

Tilsynsrapport

Driftsorienteret tilsyn (endelig rapport)



Tilbuddets navn:	Jobkollegiet
Dato for generering af rapport:	22-10-2023
Status for godkendelse:	Godkendt
Rapporten er udarbejdet af:	Socialtilsyn Midt Papirfabrikken 38 8600 Silkeborg

Indholdsfortegnelse

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold	3
Læsevejledning - Kvalitetsmodellen	3
Basisinformation	4
Basisinformation (Afdelinger)	4
Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet	5
Særligt fokus i tilsynet	5
Sanktioner	5
Uddannelse og beskæftigelse	6
Kriterium 1	6
Selvstændighed og relationer	8
Kriterium 2	8
Målgruppe, metoder og resultater	11
Kriterium 3	12
Sundhed og trivsel	15
Kriterium 4	15
Kriterium 5	19
Kriterium 6	21
Kriterium 7	22
Organisation og ledelse	24
Kriterium 8	24
Kriterium 9	26
Kompetencer	29
Kriterium 10	29
Fysiske rammer	32
Kriterium 14	32
Økonomi	34
Økonomi 1	35
Økonomi 2	35
Økonomi 3	35
Spindelvæv	36
Datakilder	36
Interviewkilder	37
Observationskilder	37

Læsevejledning - Tilsynsrapportens indhold

Tilsynsrapporten indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af, om plejefamilien eller tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse, jf. §§ 6 og 12-18 i Lov om socialtilsyn. En del af oplysningerne er hentet fra Tilbudsportalen, hvor der fremgår bl.a. stamoplysninger.

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

Udover en samlet vurdering af kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet, indeholder tilsynsrapporten en gennemgang af de syv temaer fra kvalitetsmodellen, hvor der kan være lagt særligt fokus på udvalgte temaer. Et tilsyn kan godt indeholde mere end ét tilsynsbesøg, eksempelvis både et anmeldt og et uanmeldt tilsynsbesøg, eller hos et tilbud med flere afdelinger. Ligeledes kan tilsynet være administrativt og ikke indeholde et konkret tilsynsbesøg. Det fremgår af tilsynsrapporten, hvorvidt der har været et fysisk tilsynsbesøg, på hvilken afdeling, og hvorvidt det var anmeldt eller uanmeldt.

Læsevejledning - Kvalitetsmodellen

Socialtilsynet vurderer kvaliteten og sikrer dialogen med plejefamilien eller tilbuddet med udgangspunkt i kvalitetsmodellen, som beskrevet i Bekendtgørelse om socialtilsyn. Kvalitetsmodellen giver et systematisk og målrettet udgangspunkt for socialtilsynets samlede faglige vurdering af kvaliteten.

Kvalitetsmodellen er struktureret ud fra de overordnede kvalitetstemaer, der fremgår af § 6, i Lov om socialtilsyn. Hvert tema er konkretiseret i et antal kvalitetskriterier. Kriterierne er primært udtrykt som konkrete mål for indsatsen i plejefamilien eller tilbuddet. For hvert kriterium er fastlagt en eller flere kvalitetsindikatorer. Indikatorerne er tegn på, at den kvalitet, som er udtrykt i kriteriet, forekommer i praksis.

Vurderingen af en plejefamilie eller et tilbuds kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering inden for rammerne af temaerne under hensyn til plejefamiliens eller tilbuddets godkendelse. Bedømmelsen af indikatorer og kriterier skal understøtte socialtilsynets samlede vurdering af, om den fornødne kvalitet er til stede. Socialtilsynet kan inddrage andre forhold i kvalitetsvurderingen, som vurderes at være relevante for kvaliteten inden for rammerne af temaet

Ved det driftsorienterede tilsyn skal socialtilsynet vurdere, om kvaliteten i plejefamilien eller tilbuddet i praksis er tilstrækkelig, og om betingelserne for godkendelsen fortsat er opfyldt. Der anvendes forskellige systematikker for, hvordan indikatorer og kriterier bedømmes ved henholdsvis godkendelse og det driftsorienterede tilsyn. Ved en godkendelse vurderes der ud fra, om Socialtilsynet forventer, at plejefamilien eller tilbuddet kan opfylde indikatorer og kriterier. Ved det driftsorienterede tilsyn bedømmes indikatorerne efter følgende skala:

5. i meget høj grad opfyldt.
4. i høj grad opfyldt.
3. i middel grad opfyldt.
2. i lav grad opfyldt.
1. i meget lav grad opfyldt.

Bedømmelsen af indikatorerne understøtter vurderingen af kriterierne, hvilket resulterer i en samlet, skriftlig kvalitetsvurdering for hvert tema.

Hver indikator gives i forlængelse af den skriftlige bedømmelse en værdi (score) for opfyldelsesgraden. Ud fra den værdi, som indikatorerne er givet, udregnes der automatisk en samlet værdi for opfyldelsesgraden for henholdsvis hvert kriterium og hvert tema. Værdien udregnes som et gennemsnit af henholdsvis indikatorerne og kriteriernes værdier. Det samlede resultat af denne talmæssige bedømmelse udtrykkes grafisk i form af et "spindelvæv".

Spindelvævet og scorer offentliggøres ikke på Tilbudsportalen. Spindelvæv og scorer giver overblik over kvalitetsbedømmelsen inden for hvert tema og bruges i dialogen med plejefamilien eller tilbuddet om at fastholde og udvikle kvaliteten fremadrettet.

Efter endt høringsperiode vil den samlede vurdering, temavurderingerne samt eventuelle påbud eller vilkår blive publiceret på Tilbudsportalen.

Der henvises i øvrigt til www.socialstyrelsen.dk, hvor der kan findes yderligere oplysninger om socialtilsynets kvalitetsvurdering.

Basisinformation

Tilbuddets navn	Jobkollegiet
Hovedadresse	Skovbakkevej 51 8220 Brabrand
Kontaktoplysninger	Tlf.: 24651071 E-mail: sanne@jobkollegiet.dk Hjemmeside: http://www.jobkollegiet.dk
Tilbudsleder	Sanne Sæmundsson
CVR-nr.	34371121
Virksomhedstype	Privat
Tilbudstyper	Botilbud til midlertidige ophold, § 107 Botilbudslignende tilbud, Bofællesskab, ABL § 3 stk. 2 og § 5 stk. 3 Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2
Pladser i alt	45
Målgrupper	Udviklingshæmning
Resultat af tilsynet	
Status for godkendelse	Godkendt
Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Midt
Tilsynskonsulenter	Linette Friis Lyngsø Susanne Bay S Sønderbæk
Tilsynsbesøg	28-06-2023 09:00, Anmeldt, ViGør 21-06-2023 15:00, Anmeldt, Jobkollegiet - Skovbakkevej

Basisinformation (Afdelinger)

Afdeling	Målgrupper	Pladser i alt	Tilbudstyper
Jobkollegiet - Skovbakkevej	Udviklingshæmning	6	Botilbud til midlertidige ophold, § 107
Røgelvej	Udviklingshæmning	5	Botilbud til midlertidige ophold, § 107
Tjørneagervej	Udviklingshæmning	5	Botilbud til midlertidige ophold, § 107
ViGør	Udviklingshæmning	19	Botilbudslignende tilbud, Bofællesskab, ABL § 3 stk. 2 og § 5 stk. 3
Værket	Udviklingshæmning	10	Botilbudslignende tilbud, Almen ældrebolig/handicapvenlig bolig, ABL § 105 stk. 2

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsyn Midt vurderer, at Jobkollegiet efter en samlet vurdering har den fornødne kvalitet jf. § 6 i Lov om Socialtilsyn. Ifm. det driftsorienterede tilsynsbesøg er en ansøgning om ændring af godkendelsen blevet imødekommet og tilbuddet er således godkendt til at modtage i alt 45 borgere med udviklingshæmning jf. servicelovens § 107, almenboliglovens § 105 stk. 2, samt almenboliglovens § 3 stk. 2 og § 5 stk. 3. Pladserne er fordelt på følgende afdelinger:

- På Skovbakkevej er tilbuddet godkendt til 6 pladser jf. SEL § 107. Målgruppen er borgere med udviklingshæmning i alderen 18-29 år.
- På Tjørnagervej er tilbuddet godkendt til 5 pladser jf. SEL § 107. Målgruppen er borgere med udviklingshæmning i alderen 18-29 år.
- På Røgelvej er tilbuddet godkendt til 5 pladser jf. SEL § 107. Målgruppen er borgere med udviklingshæmning i alderen 18-29 år.
- På Værket er tilbuddet godkendt til 10 pladser jf. ABL § 105 stk. 2 og med støtte efter servicelovens § 85. Målgruppen er borgere med udviklingshæmning, der ved indskrivningen er 18-29 år.
- På ViGør er tilbuddet godkendt til 19 pladser jf. ABL § 3 stk. 2 og § 5 stk. 3, samt med støtte efter servicelovens § 85. Målgruppen er borgere med udviklingshæmning i alderen 18 år og opefter.

Samlet er det socialtilsynets vurdering at:

- Jobkollegiets borgere er i en form for beskæftigelse, og at medarbejderne støtter borgerne i at afsøge nye jobmuligheder, samt støtter op omkring borgernes beskæftigelse.
- Jobkollegiets borgere støttes i at indgå i sociale relationer og leve et så selvstændigt liv som muligt.
- Jobkollegiet arbejder ud fra en klar og afgrænset målgruppebeskrivelse, har et klart formål med den indsats, der ydes borgerne, og anvender relevante faglige tilgange og metoder.
- Jobkollegiet har en sammenhængende og systematisk dokumentationspraksis ift. mål/delmål, status og opfølgning på den enkelte borger.
- Jobkollegiet dokumenterer positive resultater ift. opstillede mål fra visiterende myndighed.
- Jobkollegiet understøtter borgernes sundhed og trivsel, hvilket bl.a. kommer til udtryk via forskellige aktiviteter, som løbende planlægges ud fra borgernes ønsker. Herunder også ved at respektere borgernes værdighed, autonomi og integritet.
- Jobkollegiet forebygger magtanvendelser, vold og overgreb gennem en anerkendende og ikke konfronterende tilgang.
- Jobkollegiet er veldrevet, og der er et tæt og konstruktivt samarbejde med bestyrelsen.
- Jobkollegiets medarbejdere har kompetencer, der tilgodeser målgruppens behov. Medarbejderne er kompetente, og tilegner sig løbende viden via uddannelse, kurser samt sparring.
- Jobkollegiets fysiske rammer er tilfredsstillende, og understøtter både målgruppens behov for privatliv og fællesskab, samt formålet med indsatsen.
- Jobkollegiets økonomi er gennemsigtig og bæredygtig, samt forholdet mellem prisen og den socialfaglige kvalitet er rimelig. Dette medfører, at socialtilsynet samlet set konkluderer, at tilbuddets økonomi understøtter en stabil anbringelse af borgere.

Særligt fokus i tilsynet

Ved dette anmeldte driftsorienterede tilsynsbesøg er der særligt fokus på følgende:

Tema 'sundhed og trivsel', kriterium 4, indikator 4a.

Tema 'organisation og ledelse', kriterium 9, indikator 9a.

Tema 'kompetencer', kriterium 10, indikator 10a og 10b.

Økonomi.

Ligeledes er en ansøgning om ændring af godkendelsen blevet imødekommet, hvilket fremgår under kriterium 8, 9, 10, 14 samt under 'økonomi'.

Socialtilsynet er ikke orienteret om væsentlige oplysninger i de øvrige temaer, kriterier og indikatorer, der er betydning for socialtilsynets bedømmelse og vurdering, hvorfor disse er overført fra seneste tilsynsrapport (april 2023).

Sanktioner

Påbud

Ingen påbud

Vilkår

Ingen vilkår

Uddannelse og beskæftigelse

Et centralt mål med den sociale indsats er, at borgerne i videst muligt omfang inkluderes i samfundslivet. Uddannelse og/eller beskæftigelse er et væsentligt aspekt heri. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet med udgangspunkt i de mål, der er for de enkelte borgere, og under hensyn til borgernes behov og forudsætninger stimulerer borgernes udvikling og læring med henblik på at understøtte parathed og mulighederne for uddannelse og/eller beskæftigelse for borgerne. Uddannelse og beskæftigelse omfatter såvel ordinær grundskole, uddannelse og beskæftigelse som forskellige former for særlige grundskole-, uddannelses- og beskæftigelsestilbud eller samværs- og aktivitetstilbud. For børn under den skolepligtige alder er dagtilbud et væsentligt element i forhold til barnets udvikling og læring. Det er desuden vigtigt, at tilbuddet forpligter sig i de samarbejdsrelationer, der er nødvendige for at understøtte, at målene for borgernes uddannelse og/eller beskæftigelse opnås.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at der ved Jobkollegiets er fokus på, at borgerne er i uddannelse og beskæftigelse. Ved Jobkollegiet er der udarbejdet en drejebog, som beskriver de tre fokuspunkter i arbejdet med borgerne: Erhvervstræning, botræning og fritidstræning. For alle borgerne er der udarbejdet delhandleplaner, med mål for de tre fokuspunkter. Målene evalueres og revideres løbende. Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet arbejder systematisk med udarbejdelse af planer, mål og opfølgning samt daglig dokumentation. Det er socialtilsynets vurdering, at der ved Jobkollegiet arbejdes konstruktivt med at sikre borgerne vilkår, som gør, at de kan udnytte deres fulde potentiale i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 1

Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynet vurdering, at tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til uddannelse og beskæftigelse. Erhvervstræning er et fokuspunkt for et ophold ved Jobkollegiet, hvilket foregår i en kombination af mentorstøtte og job- og uddannelsesmæssig vejledning. I samarbejde med den interne jobvejleder, etableres der individuelle jobtræningsforløb på virksomheder og i arbejdsfunktioner, som er tilpasset den enkelte borgers forudsætninger. Ved ugentlige møder mellem borgeren og dennes kontaktperson sikres det, at jobplanen er ajour og stemmer overens med den faktiske virkelighed. Jobkonsulenten står for kontakten til arbejdsstederne.

Indikator 1.a

Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål i forhold til at understøtte borgernes skolegang, uddannelse, beskæftigelse eller samværs- og aktivitetstilbud, og der følges op herpå.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 1.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at den medarbejder, der også fungerer som intern jobvejleder, fortæller, at Jobkollegiet i samarbejde med den enkelte borger opstiller konkrete mål for borgerens uddannelse eller beskæftigelse, samt der følges op herpå. Medarbejderen fortæller, at han har et samarbejde med kontaktpædagogerne i forhold til den enkelte unge. Det er jobvejlederen, der primært er ansvarlig for udarbejdelsen af mål vedr. uddannelse og beskæftigelse for hver enkelt borger. Jobvejlederen fortæller, at de altid tager udgangspunkt i de unges ønsker og oftest lykkedes det at imødekomme disse ønsker. Jobkollegiet har et netværk af samarbejdspartnere og hvis der ikke er nogen i netværket, der matcher den unges ønsker, forsøger de selv at finde et egnet job. Det er ikke sikkert, at de kan finde et job eller en praktikplads, hvor den unge kan komme direkte ind i sit drømmejob, men så kigger de på, hvad der skal til for at komme nærmere målet. Der kan ind imellem være langt til målet, men så vidt det er muligt, forsøger de at understøtte den unges ønske. Ved tilsynsbesøget fortæller de unge, at de alle har arbejde, praktikplads eller er under uddannelse. De fortæller, at det er jobvejlederen, der har hjulpet dem med at finde arbejde og praktikplads.

Indikator 1.b

Borgerne er i dagtilbud, grundskoletilbud, uddannelse, beskæftigelse, eller samværs- og aktivitetstilbud. Medfølgende børn på voksentilbud er i dag- eller grundskoletilbud.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 1.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at alle borgere er i uddannelse eller beskæftigelse. Det indgår i bedømmelsen, at medarbejder fortæller, at der jævnligt afholdes opfølgingsmøder med arbejdspladserne for at sikre kontinuitet i arbejdsforholdet. Ved ugentlige kontaktpersonsmøder tages der blandt andet udgangspunkt i, hvordan det går med at opfylde jobplanen/uddannelsesplanen.

Selvstændighed og relationer

Et centralt mål med den sociale indsats er at understøtte, at borgerne i så høj grad som muligt indgår i sociale relationer og lever et selvstændigt liv i overensstemmelse med egne ønsker og behov. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet medvirker til, at borgerne sikres mulighed for personlig udvikling og aktiv deltagelse i sociale aktiviteter og netværk, herunder netværk og relationer på sociale medier, samt at tilbuddet understøtter børnene og/eller de unge i at deltage i fritidsaktiviteter. Det er vigtigt, at tilbuddet medvirker til, at borgerne opnår de kompetencer, som dette kræver, og opnår færdigheder, der kan lette den daglige tilværelse, forbedre borgernes livskvalitet og fremme de enkelte borgers mulighed for så vidt muligt at kunne klare sig selv. For børn og/eller de unge gælder det, at tilbuddet forbereder dem til et selvstændigt voksenliv. Det er væsentligt, at tilbuddets indsats og aktiviteter er rettet imod disse mål, og at det afspejles i tilbuddets åbenhed mod samt involvering i og af det omkringliggende lokal- og civilsamfund. Det er ligeledes centralt for borgernes selvstændighed og relationer, at tilbuddet understøtter borgerne i deres relationer til familie og øvrige netværk. For børn og unge er det væsentligt, at tilbuddet har opmærksomhed på at understøtte gode relationer til eventuelle søskende og til venner. Det er desuden centralt, at børnene og/eller de unge har en fortrolig relation til en eller flere voksne, der har en positiv betydning for deres liv.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet systematisk arbejder med at opbygge og fremme borgernes individuelle kompetencer for selvstændighed og relationer. Der er fra tilbuddets side en opmærksomhed rettet imod, at borgerne deltager i aktiviteter både i og udenfor tilbuddet, ligesom de borgere der ikke selv kan, trænes i selvstændigt at kunne transportere sig med bybus til og fra arbejde, fritidsinteresser eller andet. Borgerne er blevet hørt i et ønske om at rejse mere, hvilket har afstedkommet, at der bliver arrangeret flere miniferier på tværs af året. Det er tillige Socialtilsynets vurdering, at tilbuddet arbejder med og støtter borgerne i deres selvstændiggørelse. Der er tale om unge mennesker, der ofte er flyttet direkte hjemmefra og skal have mere eller mindre støtte til at løsrive sig fra deres forældre og samtidig lære, at have en stabil og kontinuerlig kontakt til deres pårørende. Det er socialtilsynets vurdering, at der er et godt pårørendesamarbejde, og at samarbejdet tager udgangspunkt i borgernes ønsker.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 2

Tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og opnå selvstændighed

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets bedømmelse, at tilbuddet har fokus på at arbejde med de unges selvstændiggørelse og deres sociale kompetencer. Borgerne har ytret ønske om at rejse mere, hvilket har afstedkommet flere rejser, eks. skiferie, storbyferie mm, som borgerne selv har været med til at planlægge. Det vurderes, at de på tilbuddet arbejder med at de unge er deltagende i aktiviteter, både i tilbuddet men også udenfor tilbuddet, og støtter op omkring borgerne og deres sociale relationer. For eksempel er de ugentlige aktiviteter et fast punkt på K-mødet mellem borger og kontaktpædagog. Her gennemgås ugen og der bliver lavet aftaler om, hvilke aktiviteter den pågældende borger skal deltage i. K-møderne bruges også til at evaluere ugen med fokus på borgernes delmål og der bliver fulgt op på, hvilke tiltag der skal til, i tilfælde af delmålene ikke opfyldes efter hensigten. Tilbuddet støtter også borgerne i at indgå i venskaber. En stor del af del af arbejdet omkring de unges selvstændiggørelse handler om de unges frigørelse fra deres forældre og hvordan man holder en stabil kontakt til sine pårørende, når man er ved at frigøre sig fra dem. Som en del af Jobkollegiets pædagogiske indsats bor der en støttebeboer ved alle afdelinger. Støttebeboeren er en ressourceperson, som skal agere som brobygger mellem personer med særlige handicaps og 'det normale'. Støttebeboerens opgave er at hjælpe og støtte beboerne til at tage ejerskab i huset, samt at støtte den enkelte unge gennem dialog og ved at være bevidst om sin funktion som rollemodel i forhold til opgaverne.

Indikator 2.a

Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete, individuelle mål i forhold til at understøtte udvikling af borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og leve et så selvstændigt liv som muligt, og der følges op herpå.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 2.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at indsatsen ved Jobkollegiet er baseret på tre centrale elementer, hvor social færdighedstræning er én af dem. Der arbejdes i meget høj grad med at forbedre, udvikle og fastholde de unges basale, sociale kompetencer, således at de kan fungere i et samspil med andre mennesker. Leder fortæller, at for nogle kan det være svært at definere, hvad en ven er, derfor har der været et tema på et husmøde, som handlede om, hvad en ven er og hvad det vil sige at have en ven. Der afholdes ugentlige kontaktpersonsmøder, der tager udgangspunkt i den enkeltes individuelle og aktuelle behov ud fra delhandleplanen. Ved møderne benyttes iPads som hjælperedskab til at lære borgerne selv at kunne udtrykke, formulere og kommunikere. Leder fortæller, at en del af indsatsen også handler om selvstændiggørelse i forhold til at frigøre sig fra sine pårørende. Leder fortæller eksempler på, at for nogle borgere har det været enten eller og tilbuddet gør meget ud af, at guide borgerne i at tage hjem til eksempelvis højtider. Hvis man har en familie at tage hjem og holde jul ved, skal man ikke holde jul i tilbuddet. Som en del af den pædagogiske indsats bor der en støttebeboer ved hver af de tre afdelinger, hvor formålet er at agere som brobygger. Dette er ofte unge, som er under uddannelse. En støttebeboer bor typisk ved tilbuddet i et år. I de indsendte handleplaner fremgår der tydelige mål for, hvordan der arbejdes med borgernes sociale kompetencer og selvstændighed. Endvidere fremgår det, hvordan og hvornår der følges op på målene. Medarbejderne fortæller, at det for nogle af de nye borgere kræver en stor omstilling, når de flytter i bofællesskabet, bl.a. fordi det ligger som et overordnet mål i handleplanerne, at man skal ville et så selvstændigt voksentliv som muligt.

Indikator 2.b

Borgerne indgår i sociale aktiviteter i det omgivende samfund.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 2.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at borgerne støttes af medarbejderne til at indgå i sociale relationer både i og udenfor tilbuddet. Medarbejdergruppen fortæller på forskelligvis, at borgerne over tid har ytret ønske om at rejse mere, hvilket medarbejderne har taget op. Det har resulteret i, at emnet først blev taget op på beboermøder, hvor det blev diskuteret, hvordan et ønske om øget rejseaktivitet kunne imødekommes. Møderne endte ud med tre rejseprogrammer, som borgerne selv har været med til at udarbejde. Rejserne er afholdte, og borgerne taler nu videre om, hvad det næste skal være. Både leder og medarbejdere fortæller, at borgerne går til forskellige aktiviteter udenfor tilbuddet. En medarbejder fortæller, at en nyindflyttet borger ikke umiddelbart var interesseret i sport ved indflytningen, men efter indflytningen er blevet motiveret, hvilket har resulteret i et betydeligt væggtab. Flere af borgerne går eksempelvis til håndbold en dag om ugen og nogle går til 'nål og tråd'. I løbet af ugen bliver der også arrangeret fysiske aktiviteter i tilbuddet. Her er der altid medarbejdere med. I øjeblikket går de til fitness i de lokale motionscenter. I forbindelse med aktiviteterne arbejdes der også på, at borgerne skal blive selvhjulpne og senere selv kunne tage afsted til en aktivitet. Eksempelvis er der arbejdet med en af borgerne ift. at gå i motionscenter på vej hjem fra arbejde. I weekenderne er der aktivitetsdage hver anden weekend. Leder oplyser, at de unge som udgangspunkt skal deltage heri. Det er ikke en valgmulighed, der gives, men de kan undtagelsesfri blive fri.

Indikator 2.c

Borgerne har med udgangspunkt i deres ønsker og behov kontakt til og samvær med deres familie og netværk i dagligdagen.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 2.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Der er ved bedømmelsen lagt vægt på, at tilbuddet har en holdning til, at det er vigtigt at pleje sin familie og netværk. Pårørende og andet netværk er derfor altid velkomne ved Jobkollegiet. Der er i bedømmelsen ligeledes lagt vægt på, at ved tilsynsbesøget fortæller både personale og pårørende, at der overordnet er et godt samarbejde. Som tidligere nævnt er tilbuddet altid åbent for besøg og de pårørende benytter sig af dette i forskellig grad. De borgere, der blev talt med ved tilsynet, gav udtryk for, at de selv har kontakten til deres pårørende og holder dem informeret om, hvordan de har det. Leder fortæller, at der er meget opmærksomhed omkring, at borgerne er voksne mennesker og at tilbuddet ikke kan give oplysninger til de pårørende udenom borgerne. Dette kan være udfordrende for nogle forældre i starten. Ved interview med de pårørende var der divergerende opfattelser af, hvordan samarbejdet med tilbuddet var. Særligt var informationsniveauet et tema for nogle af de pårørende, som havde svært ved at forstå, at de ikke i højere grad blev informeret om deres pårørendes trivsel. En anden gruppe af forældre fortalte, at de var meget tilfredse med tilbuddet og den indsats, der blev gjort for at selvstændiggøre deres pårørende. Borgerne ved tilbuddet er meget opmærksomme på, at de er voksne mennesker, der selv bestemmer, hvilket medarbejderne støtter dem i. To gange årligt afholdes der følgegruppemøde, hvor alle pårørende inviteres. Medarbejderne opfordrer og støtter borgerne i at vedligeholde en tæt kontakt til deres pårørende og til venner. Pårørende og venner kommer og går i husene, efter aftale med borgerne. Det er muligt at have overnattende gæster. Alle borgerne har selv telefon, og alt efter individuel behov, opretholder de i stort omfang selv kontakten til pårørende og venner.

Målgruppe, metoder og resultater

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metoder medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet kan redegøre for dets målsætning, målgruppe(r) og metoder. Herunder er det vigtigt, at tilbuddet kan redegøre for, hvordan og i hvilken grad de valgte metoder bidrager til opnåelse af de konkrete mål, som tilbuddet i samarbejde med borgerne sætter for de enkelte borgers udvikling og trivsel. De konkrete mål skal ses i sammenhæng med de mål, der er opstillet fra de anbringende eller visiterende kommuner. Endvidere er det afgørende for kvaliteten, at tilbuddet arbejder med resultatdokumentation og kan sandsynliggøre, at deres indsats opnår en forventet og positiv effekt.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet arbejder ud fra en klar og afgrænset målgruppebeskrivelse. Det er vurderingen, at tilbuddet har et klart og velformuleret formål med den indsats, der ydes borgerne. Formålet, der er beskrevet i tilbuddets drejebog, kommer til udtryk i fire centrale elementer, som er: Erhvervstræning, Bo- og Fritidstræning samt Social færdighedstræning. Disse elementer danner baggrund for, at borgerne tilegner sig færdigheder, så de efter endt ophold i tilbuddet, har bedre forudsætninger for at kunne mestre et liv under rammer med mindre pædagogisk støtte (fx på afdeling Værket der er godkendt efter ABL § 105 stk. 2). Metoden hertil tager udgangspunkt i, at medarbejderne arbejder ud fra værdierne anerkendelse, indflydelse, støtte og ligeværdighed - og derved yder en målrettet og dokumenterbar indsats. Det er socialtilsynets vurdering, at der er systematik i måden hvorpå, resultaterne af den indsats der ydes overfor borgerne, dokumenteres på, ligesom der er systematik i måden, hvorpå resultaterne evalueres. Det er ligeledes socialtilsynets vurdering, at tilbuddet kan fremvise en sammenhængende og systematisk dokumentation ift. mål/delmål, status og opfølgning på den enkelte borger, samt dokumenterer positive resultater ift. opstillede mål fra myndighed.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 3

Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet arbejder ud fra en tydelig målgruppebeskrivelse og med faglige tilgange og metoder, som vurderes at have en positiv effekt på borgerne. Denne vurdering begrundes ud fra følgende:

Borgerperspektiv

- Ifm. tilsynsbesøget har socialtilsynet været i kontakt med 8 borgere fra Jobkollegiets forskellige afdelinger, der enten har besvaret et spørgeskema eller deltaget i et fokusgruppinterview. Det er socialtilsynets vurdering, at det er forskelligt fra borger til borger, hvorvidt de deltager i møderne med deres sagsbehandler. Nogle borgere fortæller, at de hvert år deltager i et handleplansmøde, hvor de bl.a. snakker om, hvordan det går. Andre borgere kan ikke besvare spørgsmålet om, hvorvidt de deltager i møder med deres sagsbehandler eller ej.
- Fælles for borgerne er dog, at de alle kan fortælle, hvordan de har udviklet sig, og er blevet mere selvstændige, imens de har boet på Jobkollegiet. Som eksempler på denne udvikling nævnes fx erhvervelsen af nye praktiske færdigheder, som at have lært at rydde op, gøre rent, vaske tøj, købe ind, lave mad og børste tænder - samt herudover nye sociale færdigheder som at have lært at være sammen med andre medborgere til beboer- og husmøder, at være en del af fællesskabet i Jobkollegiet, at komme ind i en samtale uden at afbryde, at være venlig overfor andre og arbejde med egen attitude overfor andre. Desuden fortæller borgere om at have "(...) lært at klare sig selv", lært at "(...) være et normalt menneske og selv ordne de ting, man har brug for", samt om at være "(...) blevet bedre til at stå på egne ben". Noget der alt sammen vurderes at føre til positive resultater for borgerne.

Ledelses- og medarbejderperspektiv

- Under tilsynsbesøget fortælleres der om, hvordan tilbuddets faglige tilgange, metoder og værdier er det fundament, som Jobkollegiet bygger på.
- Med åbningen af afdeling Værket i 2021 har tilbuddets kultur og struktur skullet overføres hertil, via nye medarbejdere, hvilket bl.a. er blevet gjort vha. udarbejdelsen af "Guide til god onboarding - modtagerkultur og mentorrolle", som er en folder, socialtilsynet har fået udleveret ifm. tilsynsbesøget. Af denne folder fremgår det bl.a., at "Jobkollegiet har udarbejdet en fast systematik, som er kortlagt i en medarbejderrejse og som indbefatter et fast skema med faseinddelte onlinemoduler, et mentorforløb og pejlemærker for den ideelle modtagerkultur (...) målet er at sørge for, at medarbejderen kommer til at føle sig som 'en af os'. Som en nøglespiller, der er vellidt og bidrager til holdets indsats" (Guide til god onboarding, side 3).
- Medarbejdere fortæller, hvordan tilbuddets dokumentationsarbejde hele tiden bliver opdateret og forbedret. Det fortælleres, at der indsættes nøgleord, når der dokumenteres, således at delmålsarbejdet kvalificeres ved, at nøgleordene kan fremsøges, når resultater skal evalueres. Derved bliver resultatdokumentationen "en bevægelig proces", der fungerer ved, at der løbende og systematisk følges op.
- Herudover fortæller medarbejdere om, hvordan handleplansmøder fortsat afholdes en gang om året, men at de som noget nyt er blevet fordelt over året, således at der fast afholdes møder i et hus hvert kvartal af året.

Oplysninger overført fra tidligere tilsynsrapport, som fortsat vurderes aktuelle:

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets tilgange og metoder sker med afsæt i borgernes individualitet, og i en helhedsorienteret tilgang, hvor der arbejdes på fire planer: Erhvervstræning, botræning, fritidstræning og socialtræning. Det vurderes tillige, at tilbuddet arbejder gennem dialog og med fokus på, at borgerne skal tage ejerskab over eget liv. Dette vurderer socialtilsynet bliver italesat overfor borgerne ifm. visitationen, hvilket både medarbejdere og forstander udfolder som betydningsfuldt i dialogen med socialtilsynet. Når borgerne vælger at bo i tilbuddet, siger de ja til, at tilbuddet kan støtte dem, og hermed viser borgerne også, at de er interesserede i at udvikle sig. Dette er yderligere uddybet med bl.a. borgernes perspektiver under indikator 5a.

Det er socialtilsynets vurdering, at borgerne er aktivt inddraget i opstillingen af delmål, og i at formulere og evaluere disse ift. den indsats, der ydes dem i et samarbejde med kontaktpersonen og med tilbuddets øvrige medarbejdere. Målene tager udgangspunkt i borgernes §141 handleplaner. Tilbuddet anvender Planner4You i dokumentationsarbejdet, hvilket vurderes at understøtte tilbuddets systematik ift. at dokumentere indsatsen. Det er ligeledes vurderingen, at tilbuddet følger op på igangværende delmål, hvilket socialtilsynet vurderer, har en positiv effekt på tilbuddets læring og forbedring af indsatsen. Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet kan fremvise en sammenhængende dokumentation i forhold til mål, delmål, status og opfølgning. Det er også vurderingen, at tilbuddet har et konstruktivt samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.

Tilføjelse ift. hørings svar

- Jobkollegiet angiver i deres hørings svar, at alle møder der omhandler borgeren, selvfølgelig er med deltagelse af den unge selv.

Indikator 3.a

Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.a

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejdere og forstander fortæller, at målgruppen er borgere med særlige behov, herunder unge med Downs Syndrom, kognitive skader, omsorgssvigtede, og at et fåtal af borgerne har ADHD. Begge informanter udtaler, at det er gældende for målgruppen, at de har et varigt behov for støtte og hjælp f.eks. i sociale relationer.

Det indgår i bedømmelsen, at medarbejderne oplyser, at det er praksis, at borgerne i forbindelse med visitation, er på besøg i tilbuddet uden evt. forældre. Herom udtaler medarbejderne, at der er en klar forventning til borgerne om, at de skal kunne 'se sig selv' i det fællesskab, som tilbydes i tilbuddet. 1 medarbejder udtaler: "*De unge skal kunne skrive under på, at de siger ja til fællesskabet*". Videre udtaler 1 anden medarbejder, at fællesskabet er "overlæggeren" i tilbuddets pædagogiske tilgang.

Medarbejdere og forstander oplyser, at tilbuddet arbejder ud fra en anerkendende tilgang, og udtaler, at de hertil anvender empowerment. Dette udfolder medarbejderne, omhandler at skabe forståelse og accept af borgerens eget liv med formålet at skabe viden hos borgeren, således at borgeren bliver tilpas udfordret, så vedkommende kan handle og derved udvikle sig. Det er også medtaget i bedømmelsen, at der ved tilbuddets afdelinger bor en støttebeboer, som de fastboende borgere kan spejle sig i, hvilket borgerne fortæller er positivt. Forstanderen fortæller desuden, at tilbuddet arbejder ud fra en multiteoretisk tilgang med borgerne, hvilket tilgodeser borgernes individuelle behov.

Socialtilsynet lægger desuden vægt på, at det fremgår på Tilbudsportalen, at tilbuddet anvender tilgange som f.eks. relationspædagogik, narrativ, empowerment, inklusion, strukturpædagogik og anerkendende tilgang. Ligeledes indgår det, at tilbuddet på Tilbudsportalen oplyser, at tilbuddet anvender KRAP, social færdighedstræning, MI, jeg-støttende- og værdsættende samtaler. I bedømmelsen lægger socialtilsynet særligt vægt på, at såvel medarbejdere som forstander, med eksempler fra praksis, fortæller om, hvordan de konkret anvender de nævnte tilgange og metoder. Dog er det bedømmelsen, at medarbejderne oplyser, at de ikke anvender det metodiske fra KRAP i alle sammenhænge, men anvender nogle af skemaerne fra KRAP f.eks. snubletrin og måltrappen. Socialtilsynet har tillige vægtet i bedømmelsen, at medarbejderne kan redegøre for brugen af struktur ift. de af tilbuddets borgere, som har en autismediagnose. Ligeledes understøtter rundvisningen i tilbuddets fysiske rammer, at tilbuddet anvender forskellige former for skemaer og visuelle støttesystemer i forbindelse med dagstruktur, indkøb, madlavning, mødeoversigt vedr. medarbejderne, visualisering af f.eks. rengøring af borgernes badeværelser osv. Medarbejderne fortæller, at støttesystemerne er tilpasset hver enkelt borger.

Indikator 3.b

Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejdere og forstander fortæller, at tilbuddet anvender Planner4You, hvor den daglige dokumentation foregår. Medarbejderne oplyser, at tilbuddet arbejder med at systematisere de konkrete mål for den enkelte borger, og udtaler, at det er synligt i borgernes handleplaner, hvilke delmål det omhandler, og at borgerne er med til at udforme delmålet, og derved selv tager ejerskab.

En medarbejder fortæller, at arbejdet med nøgleord har kvalificeret den skriftlige dokumentation, og har gjort det nemmere, når der skal udarbejdes status til myndighed. Medarbejderen fortæller, at borgernes indsatsområder er synlige i journaliseringssystemet og bliver opdateret ved ændringer, sådan at medarbejderne altid er opdateret på borgernes delmål. Medarbejderen fortæller, at koordinering og drøftelse af justering og forbedring af indsatsen foregår løbende i dagligdagen samt på personalemødet hver 14. dag. Medarbejderen fortæller videre, at den enkelte borger om aftenen, er med til at skrive dagbogsnotater sammen med den medarbejder, der er på arbejde, og at der afsluttes med en positiv kommentar fra dagen. Medarbejderen fortæller, at det giver en god afslutning på dagen, når der afrundes med en positiv oplevelse.

Socialtilsynet lægger i bedømmelsen vægt på, at det af indsendte referater fra personalemøder fremgår, at borgerne gennemgås ved hvert møde. Dette bedømmes positivt ift. tilbuddets læring og forbedring af indsatsen. Socialtilsynet kan ligeledes konstatere, at iværksatte tiltag bliver fulgt op/evalueret ved efterfølgende personalemøder.

Indikator 3.c

Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.c

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejdere og forstander fortæller, at samtlige borgere har en § 141 handleplan. Det oplyses, at der afholdes årlige handleplansmøder, hvor myndighed bliver inviteret med. Medarbejderen beskriver, at de løbende dokumenterer de positive resultater og fortæller f.eks. om 1 borgers udflytning til egen lejlighed med mindre indgribende støtte, hvilket borgeren ligeledes fortæller til socialtilsynet ved rundvisning i tilbuddet. Medarbejderne fortæller endvidere, at 1 borger er kommet i praktik, som vedkommende selv har opsøgt mulighederne for, og at 1 borger har udviklet sig til selvstændigt at klare f.eks. lægebesøg.

Det indgår også i bedømmelsen, at såvel medarbejdere som forstander beretter om eksempler på positive udtalelser fra myndighed, hvor der er sket en udvikling, og dermed opfyldelse af mål for opholdet i tilbuddet. Begge informanter oplyser, at samarbejdet med myndighed er positivt, og at der er mulighed for at ned- eller justere målene ift., at borgerne og tilbuddet kan arbejde positivt med de opstillede mål fra myndighed.

Indikator 3.d

Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 3.d

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at både forstander og medarbejder fortæller, at Jobkollegiet har et tæt samarbejde med Jobcentret i kommunen. Medarbejderen som også er jobvejleder oplyser, at vedkommende samt forstander sidder i forskellige tværfaglige netværk med fx: STU, Havkær, Karavana, Udebo, Ellengården, Randers Bo og Erhvervstræning. Derudover er ovennævnte medarbejder ude og tale med borgernes arbejdspladser minimum en gang om året. En medarbejder fortæller, at de er i kontakt med Center for kommunikation, vedrørende taleundervisning til flere borgere. Ved bedømmelsen vægtes det tillige, at forstander oplyser, at de i perioder har et samarbejde med behandlingspsykiatrien. Ligeledes oplyser forstander og medarbejder hver for sig, at de samarbejder med VISO efter behov. Tilbuddet samarbejder med en underafdeling af Visit Aarhus - Rethinking, hvilket har resulteret i, at flere af borgerne har været frivillige ved eksempelvis teaterstykket Kong Arthur. Endelig er der ved bedømmelsen lagt vægt på, at forstander oplyser, at tilbuddet er åbne for nye samarbejdspartnere, når det giver mening for borgerne og selve tilbuddet.

Sundhed og trivsel

Det er afgørende for kvaliteten, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Det er herunder vigtigt, at tilbuddets viden og indsats i forhold til borgernes sundhed og trivsel modsvarer målgruppens behov. Det kan for eksempel være i forhold til kost, motion, rygning samt uhensigtsmæssig brug af rusmidler. Det kan også være i forhold til færden på sociale medier. Det er endvidere vigtigt, at tilbuddet respekterer borgernes værdighed, autonomi og integritet og herunder sikrer borgernes medinddragelse samt selv- og medbestemmelse vedrørende beslutninger om dem selv samt hverdagen i tilbuddet. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet i sin pædagogiske indsats har fokus på at forebygge magtanvendelser, herunder dokumenterer og anvender viden fra eventuelle magtanvendelser til løbende læring og forbedring af indsatsen. Desuden er det væsentligt, at tilbuddet forebygger vold og overgreb. Herunder er det vigtigt, at tilbuddets medarbejdere både har relevant faglig viden om forebyggelse af vold og overgreb set i forhold til tilbuddets målgruppe, og at de kan handle hensigtsmæssigt ved bekymring, mistanke eller viden om overgreb.

Vurdering af tema

Det er Socialtilsyn Midts vurdering, at Jobkollegiet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Tilbuddets viden og indsats modsvarer målgruppens behov og borgerne støttes i, eller ledsages til, relevante sundhedsydelser, ligesom at tilbuddet har fokus på at motivere borgerne til at deltage i både fysiske og sociale aktiviteter i hverdagen. Borgerne støttes i at opnå mest mulig selvstændighed og indflydelse på eget liv; dette ud fra den enkelte borgers egne ønsker og behov vedrørende beslutninger om sig selv, samt hverdagen i tilbuddet. Borgerne trives i tilbuddet og medarbejderne gør en aktiv indsats for at støtte op om borgernes trivsel. Dette både individuelt og på gruppeniveau. Desuden forebygger og håndterer tilbuddet magtanvendelser, vold og overgreb igennem en anerkendende og ikke konfronterende tilgang.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 4

Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse. Dette ud fra en overordnet målsætning om, at borgerne skal have en så selvstændig tilværelse som mulig både i relation til bolig, sociale fællesskaber, job/uddannelse samt fritidsliv. Vurderingen er, at tilbuddets borgere føler sig hørt, respekteret og anerkendt, ligesom de søges og føler sig inddraget i hverdagen under hensynstagen til individuelle ønsker, behov og funktionsniveau. Borgerne deltager bl.a. i handleplansmøder samt kontakt-, hus- og beboermøder, hvor de gives selv- og medbestemmelse, samt sikres indflydelse på eget liv og fremtid. Borgerne beskriver, at medarbejderne lytter til dem og stiller sig til rådighed, men at medarbejderne også stiller krav og har nogle klare forventninger til dem. Dette understøttes af dialog med forstander og medarbejdere, der beskriver, hvordan de som tilbud går i dialog med borgerne, fx om det der motiverer den enkelte eller ved at synliggøre hvad konsekvensen af en handling er, men samtidig også opsætter nogle klare rammer og forventninger til fællesskabet, som målgruppen, qua deres udviklingsforstyrrelser, kan forholde sig til. Der er en anerkende og dialog-baseret tilgang i tilbuddet, hvor medarbejderne udviser forståelse og respekt for borgerne, dette både individuelt og i det fællesskab de er en del af, men også arbejder understøttende ift. den enkeltes forudsætninger. Det vurderes således, at tilbuddet har nogle grundlæggende værdier, samt anvender faglige tilgange og metoder (fx hentet fra KRAP og den narrative tilgang), der samlet sikrer, at borgerne mødes med anerkendelse og respekt.

Indikator 4.a

Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 4.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Borgerperspektiv

- Under tilsynsbesøget er socialtilsynet i dialog med en række borgere om deres hverdag i tilbuddet og herunder også om hvorvidt de føler sig mødt og hørt af medarbejderne i tilbuddet. I dialogen giver borgere bl.a. følgende eksempler på den tilgang, som de mødes af fra medarbejdernes side af:
 - En borger fortæller følgende: "Medarbejderne *banker på (døren til lejligheden, red.) og kommer ikke ind, før man siger kom ind (...)* Der er forventninger om, at man selv kan komme op i hverdagene (på Værket, red.). Der har været et par gange, hvor der ikke har været personale på om morgenen. Det kan vi sagtens".
 - En anden borger fortæller følgende: "Medarbejderne taler til en på en ordentlig måde. X (medarbejder, red.) er sjov på en hyggelig måde, men han skælder også ud og siger, at jeg skal tage mig sammen". Her supplerer andre borgere og fortæller, at medarbejderen nok siger sådan for at hjælpe og at det samme også kan gøre sig gældende, hvis de ikke har gjort ordentligt rent. Så fortæller en medarbejder, i følge borgerne, at de skal gøre det om.
 - Adspurgt fortæller borgere, at de kan komme med individuelle ønsker på husmøder og/eller på de ugentlige k-møder, som de afholder med en medarbejder. På k-møderne tales der eksempelvis om økonomi, eller om hvordan det går med de delmål, som der arbejdes med. Borgere fortæller, at hvis de ikke har god kemi med deres kontaktperson, så skal de sige det til tilbuddets forstander og der kan evt. sættes en anden kontaktperson på i stedet. Som et eksempel på dette fortæller en borger om at ønske en kontaktperson, der kunne hjælpe hende med sin økonomi, hvilket blev imødekommet. I dag har hun to kontaktpersoner, en der hjælper med det økonomiske og en der hjælper med alt det andet.
 - I dialogen med tilbuddets borgere spørger socialtilsynet ind til de delmål, der opstilles og borgere fortæller her, at de selv er med til at definere både mål og delmål, samt herunder også de aftaler der laves med medarbejderne om eksempelvis kost eller alkohol. Med hjælp fra en medarbejder fortæller borgere også, at de selv er med til at skrive dagbog. Dette gøres i tilbuddets dokumentationssystem, Planner4You, hvor der hver aften skrives ud fra nogle bestemte kerneområder. Ifm. tilsynsbesøget har socialtilsynet fået tilsendt dagbogsnotater, der underbygger denne praksis. Adspurgt giver borgere udtryk for, at de synes, det er godt at blive inddraget på denne måde.

Tilbuddets værdigrundlag og faglige tilgange

- Af oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at tilbuddets værdigrundlag bygger på følgende 4 værdier: "Respekt, dialog, faglighed og godt beboer/bo miljø". Ved et tidligere tilsynsbesøg fortæller tilbuddets forstander følgende, der fortsat vurderes gældende ift., hvordan disse værdier viser sig i praksis igennem nøgleord som fællesskab, ligeværd og synlighed: "Det er et VI-begreb", udtaler forstander og fortæller videre om, hvordan der på Jobkollegiet arbejdes ind i et fællesskab, hvor der er nogle fælles regler og rammer, men også en respekt for den enkelte og for demokratiet. Videre fortællendes det, hvordan tilgangen er dialogbaseret, da de enkelte borgere søges hørt, respekteret og anerkendt igennem dialogen.
- Ved nuværende tilsynsbesøg fortæller forstander og medarbejder, hvordan de i deres arbejde hele tiden har fokus på den enkelte borgers oplevelser og det denne ønsker og fortæller. Dog er de også meget tydelige ift. at opsætte og italesætte de rammer, regler og forventninger, som der er til den enkeltes ageren ind i fællesskabet: "Der er regler for alle mennesker", fortællendes det, "Så det handler om dannelse og opdragelse ind i samfundet, kulturen og ånden her på stedet". Som et konkret eksempel fortæller forstander om en borger, som på et tidspunkt var sur på sin nabo og derfor ringede og bad om at få denne flyttet. Her var forstander tydelig ift., at dette ikke var noget, borgeren selv kunne bestemme, for det kan man heller ikke i civilsamfundet. Samtidig blev der talt ind i, hvorfor det er sådan og at det samtidig er et fælles ansvar at få det til at fungere sammen. Herunder at udfordringer eksempelvis kan drøftes på hus-, beboer- eller k-møder.
- Ift. borgernes integritet og selvbestemmelsesret fortæller forstander og medarbejder, at de i høj grad er opmærksomme på at understøtte borgernes selvbestemmelse i hverdagen, men at målgruppen samtidig har nogle kognitive udfordringer, der gør, at de ofte har brug for konkrete rammer og aftaler. Som et eksempel næves det, at en konkret borger fx ikke har forståelsen for, hvilken konsekvens det har, når hun bruger alle sine penge på at købe perler eller andre småting på internettet. Derfor er der i samarbejde med borgeren og dennes mor blevet lavet nogle konkrete aftaler for, at borgeren ikke må handle online uden sin mors tilladelse. Aftalen er blevet konkretiseret via tegninger, således at borgeren har forståelse for aftalen. Som et andet eksempel næves det, at en anden konkret borger arbejder i Netto og på et tidspunkt næsten kun levede af de pizzasnegle, som han købte i butikken, når han var på arbejde. En medarbejder gik derfor i dialog med ham om, hvad han gerne ville købe/spise og lavede på denne baggrund nogle konkrete aftaler sammen med borgeren, som blev visualiseret via et ugeskema. Medarbejderen fortæller, at borgeren nogle gange har brudt aftalerne og at de fx her har snakket om, at det er nogle aftaler, han har lavet med sig selv, samt hvad han evt. kan gøre en anden gang.
- Adspurgt til den tilgang der er til de borgere, der er indskrevet med støtte jf. hhv. § 107 og § 85, fortæller både forstander og medarbejdere om, at der særligt i retorikken er en forskel. Det er forsat den samme forståelsesramme, der arbejdes ud fra, men på Værket er selvbestemmelsen

og forståelsen større, da borgerne bor i egne lejligheder. Borgeren ved godt, fx via sit ugeskema, at denne skal støvsuge, men kan bedre være selvbestemmende ift., hvornår dette skal ske. Dette da borgerne på Værket har indarbejdet en struktur, typisk fra Jobkollegiets § 107-afdelinger af, der gør det lettere for dem, selvstændigt at kunne navigere i hverdagen og deres individuelle ugeskemaer.

Indikator 4.b

Borgerne inddrages i og har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 4.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Tilbuddets målsætning

- På tilbuddet hjemmeside fremgår følgende målsætning for Jobkollegiet: *"Målsætningen med et ophold på Jobkollegiet er at de unge bliver så selvhjulpne som muligt, både i bo- og beskæftigelses aspekter. De unge får støtte og træning med henblik på at opnå en så selvstændig voksentilværelse, som deres handicap giver mulighed for. Særligt fokuseres der på, at de unge inkluderes på arbejdsmarkedet gennem varige ansættelser på særlige vilkår i etablerede virksomheder. I målsætning for et ophold indgår desuden, at den unge får mulighed for at leve et sundt og meningsfuldt liv; hvorved den unge også guides i at leve et sundt liv, både i form af spisevaner, et aktivt fritidsliv samt et socialt netværk" (...)* "Beboere på Værket befinder sig i en voksen livsfase og forventes derfor, at have kendskab/færdigheder inden for samtlige botræningsopgaver, men til stadighed behov for støtte til at etablere, strukturere og følge op på processerne heri (...). Værket tilbyder et mindre fællesskab med ligesindede, hvor trivsel findes i mindre og nære relationelle sammenhænge. På baggrund heraf vil kulturen, der kendes fra de tre andre afdelinger: Fællesspisning, støttebeboere, støtte til at planlægge fælles udflugter/ture/rejser, hjælp til selvhjælp samt en respekt for hinandens styrker og forskelligheder, blive en fastforankret del af hverdagen i det nye tilbud".
- På Tilbudsportalen ser socialtilsynet, at tilbuddets valgte tilgange og metoder understøtter tilbuddets ønske om at inddrage- og give borgerne indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og fællesskabet - og derved sikre en så selvstændig voksentilværelse som muligt.

Ledelses- og medarbejderperspektiv

- Forstander og medarbejdere fortæller, hvordan alle borgere har en individuelt ugeskema, hvor elementerne botræning, social færdighedstræning, job- og uddannelsesstræning samt fritidstræning er repræsenteret.
- På Jobkollegiets 3 ungdomskollegier (§ 107-tilbud) afholdes der på skift hus- og beboermøder hver uge. Det fortælles, hvordan borgerne her kan være medbestemmende ift. hverdagen i deres eget hus, samt fællesskabet på tværs af Jobkollegiets afdelinger. I referater fra husmøder afholdt den 31-10-2022 ser socialtilsynet bl.a., hvordan der i huset på Skovbakkevej er blevet talt om en fælles havedag, i huset på Tjørnagervej er blevet talt om, hvilke sociale arrangementer de enkelte borgere ønsker at deltage i - og i huset på Røgelvej er blevet talt om, hvordan det generer en borger, når en anden borger larmer, samt hvordan det er blevet aftalt, at der skal anvendes hovedtelefoner efter kl. 21. I referater fra beboermøder den 10-10-2022 og 24-10-2022 ser Socialtilsynet, hvordan der på tværs af husene bl.a. er blevet talt om fritidsinteresser, energikrise, folketingsvalg - samt blevet drøftet praktiske opgaver ifm. fællesspisning, samt kommende invitationer/arrangementer (fx biografklub, juleværksted, fødselsdag og solskinskoncert).
- Ift. Værket fortælles det, at borgerne selv har bestemt, at deres ugentlige møder skal hedde 'fællesmøder' og af referater fra den 17-10-2022, 24-10-2022 og 31-10-2022 ser socialtilsynet, hvordan der er 6 faste punkter, der drøftes sammen med borgerne på disse møder: Madplan, praktisk, invitationer og tilmeldinger, informationer til/fra personalet, punkter til næste møde/evt. og trivselsrunde.
- Det fortælles, at der som sådan ikke er nogle formelle husregler i tilbuddet. I stedet har borgerne en aftalebog, hvor deres fælles aftaler med hinanden i husene fremgår. Borgerne kan selv komme med forslag til nye eller andre aftaler på et hus- eller fællesmøde. Dette kan fx være ift., hvordan fødselsdage skal fejres. Herudover har socialtilsynet fået tilsendt 'Regler på Jobkollegiet', hvor det igennem 7 regler er beskrevet, hvordan man som beboer skal tage hensyn til hinanden. Dette fx ved at rydde op efter sig selv, sørge for ro kl. 23, ikke bruge vaskemaskine/tørretumbler/støvsuger mellem kl. 22 til 07 osv. Nederst fremgår det, at den enkelte borger selv skal underskrive reglerne og derved samtykke.
- Ift. arrangementer som fødselsdage og rejser fortæller medarbejderne, at det er deres opgave, at understøtte borgerne i de ønsker og behov, de selv har. Når der skal planlægges noget, er medarbejderne derfor opmærksomme på at være neutrale - og kommer fx med et eksempel på en borger, der gerne ville en tur til Paris. Her kom borgeren selv med et forslag til destination og indhold, og medarbejderne samarbejdede derefter med borgeren om at få turen planlagt. Herefter kunne andre borgere selv vælge til/fra ift., om de ønskede at deltage i turen. Adspurgt fortæller medarbejderne, at borgerne ikke selv kan bestemme, hvilke medarbejdere der skal med på turen. Grunden til dette er, at det er borgernes tur og at medarbejdernes opgave derfor blot er at støtte borgerne i det, de ikke selv kan på turen.

Borgerperspektiv

Ifm. tilsynsbesøget har socialtilsynet været i kontakt med 8 borgere fra Jobkollegiets forskellige matrikler, der enten har besvaret et spørgeskema eller deltaget i et fokusgruppeinterview.

- I det udleverede spørgeskema er der spørgsmål, der hedder: *"Har du mulighed for at være med til at bestemme, hvordan din dagligdag er?"*, samt *"Har du mulighed for at være med til at bestemme, hvilke aktiviteter der er på tilbuddet?"* Her svarer alle borgere "Ja" til begge spørgsmål.
- Borgerne fortæller enstemmigt, at de har et individuelt ugeskema, som de følger. Borgerne er selv med til at bestemme indholdet af skemaet, hvilket typisk er noget, de snakker med deres kontaktperson om på de ugentlige K-møder. Fx fortæller en borger følgende: *"Sammen med min k-*

person er jeg med til at bestemme, hvordan mit ugeskema skal være. Der er ikke noget, jeg ikke selv bestemmer på mit ugeskema".

- Ligesom forstander og medarbejdere fortæller borgerne også socialtilsynet om, hvordan de inddrages og sikres indflydelse via hus- og beboermøder, samt hvordan de i deres aftalebog har nogle fælles regler, som der bliver stemt om. Som konkrete eksempler på dette fortæller borgerne om, hvordan de fx selv er med til at bestemme, hvad de gerne vil lave til aftensmad, hvilke fritidsaktiviteter de vil gå til, hvem de vil se i deres fritid, hvilke ture og aktiviteter de vil deltage i, hvornår de vil slappe af osv. Ligeledes fortæller borgerne, at der er en fælles aftale om, at de skal skrive det på en tavle i huset, hvis de en dag ikke sover hjemme eller ikke spiser med til aftensmad. Dette så de andre borgere i huset ved det. Som understøttende eksempler fortæller en borger fx følgende: *"Hvis vi gerne vil holde en indflytterfest, som vi har gjort herude (på Værket, red.), så snakkede vi om det på et fællesmøde og jeg var med til at bestemme, hvad der skulle laves af pynt og hvem der skulle med"* - samt en anden borger fortæller følgende: *"Vi snakker sammen om i huset, om vi skal på tur og hvor vi skal hen. Jeg har også været med til at bestemme, at vi skal ud og bowle på lørdag, hvor jeg holder fødselsdag (...). På Jobkollegiet har vi også været med til at vælge, hvilke traditioner vi vil fejre - der er fx det der Mortens aften og så er der også noget julefrokost. Det er, når vi holder husmøder, at vi beslutter det, som skal ske"*.
- Af borgernes udtalelser fremkommer det, at medarbejderne understøtter dem individuelt ift. deres egne ønsker, behov og interesser i dagligdagen. Noget der fx fremgår ved at en borger fortæller følgende: *"Hvis det fx er en aftale med en ven, så aftaler jeg det selv og så er medarbejderne der, hvis det går galt"*. Herudover fortæller en anden borger følgende: *"Det er mig, der bestemmer, men medarbejderne hjælper mig også ved at sige 'Hov, nu skal du stoppe med at kigge på din telefon og koncentrere dig om at komme afsted i skole!"*
- Af Jobkollegiets hjemmeside fremgår det, at der bor en støttebeboer i hvert hus og at støttebeboere altid vælges i samråd med borgerne. Adspurgt er det dog kun en borger fra Værket, der kan fortælle, at han har været med til at bestemme, hvem der skulle være støttebeboer i deres hus (se også kriterium 2).

Kriterium 5

Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Medarbejderne er opmærksomme på borgernes signaler, og iværksætter den nødvendige indsats, hvis der sker ændringer hos den enkelte borger ift. fysisk og mental sundhed og trivsel. Tilbuddet inddrager tillige eksterne aktører i samarbejdet, om hvilket det vurderes, at der er et positivt samarbejde. Borgerne ledsages ved behov til forskellige sundhedsydelser, samtidigt med at der er fokus på, at borgerne skal være så selvstændige som muligt. Borgerne tilkendegiver, at de trives med at bo i tilbuddet, samt at de er glade for medarbejderne og det fællesskab som tilbuddet repræsenterer. I vurderingen har socialtilsynet lagt vægt på, at tilbuddet kan udfolde, hvordan de er opmærksomme på de enkelte borgers trivsel og adfærd, samt dernæst på at søge at skabe trivsel hos borgeren. Det er tillige socialtilsynets vurdering, at tilbuddet generelt er opmærksom på borgernes indflydelse, samt søger at motivere borgerne til at mestre eget liv. Dette også med hensyn til de forskelle der er ift. tilbuddets godkendte paragraffer (hhv. SEL § 107 og ABL § 105, stk. 2).

Indikator 5.a

Borgerne trives i tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Borgerperspektiv

Ifm. tilsynsbesøget har socialtilsynet været i kontakt med 8 borgere fra Jobkollegiets forskellige matrikler, der enten har besvaret et spørgeskema eller deltaget i et fokusgrupeinterview.

- I det udleverede spørgeskema er der et spørgsmål, der hedder: *"Kan du lide at bo her?"*. Her svarer alle borgere *"Ja"* - og nogle uddyber deres besvarelse på følgende måde: *"Det er hyggeligt at være sammen med de andre unge mennesker og snakke med dem og høre, hvordan de har det"*, *"På en skala fra 1 til 10 så er det en 10'er (at bo her, red.)"*, *"Jeg er glad for at bo her sammen med alle de andre unge mennesker"*, *"Jeg har nogle gode venner at snakke med"* - samt *"Det er et godt sted og der er en flot natur og det er skønt at være sammen med de andre unge og feste igennem og have det sjovt. At gå på arbejde og i skole osv. Det er sådan, ens liv skal være!"*.
- Via fokusgrupeinterviewet giver alle borgere ligeledes udtryk for, at de trives og kan lide at bo på Jobkollegiet, herunder både ungdomskollegierne og afdeling Værket. Borgerne føler sig trygge og oplever, at de får den hjælp og støtte, de har behov for, for at kunne udvikle sig - både individuelt og sammen med de andre borgere i fællesskabet. Borgerne trives med den selv- og medbestemmelse, de gives (jf. kriterium 4), samt med de sociale fællesskaber og aktiviteter som tilbuddet giver mulighed for.
- Flere borgere kan fortælle, hvordan fællesskabet var svært for dem, da de flyttede ind på Jobkollegiet. Her fortælles det, at det hjælper at have en mentor, som er én af de borgere, der har boet længere i huset. Mentoren hjælper med de daglige rutiner som madlavning, tøjvask og rengøring og er den person, som borgeren kan gå til, når der er spørgsmål. Flere borgere fortæller også, hvordan de senere selv er blevet mentor for en nyindflyttet borger. Af tilsendte dagbogsnotater ser socialtilsynet, hvordan borgerne agerer mentorer for hinanden, samt hvordan denne opgave beskrives i positive vendinger fra borgernes side af.
- Med henvisning til indikator 9a fortæller borgerne, at de får god hjælp fra medarbejdernes side af og at de altid kan henvende sig til dem, hvis de har behov for hjælp. Herudover fortæller borgerne, at de har en fast kontaktperson, som de har en god kontakt til og som de kan snakke med, hvis der er noget, der fylder. Fx udtaler en borger: *"Man får god hjælp fra k-personen"*.
- Borgerne fortæller, at der er en god stemning borgerne imellem rundt omkring i de forskellige huse. De hygger, fester og har det generelt godt sammen. Med henvisning til indikator 7a fortæller de, at de også nogle gange bliver uvenner med hinanden, samt at de oplever, at medarbejderne her hjælper dem.
- Adspurgt fortæller borgerne, at de trives og føler sig trygge ved de støttebeboere, der bor i husene. En borger nævner, at hun savner en støttebeboer, der tidligere har boet i hendes hus og en anden borger nævner, at hun fortsat har kontakt til en tidligere støttebeboer.

Ledelses- og medarbejderperspektiv

- Adspurgt svarer både forstander og medarbejdere enstemmigt ja til, at alle borgere trives hos Jobkollegiet. Forstander fortæller, at der er kommet en række nye borgere ind i tilbuddet (bl.a. efter åbningen af Værket) og at deres trivsel sikres igennem en række initiativer, såsom visitation, mentorordning og kontaktpersoner, der både kan sikre en god indkøring samt at tilbuddets værdier videreføres. Herudover er alle borgere blevet givet mulighed for at ønske, hvilket hus de gerne vil bo i (fx hvis de har nogle venner, de gerne ville bo sammen med), hvilket resulterede i, at 16 borgere flyttede. Flytningen blev tilrettelagt ud fra medarbejdernes faglige vurdering af, hvordan de kunne skabe den rette beboersammensætning i de enkelte huse og derved fremme borgernes trivsel.
- Medarbejdere fortæller, hvordan de igennem en række indikatorer løbende er opmærksomme på, hvorvidt de enkelte borgere trives. Fx er der på husmøderne en fast trivselsrunde, hvor borgerne vurderer deres trivsel ud fra et smileybarometer. Medarbejderne fortæller, at de fleste borgere har gode dage, men at de også kan have dårlige dage. Til de ugentlige K-møder, som kontaktpersonerne har med borgerne, spørges der også ind til, hvordan det går samt hvordan borgerne har det med hinanden. Hvis en ung ikke trives, hjælper medarbejderne med at sætte ord på, således at der kan samarbejdes med borgeren omkring trivslen. Ligeledes skrives der dagbog sammen med borgeren hver aften. Dette således at borgeren dels spørges ind til, hvad der har været godt i løbet af dagen - og dels så borgerens trivsel noteres og kan følges blandt medarbejderne.
- Endvidere fortæller medarbejdere, at borgerne også er gode til, selv at spørge ind til hinanden og drage omsorg for hinanden. For en del af de nye borgere har det fx været svært at skulle flytte hjemmefra, hvilket er blevet italesat, således at de andre borgere kan bakke op. Medarbejdernes udsagn underbygges af socialtilsynets egne observationer, da det under fokusgrupeinterviewet også observeres, at borgerne er meget opmærksomme og omsorgsfulde overfor hinanden, samt gode til at spørge ind og give plads.

Indikator 5.b

Borgerne har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelser.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejderne fortæller, at borgerne har adgang til almene sundhedsydelse, såsom læge, tandlæge, ørelæge, psykolog, sundhedsklinik, diabetesklinik og evt. hjemmesygeplejen, om hvilke medarbejderne fortæller om en godt samarbejde. Medarbejderne oplyser tillige, at borgerne som udgangspunkt selv har ansvaret i forbindelse med lægebesøg, men altid har mulighed for støtte og guidning fra medarbejdernes side af, f.eks. i forhold til at selv at ringe til lægen, tage med til undersøgelser, eller hvis en borger har svært ved at formulere sig. Ifølge medarbejderne er udgangspunktet, at den enkelte borger skal være så selvstændig som mulig.

Indikator 5.c

Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed modsvarer borgernes behov.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 5.c

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at der er en medarbejder med en sundhedsmæssig indsigt, som har et særligt fokus på, at borgerne præsenteres for og motiveres ift. sund kost. En medarbejder udtaler, at han er idrætspædagog og har iværksat, at der skal være en aktivitet hver anden weekend, som beboerne skiftes til at finde på. Fx har en beboer valgt, at de skulle til Mols Bjerge og bestige et bjerg, andre har valgt at fodre ænder, cykle, spille badminton mv. Medarbejderen fortæller, at han i perioder står for at lave aktiviteter, f.eks. hvordan kan skoven bruges på forskellige måder. Ved bedømmelsen er der også lagt vægt på, at medarbejderen fortæller, at der på husmøder og kontaktpersonsmøder altid bliver talt om trivsel (jf. indikator 4a), som også understøtter den mentale sundhed. Tillige at støttebeboerne er rollemodeller og med til at skabe et godt miljø/fællesskab i husene.

Kriterium 6

Tilbuddet forebygger magtanvendelser

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet forebygger magtanvendelse. Ved vurderingen er der lagt vægt på, at medarbejderne anvender en anerkendende og ikke kravsættende tilgang, hvor de trækker sig, hvis konflikter eskalerer.

Indikator 6.a

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at magtanvendelser så vidt muligt undgås.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 6.a

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at tilbuddet ikke har haft nogle magtanvendelser i det seneste år. Desuden er der i bedømmelsen lagt vægt på, at leder oplyser, at lov om voksenansvar er gennemgået med hele personalegruppen. Leder fortæller, at der i tilbuddet generelt er en god omgangstone både borgerne imellem og mellem borgerne og personalet. Leder fortæller, at borgerne kan have dårlige dage, ligesom alle andre, hvor de eksempelvis kan brokke sig over at skulle op og afsted, hvis der er dårligt vejr.

Indikator 6.b

Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 6.b

Socialtilsynet bedømmer, at indikatoren er opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at medarbejder fortæller, at såfremt der er en magtanvendelse, så indberettes det. I bedømmelsen er der endvidere lagt vægt på, at socialtilsynet har modtaget Jobkollegiets drejebog, hvori der står, at eventuelle magtanvendelser gennemgås på førstkommende p-møde. Medarbejderen fortæller videre, at der er en fast procedure og udførlig beskrivelse, som alle medarbejdere kender. Til sidst er der i bedømmelsen lagt vægt på, at leder fortæller, at der som en del af tilbuddets årshjul fast er fokus på lov om magtanvendelse, og særligt hvis der er ændringer i lovgivningen. Medarbejderne skriver herefter under på, at de er bekendte med eventuelle nye forhold.

Kriterium 7

Tilbuddet forebygger vold og overgreb

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet forebygger vold og overgreb på en helhedsorienteret måde. I vurderingen er der lagt vægt på, at tilbuddet igennem en anerkendende og ikke-konfronterende tilgang til borgerne understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet. Det er tillige socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet har arbejds gange og procedurer for registreringer af vold og overgreb, samt en beredskabsplan herfor. Borgerne er trygge ved medarbejderne, konfliktniveauet er lavt og borgerne har det generelt rigtig godt sammen. Dette sikres bl.a. ved, at der lige fra indskrivningen af nye borgere er fokus på den eksisterende gruppedynamik, således at det så vidt muligt sikres, at der ikke flytter en borger ind, der fx er udadreagerende. Herudover er tilbuddet opmærksomme på at sikre en god, åben og tillidsfuld relation til borgerne, således at borgerne kan hente hjælp hos medarbejderne og tale åbent om det, de oplever - også når de er online. Borgerne kan godt blive uvenner med hinanden, skændes, samt skrive uhensigtsmæssige ting til hinanden på de sociale medier. Her går medarbejderne i dialog med borgerne og hjælper dem til at løse konflikterne samt forebygge, at det sker igen. Medarbejderne er også tilstede online, hvor de både på en opmærksom og forebyggende måde forholder sig til det, borgerne oplever, samt samarbejder med de pårørende når dette findes relevant.

Indikator 7.a

Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 7.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Borgerperspektiv

I fm. tilsynsbesøget har socialtilsynet været i kontakt med 8 borgere fra Jobkollegiets forskellige matrikler, der enten har besvaret et spørgeskema eller deltaget i et fokusgruppeinterview.

- I det udleverede spørgeskema er der et spørgsmål, der hedder: "Er der medarbejdere, du er tryk ved, her hvor du bor?" Her svarer alle borgere "Ja" og nogle uddyber deres besvarelse på følgende måde: "Ja, min kontaktperson og andre. Vi kan snakkes sammen og sammen finde ud af problemerne", "Ja, jeg er tryk ved alle pædagogerne (...)", "Ja, de passer på mig og sørger for, at jeg har det godt og at jeg er godt tilfreds" - "samt jeg er tryk ved min k-person, som jeg også kan snakke med. Ham er jeg rimelig glad for og tryk ved".
- I det udleverede spørgeskema er der også et spørgsmål, der hedder: "Har du på dit nuværende bosted været udsat for vold, mobning eller overgreb fra dine med-beboere?" Her svarer 6 borgere "Nej - aldrig" og 2 borgere svarer "Ja" og uddyber deres besvarelser på følgende måde: "Ja, der var en episode, jeg havde med en person, som kom til at gøre nogle ting, der gik langt over min grænse" samt "Ja en lille smule har jeg. Fx har jeg oplevet, at en person siger, at han ikke er sur og så bliver han sur alligevel". I begge tilfælde fortæller borgerne, hvordan de har snakket med medarbejderne om det og hvordan medarbejderne har hjulpet dem med at løse konflikterne: "Jeg snakkede med nogle medarbejdere om det og så fik vi løst det på den måde, at han skulle holde afstand. Det har hjulpet" samt "De (medarbejderne, red.) hjalp med at løse problemet den dag. Vi fik snakket om det og så blev vi enige om, at nu skal vi være gode venner og at jeg en anden gang kan tage hånden frem og sige STOP".
- Via fokusgruppeinterviewet giver borgerne udtryk for, at der generelt er en god stemning i de fire huse, hvor de har det godt med dem, de bor sammen med og fx hygger i fællesstuen og inviterer hinanden til fødselsdage. Det fortælles, at der nogle gange er borgere, der skændes eller bliver uvenner og at der så kan hentes hjælp fra personalet til at løse konflikterne. En borger fortæller, at hun som strategi har lært at trække sig til sit eget værelse, når nogen i huset er uvenner. Her venter hun så, til personalet kommer og hjælper.

Ledelses- og medarbejderperspektiv

- Det fortælles, at der i tilbuddet hverken er registreret vold eller overgreb imellem borgere og medarbejdere eller borgere og borgere imellem. Medarbejdere fortæller, at de arbejder forebyggende ved fx at trække sig fra situationer, der potentielt kan føre til konfrontationer med borgerne. Medarbejderne kender borgerne og kan aflæse dem, samt tager evt. situationer op med borgerne i fredstid (fx på de ugentlige kontaktpersonmøder).
- Både forstander og medarbejdere fortæller, at der godt kan være verbale uoverensstemmelser imellem de unge. Noget der ofte sker på de sociale medier og kan omhandle små ting som fx, hvem der har taget det sidste toiletpapir. Det fortælles, at når nogle bliver uvenner, så sætter medarbejderne de unge sammen og hjælper dem til at komme overens. Som et eksempel nævnes der en episode, hvor to borgere havde en konflikt. Her blev der holdt et møde, hvor medarbejderne gav borgerne nogle værktøjer til, hvordan de fremadrettet kan forebygge, at det sker igen. Særligt en borger med ADHD kommer ofte i overensstemmelser med de andre borgere og her bliver det registreret i tilbuddets dagbogssystem, hvis der er tale om større uoverensstemmelser. Hvis det er noget, der sker ofte, fortæller medarbejderne, at det også kommer med på handleplansmøderne, så der kan laves mål for dette.
- I ft. de konflikter der foregår online, så fortæller både forstander og medarbejdere, at dette håndteres ved, at medarbejderne er tilstede online, samt har et stort fokus på de sociale medier. Herudover er borgerne gode til selv at fortælle det til medarbejderne, hvis de oplever noget, der ikke er godt, således at medarbejderne kan hjælpe dem med at løse det. Medarbejderne er opmærksomme på ikke at være konfronterende, men i stedet nysgerrige på hvad borgerne oplever, således at de kan snakke med medarbejderne om det, der er svært. Medarbejderne fortæller, at de føler sig godt klædt på digitalt, da de bl.a. har været på kursus. Desuden samarbejdes der med de pårørende, hvis der fx er en borger, der skal have slettet en video, som denne har lagt op online.
- Forstander og medarbejderne fortæller, at de pt. er ved at planlægge et temaforløb for de unge, der meget konkret vil omhandle temaer som god online kultur, hvad men kan dele online, hvem man er venner med, mobning, venskaber osv. Dette ved at sætte temaet på til beboermøderne. Herudover vil der også være fokus på, at afholde mange individuelle samtaler med borgerne. Dette da forståelsesrammen er meget forskellig fra borger til borger.
- Tilbuddet oplyser socialtilsynet om, at de fortsat har arbejds gange og procedurer for registreringer af vold og overgreb samt gældende beredskabsplan.

Organisation og ledelse

En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse. En kompetent og ansvarlig ledelse er blandt andet kendetegnet ved at drive tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, sætte rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og varetage den daglige drift. Herunder er tilbuddets brug af ikkefastansatte medarbejdere med borgerrelaterede opgaver, et væsentligt element.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiet har en hensigtsmæssig organisering, samt en kompetent og ansvarlig forstander til at lede tilbuddet. Forstander vurderes at sætte rammerne for tilbuddets udvikling og daglige drift, således at der løbende arbejdes med at styrke både faglighed og udvikling af praksis. Det er socialtilsynets vurdering, at borgerne har tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer, samt at tilbuddet benytter sig af både ekstern supervision og intern sparring. Sidstnævnte dels i medarbejdergruppen og dels på tværs af lignende tilbud i organisationen. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en lav personalegennemstrømning, samt et tilsvarende lavt sygefravær. Noget der samlet er med til at sikre, at borgerne oplever kontinuitet og struktur i hverdagen, hvilket vurderes gavnligt for kvaliteten.

Gennemsnitlig bedømmelse 4,9

Kriterium 8

Tilbuddet har en kompetent ledelse

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en kompetent og engageret forstander. I vurderingen er der lagt vægt på, at forstander har relevante kompetencer, uddannelse samt ledelseserfaring. Det vægtes videre, at forstanderen er tæt på den daglige praksis, hvilket bl.a. giver medarbejderne mulighed for at få sparring i det daglige arbejde. Det er ligeledes socialtilsynets vurdering, at tilbuddet løbende sparrer i den daglige praksis og at tilbuddet fast benytter ekstern faglig supervision. Desuden er det socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en faglige kompetent og aktiv bestyrelse, der sammen med forstander, driver tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, samt sætter rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og daglige drift.

Ansøgning om ændring af godkendelsen

Socialtilsyn Midt har den 16.05.2023 modtaget en ansøgning om ændring af Jobkollegiets godkendelse. Ansøgningen vedrører oprettelsen af en ny afdeling i Viborg, kaldet ViGør, med 19 pladser. Socialtilsynet vurderer, at Jobkollegiet har kvaliteten til, at godkendelsen kan ændres og forventer således også, at tilbuddet vil kunne opfylde kriteriet. I vurderingen er der lagt vægt på, at det via interview med forstander og kommende afdelingsleder, samt fremsendt dokumentation, fremgår, at nuværende pædagog hos Jobkollegiet vil blive ansat som lokal afdelingsleder for ViGør. Afdelingsleder vil have sin faste og daglige gang hos afdelingen i Viborg og skal her varetage afdelingens daglige drift i et tæt ledelsesmæssigt samarbejde med især Jobkollegiets forstander, men bliver også understøttet af bestyrelsen og Jysk Børneforsorg/Fredhjem. Socialtilsynet har fået tilsendt kommende afdelingsleders CV og funktionsbeskrivelse, samt interviewet forstander og kommende afdelingsleder om de ændringer som åbningen af ViGør medfører. Af det tilsendte CV fremgår det, at kommende afdelingsleder har en professionsbachelor i diakoni og socialpædagogik fra Diakonhøjskolen, har været ansat som pædagog hos Jobkollegiet siden 2018, samt er påbegyndt en diplomuddannelse ved VIA University College i 2021. Af interview og tilsendt funktionsbeskrivelse fremgår det, at forstander vil have ansvaret for Jobkollegiets samlede økonomi og personaleledelse (herunder også hos ViGør), samt at forstander vil bistå kommende afdelingsleder med visitation af borgere til afdelingen, således at godkendelsen kan overholdes. Det er socialtilsynets vurdering, at der hos Jobkollegiet er et stort ledelsesmæssigt fokus på den opgave, det er at åbne en ny afdeling. Herunder også et fokus på den opgave det er, at forstander dels skal lede en ny afdelingsleder samt nyansatte medarbejdere på afstand (se også kriterium 9 og 10). Dels at Jobkollegiets kultur og pædagogik ønskes videreført til afdelingen i Viborg. Af sammen grund oplyses det også, at Jobkollegiet har indgået et samarbejde med konsulentvirksomheden Marselisborg Consulting, hvilket socialtilsynet vurderer, vil medføre ekstern rådgivning og sparring ifm. opstarten af ViGør, samt herudover vil kunne sikre en fortsat kompetent ledelse af tilbuddet mere generelt.

Indikator 8.a

Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 8.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på fremsendt CV, hvor det fremgår, at forstanderen er uddannet pædagog og igennem en årrække har arbejdet som både pædagog og leder på forskellige tilbud inden for det sociale område. Forstanderen har siden 2010 været ansat som afdelingsleder og i 2012 blev hun ansat som forstander for Jobkollegiet. Ved bedømmelsen er der også lagt vægt på, at medarbejdere fortæller, at opleve forstanderen som en tydelig leder, der er god til at lytte og give faglige sparring. Medarbejdere oplever, at forstanderen holder sig opdateret omkring, hvad der sker på de forskellige afdelinger, b.la. ved at læse dagbogsnotater. Det oplyses videre, at forstanderen er meget synlig i sin ledelsesstil, kommer med nye idéer, både til fastansatte og studerende, og er der også af og til om aftenen for at få indblik i dagligdagen.

Indikator 8.b

Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere.

Bedømmelse 4

Bedømmelse af Indikator 8.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende forhold:

- Både forstander og medarbejdere fortæller socialtilsynet om, hvordan der er blevet etableret og planlagt ekstern faglig supervision for såvel ledelse og medarbejdere i 2023. Det fortælles, at supervisionen faciliteres af Marselisborg Consulting og fast kommer til at foregå fire gange om året af 3 timers varighed. Forstander fortæller, at supervisionen vil være udviklingsorienteret fremfor problemorienteret. Socialtilsynets bedømmelse skal se som et udtryk for, at den eksterne faglige supervision er etableret, men endnu ikke benyttet, ved tilsynsbesøget i november 2022.
- Medarbejdere fortæller, at Marselisborg Consulting også bruges på temadage for hele personalegruppen, samt at der ligeledes indhentes faglig sparring fra VISO ved behov. Senest ift. en ung borger med komplekse problemstillinger, hvor medarbejderne fik sparring på borgerens behov for øget struktur. Herudover er nogle medarbejdere uddannet i kollegial supervision, hvorfor det fortælles, at denne metode også anvendes på personalemøder som intern sparring.

Indikator 8.c

Tilbuddet har en kompetent og aktiv bestyrelse.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 8.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på nedenstående forhold:

- Bestyrelsesformanden fortæller, at de afholder 5 årlige bestyrelsesmøder og derudover afholder to møder med forældrene. Det ene møde er med hele bestyrelsen og det andet møde er med bestyrelsesformanden og forstanderen. Bestyrelsesformanden fortæller, at de som bestyrelse b.la. drøfter Jobkollegiets udvikling og forstander kan sparre med bestyrelsen. Ved bestyrelsesmøderne er generalsekretæren fra Jysk Børneforsorg med som referent, hvilket ifølge bestyrelsesformanden giver en nær kontakt til, hvad der foregår indenfor området.
- Af oversigt fremgår det, at der er 6 medlemmer af bestyrelsen, som har en bred erfaring inden for det sociale område samt erhvervslivet, hvilket bekræftes igennem dialog med bestyrelsesformanden.
- Medarbejdere fortæller, at bestyrelsen hvert halve år kommer og spiser og snakker med beboerne. Ifølge medarbejdere kan de give ting videre til medarbejderrepræsentanten eller forstanderen, såfremt de ønsker noget videre til bestyrelsen. Til personalemøder er der ifølge medarbejderen et punkt, der handler om nyt fra bestyrelsen.

Kriterium 9

Tilbuddets daglige drift varetages kompetent

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiets daglige drift varetages kompetent. I vurderingen er der lagt vægt på, at tilbuddets forstander er tæt på den daglige praksis, samt at borgerne mødes af en opgaveløsning, der varetages af kompetente medarbejdere med relevante kompetencer og uddannelser, samt herudover har viden og erfaring med målgruppen. Ledelsesmæssigt vurderes der at være fokus på løbende at kvalificere og udvikle den pædagogiske indsats, som borgerne mødes af. Nye medarbejdere introduceres til tilbuddets kultur, tilgange og målgruppe via et struktureret on-bording forløb og tilbuddets medarbejdere modtager løbende kompetenceudvikling og faglig sparring, herunder eksempelvis via målgrupperrelevante kurser/efteruddannelser og øvrige tiltag. Borgerne giver udtryk for, at de får den hjælp og kontakt, som de hver især har behov for. I tilbuddet er der faste medarbejdere tilstede i dag- og aften, og i hvert hus bor der ligeledes en støttebeboer, som agerer rollemodel og er socialt tilstede sammen med borgerne. Det er socialtilsynets vurdering, at borgerne ved, hvem de kan kontakte ved behov. Desuden vurderes tilbuddets personalegennemstrømning og sygefravær at ligge lavt, ligesom der ikke anvendes ikkefastansatte medarbejdere/vikarer i tilbuddet, hvilket samlet vurderes positivt ift. borgernes oplevelse af kontinuitet og stabilitet i den indsats, de mødes af.

Ansøgning om ændring af godkendelsen

Socialtilsyn Midt har den 16.05.2023 modtaget en ansøgning om ændring af Jobkollegiets godkendelse. Ansøgningen vedrører oprettelsen af en ny afdeling i Viborg, kaldet ViGør, med 19 pladser. Socialtilsynet vurderer, at Jobkollegiet har kvaliteten til, at godkendelsen kan ændres og forventer således også, at tilbuddet vil kunne opfylde kriteriet. I vurderingen er der lagt vægt på, at Jobkollegiets forstander vil være tæt på den daglige praksis og herunder sikre, at tilbuddets daglige drift varetages kompetent af en lokal afdelingsleder for ViGør. Dette i et tæt ledelsesmæssigt samarbejde forstander og kommende afdelingsleder imellem (se også kriterium 8). Tilbuddet oplyser i ansøgningen, at der skal ansættes uddannet personale til at varetage den socialpædagogiske opgave hos ViGør og under interview med forstander og kommende afdelingsleder fremgår det, at der vil være kompetente medarbejdere til stede på afdelingen alle ugens dage. Dette i det omfang som borgerne har behov for det (dvs. også nat til at starte med). Det oplyses, at de nyansatte medarbejdere vil blive introduceret til Jobkollegiets kultur og tilgange, samt understøttet i at varetage den socialpædagogiske opgave ved, at medarbejdere fra Jobkollegiets andre afdelinger til en start vil tage vagter i Viborg. Noget der i følge tilbuddets indsendte ansøgning, skal "(...) hjælpe med at sikre faglighed og kultur i den nye personalegruppe" (se også kriterium 10). Under interview med forstander og kommende afdelingsleder oplyses det, at forstander også vil indgå i normeringen hos ViGør det første halve år, ligesom der ønskes en støttebeboer, som kan agere rollemodel og være socialt til stede sammen med borgerne i hverdagen. Samlet set vurderer socialtilsynet, at dette vil være med til at sikre kontinuitet, faglighed og kulturoverlevering hos den nye personalegruppe i Viborg, samt herudover vil kunne sikre, at tilbuddets daglige drift mere generelt varetages kompetent.

Indikator 9.a

Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til medarbejdere med relevante kompetencer.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Medarbejdernes kompetencer

- Af tilsendt medarbejderoversigt og vagtplan fremgår det, at der i tilbuddet er 12 medarbejdere (inkl. forstander) ansat på varierende timeantal, der løser borgerrettede opgaver. Hertil kommer pædagogstuderende, der løbende er i praktik i tilbuddet (se også indikator 10a).
- Med henvisning til indikator 10a fremgår det, at tilbuddets faste medarbejdere besidder socialfaglige kompetencer, der er målgrupperrelevante. Dette da de har relevante uddannelsesmæssige baggrunde, som eksempelvis pædagog og ergoterapeut, og/eller viden, erfaring, kurser og efteruddannelse der matcher borgernes behov. Medarbejdernes kompetencer holdes desuden løbende ajour via eksempelvis videreuddannelse og faglig sparring på personalemøder.
- På tilsynsdagen taler socialtilsynet med en række borgere om deres oplevelser af at møde medarbejdere med relevante kompetencer. Det generelle indtryk er her, at borgerne synes tilfredse med medarbejdernes kompetencer, da flere giver udtryk for, at medarbejderne er dygtige og imødekommende, men samtidig stiller krav til dem. Borgere fortæller endvidere, at de alle har en fast kontaktperson, som de bl.a. har et ugentligt k-møde med. Flere borgere fortæller, at det er denne person, de har en særlig tæt kontakt til og at hvis der er noget, der eksempelvis fylder, så tager de det gerne med til et K-møde. Borgere fortæller ligeledes, at hvis deres kontaktperson er fraværende i længere tid, fx pga. sygdom eller ferie, så bliver der sat en anden kontaktperson på.

Medarbejderdækning

- Af tilbuddets tilsendte vagtplan ses det, at der er medarbejderdækning fra kl. 7-22 på hverdage samt kl. 12-22 i weekender samt på helligdage. Der er typisk 2 medarbejdere til stede om morgenen og 4 medarbejdere til stede om aftenen. Der er ingen nattevagt i tilbuddet.
- Ifm. tilsynsbesøget oplyses det, at medarbejdergruppen kører ud fra Skovbakkevej og dækker ind på alle tilbuddets afdelinger i både Brabrand og Viby. Medarbejderne er ca. lige meget på hver afdeling, kan være kontaktperson for borgere fra alle afdelinger, samt har det samme kendskab til de borgere, der bor i tilbuddet. Typisk er der 1 medarbejder til stede på hver matrikel, men medarbejderne hjælper gerne hinanden på tværs af afdelingerne, hvis der opstår et behov for det, og kan sparre med hinanden telefonisk eller mødes fysisk. Opstår der et behov for personaleskifte, kan medarbejderne ligeledes bytte afdeling på dagen.
- Adspurgt fortæller medarbejdere og borgere samstemmigt, men hver for sig, at borgerne kan kontakte medarbejderne telefonisk i arbejdstiden (fx hvis der ikke fysisk er en medarbejder til stede på afdelingen). Udenfor medarbejdernes arbejdstid kan borgerne enten kontakte hinanden eller den støttebeoer, der bor på afdelingen, fx hvis de akut har brug for hjælp, og/eller ringe til tilbuddets forstander eller en anden navngiven medarbejder (fx om natten).
- Socialtilsynet observerer, at der i hvert hus er en tavle, hvor det fremgår, hvilke medarbejdere der er på arbejde og hvornår, og en borger fortæller ligeledes socialtilsynet følgende: *"På min telefon har jeg indkodet de forskellige huses nummer og så kan jeg bare ringe til et af husene"*. En anden borger fortæller, at denne synes, det er lidt forvirrende, hvis det ikke står på tavlen, hvem der kommer, og socialtilsynet bemærker i denne forbindelse, at flere tavler ikke stemmer overens med de medarbejdere, der er fysisk tilstede på de enkelte matrikler. Adspurgt til dette tilkendegiver forstander og medarbejder, at det kan være en udfordring at holde tavlerne opdateret. Nogle gange får borgere fx skrevet de forkerte medarbejdere på tavlen og andre gange kan borgere lave om på tavlen, hvis de eksempelvis har et ønske om en anden medarbejder.
- På hver matrikel bor der en støttebeoer, der ifølge tilbuddets hjemmeside *"(...) er et ressourcestærkt og socialt engageret ungt menneske, der bor sammen med de unge"* og *"(...) hvor den primære funktion er at være rollemodel og være socialt tilstede sammen med beboerne"*. Af vagtplanen kan socialtilsynet se, at en støttebeoer har aftenvagter på den afdeling, denne bor på. Noget der understøttes af oplysninger fra tilbuddets hjemmeside, hvor det er beskrevet, at man som støttebeoer har fire vagter i løbet af fire uger. Herunder én weekendvagt. På tilsynsdagen taler socialtilsynet med en støttebeoer, der fortæller, at denne ikke udfører pædagogisk arbejde eller dokumenterer. I stedet hygger denne med borgerne, handler ind og/eller går ture med borgerne, når denne er på vagt.
- Ifølge interview med forstander og medarbejder fremgår det, at der ingen ikkefastansatte medarbejdere/vikarer er i tilbuddet. Ved sygdom og ferie dækker medarbejderne ind for hinanden og forstander kan også tage enkelte vagter på de forskellige afdelinger. Dette understøttes af oplysninger fra tilbuddets drejebog, hvor følgende fremgår: *"Ved sygdom, eller andet fravær på Jobkollegiet, dækkes der ind for hinanden i videst muligt omfang. Der kan ved behov indkaldes en vikar"*. Adspurgt til, hvilke vikarer der her er tale om, svarer forstander og medarbejder, at det er nogle personer fra netværket, der spørges. Dette kan fx være medarbejdere ansat på et lavt timeantal, eller tidligere studerende som kender tilbuddet, samt har en relation til borgere og medarbejdere.

Rekruttering og introduktion af nye medarbejdere

- Ifm. tilsynsbesøget oplyser forstander og medarbejder, at tilbuddet har ansat to nye faste medarbejdere i foråret 2023, samt herudover skal have ansat endnu en ny medarbejder. Når tilbuddet rekrutterer, er dette ofte tidligere studerende, som vurderes at kunne passe ind i den kultur og have den faglighed, som er efterspurgt hos Jobkollegiet. Med henvisning til indikator 10a oplyses det ligeledes, at alle nye medarbejdere (inkl.

studerende og støttebeboere) gennemgår et on-boarding forløb, hvor de bliver introduceret til arbejdet i tilbuddet og herunder de individuelle behov for hjælp og støtte, som borgerne har.

Indikator 9.b

Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

- Personalegennemstrømningen er ikke højere end sammenlignelige arbejdspladser.
- Leder oplyser, at der ikke har været fratrædelser, men at der kun har været ansættelser. Blandt andet som følge af udvidelsen, hvor tilbuddet desuden også har fået endnu en studerende.

Indikator 9.c

Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

- Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på et højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.
- Medarbejder fortæller, at han er glad for at komme på arbejde og oplever, at der tales om tingene. Fx er der en trivselsrunde på personalemøderne. Videre fortæller medarbejderen, at der har været kontakt med en tidligere kollega, som har været sygemeldt. Dette for at høre om vedkommende har manglet noget fra lederen eller kollegaerne, som de kan gøre bedre, hvis der skulle komme sygemeldinger. Ifølge medarbejderen har det resulteret i, at der i deres ambulancebrev er tilføjet, om man vil kontaktes af kollegaer.

Indikator 9.d

Brugen af ikkefastansatte medarbejdere er hensigtsmæssig i forhold til at sikre, at tilbuddet er i stand til at tilrettelægge og udøve en systematisk pædagogisk indsats.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 9.d

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen lægges der vægt på følgende:

- Borgere, medarbejdere og forstander fortæller enstemmigt om, hvordan der ikke anvendes ikkefastansatte medarbejdere, eller vikarer, i tilbuddet.
- Forstander og medarbejdere fortæller, at medarbejderne i stedet dækker ind for hinanden ved sygdom, ferie eller andet. Efterfølgende afspadseres timerne.
- Socialtilsynet ser i tilbuddets årsrapport, at der i 2023 er afsat et årsværk til brug af vikarer. Adspurgt til dette fortæller tilbuddets forstander, at tilbuddet har valgt, at de i 2023 ikke vil have nogle studerende. I stedet har de ansat en fast vikar i et år, der skal dække timerne ind.

Kompetencer

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Herunder skal børn og unge sikres en tryk hverdag og opvækst med nære og stabile relationer. Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes. Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.

Vurdering af tema

Det er Socialtilsyn Midts vurdering, at Jobkollegiets medarbejdere har de kompetencer, og herunder den viden og den erfaring, der er nødvendig ift. tilbuddets målsætning og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Medarbejderne er generelt erfarne indenfor området, er socialfagligt kompetente og tilegner sig løbende faglig viden via videreuddannelse, kurser og sparring. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne møder borgerne på en respektfuld og anerkendende måde, hvor der er en forståelse for den enkeltes behov og forudsætninger, samt et relevant fokus på borgernes retssikkerhed. Medarbejderne anvender faglig relevante tilgange og metoder, herunder en relationel- og anerkendende tilgang, der er medvirkende til at fremme borgernes trivsel og udvikling, samt imødekomme borgernes individuelle ønsker og behov. Desuden er det socialtilsynets vurdering, at medarbejderne er engagerede og reflekterede, samt inddrager relevant viden og erfaring, når den faglige praksis løbende udvikles til gavn for borgerne.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 10

Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at Jobkollegiets medarbejdere samlet set besidder de relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer, som dels gør dem i stand til at opbygge gode relationer til borgerne og dels gør dem i stand til at yde borgerne en individualiseret indsats, der både tager udgangspunkt i tilbuddets metoder og den enkelte borgers ønsker, behov og funktionsniveau. Vurderingen er, at tilbuddets fælles kultur og on-bording forløb for nyansatte medarbejdere er med til at sikre faglighed og kontinuitet i opgaveløsningen, samtidig med at tilbuddet har fokus på at skabe en god og ligeværdig relation til den enkelte borger. Noget som sammen med medarbejdernes faglige kompetencer er med til at understøtte borgernes trivsel og udvikling i praksis. Ud fra tilbuddets indsendte budget og medarbejdernes kompetenceoversigt er det desuden socialtilsynets vurdering, at de afsatte midler bliver anvendt relevant til kompetenceudvikling for medarbejderne, og i dialogen med tilbuddets forstander, medarbejdere og borgere kan socialtilsynet se, hvordan medarbejdernes erhvervede viden omsættes til praksis. Dette til gavn for tilbuddets faglige indsats omkring borgerne. Vurderingen er, at medarbejderne løbende tilføres relevant og opdateret viden om målgruppens behov og tilbuddet metoder, samt at dette afleder faglig refleksion i medarbejdergruppen mhp. forbedring og justering af den pædagogiske indsats, der ydes ift. den enkelte borger.

Ansøgning om ændring af godkendelsen

Socialtilsyn Midt har den 16.05.2023 modtaget en ansøgning om ændring af Jobkollegiets godkendelse. Ansøgningen vedrører oprettelsen af en ny afdeling i Viborg, kaldet ViGør, med 19 pladser. Socialtilsynet vurderer, at Jobkollegiet har kvaliteten til, at godkendelsen kan ændres og forventer således også, at tilbuddet vil kunne opfylde kriteriet. I vurderingen er der lagt vægt på oplysninger fra tilbuddets ansøgning, samt interview med Jobkollegiets forstander og kommende afdelingsleder for ViGør, der beskriver, at afdelingens nyansatte medarbejdere vil have en relevant uddannelsesmæssig baggrund, samt vil blive klædt relevant på ift. at kunne varetage målgruppens behov samt arbejde ud fra tilbuddets værdier og metoder. Dette dels via deltagelse i et struktureret on-boarding forløb og dels ved at Jobkollegiets ledelse og øvrige faste medarbejdere vil være tæt på afdelingens praksis. I relation til dette fremgår bl.a. følgende af tilbuddet ansøgning: "*Personale fra Jobkollegiet vil til en start tage vagter i Viborg for at hjælpe med at sikre faglighed og kultur i den nye personalegruppe. Der skal ansættes personale til at varetage den socialpædagogiske opgave på det nye tilbud. Der vil kun blive ansat uddannet personale*". Af Jobkollegiets indsendte budget for 2023 fremgår det, at der økonomisk er afsat midler til, at afdelingens medarbejdere kan modtage relevant kompetenceudvikling, hvilket socialtilsynet samlet set vurderer, er medvirkende til, at der kan sikres den rette faglighed og kontinuitet i den opgaveløsning, som afdelingens borgere mødes af. Dette både fagligt, relationelt og personligt.

Indikator 10.a

Medarbejdergruppen, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Medarbejdernes uddannelsesmæssige baggrunde

- Ifm. tilsynsbesøget har socialtilbuddet modtaget en medarbejderoversigt, der viser, at der samlet set er fastansat en høj andel af faguddannede medarbejdere hos Jobkollegiet. Fordelingen er som følgende:
 - 8 pædagoger er ansat på 20-37 timer pr. uge.
 - 1 ergoterapeut er ansat på 37 timer pr. uge.
 - 1 kok er ansat på 25 timer pr. uge.
 - 2 pædagogstuderende er ansat på 15 timer pr. uge.
 - 1 psykomotorisk terapeut er ansat på 12 timer pr. uge.
 - 1 pedel er ansat på 10 timer pr. uge.
- Adspurgt fortæller forstander og medarbejder, at den ansatte pedel og kok ikke løser pædagogiske opgaver i direkte relation til borgerne. Pt. er kokken en del af et on-bording forløb, hvor denne bl.a. skal lære borgerne at kende, men planen er, at denne på sigt skal understøtte tilbuddets viden om mad og sundhed, borgernes madlavning samt udarbejde madplaner og opskrifter der er tilpasset borgernes forudsætninger/udfordringer mm.
- Ifølge medarbejderoversigten har tilbuddet ingen ikkefastansatte medarbejdere tilknyttet, hvilket på tilsynsdagen bekræftes via interview med medarbejder og forstander (se også indikator 9a).

Medarbejdernes erfaring og viden

- Af medarbejderoversigten ses det, at over halvdelen af medarbejdergruppen har været ansat i tilbuddet i over 3 år og således har stor efterfaring med målgruppen.
- Af tilbuddets drejebog fremgår følgende: *"Jobkollegiet ønsker, at alle medarbejdere holder sig opdateret på viden og vægter videreuddannelse højt"*. Herunder fremgår det på Tilbudsportalen, at *"medarbejdere på Jobkollegiet har socialpædagogisk uddannelse, vejlederuddannelse for studerende samt får tilbudt diplomuddannelse efter 1 års ansættelse"*. Oplysningerne understøttes af en tilsendt medarbejderoversigt, hvor det fremgår, at de fastansatte medarbejdere har forskellige videreuddannelser. Dette både afsluttede og igangværende diplomuddannelser, praktikvejlederuddannelse for pædagogstuderende, førstehjælpsinstruktøruddannelse, kursus i mindfulness og yoga, samt kostvejlederuddannelse. Endvidere fortæller forstander og medarbejder på tilsynsdagen, hvordan alle medarbejdere har individuelle kompetencer (fx ift. førstehjælp eller videoproduktion), som de bruger sammen med de unge, ligesom der også løbende hentes specialviden ind, når tilbuddet eller medarbejderne oplever at mangle konkret viden.
- På tilsynsdagen fortæller forstander, at baggrunden for at alle medarbejdere skal være uddannet praktikvejleder er, at Jobkollegiet hvert år har ca. 4 pædagogstuderende i praktik. Tilbuddet har haft en pause med praktikanter, grundet implementering af et nyt on-boarding forløb, men det er i følge forstander planen, at der skal komme studerende igen ved udgangen af året. Forstander fortæller, at det gode ved at have studerende bl.a. er, at de stiller spørgsmål til praksis. Ligeledes fortæller forstander, at der hvert år er to medarbejdere afstede på en diplomuddannelse. Enkelte moduler er fastlagte på forhånd, men resten kan skræddersyes efter det behov for viden, som tilbuddet og den enkelte medarbejder har. Uddannelsen vil dog altid indeholde et modul i ledelse, således at medarbejderne kan lære at tage ansvar og være selvledende ind i jobbet hos Jobkollegiet.
- Forstander og medarbejder fortæller, at der sammen med konsulentvirksomheden Marselisborg Consulting er blevet udarbejdet et struktureret on-boarding forløb, som alle tilbuddets nye medarbejdere (inkl. studerende og støttebeboere) skal gennemgå for at opnå viden og erfaring med tilbuddets målgruppe og metoder. Det første halve år er nye medarbejdere således 'under oplæring' og forløbet indeholder bl.a. følvagter, mentorsamtaler, videoer med tilbuddets forskellige tilgange osv.
- Videre fortæller forstander og medarbejder, hvordan medarbejdergruppens viden løbende holdes ajour via faglige drøftelser, vidensdeling og opkvalificering på møder som fx personalemøder og pædagogiske rum. I tilbuddet er der en kultur for, at alle er opmærksomme på hinandens praksis og stiller nysgerrige spørgsmål til det, de ser eller læser. Som et eksempel nævnes det, at anderkendelse har været et fagligt tema på et personalemøde, men at der bl.a. også har været faglige drøftelser af, hvilken betydning det har ift. borgernes selvstændighed og tilbuddets målsætning, hvis en medarbejder eksempelvis vælger at køre en borger, fremfor i stedet at hjælpe denne til at tage bussen.
- På tilsynsdagen observerer socialtilsynet, hvordan mange borgere støttes via visuelle skemaer samt en strukturpædagogisk tilgang. En medarbejder udtaler i denne forbindelse, at målgruppen oftest har brug for visuel struktur og forudsigelighed for at kunne udvikle sig.

Indikator 10.b

Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne, herunder ikkefastansatte medarbejdere, har relevante kompetencer.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 10.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. I bedømmelsen er der lagt vægt på følgende:

Borgerperspektiv

- På tilsynsdagen spørges borgere fra de forskellige afdelinger ind til, hvorvidt de oplever at blive mødt af medarbejdere med relevante kompetencer og her giver borgerne på forskellig vis udtryk for, at de oplever, at medarbejderne er dygtige og kompetente i samspillet med dem. Borgere fortæller, at de bl.a. mødes med deres kontaktperson på ugentlige k-møder, og de kommer ligeledes med flere eksempler på, hvordan de på møderne kan drøfte det, der fylder. Borgere fortæller ligeledes, at medarbejderne taler med dem om, hvordan de kan understøtte, at individuelle mål/delmål kan opnås via eksempelvis et fokus på den enkelte borgers motivation.
 - Som et eksempel på ovenstående fortæller en kvindelig borger om, at hun har haft en sundhedssamtale med en medarbejder, hvor de sammen har talt om, hvordan medarbejderne kan hjælpe hende med at tabe sig. Borgeren fortæller, at de under samtalen har aftalt, at medarbejderne skal minde hende om at gå ture i hverdagen og spise en stor portion salat til aftensmad. Borgeren fortæller, at de ligeledes har snakket om, hvordan borgeren kan motiveres til at nå sit ønske om vægttab: "*Jeg har et mål og hvis jeg taber 2 kg., skal jeg i biffen og hvis jeg taber 10 kg., skal jeg i tivoli*". Socialtilsynet observerer, at borgeren virker motiveret, imens hun glad fortæller om de aftaler, der er lavet med medarbejderen.
 - Som et andet eksempel fortæller en mandlig borger og en medarbejder sammen socialtilsynet om, hvordan de på ugentlige k-møder snakker om den kommende uge og sammen laver et ugeskema, der strukturerer og visualiserer aftalerne, således at borgeren hjælpes til ikke at lave for mange aftaler i hverdagen. Socialtilsynet observerer, at medarbejderen taler med borgeren på en ligeværdig måde, således at borgeren fremstår som det individ, han er.

Socialtilsynets observationer

- Under tilsynsbesøget er socialtilsynet i dialog med medarbejdere på de forskellige afdelinger og observerer her, at borgerne bliver omtalt på en respektfuld og anerkendende måde, når der fortælles om hverdagen og tilgangen i tilbuddet. Samme etik genfindes i den dokumentation, der er fremsendt vedr. borgerne ifm. tilsynsbesøget, hvor det med positiv vægtning bemærkes, at medarbejderne er gode til at inddrage borgerne og gå i dialog med dem, når der fx foretages dagbogsnotater.
- På tilsynsdagen observeres det, hvordan der bliver drukket kaffe i et hus, lavet mad i to huse, samt spist aftensmad i et fjerde hus. Alle steder går medarbejderne i dialog med borgerne om hverdagen og de ting, de hver især har brug for hjælp til. I samspillet observerer socialtilsynet, at borgerne mødes individuelt og med anerkendelse og forståelse, samtidig med at det også observeres, at borgerne guides og vejledes til at udføre opgaverne så selvstændigt som muligt.
 - Som et konkret eksempel på ovenstående observeres det i et hus, at to borgere skal lave tarteletter, men har svært ved selvstændigt at følge de opskrifter, der er printet ud til dem. Medarbejderen hjælper og støtter de to borgere individuelt ift. de enkelte delprocesser. Den ene borger får således hjælp til at læse opskriften og den anden borger får tegnet, hvad denne skal gøre. Begge borgere udfører derefter de opgaver, de har fået fortalt og medarbejderen fortæller, at hun bl.a. bruger grafisk facilitering til at understøtte det sagte.
 - Som et andet eksempel observeres det under aftensmaden, at en borger ikke ønsker at spise med. En medarbejder går her i dialog med borgeren og spørger nysgerrigt ind til, hvorfor borgeren ikke ønsker at spise maden. Da borgeren fortæller, at det er pga. kødet, taler medarbejderen anerkendende med borgeren om, hvilke handlemuligheder denne har. Herunder at borgeren fx selv kan tage en snak med de andre borgere i huset og fortælle dem, at han fremover ønsker mad uden kød til aftensmad.

Fysiske rammer

De fysiske rammer udgør en central del af et tilbud, både som ramme om borgernes liv og som ramme om den indsats, der finder sted. Det er derfor væsentligt, at tilbuddets omgivelser, indretning, faciliteter og stand understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen, herunder at de fysiske rammer inde og ude tilgodeser borgernes trivsel og tryghed samt ret til privatliv.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer understøtter borgernes særlige behov. Borgerne giver udtryk for at trives med de fysiske rammer. Borgerne har alle egne værelser, hvor de deler toilet og bad med 2-3 andre borgere eller har egen lejlighed. Borgerne har mulighed for at have et socialt fællesskab, ligesom de kan trække sig tilbage på deres værelse eller lejlighed, som er individuelt indrettet efter den enkeltes ønsker og behov.

Gennemsnitlig bedømmelse 5,0

Kriterium 14

Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel. Der er ved vurderingen lagt vægt på, at fællesarealerne generelt fremtræder rummelige og imødekommende overfor borgernes særlige behov. Borgerne har egne lejligheder med eget minikøkken og bad eller eget værelse, hvor der deles toilet/badeværelse med 2-3 andre borgere. Tilbuddets 4 afdelinger ligger både bynært og tæt på naturen.

Ansøgning om ændring af godkendelsen

Socialtilsyn Midt har den 16.05.2023 modtaget en ansøgning om ændring af Jobkollegiets godkendelse. Ansøgningen vedrører oprettelsen af en ny afdeling i Viborg, kaldet ViGør, med 19 pladser. Socialtilsynet vurderer, at Jobkollegiet har kvaliteten til, at godkendelsen kan ændres og forventer således også, at tilbuddet vil kunne opfylde kriteriet. Socialtilsynet har besigtiget de fysiske rammer ifm. behandlingen af ændringen, fået tilsendt relevant data, samt interviewet Jobkollegiets forstander og kommende afdelingsleder for ViGør, og vurderer samlet set afdelingens fysiske rammer som værende egnet til borgere indenfor tilbuddets målgruppe, samt den pædagogiske indsats som Jobkollegiet ønsker at levere i Viborg. Afdelingens fysiske rammer kommer til at være beliggende på 2. sal i et område med div. uddannelsesinstitutioner, busforbindelser og med kort afstand til Viborg bymidte, stadion, fitness og div. indkøbsmuligheder. Lejlighederne er fordelt på to gange og består af hhv. 1- og 2-værelses lejligheder på 32-50 kvm. Alle med eget køkken og eget bad/toilet. Herunder oplyser tilbuddet, at én af lejlighederne skal benyttes til kontorfaciliteter for medarbejderne og at der i én af lejlighederne skal bo en støttebeboer. Imellem de to gange med lejligheder er der et fælles køkkenalrum, en udendørs tagterrasse, et fælles toilet samt en kommende fællestue. Jobkollegiet har indsendt en plan for renovering af både lejligheder og fællesområder, samt oplyser i det indsendte ansøgningsskema, at formålet med fællesarealerne er at understøtte fællesskabet blandt beboerne. Noget socialtilsynet vurderer, både kan være med til at understøtte borgernes udvikling og trivsel, men også den indsats som Jobkollegiet leverer.

Indikator 14.a

Borgerne trives i de fysiske rammer.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 14.a

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at:

- Socialtilsynet så ved rundvisningen, at afdelingerne har et individuelt præg og varierer i størrelse og funktionalitet. Fælles for de 4 afdelinger er, at fællesarealerne virker hjemmelige, lyse og imødekommende. 3 af tilbuddets afdelinger (Jobkollegiet), er i ældre huse, som er forskelligt indrettet. 3 borgere fortæller, at de trives i de fysiske rammer og at de har indflydelse ift. indretningen og indkøb til fællesarealerne.
- Borgerne i 3 afdelinger har eget værelse og deler toilet/badeværelse med 2-3 andre borgere. Afd. Værket har egne 2 vær. lejligheder med eget minikøkken, bad og toilet samt adskilt køkken/spisestue og fællesrum. 1 borger fra Værket fortæller, at denne er ovenud tilfreds med lejligheden (se evt. indikator 14.b).
- Både medarbejdere og borgere fortæller, at der ofte er besøg på tværs af tilbuddets 4 afdelinger.

Indikator 14.b

De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 14.b

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at:

- Borgerne er glade for deres værelser og lejligheder og fortæller i dialogen med socialtilsynet, hvad de lægger vægt på i de fysiske rammer. 1 borger fra Værket fortæller, at der er meget fred og ro i tilbuddet: *"Der er lydefri vægge, og jeg er rimelig tit i fællesstuen, og jeg kan tale med personalet, hvis jeg vil, det er rart at være derude. Jeg elsker min lejlighed"*, fortæller borgeren glad.
- Ved rundvisningen i afdelingerne bedømmes fællesarealerne at være indrettet med plads til socialt samvær. Der er hængt tavler op, hvor borgerne kan se, hvem der kommer på arbejde, hvad de skal spise og andre informationer, der vurderes at være nyttige for dem. På en af afdelingerne er der indrettet et rum til massage af borgerne.

Indikator 14.c

De fysiske rammer afspejler, at tilbuddet er borgernes hjem.

Bedømmelse 5

Bedømmelse af Indikator 14.c

Indikatoren bedømmes opfyldt i meget høj grad. Ved bedømmelsen er der lagt vægt på, at:

- Socialtilsynet observerede ved tilsynet, at 1 borgers værelse var personligt indrettet ud fra dennes ønsker og behov. Det samme gør sig gældende for fællesarealerne, som fremstår hyggelige og individuelt indrettet.
- I samtlige afdelinger er der indrettet med sofaer og hyggeluge, og dermed med forskellige løsninger hvad angår borgernes muligheder for at samles. I nogle af afdelingerne hænger billeder af borgerne, både portrætter af borgerne og fra fester og udflugter.
- Ved afd. Værket har borgerne dørtелефoner i lejligheden og i kælderen eget depotrum med mulighed for opbevaring.

Økonomi

Økonomi

Vurdering af tema

Konklusion

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomi er gennemsigtig og bæredygtig samt at forholdet mellem prisen og den socialfaglige kvalitet er rimeligt. Dette medfører, at socialtilsynet samlet set konkluderer, at tilbuddets økonomi understøtter en stabil anbringelse af borgere.

Vurderingsbaggrund

Vi har vurderet økonomien ud fra det godkendte budget for 2023 og tilbuddets reviderede regnskab for 2021. Det vurderede budget for 2023 indeholder desuden de økonomiske forventninger ifm. tilbuddets udvidelse med en ny plads.

Begrundelser

Økonomisk bæredygtighed

Vi har lagt 3 væsentlige forhold til grund for vurderingen:

- Tilbuddets regnskab viser en soliditetsgrad på ca. 80,5% og en egenkapital på ca. 3,4 mio. kr.
- Budgettet for 2023 viser et overskud på ca. 4,7% af omsætningen ud fra en forventet belægning på ca. 95%.
- Tilbuddets økonomiske bæredygtighed medfører, at der ikke er grundlag for budgettering med yderligere konsolidering fremadrettet fra og med budgetåret 2024.

Sammenhæng mellem pris og kvalitet

Vi vurderer, at der er sammenhæng mellem pris og kvalitet af 3 grunde:

- Den økonomiske ramme i budgettet giver grundlag for den fornødne kvalitet i tilbuddet.
- Der er et rimeligt forhold mellem forventet omsætning og forventede omkostninger.
- Der er ikke indikationer på at budgettet indeholder uvedkommende omkostninger.

Økonomisk gennemsigthed

Den økonomiske gennemsigthed understøttes af 3 væsentlige forhold:

- Revisor har ikke haft væsentlige bemærkninger til regnskab og regnskabsnøgletal.
- Budgettet hænger sammen med tilbuddets øvrige indberetninger på Tilbudsportalen.
- Økonomien afspejler de faktiske forhold ved socialtilsynets tilsynsbesøg.

Øvrige bemærkninger om tilbuddets økonomi

Tilbuddets budget for 2023 viser:

- En omsætningsstigning på ca. 4,8%. Dette modsvares af en omkostningsstigning på ca. 0,1%.
- En omsætning på ca. 9,2 mio. kr.
- Et overskud på ca. 435.000 kr.
- At ca. 53,6% af omkostningerne forventes anvendt på borgerrettet personale og borgerrelaterede aktiviteter.

Tilbuddets regnskab for 2021 viser:

- En omsætning på ca. 12,5% mindre end forventet i budgettet.
- At personaleomkostningerne blev ca. 10% lavere end forventet i budgettet.
- At tilbuddet kun anvendte ca. 17% af de afsatte midler til kompetenceudvikling.
- Et faktisk underskud på ca. 2,6% af omsætningen.

Økonomi 1

Er tilbuddet økonomisk bæredygtigt?

Bedømmelse af kriterium

Tilsynet vurderer, at der er sammenhæng mellem omsætning og omkostninger i budgettet, samt at det budgetterede overskud understøtter den fremtidige økonomiske bæredygtighed i tilbuddet.

Tilbuddets regnskab viser en egenkapital på ca. 3,4 mio. kr., hvilket vurderes fuldt ud tilstrækkeligt til opretholdelse af økonomisk bæredygtighed henset til tilbuddets alder og specialiseringsgrad. Der er således intet grundlag for at budgettere med yderligere konsolidering fremadrettet.

Økonomi 2

Giver tilbuddets økonomi mulighed for den fornødne kvalitet i forhold til prisen og målgruppen?

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at det godkendte budget har en økonomisk ramme, der kan understøtte et tilstrækkeligt niveau i forhold til tilbuddets målgruppe for så vidt angår personalenormering, borgerrettede aktiviteter og kompetenceudvikling af personalet.

I budget 2023 anvendes ca. 53,6% af tilbuddets samlede omkostninger til borgerrelateret personale og – aktiviteter. I 2022 var tallet ca. 63%.

Økonomi 3

Er der gennemsigtighed med tilbuddets økonomi?

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets økonomi er gennemsigtig for tilsynet i det omfang Lov om socialtilsyn lægger op til.

Ved vurderingen har tilsynet lagt vægt på 3 forhold:

- Tilbuddets budget og regnskab er aflagt i overensstemmelse med lov om socialtilsyn og tilhørende bekendtgørelser.
- Revisor har ikke anført forbehold eller væsentlige supplerende oplysninger i tilbuddets regnskab og revisionsprotokol.
- Tilbuddets økonomiindberetninger har ikke givet anledning til bemærkninger udover de i konklusionen anførte.

Spindelvæv



Spindelvævet afspejler socialtilsynets gennemsnitlige vurdering af kvaliteten i tilbuddet fordelt på syv temaer. Formålet med illustrationen er, at give tilbuddet et overbliksbillede af socialtilsynets vurdering på baggrund af den samlede rapport. De (scoringerne) repræsenterer derfor ikke det fulde indblik i tilsynet. Spindelvævet er først og fremmest ment som et dialogredskab mellem socialtilsynet og tilbuddet.

Datakilder

Kilder

- CV på ledelse/medarbejdere
- Borgeroversigt
- Kompetence og anciennitetsoversigt
- Høringssvar
- Øvrige dokumentkilder
- Hjemmeside
- Ansøgning om ændring
- Godkendelsesbrev
- Budget
- Medarbejderoversigt
- Arbejdsplan
- Dokumentation
- Tilbudsportalen
- Andet
- Tidligere tilsynsrapport

Beskrivelse

Arbejdsplan for ugerne 22 og 23 samt dagbogsnotater vedr. 4 borgere for uge 22 og 23.

Interviewkilder

Kilder

- Borgere
- Ledelse
- Medarbejdere

Beskrivelse

1 forstander og 1 medarbejder er blevet interviewet. Herudover har socialtilsynet været i dialog med de borgere og medarbejdere, der på tilsynsdagen var til stede på de enkelte afdelinger.

Observationskilder

Kilder

- Borgere
- Medarbejdere
- Ledelse

Beskrivelse

Socialtilsynet har været på rundvisning i tilbuddets fysiske rammer, hvor medarbejdernes praksis sammen med borgerne er blevet observeret.