

Tilsynsrapport  
Gentofte Kommune  
Social & Handicap

Job - og Aktivitetscentret, JAC

*Anmeldt tilsyn*

*Juni 2014*

## Indholdsfortegnelse

<b>1</b>	<b>Tilsynets samlede vurdering.....</b>	<b>2</b>
1.1	Tilsynets bemærkninger og anbefalinger.....	4
<b>2</b>	<b>Oplysninger .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Datagrundlag.....</b>	<b>7</b>
3.1	Opfølgning på foregående tilsyn.....	7
3.1.1	<i>Opfølgning fra sidste tilsyn.....</i>	<i>7</i>
3.1.2	<i>Opfølgning fra andre tilsyn.....</i>	<i>7</i>
3.2	Uddannelse og beskæftigelse .....	8
3.2.1	<i>Målsætning og opfyldelse .....</i>	<i>8</i>
3.2.2	<i>Hverdag og aktiviteter - baseret på observationer.....</i>	<i>9</i>
3.3	Selvstændighed og relationer .....	10
3.3.1	<i>Målsætning og opfyldelse.....</i>	<i>10</i>
3.4	Omgangsform og omgangstone.....	11
3.5	Samarbejde med døgntilbud .....	12
3.6	Målgruppe, metode og resultater .....	13
3.6.1	<i>Faglige tilgange og metoder .....</i>	<i>13</i>
3.7	Inddragelse, medindflydelse og valgmuligheder. ....	15
3.8	Sundhed og den rehabiliterende indsats .....	16
3.9	Magtanvendelse og forebyggelse af overgreb.....	16
3.10	Organisation og ledelse.....	17
3.10.1	<i>Ledelsens faglige kompetencer .....</i>	<i>17</i>
3.10.2	<i>Den daglige drift samarbejde og kommunikation.....</i>	<i>17</i>
3.10.3	<i>Procedurer og retningslinjer.....</i>	<i>17</i>
3.11	Kompetencer .....	18
3.11.1	<i>Kvalitets- og kompetenceudvikling .....</i>	<i>18</i>
3.12	Fokusområde; Gentofte Kommunes udviklingsplan, tilbuddets egne indsatsområder og succeskriterier .....	19
<b>4</b>	<b>Fysiske rammer .....</b>	<b>20</b>
<b>5</b>	<b>Formål og metode .....</b>	<b>21</b>
5.1	Formål med tilsynet.....	21
5.2	Metode.....	21
5.3	Tilsynets varslings og tilrettelæggelse .....	22
5.4	Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud.....	22
<b>6</b>	<b>Kontaktoplysninger .....</b>	<b>23</b>
6.1	Præsentation af BDO.....	23

# 1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Gentofte Kommune foretaget et anmeldt tilsyn på Job- og Aktivitetscentret JAC. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews og observationer.

Det overordnede indtryk af Job- og Aktivitetscentret JAC er, at det er et særdeles velfungerende job- og aktivitetscenter til målgruppen af borgere.

Tilsynet noterer sig, at der siden sidste tilsyn er sket en større organisationsændring, som har medført, at der i dag forekommer en større helhed, ligesom der er sket en faglig ressourceoptimering.

Tilsynet vurderer, at JAC i forhold til temaet Uddannelse og beskæftigelse i meget høj grad arbejder målrettet med bl.a. at opstille relevante mål i samarbejde med den enkelte medarbejder/bruger. Dette viser sig der udover ved, at JAC i meget høj grad stimulerer borgernes udvikling og læring gennem et målrettet og systematisk arbejde. Der opstilles mål, som fortløbende justeres, og der er i dagligdagens praksis fokus på de opstillede mål. Den fortløbende justering sker desuden i dialog med den enkelte borger - når dette er muligt, samt gennem kollegial sparring på eksempelvis personalemøderne.

Tilsynet bemærker endvidere, at anvendelse af kompetencekompasset, som sker i samarbejde med borgerne, giver et brugbart overblik og tydeliggør, hvilke mål der vil være hensigtsmæssige at arbejde ud fra, således, at disse bliver indarbejdet i de pædagogiske planer.

Rundvisningen på tilbuddet viser et generelt højt og målrettet aktivitetsniveau og understøtter leder og personalets ord omkring den målrettede indsats med deres tilbud.

Tilsynet vurderer, at hverdagen på JAC er tilrettelagt indenfor en ramme af struktur, genkendelighed og forudsigelighed under hensynstagen til den enkelte medarbejder/brugers ønsker og behov. Personalet er samtidig bevidste om betydningen for den enkelte borgers identitet ved at de sikrer, at alle har en relevant aktivitet eller arbejdsopgave, som er afstemt deres ønsker og behov.

Tilsynet vurderer, at JAC i meget høj grad efterlever egne principper og værdier og mål for temaet selvstændighed og relationer. Både ledelsen og personalegruppen kommer med gode praksis eksempler, som redegør for deres måde at håndtere området. Der opstilles altid både langsigtede mål og kortsigtede mål på området. Eksempelvis kan en borgers mål være at komme til at arbejde i IKEA, medens et kortsigtet mål er at lære, at tage offentlig transport og lære komme til tiden førend IKEA er en mulighed.

Der eksisterer en god omgangsform og sprogbrug, hvor medarbejderne udviser respekt for hinanden og hvor medarbejderne oplever, at de er klædt på til at håndtere indbyrdes konflikter og uenigheder.

Tilsynet bemærker, at der er arrangeret et foredrag i nær fremtid med temaet kæresteforhold. Endvidere at JAC på eksemplarisk vis håndterer dilemmaet i forhold til målgruppen mellem det at være "synligt" kærester på en arbejdsplads vs. medarbejdernes behov for netop at indgå i forskellige typer af personlige og sociale relationer som led i deres personlige udvikling.

Det er tilsynets vurdering, at der generelt eksisterer et godt samarbejde mellem JAC og bostederne. Det kan dog være en udfordring at komme i kontakt med bostederne i dagtimerne, idet der ofte ikke er personale tilstede, når medarbejderne er på JAC (det kan fx være, hvis en medarbejder er syg/bliver syg på JAC). På baggrund af dette anbefaler tilsynet, at der findes en løsning på den problematik, således at kontakten ikke er afhængig af, om der er personale tilstede fysisk på de enkelte botilbud.

Det er tilsynets vurdering, at den pædagogiske referenceramme og de faglige metoder består af en mangfoldighed af metoder og indsatser, der bidrager til, at medarbejderne/brugerne opnår de mål, der er sat for dem. JAC kan redegøre for de forskellige faglige metoder,

herunder hvordan og med hvilket formål de arbejder med neuropædagogik, sanseintegration, relationspædagogik, totalkommunikation, ADL-støttende aktiviteter, mesterlærer, sidemandsoplæring, fysiske udfoldelser, empowerment og en inkluderende tilgang.

Der er fokus på medarbejderens/brugerens kompetencer og ressourcer med henblik på at skabe øgede muligheder for den enkelte. Endelig har JAC fokus på et rehabiliterende sigte og arbejder med at få rehabiliterende indsatser yderligere integreret i hverdagen. Alt dette sat sammen med dokumentationen i de pædagogiske planer gør, at det er tilsynets vurdering, at JAC i meget høj grad arbejder på et højt fagligt niveau, hvad angår temaet Faglige tilgange og metoder.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne igennem det formelle mødefora og dialog med personalet har indflydelse på alle væsentlige beslutninger vedrørende dem selv og har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov. Ligeledes vurderer tilsynet, at medarbejdernes demokratiforståelse styrkes ved deltagelse i værkstedsmøder og brugerbestyrelsen. Tilsynets vurdering er derfor her, at JAC i høj grad arbejder relevant og målrettet med, at borgerne har indflydelse på beslutninger vedrørende dem selv og hverdagen. Ligesom det generelt er tydeligt, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

Det er tilsynets vurdering, at JAC i høj til middel grad arbejder relevant og målrettet med temaet Sundhed og trivsel. I høj grad fordi muligheden for fysisk aktivitet er tilstede og at alle borgere udviser trivsel og i middel grad, fordi det også fremgår, at fysisk aktivitet kunne vægtes mere på enkelte værksteder. Tilsynet bemærker i den forbindelse og understøtter en medarbejders ønske om at benytte træningscentret noget oftere. Derudover skal det dog pointeres, at tilsynets generelle holdning er, at der er et relevant fokus på sundhed og at JAC understøtter medarbejderens/brugerens egne handlepotentialer i forhold til deres sundhed og trivsel.

Det er tilsynets vurdering, at personalet er bekendt med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse og der sker dokumentation og indberetning af magtanvendelser i overensstemmelse med lovgivningen. Ligeledes er det tilsynets vurdering, at den pædagogiske indsats/opmærksomhed er på, at der ikke sker nogen form for overgreb i tilbuddene, samt at der løbende reflekteres over magt, der befinder sig i gråzonen.

I forhold til leders kompetencer samt drift af tilbuddet, så er det tilsynets vurdering, at leder i høj grad besidder de kompetencer, der skal til for at opfylde personalets og målgruppens behov. Tilsynet vurderer, at personalet har mulighed for at modtage sags-supervision og individuel supervision efter behov. Tilsynet bemærker, at JAC har været igennem en kapacitetstilpasning og at der har eksisteret et højt sygefravær, som begrundes med utryghed i ansættelsen. Tilsynet bemærker og anerkender i den forbindelse, at der er sket en kulturændring på tilbuddet således, at der nu eksisterer en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket giver personalet øget tryghed i ansættelsen. Det er således tilsynets vurdering, at der er en stabil personalegruppe med et lavt sygefravær. Det er endvidere tilsynets vurdering, at JAC i høj grad ledes kompetent.

Yderligere er det tilsynets vurdering, at personalet i meget høj grad besidder de kompetencer der skal til for at opfylde målgruppens behov. Personalegruppen har relevant uddannelse, god erfaring og der er fokus på efteruddannelse. Personalegruppens informationer gennem hele tilsynet viser, at de generelt og på yderst højt plan har de rette kompetencer og dermed også formår et generelt godt samspil med borgerne.

Når det gælder retningslinjer og procedurer, så har tilsynet noteret sig, at en APV er i proces med at blive udarbejdet, samt at Arbejdsmiljøgruppen på JAC netop har udarbejdet en omfattende voldspolitik. Tilsynet noterer sig endvidere, at der er afholdt møde med branddirektøren i Gentofte Kommune, hvor det blev besluttet, at der skal afholdes kursus og senere en brandøvelse i efteråret med deltagelse af de medarbejdere, der kan håndtere dette.

Endelig vurderes det omkring de fysiske rammer, at disse er relevante for målgruppen og at de i meget høj grad er med til at understøtte borgernes udvikling og trivsel.

## 1.1 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger, anbefalinger og påbud:

Bemærkninger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tilsynet bemærker, at anvendelse af kompetencekompasset, som sker i samarbejde med borgerne, giver et brugbart overblik og tydeliggør, hvilke mål der vil være hensigtsmæssige at arbejde ud fra.</li> <li>2. Tilsynet bemærker, at der er arrangeret et foredrag i nær fremtid med temaet kæresteforhold, hvilket borgerne ser frem til.</li> <li>3. Tilsynet bemærker at JAC' personale har været på kursus i rehabilitering, hvor effekten har været et fagligt løft samt at der er blevet skabt "et fælles sprog" og -referenceramme.</li> <li>4. Tilsynet bemærker og understøtter medarbejders ønske om at benytte træningscentret noget oftere.</li> <li>5. Tilsynet bemærker, at JAC har været igennem en kapacitetstilpasning, og at der bl.a. i den forbindelse har eksisteret et højt sygefravær, som begrundes med utryghed i ansættelsen. Tilsynet bemærker og anerkender, at der er sket en kulturændring på tilbuddet således, at der nu eksisterer en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket giver personalet øget tryghed i ansættelsen. Dette har bl.a. medført et lavt sygefravær.</li> </ol>
Anbefalinger
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Samarbejdet mellem JAC og botilbuddene fungerer generelt godt, men det kan dog være en udfordring at komme i kontakt med bostederne i dagtimerne, idet der ofte ikke er personale tilstede, når medarbejderne/brugerne er på JAC (behovet kan fx opstå ved sygdom). På baggrund af dette anbefaler tilsynet, at der findes en løsning på den problematik, således at kontakten ikke er afhængig af, om der er personale tilstede fysisk på de enkelte botilbud. Man kunne forestille sig, at hvert værksted på JAC får en fælles mailadresse, samt opgivet et telefonnummer der kan ringes på i dagtimerne, således at der kan ske en korrespondance mellem bostederne og det enkelte værksted uanset, om der er personale tilstede eller ej.</li> </ol>
Anbefaling om påbud
Ingen anbefaling om påbud

## 2 Oplysninger

Adresse
Sandtoften 3, 2820 Gentofte
Leder
Ann Christina Matzen
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt job- og aktivitetscenter Tilbuddets juridiske grundlag er SEL § 103 og § 104
Antal pladser

180 pladser - 95 pladser er § 103 og 85 pladser er § 104
<b>Takst pr. døgn</b>
Ifølge tilbudsportalens oplysninger er prisen pr. døgn: SEL § 103 - kr. 355 SEL § 104, aktivitet - kr. 560 SEL § 104, daghjem (1:3) - kr. 714 SEL § 104, daghjem (1:2,5) - kr. 890
<b>Målgruppebeskrivelse</b>
Målgruppen er borgere med betydelig og varig nedsat psykisk og fysisk funktionsevne, derudover kan borgerne have hørenedsættelse, kommunikationsnedsættelse, ADHD, medfødte hjerneskader, erhvervet hjerneskade, psykiske lidelser, bevægehandicap, epilepsi og udviklingsforstyrrelser som autisme (Kilde: hjemmeside) Yderligere skal det noteres at borgere til § 103 benævnes medarbejdere og borgere visiteret til § 104 benævnes brugere på JAC.
<b>Antal ansatte og personalesammensætning</b>
Personalegruppen består af: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Souschef: 1</li> <li>• Funktionsleder: 2.</li> <li>• Afdelingsleder: 2</li> <li>• Kontorleder: 1</li> <li>• Administrativ medarbejder: 7</li> <li>• Koordinator § 104 tilbud: 1</li> <li>• Specialpædagogisk arbejde og omsorg for handicappede: 37 Socialpædagoger</li> <li>• Fysio- og ergoterapeutisk arbejde: 5 ergoterapeuter + 7 fysioterapeuter</li> <li>• Værkstedsassistent: 9</li> <li>• Omsorgsmedhjælper: 7</li> <li>• Personlig assistent: 2</li> <li>• Flexjob: 2</li> <li>• Skånejob: 3</li> <li>• Jobcoach for rengøringen: 1</li> <li>• Rengørings assistenter: 11</li> <li>• Pedel: 1</li> </ul>
<b>Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg</b>
Den 25.06.14 kl. 9.00 - 13.00
<b>Deltagere i interviews</b>
Ledelse: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhedsleder, Ann Christina Matzen, uddannet skolelærer og cand.mag. i psykologi og pædagogik, ansat siden august 2012</li> <li>• Morten Ravn, uddannet pædagog, ansat siden 2001, Funktionsleder for Nextjob.</li> <li>• Maybritt Perlt Jeppesen, uddannet pædagog og diplomuddannelse i projektledelse, ansat siden 2006, konstitueret funktionsleder for § 104-området (Bevægelse &amp; Samvær, Keramikværkstedet, Aktivitetsgruppen og Stjernedalen - team 3)</li> <li>• Lars Hurup, uddannet pædagog, ansat siden 2007, funktionsleder for § 104-området (Naturprojektet, Team 5, Stjernedalen - team 2, Månehuset og Center for Specialterapi)</li> </ul> Personale: <ul style="list-style-type: none"> <li>• En socialpædagog, AMR, ansat i Radio Råstof, ansat i 14 år.</li> </ul>

- En pædagog, ansat i Sansning og Samvær, ansat 1,5 år.
- En pædagog, ansat i Villaen, ansat i 4 år.
- En fritidspædagog, ansat i Tekstil, ansat i 16 år.
- En pædagog, ansat i Kreativitet og Samvær, ansat i 6 år.

**Borgere:**

- Medarbejder i Radio Råstof, arbejdet på JAC af flere omgange.
- Medarbejder i Tekstilværksted, arbejdet på JAC i lang tid.
- Medarbejder i Snedkeri og Montage, arbejdet på JAC i længere tid.

Alle medarbejdere sidder i Brugerbestyrelsen på tilbuddet.

BDO blev vist rundt på stedet af: Virksomhedsleder Ann Christina Matzen

**Tilsynsførende**

Helen Hilario Jønsson (Senior Manager, cand.pæd., PD og socialpædagog)

Heidi Pors Sørensen (Chefkonsulent, plejehjemsassistent, socialpædagog, supervisor og psykoterapeut)

### 3 Datagrundlag

#### 3.1 Opfølgning på foregående tilsyn

##### 3.1.1 Opfølgning fra sidste tilsyn

Data	<p>Ved det foregående anmeldte tilsyn, den 15. maj 2013, som blev foretaget af BDO, blev der givet følgende anbefaling.</p> <p><i>Tilsynet anbefaler, at der tages hånd om følgende forhold i de fysiske rammer; der er et primitivt arrangement af et ledning-system i Keramikværkstedet, ligesom der drypper klæbrigt og ildelugtende materiale ned i hovedet på borgerne.</i></p> <p>Leder fortæller ved dette tilsyn, at der er etableret et nyt belysningsystem og alt er således moderniseret.</p> <p>Af ændringer siden sidste tilsyn, oplyses det, at der i november 2013 blev ændret i organisationssammensætningen, således, at organisationen blev opdelt i § 103 og § 104 med hver sin afdelingsledelse. Ændringen har haft en positiv effekt, idet medarbejderne har opnået en større følelse af at tilhøre en helhed i den enkelte afdeling. Sigtet med ændringen har dertil været, at skabe større enheder, dels for at skabe en højere fleksibilitet og dels mindre sårbarhed ved ændringer.</p> <p>Det oplyses endvidere, at der afholdes fællesmøder for § 103 og § 104, hvilket har medført, at fagligheden er højnet, samt at personalet opnår kendskab til hinandens fagområde, hvorved der kommer en tværgående ressourceoptimering.</p> <p>Endelig oplyser leder, at JAC netop har udgivet et nyt læringskatalog over den kompetenceudvikling og læring, som tilbydes på stedet. Læringskataloget indeholder en oversigt over læringsforløb og kurser for alle borgere uanset funktionsnedsættelse. Tilbuddene i kataloget er opdelt i grønne, gule og blå sider: De grønne sider omhandler primært tilbud til borgere, der har brug for et beskæftigelsestilbud. De gule sider tilbyder kurser der omhandler sundhed, selvhjulpenshed og personlige interesser og endelig henvender de blå sider i kataloget sig til borgere, der har brug for et individuelt tilrettelagt læringsforløb og til borgere med meget begrænset eller ingen arbejdsevne, og som typisk er tilknyttet et aktivitets- og samværstilbud.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er taget hånd om anbefalingen fra sidste tilsyn. Derudover noterer tilsynet sig, at der er sket en større organisationsændring, som har medført, at der i dag forekommer en større helhed, ligesom der er sket en faglig ressourceoptimering.</p>

##### 3.1.2 Opfølgning fra andre tilsyn

Data	<p>Adspurgt om der har været tilsyn fra andre instanser, herunder Embedslæge, Arbejdstilsyn, Brandtilsyn eller Fødevarerilsyn, oplyser leder, at Fødevarerilsynet har været i caféen og har givet en grøn smiley. Derudover har Arbejdstilsynet været på besøg, hvilket udløste et påbud ift. manglende voldspolitik på JAC. Dette er der taget hånd om og der er nu udarbejdet en voldspolitik for tilbuddet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet har noteret sig informationerne og har ingen yderligere bemærkninger.</p>



## 3.2 Uddannelse og beskæftigelse

### 3.2.1 Målsætning og opfyldelse

Data	<p>Det oplyses, at leders rolle i forhold til arbejdet med at opstille uddannelses- og beskæftigelsesmål for den enkelte medarbejder består i at gennemlæse og kommentere på de pædagogiske planer, hvorved planerne bliver kvalitetssikret. Leder sikrer desuden, at der er en sammenhæng mellem Handleplanen (SEL § 141) og målene der fastsættes ved, at der sker et tæt samarbejde mellem personale og medarbejdere, når der udvælges mål og metoder i forhold til indsatserne.</p> <p>Det oplyses dertil, at alle medarbejdere har mål i relation til uddannelse og beskæftigelse.</p> <p>Personalet oplyser, at for medarbejdere i et § 103 tilbud, så udvælges der mål og delmål gennem en årlig MUS-samtale mellem den enkelte medarbejder og personale. Denne samtale danner grundlag for den pædagogiske plan.</p> <p>Personalet oplyser tillige, at alle medarbejderne har mål omkring uddannelse f.eks. har enkelte medarbejdere et mål om at komme i arbejde ved IKEA. Det er personalets erfaring, at det har stor betydning, at der forefindes specialpædagogiske redskaber til samtalen, som kan understøtte kommunikationen, hvis medarbejderen har svært ved at udtrykke sig kommunikativt.</p> <p>Når det gælder brugere, der modtager et aktivitets- og samværstilbud jf. SEL § 104 er der ingen af disse, der har et verbalt sprog. Her sker målopsætning på baggrund af personalets observationer, udsagn fra pårørende og bosteder og gennem anvendelse af piktogrammer i kommunikationen. Dertil anvendes sanseprofiler i udarbejdelsen af de enkelte mål, som belyser, hvilke sanser der er brug for at blive stimuleret.</p> <p>Personalet oplyser, at justering og opfølgning af målene i den pædagogiske handleplan foregår gennem dialog med medarbejderen (hvis muligt), gennem kollegial sparring samt på personalemøderne.</p> <p>Det oplyses desuden, at JAC har udarbejdet et redskab - Kompetencepasset med inspiration fra Københavns Kommune. Personalet fremhæver, at anvendelse af kompetencepasset i samarbejde med medarbejderne giver et overblik og tydeliggør, hvilke mål der vil være hensigtsmæssige at arbejde ud fra. Alle medarbejdere i beskæftigelsestilbud jf. SEL § 103 har fået udarbejdet et kompetencepas. Her er det personalets erfaring, at kompetencepasset er et godt redskab, der konkret og billedligt tydeliggør, hvor medarbejdernes ressourcer og kompetencer befinder sig i skalaen, ligesom der over en periode kan måles udvikling eller stagnation.</p> <p>Det oplyses, at erfaringen er, at det er vigtigt, at der er opsat succeskriterier for de pædagogiske mål. I tilbuddet "Sansning og Samvær" er der indført en ugetavle med medarbejderes mål og succeskriterier i forhold til de aktiviteter, som medarbejderen deltager i. Der evalueres dagligt - "hvad var det der lykkedes - og hvad lykkedes ikke".</p> <p>Evalueringsresultater tages op på det ugentlige personale gruppemøde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at JAC arbejder målrettet og relevant med temaet Uddannelse og beskæftigelse, idet borgerne modtager undervisning, beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud. Dertil opstilles der relevante mål i samarbejde med den enkelte borger. Dette viser sig blandt andet ved, at JAC i meget høj grad stimulerer borgernes udvikling og læring gennem et målrettet og systematisk arbejde. Der opstilles mål, som fortløbende justeres og der er i dagligdagens praksis fokus på de opstillede mål. Den fortløbende justering sker desuden i dialog med den enkelte borger - når dette er muligt,</p>

samt gennem kollegial sparring på eksempelvis personalemøderne. Tilsynet bemærker, at anvendelse af kompetencekompasset, som sker i samarbejde med borgerne, giver et brugbart overblik og tydeliggør, hvilke mål der vil være hensigtsmæssige at arbejde ud fra, således, at disse bliver indarbejdet i de pædagogiske planer.

### 3.2.2 Hverdag og aktiviteter - baseret på observationer

#### Data

Tilsynet får en rundvisning på nogle af de forskellige tilbud af leder og samtaler undervejs med enkelte medarbejdere og personale omkring temaet hverdag og aktiviteter.

I **Cafeen** afholdes der på tilsynsdagen en konference, hvor en stor del af medarbejderne jf. § 103 deltager. Det er en konference, hvor medarbejderne har mulighed for at høre om de forskellige læringsforløb, som udbydes i 2014 og 2015 i JAC. Medarbejdere og personalet sidder sammen ved borde og drøfter de forskellige muligheder. Der går en fotograf rundt, som tager billeder af konferencen til brug for visualisering af konferencen. Tilsynet observerer en livlig debat, hvor medarbejderne stiller uddybende spørgsmål til personalet omkring de mange muligheder.

I **Galleri 2** er kursuskataloget ophængt på væggen med store billeder (visualisering) af de enkelte forløb. Personalet fremviser de forskellige muligheder for medarbejderne individuelt, idet disse medarbejdere ikke kan profilere af at deltage i konferencen med de mange deltagere.

I **Snedkeriet** hænger der en stor tavle med oversigt over hvilke opgaver der er for den pågældende dag, samt hvilke medarbejdere der udfører opgaver. Ved siden af den store tavle hænger en mindre tavle med piktogrammer, som tilgodeser en medarbejder, som anvender denne form for kommunikation. Tilsynet talte med en medarbejder, som fremviser træstykker, som vedkommende forarbejder til trommer. Medarbejderen fortæller, at han er meget glad for sit arbejde, som han finder spændende. De øvrige medarbejdere er til konference.

I **Keramikværkstedet** er der tre medarbejdere, som sidder på drejebænke og som er i færd med at udarbejde frugtskåle i ler til Novo Nordisk. Medarbejderne arbejder koncentreret og personalet støtter og vejleder, når der er behov for dette. I et tilstødende lokale står de færdige produkter som sælges ved flere lejligheder.

I **Tekstilværkstedet** er der opsat væve. Personalet oplyser, at der er mulighed for at brodere, sy og strikke og fremviser eksempelvis flotte kjoler som medarbejderne har fremstillet.

I **Montagen** er der forskellige arbejdsopgaver som JAC får bestilling på udefra. Tilsynet talte med en medarbejder, som oprindeligt er tilknyttet Snedkeriværkstedet, men som indimellem hjælper til i Montagen, når der er behov for dette. Medarbejderen er i færd med at montere klistermærker på bøtter, hvor bøtten er fastgjort i en træskabelon og derved sidder fast. Medarbejderen fortæller, at han hjælper til, når Montagen har brug for hans hjælp, samt at han holder af det afvekslende arbejde.

I **Sansning og Samvær** er der to grupper med 9 brugere i hver ende af huset. Tilsynet ankommer på det tidspunkt, hvor brugerne er på vej hjem. I den ene ende af huset er brugerne ude i haven, hvor de hygger sig mens de afventer, at

	<p>blive hentet hver især.</p> <p>I den anden gruppe sidder enkelte brugere sammen om et bord, og personalet er i færd med at hjælpe brugerne med at få samling på deres ting, inden de bliver hentet af personalet fra bosteder eller chauffører.</p> <p>Personalet fremviser en stor ugetavle, som hænger i midtergangen. Tavlen beskriver brugerens mål og succeskriterier over de aktiviteter brugeren deltager i er illustreret. Der evalueres dagligt - hvad der gik godt og hvad gik skidt. Evaluerings resultater tages op på det ugentlige personalemøde.</p> <p>Tilsynet talte med en medarbejder, som fortæller, at hun er meget glad for at være på JAC, idet hun har fået mange nye bekendtskaber. Denne medarbejder væver viskestykker som blandt andet skal sælges på deres julemarked.</p> <p>Medarbejderen fortæller tillige, at der er en bred vifte af tilbud, som giver ham mulighed for at blive udfordret således, at hverdagen ikke bliver rutinepræget. Vedkommende fremhæver, at der er et mål med at stå op i hverdagen, og han ser frem til at møde sine kollegaer hver dag.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Rundvisningen viser generelt et højt og målrettet aktivitetsniveau og understøtter leder og personalets ord omkring den målrettede indsats med deres tilbud.</p> <p>Tilsynet vurderer, at hverdagen på JAC er tilrettelagt indenfor en ramme af struktur, genkendelighed og forudsigelighed under hensynstagen til den enkelte medarbejders ønsker og behov. Personalet er samtidig bevidste om betydningen for den enkelte borgers identitet ved at sikre, at alle har en relevant aktivitet eller arbejdsopgaver, som er afstemt deres ønsker og behov.</p>

### 3.3 Selvstændighed og relationer

#### 3.3.1 Målsætning og opfyldelse.

Data	<p>Adspurgt ledelsen om deres funktion i forhold til arbejdet med at opstille mål for borgernes sociale kompetencer og selvstændighed beretter ledelsen, at alle medarbejdere/brugere har mål i relation til sociale kompetencer og selvstændighed.</p> <p>Ledelsen oplyser tillige, at hovedydelsen på JAC er at opdele de sociale kompetencer, som ligger i de sociale spilleregler i Kompetencepasset. Der er altid langsigtede og kortsigtede mål, når det omhandler selvstændighed.</p> <p>Ledelsen eksemplificere, at de medarbejdere/brugere der har svage sociale kompetencer, kan et langsigtet mål være, at lære at være i samme rum som andre medarbejder/brugere, hvor det kortsigtede mål kan være ikke at komme i konflikt med de andre. For de medarbejdere, der har stærkere sociale kompetencer kan et langsigtet mål eksempelvis være at starte på arbejde i IKEA. Et kortsigtet mål hertil kan typisk være, at lære at køre med offentlig transport, og at lære at møde til tiden og producere noget. Ifølge ledelsen er der således en trappetige, hvor medarbejderen bliver udfordret alt efter medarbejderens kompetencepotentiale, når det gælder selvstændighed og evne til at danne relationer.</p> <p>Personalet oplyser, at der indgår mål omkring selvstændighed og relationer for alle, og der tales i den forbindelse også trivsel i forhold til at nå målene. Et mål omkring sociale kompetencer kan fx være at indgå i sociale relationer og fællesskab med andre, det kan være at lave en fest med andre, at sige til eller fra, eller at lære at kunne formulere sig til et møde.</p> <p>Personalet kommer med et eksempel, hvor en bruger startede på JAC med 2</p>
------	--

	<p>personaler omkring sig og i eget lokale. Det langsigtede mål var, at brugeren skulle lære at deltage i fællesskabet og aktiviteter. De kortsigtede mål omhandlede f.eks. brugerens muligheder for at trække sig når fællesskabet bliver for overvældende.</p> <p>Ifølge personalet er målet altid, at medarbejderne/brugerne integreres i en gruppesammenhæng; det er okay at være solist og alene med en personale en tid, men målet er altid at arbejde efter at vedkommende kan indgå i sociale sammenhænge og fælles aktiviteter.</p> <p>Personalet fremhæver, at medarbejderne/brugerne inddrages i udarbejdelsen af målene omkring de sociale kompetencer og selvstændighed gennem dialog og gennem anvendelse af Kompetencekompasset.</p> <p>I <b>Sansning og Samvær</b> er der ingen brugere, der har et verbalt sprog, hvorfor målopsætning omkring selvstændighed og sociale relationer sker på baggrund af personalets observationer, bosteder og pårørende og der anvendes sanseprofiler (som tidligere anført).</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at JAC arbejder målrettet og relevant med temaet Selvstændighed og relationer. Både ledelsen og personalegruppen kommer med gode praksiseksempler, som redegør for deres måde at håndtere området. Der opstilles altid både langsigtede mål og kortsigtede mål på området. Eksempelvis kan en borgers mål være at komme til at arbejde i IKEA, medens et kortsigtet mål er at lære, at tage offentlig transport og lære komme til tiden førend IKEA er en mulighed.</p>

### 3.4 Omgangsform og omgangstone.

Data	<p>Personalet fortæller, at der eksisterer en god omgangsform og sprogbrug, hvor medarbejderne/brugere udviser respekt for hinanden. Der er en god stemning, hvor personalet er opmærksomme på at sikre, at alle kan komme til orde. Medarbejderne er ofte i dialog, og hvis der opstår en konflikt som de ikke selv kan løse, griber personalet ind og mægler på en måde, så medarbejdere/brugere lærer noget omkring konfliktløsning eller om, hvordan deres adfærd kan opfattes af andre.</p> <p>Personalet fortæller, at der er fokus på, at der i det daglige samvær skal herske en god stemning og et ordentligt og anerkendende sprogbrug. Medarbejderne som deltager i tilsynet oplyser tillige, at de finder, at de er klædt på til at håndtere indbyrdes uenigheder og konflikter. Der har i en periode været nogen diskussion blandt medarbejderne omhandlende, om det er i orden at kærestepar sidder og hygger sig sammen på gangene. Det har således været et punkt på dagsordenen ved et brugerbestyrelsesmøde, hvor det blev drøftet, hvorvidt der skal etableres et lokale, hvor medarbejderne har mulighed for at trække sig tilbage for en stund.</p> <p>I den forbindelse skal det bemærkes, at JAC for flere medarbejdere/brugeres vedkommende, er stedet hvor de mødes. Ofte bor man hver sit sted og måske kan man ikke så let arrangere, at mødes i fritiden, hvorfor JAC kan stimulere til relations dannelse, venskaber og således også kæresteforhold. Så i sagens natur er der et dilemma i, om man kan være "synligt" kærestepar på en arbejdsplads vs. at tage hensyn til den personlige udvikling og relations dannelser hos den enkelte.</p> <p>I forlængelse heraf har JAC og brugerbestyrelsen taget initiativ til at afholde en temadag omkring temaet kæresteforhold. De medarbejdere som tilsynet talte med, glædede sig til denne temadag.</p> <p>Endelig afholdes der medarbejdermøder i de forskellige værksteder, hvor der</p>
------	---

	altid er et punkt omkring det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at der eksisterer en god omgangsform og sprogbrug, hvor medarbejderne udviser respekt for hinanden og hvor medarbejderne oplever, at de er klædt på til at håndtere indbyrdes konflikter og uenigheder.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der er arrangeret et foredrag i nær fremtid med temaet kæresteforhold. Endvidere at JAC på eksemplarisk vis håndterer dilemmaet i forhold til målgruppen mellem det at være "synligt" kærester på en arbejdsplads vs. medarbejdernes behov for netop at indgå i forskellige typer af personlige og sociale relationer som led i deres personlige udvikling.</p>

### 3.5 Samarbejde med døgntilbud

Data	<p>Overordnet og generelt set, er der et godt samarbejde og en åben dialog med døgntilbuddene, dog er der få døgntilbud, hvor samarbejdet ikke er så etableret og bruges så effektivt, som JAC ønsker det. Fordelen kan være, at de bosteder der er tæt på, hvor personalet henter medarbejderne modsat de bosteder, som anvender busser.</p> <p>Ledelsen fortæller, at der altid foregår en forventnings samtale når en ny medarbejder begynder på JAC, ligesom der på handleplansmøderne aftales hvilken kontaktform, der ønskes fra begge sider. På enkelte bosteder sker kontakten gennem dagbøger.</p> <p>Det oplyses, at det kan være en udfordring at få fat i bostederne, idet der ofte ikke er personale tilstede i dagtimerne, mens medarbejderne er på JAC. Ifølge personalet kunne det være en ide at få en dialog med bostederne, således at det er tydeligt, hvor man kan ringe de forskellige ugedage, hvis der opstår et behov for kontakt f.eks. i tilfælde af en medarbejder bliver syg.</p> <p>Personalet fortæller, at det er blevet sværere at få kontakt med bostederne, og på tilsynet tales der om muligheden for, at hvert værksted på JAC får en fælles mail, således at der kan ske en korrespondance mellem bostederne og det enkelte værksted.</p> <p>Det oplyses, at der er et pilotprojekt i gang omkring sygefraværspolitik blandt medarbejderne. Projektet er et samarbejde mellem JAC og 2 bosteder hvor der har været en konsulent fra Gentofte Kommune, som har været med til at definere en sygefraværspolitik på JAC. Sygefraværspolitikken er endnu ikke sat i drift, idet den ikke er helt på plads.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der generelt eksisterer et godt samarbejde mellem JAC og bostederne. Det kan dog være en udfordring at komme i kontakt med bostederne i dagtimerne, idet der ofte ikke er personale tilstede, når medarbejderne/brugerne er på JAC. (behovet kan fx opstå ved at en medarbejder er eller bliver sygdom)</p> <p>På baggrund af dette anbefaler tilsynet, at der findes en løsning på den problematik, således at kontakten ikke er afhængig af, om der er personale tilstede fysisk på de enkelte botilbud. Man kunne forestille sig, at hvert værksted på JAC får en fælles mailadresse, samt opgivet et telefonnummer der kan ringes på i dagtimerne, således at der kan ske en korrespondance mellem bostederne og det enkelte værksted uanset om der er personale tilstede eller ej.</p>

### 3.6 Målgruppe, metode og resultater

#### 3.6.1 Faglige tilgange og metoder

Data	<p>Ved det foregående tilsyn blev der redegjort for, at den pædagogiske referenceramme og metode består af en mangfoldighed af metoder, idet tilbuddet har borgere, med meget forskellige behov. Derfor er det op til hvert enkelt Beskæftigelses/samværs- og aktivitetstilbud, at målrette deres pædagogiske praksis til målgruppen af borgere i det enkelte tilbud. Der arbejdes blandt andet med neuropædagogik, sanseintegration, relationspædagogik, totalkommunikation, ADL-støttende aktiviteter, mesterlærer, sidemandsoplæring, fysiske udfoldelser, empowerment og en inkluderende tilgang. Derudover har beskæftigelses/samværs- og aktivitetstilbuddet udviklet et nyt værktøj med inspiration fra Københavns Kommune og VUM-modellen - et Kompetencekompas. Endelig oplyste ledelsen ved sidste tilsyn, at de har oprettet ydelsesbeviser til medarbejdere således, at en medarbejder eksempelvis kan få et bevis for at have deltaget i snedkerarbejde.</p> <p>Ved dette tilsyn spørges der uddybende ind til, om der er sket ændringer eller udvidelser i relation til den pædagogiske referenceramme og metoder, ligesom der spørges ind til hvordan de faglige tilgange og metoder virker.</p> <p>Ledelsen oplyser, at når det gælder rehabilitering, er JAC i en proces, og at JAC for at styrke netop dette fokus har haft 20 personaler på kursus i 6 dage. Kurset foregik i et samarbejde med sagsbehandlere og socialrådgivere, hvilket derudover betød, at personalet udbyggede deres faglige netværk. Hensigten er at resten af personalegruppen på JAC skal gennemgå samme forløb og enkelte personaler skal gennemgå en mere specialiseret rehabiliteringsuddannelse. Ifølge ledelsen ligger tankegangen bag rehabilitering op af kompetencekompasset, og ledelsen ser frem til at hele personalet har været på kursus i rehabilitering.</p> <p>Effekten vil ifølge leder være et fagligt løft, hvor der dels bliver skabt et fælles sprog og dels sikres fokus på at den pædagogiske indsats overfor medarbejderen/brugeren, virker.</p> <p>Da JAC er en stor organisation tager det tid, at implementere nye tiltag i organisationen som helhed. Men der er tale om god proces, som allerede har en god virkning på netop fælles fagligt sprog og indsatser i forhold til det rehabiliterende sigte.</p> <p>Det overordnede mål hver dag er at udvikle medarbejderens/brugers kompetencer med den rette pædagogiske indsats.</p> <p>Personalet fremhæver anvendelsen af sanseprofiler. Fx var der en bruger som var meget højrøstet, og der blev udarbejdet en sanseprofil. Denne profil viste, at brugeren er meget sensitiv overfor stimuli og let bliver overstimuleret og derfor har behov for skærmning. Effekten efter at brugeren blev skærmet for stimuli var, at brugeren blev rolig og mere modtagelig for kontakt.</p> <p>Ved de brugere, som ikke har fået udarbejdet en sanseprofil findes de pædagogiske redskaber gennem dialog og tolkninger.</p> <p>Specifikt i forhold til de pædagogiske planer, blev det ved sidste tilsyn redegjort for, at målet var, at der skulle foreligge pædagogiske planer for samtlige medarbejdere og brugere og at ledelsen ville intensivere støtten til arbejdet med de pædagogiske planer gennem oplæring og uddannelse af "superbrugere" på området samt gennem beskrivelse af "best practice". Ved sidste tilsyn var dette endnu ikke lykkedes til fulde, men de arbejdede intensivt på det. Ved dette tilsyn er der nu opstillet en pc i hvert værksted og der er lavet studieværelser, hvor man kan trække sig tilbage og arbejde</p>
------	---



	<p>på/med de pædagogiske planer.</p> <p>Yderligere er der udarbejdet et årshjul, hvor arbejdet med de pædagogiske planer synliggøres og der er mulighed for at få feedback fra udviklingskoordinator. Udviklingskoordinator fortæller, at dette har været et godt initiativ, da hun har fået et godt overblik og har kunnet vejlede om, hvor de har kunnet lære af hinanden - set i et "best practice" perspektiv.</p> <p>Ved dette tilsyn fortæller ledelsen dertil, at der er oprettet mål for alle medarbejdere og brugere.</p> <p>Ledelsen oplyser, at for alle medarbejdere under § 103 gælder det overordnede mål, at kunne indgå i et arbejdsfælleskab og skabe sig en arbejdsidentitet. Der har i dette mål været meget fokus på samarbejde, f.eks. hvilke kompetencer der skal til for at et godt samarbejde kan eksistere. For brugere under § 104 er fokus rettet mod samvær og relationsarbejde mellem brugerne.</p> <p>Det oplyses, at Kompetencekompasset er et yderst vigtigt redskab i udarbejdelsen af de enkelte mål. Indtil nu er der 80 % af personalet, der anvender Kompetencepasset ved udarbejdelse af de enkelte mål hos medarbejderne /brugerne. Dette har, ifølge ledelsen den effekt, at der er sket et fagligt løft blandt personalet, samt et fælles sprog, hvilket fx eksemplificeres gennem dette, at en medarbejder ikke længere er "flyvsk", men at der er tale om begrebet "impulsstyret". Målet er at alle medarbejdere/brugere skal have et kompetencekompas og målet er at kompetencepasset skal gøres elektronisk.</p> <p>En medarbejder/bruger skal placeres i kompetencekompasset senest efter 3 mdr. efter indskrivning på JAC, og der skal fastsættes succes kriterier. Efter et halvt år udføres der et nyt kompetencekompas og det bliver her tydeligt, hvor medarbejder/bruger har udviklet sig, og hvor der skal "sættes ind" i forhold til at udvikle kompetencer og nye færdigheder.</p> <p>Tilsynet talte med en medarbejder som fortalte, at de ved de tilbudte MUS-samtaler deltager aktivt, samt at det er vigtigt at have mål at arbejde hen imod. En medarbejder fortæller, at det for ham betyder, at han har noget som han er glad for at stå op til hver morgen. Videre siger han, at han godt kan li, at når et mål er indfriet, så skal der opsættes et nyt.</p> <p>Tilsynet får fremvist 2 pædagogiske planer, en for § 103 og en for § 104 og heraf fremgår det, at begge planer er udarbejdet med dato og formelle data for den enkelte medarbejder/bruger. Der er beskrivelser af medarbejders/brugers inddragelse, forberedelse og samarbejde. De primære ydelser er beskrevet og en beskrivelse af medarbejders/brugers aktivitets og samværstilbud, herunder med- og selvbestemmelse. Der er evalueringer af medarbejders/brugers - og pædagogiske mål for sidste år, ligesom der er beskrivelser af medarbejders/brugers pædagogiske mål for det kommende år. Det fremgår, at medarbejderen/brugeren har formået at deltage i udarbejdelsen af planen, ligesom planen er visualiseret med flere billeder af medarbejderen/brugeren. Derudover fremgår det også, at alle mål bliver evalueret og justeret. Sproget er beskrivende, objektivt og værdigt.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at den pædagogiske referenceramme og de faglige metoder består af en mangfoldighed af metoder og indsatser, der bidrager til at medarbejderne/brugerne opnår de mål, der er sat for dem. JAC kan redegøre for de forskellige faglige metoder, herunder hvordan og med hvilket formål de arbejder med neuropædagogik, sanseintegration, relationspædagogik, totalkommunikation, ADL-støttende aktiviteter, mesterlærer, sidemandsoplæring, fysiske udfoldelser, empowerment og en inkluderende tilgang. Der er fokus på medarbejderens/brugers kompetencer/ressourcer med henblik på at skabe øgede muligheder for den</p>

	<p>enkelte. Endelig har JAC fokus på et rehabiliterende sigte og arbejder med at få rehabiliterende indsatser yderligere integreret i hverdagen.</p> <p>Tilsynet bemærker JAC' personale har været på kursus i rehabilitering, hvor effekten har været et fagligt løft samt at der er blevet skabt en fælles sprog. Dette sat sammen med dokumentationen i de pædagogiske planer gør, at det er tilsynets vurdering, at JAC i meget høj grad arbejder målrettet og relevant med temaet Faglige tilgange og metoder.</p>
--	---

### 3.7 Inddragelse, medindflydelse og valgmuligheder.

Data	<p>Det oplyses, at der på JAC er en brugerbestyrelse, som er med til at sikre, at medarbejderne/brugerne på JAC bliver inddraget i beslutninger om dagtilbud og hverdagen på JAC.</p> <p>Brugerbestyrelsen kan fx være med til at beslutte, om der skal bruges penge på at male gangene, eller om der skal være medarbejdere med til ansættelsessamtaler af personale.</p> <p>Bestyrelsen er også med til at udvikle medarbejderes/brugeres muligheder for indflydelse og medbestemmelse og samarbejder med brugerbestyrelser på andre tilbud i Gentofte Kommune. Brugerbestyrelsen mødes én gang om måneden og har en årlig temadag, hvor der sker en planlægning af det kommende år. Der arbejdes ud fra et årshjul.</p> <p>I brugerbestyrelsen sidder JAC' s medarbejdere på 10 ud af 12 stemmeberettigede pladser og dermed på flertallet.</p> <p>Personalet fortæller, at der afholdes værkstedsmøder hvor medarbejderne har mulighed for indflydelse på hverdagens program. Personalet giver udtryk for, at det er en god øvelse for medarbejderne, at holde værksteds- og brugerbestyrelsesmøder, da de herved opnår en større demokratiforståelse og samtidig oplever, at de personligt bliver taget alvorligt og kan ligeledes tage andre alvorligt.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de medarbejdere som ikke sidder i brugerbestyrelsen har mulighed for at få ting med på mødet ligesom de kan få et referat efter et brugerbestyrelsesmøde.</p> <p>Der afholdes medarbejdermøder, hvor der kan være en udfordring i at medarbejderne taler i munden på hinanden. En medarbejder tilkendegiver, at der er behov for en synlig ordstyrer på medarbejdermøderne.</p> <p>Adspurgt til om personalet er tilstede og lytter til dem, oplyser en medarbejder, at han føler sig tilsidesat engang imellem, når han taler med et personale, idet personalet kan finde på at afbryde samtalen for i stedet at tale med et andet personale. En anden medarbejder har et ønske om, at der bliver afholdt fællesmøder mellem Montagen og Snedkeriet, men har endnu ikke formået at fremkomme med sit ønske overfor personalet.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at medarbejderne igennem det formelle mødefora og dialog med personalet har indflydelse på alle væsentlige beslutninger vedrørende dem selv og har mulighed for at give udtryk for deres ønsker og behov. Ligeledes vurderer tilsynet, at medarbejderens demokratiforståelse styrkes ved deltagelse i værkstedsmøder og brugerbestyrelsen.</p> <p>Tilsynets vurdering er her, at JAC i høj grad arbejder målrettet og relevant på dette område jf., at borgerne har indflydelse på beslutninger vedrørende dem selv og hverdagen. Ligesom det generelt er tydeligt, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.</p>



### 3.8 Sundhed og den rehabiliterende indsats

Data	<p>Det oplyses, at de fleste tilbud under JAC har et tilbud om motion. Der er tilknyttet et træningscenter, som de enkelte værksteder kan benytte. Det er her op til de enkelte tilbud at benytte træningsfaciliteterne og deltage i motion i det omfang der passer ind i dagsprogrammet.</p> <p>Dansefitness er et tilbud, der går på tværs af værkstederne og samværs/aktivitetstilbud, som afholdes en gang ugentlig hvor medarbejderne/brugerne har mulighed for at få pulsen op, træne sin balance og have en sjov oplevelse med sin kollega.</p> <p>I kantinen Café Nema serveres en sund og varieret kost og der arrangeres fælles fødselsdage ca. hver 3 mdr.</p> <p>En medarbejder fra tekstilværkstedet fortæller, at de laver morgengymnastik, samt at de træner en gang ugentlig i træningscenter. En anden medarbejder går til fysioterapi, hvor han løber og træner en gang ugentlig. En tredje medarbejder dyrker motion hjemme i en løbeklub og en fjerde medarbejder giver udtryk for, at de har travlt i Radio Råstof til, at der er tid til at gå i træningscentret, hvilket medarbejderen ellers gerne ville.</p> <p>Rundvisningen rundt på tilbuddet samt interview med medarbejderne fremviser i øvrigt godt trivsel blandt borgerne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at JAC i høj til middel grad arbejder relevant med temaet Sundhed og trivsel. I høj fordi muligheden for fysisk aktivitet er tilstede og at alle borgere udviser trivsel og i middel grad, fordi det også fremgår at fysisk aktivitet kunne vægtes mere på enkelte værksteder. Tilsynet bemærker i den forbindelse og understøtter medarbejders ønske om at benytte træningscentret noget oftere. Derudover skal det dog pointeres, at tilsynets generelle holdning er, at der er et relevant fokus på sundhed og at JAC understøtter medarbejderens/brugerens egne handlepotentialer i forhold til deres sundhed og trivsel.</p>

### 3.9 Magtanvendelse og forebyggelse af overgreb

Data	<p>Der er procedurer og retningslinjer for magtanvendelse og personalet følger de gældende procedurer. Der har været 18 magtanvendelser siden årsskiftet fordelt over 3 brugere.</p> <p>Hvis der forekommer en magtanvendelse, deltager leder aktivt i den efterfølgende procedure og hjælper personalet med indberetning og sikrer den efterfølgende opfølgning.</p> <p>Når det gælder gråzoner bliver emnet drøftet på personalemøderne. Den pædagogiske indsats/opmærksomhed er på, at der ikke sker nogen form for overgreb i tilbuddene.</p> <p>Personalet fortæller, at de har været på kursus, hvor der blev gennemgået procedure, betænkninger og lovtekst vedrørende magtanvendelser, samt hvor der blev drøftet fysisk guidning og gråzoner.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at personalet er bekendt med retningslinjer og procedurer vedrørende magtanvendelse og der sker dokumentation og</p>

	indberetning af magtanvendelser i overensstemmelse med lovgivningen. Ligeledes er det tilsynets vurdering, at den pædagogiske indsats/opmærksomhed er på, at der ikke sker nogen form for overgreb i tilbuddene, samt at der løbende reflekteres over magt der befinder sig i gråzonen. Det vurderes derfor, at JAC i høj grad arbejder målrettet og relevant på dette område.
--	--

### 3.10 Organisation og ledelse

#### 3.10.1 Ledelsens faglige kompetencer

Data	<p>Leder oplyser, at hun er uddannet skolelærer og cand.mag. i psykologi og pædagogik, ansat siden august 2012.</p> <p>Leder tilkendegiver, at der eksisterer et godt samarbejde i ledelsesgruppen. Det er leders erfaring, at en åben dialog og en tydelighed fra ledelsesgruppen, når det handler om, hvorvidt personalegruppen har indflydelse på beslutninger eller ej, hvilket giver personalet ro i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Ledelsen oplyser, at personalet har mulighed for at modtage sags-supervision og individuel supervision efter behov.</p>
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at leder i høj grad besidder de kompetencer der skal til for at opfylde personalets og målgruppens behov. Tilsynet vurderer, at personalet har mulighed for at modtage sags-supervision og individuel supervision efter behov.

#### 3.10.2 Den daglige drift samarbejde og kommunikation

Data	<p>Det oplyses, at JAC siden sidste tilsyn har været igennem en personaletilpasning, hvor der er afskediget 5 personaler. Afskedigelserne er sket på baggrund af besparelser og samarbejdsvanskeligheder. Leder tilkendegiver, at det er en udfordring og samtidig et vilkår at skulle lede på den præmis, der handler om, at kommunerne kan hjemtage deres borgere, hvilket kan skabe en vis utryghed i personalegruppen omkring tryghed i ansættelsen.</p> <p>Sygefraværet har været højt, men er faldet med 50 % de sidste 3 måneder således, at det nu er lavt med få syge. Det er leders overbevisning, at denne ændring skyldes, at der er sket en kulturændring på tilbuddet således, at der nu eksisterer en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket giver personalet øget tryghed i ansættelsen.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet bemærker, at JAC har været igennem en kapacitetstilpasning og at der har eksisteret et højt sygefravær, som begrundes med utryghed i ansættelsen. Tilsynet bemærker og anerkender, at der er sket en kulturændring på tilbuddet således, at der nu eksisterer en åben og tydelig dialog mellem ledelse og personalet, hvilket giver personalet øget tryghed i ansættelsen. Det er således tilsynets vurdering, at der er en stabil personalegruppe med et lavt sygefravær. Det er endvidere tilsynets vurdering, at JAC i høj ledes kompetent og efter bedste evne.

#### 3.10.3 Procedurer og retningslinjer

Data	Det oplyses, at en konsulent fra Gentofte Kommune netop er i færd med at
------	--

	<p>udarbejde en APV for JAC.</p> <p>Arbejdsmiljøgruppen på JAC har netop udarbejdet en meget omfattende voldspolitik for JAC som tilsynet får fremvist jf. et påbud fra arbejdstilsynet.</p> <p>Derudover arbejdes der med stresspolitik og sikkerhed i ansættelsen på § 104 tilbuddene.</p> <p>Der er afholdt møde med branddirektøren og det blev besluttet, at der skal afholdes kursus og senere en brandøvelse i efteråret med deltagelse af de medarbejdere, der kan håndtere dette.</p> <p>Tilsynet observerer ved rundvisningen, at der hænger brandmateriel og brandanvisninger rundt omkring.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet noterer sig, at en APV er i proces med at blive udarbejdet, samt at Arbejdsmiljøgruppen på JAC netop har udarbejdet en meget omfattende voldspolitik.</p> <p>Tilsynet noterer sig endvidere, at der er afholdt møde med branddirektøren i Gentofte Kommune, hvor det blev besluttet, at der skal afholdes kursus og senere en brandøvelse i efteråret med deltagelse af de medarbejdere, der kan håndtere dette.</p>

### 3.11 Kompetencer

#### 3.11.1 Kvalitets- og kompetenceudvikling

Data	<p>Leder fortæller, at det er vigtigt, at kommunikationen i ledelsesgruppen er høj.</p> <p>Ved sammenlægningen af de enkelte enheder i forhold til § 103 og § 104 har der været et godt samarbejde, hvor ledelsen har vist retning og haft et højt informationsniveau til personalet.</p> <p>Der afholdes MUS-samtaler med personalet en gang årligt</p> <p>Leder tilkendegiver, at der overordnet er god sammenhæng mellem de kompetencer personalet besidder og målgruppens behov.</p> <p>Personalet giver udtryk for, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling både når det gælder de enkelte tilbud under § 103 og § 104 samt i organisationen som helhed.</p> <p>Adspurgt til, hvordan personalet ellers får information udover møderne, så oplyses det, at de informeres via mail, men ellers er det nærmeste leders forpligtigelse at sørge for information til møderne.</p> <p>Det er endvidere tidligere oplyst, at en stor del af personalegruppen har været på efteruddannelse i rehabilitering, ligesom mange af de ansatte har været i ansat i lang årrække, hvorfor der er god erfaring med arbejdet og målgruppen af borgere. Yderligere har man nyligt udarbejdet et fælles fagligt redskab - Kompetencekompasset, som er med til at højne fagligheden, idet redskabet har fokus på borgernes progression og dermed kvalitetsudvikler indsatsen overfor borgerne.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at personalet i meget høj grad besidder de kompetencer der skal til for at opfylde målgruppens behov. Personalegruppen har relevant uddannelse, god erfaring og der er fokus på efteruddannelse.</p> <p>Personalegruppens informationer gennem hele tilsynet viser, at de generelt og på yderst højt plan har de rette kompetencer og dermed også formår et generelt godt samspil med borgerne.</p>

### 3.12 Fokusområde; Gentofte Kommunes udviklingsplan, tilbuddets egne indsatsområder og succeskriterier

Data	<p>JAC har opstillet succeskriterier indenfor de af Gentofte Kommune udvalgte indsatsområder 1) Velfærdsteknologi og Kommunikation, 2) Selvstændighed og relationer og 3) Mål, faglige tilgange og metode. JAC har opstillet en række gode og udfordrende succeskriterier på alle de tre områder, og har dertil operationaliseret i disse i tilgangen.</p> <p>Leder oplyser omkring de tre tilgange, at de er godt med, da de i er kommet rigtig godt fra start. En status er følgende:</p> <p><b>1) Selvstændighed og relationer</b>  JAC forventer at blive et Job-, Aktivitets- og kompetencecenter i 2014, hvor der vil være fokus på at udvikle borgernes selvstændighed og give borgerne livskvalitet igennem læringsforløb, der understøtter et selvstændigt og aktivt liv</p> <p><b>Status</b>  JAC har udarbejdet kursusforløb, som er flot sat op i meget udførligt kursuskatalog. Alle kursusforløb er tilpasset borgernes udviklingspotentiale. Der er her arbejdsrettede læringsforløb, personlige interessekurser, individuelt tilrettelagte læringsforløb og tilbud samt et kursus under Next Job - vejen til arbejdsmarkedet. Kursusforløbene har opstart i efteråret 2014.</p> <p><b>2) Velfærdsteknologi og kommunikation</b>  JAC tilbyder kursus i området og sigtet med kurset er, at borgerne bliver bedre til at udnytte teknologi - eksempelvis til at anvende; telefon, Ipad, Mobilepay m.fl.</p> <p><b>Status</b>  JAC udbyder kurset "Bliv ejer af dit eget IT, det kan mere end du tror" og igangsættes efteråret 2014.</p> <p><b>3) Mål, faglige tilgange og metoder</b>  JAC har udviklet og implementeret et dokumentationsredskab - kompetencekompasset. Kompetencekompasset skal laves to gange årligt og sigtet er her på, at man skal revidere den pædagogiske indsats.</p> <p><b>Status</b>  Beskæftigelsestilbud og aktivitets- og samværstilbud under JAC henviser alle til gennem tilsynene, at de arbejder med kompetencekompasset i deres pædagogiske praksis.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer, at JAC i meget høj grad har formået at opstille gode og målbare succeskriterier op i relation til de af Gentofte Kommune udpegede indsatsområder. Generelt gælder det, at der gennem de forskellige tilbud under JAC fremkommer data, hvor det er synligt, at indsatsplanerne er godt på vej (operationaliseret). De er enten implementeret eller står for lige at blive det. Det er ligeledes tydeligt, at personaledelegerne i tilsynene alle finder ejerskab for indsatsen og tilsynet anerkender både ledelse og hele</p>

	organisationens håndtering af områderne - det er flot, flot arbejde.
--	--

## 4 Fysiske rammer

Data	<p>Ved det sidste tilsyn blev de fysiske rammer beskrevet således: JAC består af 14 forskellige tilbud fordelt på flere adresser. Tilsynet så ved tilsynet 2013; Tekstilværkstedet, Snedkeri- og Montageværkstedet, Radio Råstof, Keramikværkstedet, Stjernedalen og Månehuset.</p> <p>Ved dette tilsyn ser tilsynet Tekstilværkstedet, Snedkeri- og Montageværkstedet, Keramikværkstedet og Sansning og Samvær.</p> <p>Tilsynet observerer i Tekstilværkstedet at der er indbydende lokaler, som er lyse og venlige. Tilsynet får fremvist fine kjoler, som medarbejderne har fremstillet med henblik på salg.</p> <p>I Snedkeri og Montage værkstedet fremstår de to værksteder lyse og indbydende. Tilsynet observerer, at der kun er enkelte medarbejdere tilstede idet de øvrige er til møde omkring læringskataloget.</p> <p>Ved tilsynet i Keramikværkstedet, fremstår lokalerne lyse og indbydende. Der bliver produceret forskellige brugsting i ler med henblik på salg til private og virksomheder.</p> <p>Tilsynet besøger Sansning og Samvær, som er et stort etplanshus, som er opdelt i to gruppemiljøer. Derudover er der to sanserum, bl.a. et snoezelrum med sanseting, vandseng og musik. Der er en stor aflukket have med gynges, frugttræer og skyggefulde steder.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Tilsynet vurderer omkring de fysiske rammer, at disse er relevante for målgruppen og at de i meget høj grad er med til at understøtte borgernes udvikling og trivsel.</p>

## 5 Formål og metode

### 5.1 Formål med tilsynet

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 148a er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud.

Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og økonomisk forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynene skal dermed bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddene, herunder at der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, tilbuddets beskrevne pædagogik og praksis.

BDO's tilsyn er tilrettelagt med udgangspunkt i ovenstående lovgivning og retningslinjer på området, og omfatter tilsynet med de pædagogiske, organisatoriske og personalemæssige forhold på de enkelte tilbud. Tilsynet sætter fokus på hverdagslivet for beboere/brugere/borgere og således også på, hvordan hjælpen efter deres og de pårørendes opfattelse fungerer. De fysiske rammers egnethed i forhold til beboernes behov indgår ligeledes i tilsynet.

Med udgangspunkt i omfattende erfaringer med at føre tilsyn på hhv. ældre- og det socialfaglige område har BDO udviklet koncepter for tilsynsområderne, som gør det muligt at lade kontrol og læring gå op i en højere enhed. BDO lægger vægt på, at den dokumentation, der indhentes i forbindelse med tilsynene, er anvendelig i det fremadrettede arbejde med kvalitets- og kompetenceudviklingen indenfor både ældreområdet og det socialfaglige område.

*Det økonomiske tilsyn* dvs. tilsynet med forbrug, budget, kapacitetstilpasninger etc. indgår efter aftale med Gentofte Kommune ikke i BDO's tilsyn.

### 5.2 Metode

BDO's tilsynskoncept kombinerer en række forskellige metoder til indsamling af viden, som alle tager afsæt i den anerkendende metode og en konstruktiv tilgang.

Den anerkendende og værdsættende tilgang handler om at fokusere på og lade sig inspirere af dét, der virker på det enkelte tilbud. Dette indebærer, at man i fællesskab søger at identificere tilbuddets ressourcer, styrker og gode erfaringer. Metoden er særlig velegnet til det fremadrettede arbejde med henblik på at få overensstemmelse mellem borgernes og pårørendes ønsker og forventninger og medarbejdernes og ledelsens muligheder og rammer.

Den anerkendende tilgang kan ses som det ene ben i tilsynskoncepterne, mens det andet ben er struktureret og stringent metodeanvendelse. Alle former for dataindsamling, som benyttes i tilsynet, har udgangspunkt i gennemarbejdede og afprøvede skabeloner. De anvendte metoder er henholdsvis kvalitative interviews, fokusgruppeinterviews, observation og gennemgang af dokumentation.

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, observationer samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti for, at *alle* forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

### 5.3 Tilsynets varsling og tilrettelæggelse

Leder af tilbuddet er orienteret om tilsynsbesøget ca. fire uger før gennemførelse. I den forbindelse orienteres leder af tilbuddet endvidere om BDO's metoder og hvordan tilsynsbesøget kan tilrettelægges.

Overordnet har organiseringen af tilsynsbesøget set ud som følger:

- Rundvisning, hvor tilsynet ofte har haft mulighed for at tale med beboere/medarbejdere undervejs og/eller at observere det sociale liv
- Dialog med Ledelsen /ledelse
- Dialog med medarbejdere
- Dialog med beboere/brugere
- Evt. dialog med pårørende, hvor dette er planlagt af tilbuddet

Til brug for forberedelsen af tilsynet har BDO indhentet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, oplysninger fra kommunens hjemmeside, ligesom oplysninger fra Tilbudsportalen og tilbuddets egen hjemmeside har indgået i det konkrete tilsyn.

### 5.4 Aftalte definitioner på bemærkninger, anbefalinger og påbud

<b>Bemærkninger</b>
Bemærkninger gives, hvor der er forhold - enten af positiv eller negativ art, men hvor det alene er vejledende for tilbuddet.
<b>Anbefalinger</b>
Anbefalinger gives, hvor der skal arbejdes videre med et givent punkt, eksempelvis hvis der ikke er udarbejdet politikker eller nødvendige retningslinjer.
<b>Anbefaling om påbud</b>
BDO kan anbefale Gentofte Kommune at give stedet påbud, hvis der er tale om alvorlige forhold, eksempelvis hvis lovregler ikke er tilstrækkelig efterlevet, eller hvis der ikke er handlet på tidligere anbefalinger, og der ikke er særlige grunde hertil.

## 6 Kontaktoplysninger

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til

HELEN HILARIO JØNSSON

Senior Manager og forretningsansvarlig

[hej@bdo.dk](mailto:hej@bdo.dk)

BDO Kommunernes Revision  
Godkendt revisionsaktieselskab  
Havneholmen 29  
DK-1561 København V  
Tlf: 33 12 65 45  
[www.bdo.dk](http://www.bdo.dk)

### 6.1 Præsentation af BDO

BDO er en uafhængig privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner, herunder tilsyn med plejehjem og på socialområdet.

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 børne- og ungeområdet, handicap- og psykiatriområdet samt udsatteområdet, herunder herberger, misbrugs- og krisecentre.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver indenfor alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 35 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering mm.