

## 2 OM TILSYNET

Tilsynsførende	Jon Brohuus, <a href="mailto:job10@helsingor.dk">job10@helsingor.dk</a> Karen Anja Iversen, <a href="mailto:kai06@helsingor.dk">kai06@helsingor.dk</a>
Diverse datoer for tilsynet	Tilsynet er varslet: 20. september 2022 Tilsynet er gennemført: 28. oktober 2022
Lovgrundlag	Helsingør Kommune er forpligtet til at føre tilsyn med sociale tilbud, jf. Servicelovens § 148a. Tilsynet omfatter vurdering af både indhold og kvalitet af tilbuddet.
Tilsynsrapporten	Vurderingen er endvidere baseret på oplysninger i Tilbudsportalen samt øvrigt skriftligt materiale og er et øjebliksbillede af tilbuddet pr. 28-10-2022.  Efter tilsynet vil tilsynsrapporten blive fremsendt tilbuddet. De interviewede har mulighed for at kommentere rapporten. Eventuelle faktuelle fejl rettes herefter, og øvrige kommentarer skrives til sidst i tilsynsrapporten. Det er lederens ansvar at gøre tilsynsrapporten tilgængelig for alle tilsynets deltagere.

### 2.1 Tilsynsmetoder

Anvendte tilsynsmetoder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Læsning af skriftligt materiale</li><li>• Besøg og rundvisning på tilbuddet</li><li>• Samtale med ledelsen</li><li>• Samtale med medarbejdere fra tilbuddet</li><li>• Samtale med personaler tilbuddet</li><li>• Afrunding med ledelsen</li></ul>
Skriftligt materiale	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilbudsportalen</li><li>• Fremsendte faktuelle oplysninger</li><li>• Hjemmeside</li><li>• Beredskabsplan for Chaplin (udleveret under tilsyn)</li></ul>

## 3 RESULTAT AF TILSYN


### 3.1 Konklusion, bemærkninger og anbefalinger

Konklusion	Tilsynet vurderer, at tilbuddet lever op til kravene jf. Servicelovens § 103.  Det er tilsynets vurdering, at der er god sammenhæng i organisationen ml. de organisatoriske-, ledelsesmæssige- og pædagogiske forhold. Der er overordnet er god trivsel blandt både personaler og medarbejdere.
------------	---

	<p>Det er endvidere tilsynets vurdering, at der arbejdes fagligt professionelt for, at den enkelte medarbejder er i udvikling, trives og føler tryghed på arbejdspladsen. Der er et udtalt fokus på medinddragelse og medindflydelse.</p> <p>Der er flere forskellige kompetencer i organisationen, men de pædagogiske fagkompetencer er i forgrunden. Tilsynet vurderer, at der arbejdes struktureret omkring tilbuddets metodologiske grundlag. Aktivitetstilbuddet Axeltorv er del af en større koncern, hvorfor der ligger et arbejde i, at der oversættes ud i organisationens forskellige grene, for at have samme faglige grundlag. Det lykkes rigtig fint.</p> <p>Tilsynet efterlyser fokus på procedurer ifm. magtanvendelse, men anerkender samtidig, at tilbuddet pædagogiske tilgang kan have en positiv, forebyggende effekt.</p> <p>Tilbuddet præsenterede en flot og udførlig beredskabsplan. Denne skal kendskabet også bredes ud omkring, så alle i organisationen kender til den, og ved hvor den er at finde, i tilfælde af behov.</p>
Opsummering af bemærkninger og anbefalinger.	<p>Tilsynet bemærker, at der er en god sammenhæng i organisationen. Det fremstår tydeligt, at der været lagt et stort fokus på de organisatorisk forhold og tilbuddets kerneopgave de seneste par år, med gode resultater og høj grad af tillid til følge.</p> <p>Der er generelt en oplevelse af, at der er for lidt plads, særligt i køkken og cafe-delen, men at der er ledelsesmæssig og organisatorisk fokus på det, og arbejdes på at situationen bliver bedre.</p> <p>Der mangler konkret viden omkring procedurer for magtanvendelser mv. Tilsynet anerkender at fraværet at magtanvendelser kan fjerne fokus, men understreger samtidig, at det således også fjerner fokus fra, hvad en magtanvendelse egentlig er. At tilbuddets pædagogik og metode understøtter forebyggelsen af magtanvendelser, bør ikke fjerne viden om og fokus på magtanvendelser og procedurer herom. Tilsynet anbefaler, at der arbejdes med dette forhold.</p> <p>Tilsynet oplevede, at der er lidt uoverensstemmelser ift. hvor ofte og hvor struktureret medarbejderrådsmøderne er, men ser positivt på inddragelsen af borgerne ift. at der afholdes "formøder"/drøftelser/"høringer" af dagsorden forud for møderne. Af hjemmesiden fremgår det, at der afholdes møde en gang om måneden.</p> <p>Der er et tydeligt fokus på at danne gode rammer for medarbejdernes relationer internt i tilbuddet både i og uden for arbejdstiden. Men også fokus på at give medarbejderne mulighed for at mødes med og indgå i relationer med mennesker uden for organisationen, herunder kunder, øvrige forretningsdrivende etc.</p> <p>Tilsynet bemærker, at der lovgivningsmæssigt ikke er noget til hinder for, at man inden for rammerne af et § 103 beskæftigelsestilbud kan arbejde med at etablere</p>

	<p>samarbejde med andre virksomheder, så borgerne får muligheder for at prøve kræfter med andre typer af opgaver. Men at det naturligvis er et lokalt ledelsesmæssigt anliggende om man syntes det giver mening fagligt og organisatorisk.</p> <p>Af Tilbudsportalen fremgår det, at der på tilbuddet er 34 pladser. Ifølge fremsendte oplysninger, skriver tilbuddet 50 pladser. Tilsynet påpeger, at der skal være overensstemmelse.</p>
--	--

### 3.2 Vurdering ift. temaer

<b>3.2.1 Tema 1: Målgruppe, metoder og resultater</b>						
<p>Samlet vurdering</p>  <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20%;">x</td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> <td style="width: 20%;"></td> </tr> </table>	x					<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad lever op til kriterierne.</p> <p>Tilsynet bemærker, at</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Der er en god sammenhæng i organisationen og en umiddelbar høj grad af tillid til ledelsen på dette punkt.</li> </ul>
x						
<b>Ledelse</b>	<p>Tilbuddet anvender den narrative tilgang og uddyber, at mange borgere kommer med en fortælling om, at de ikke kan noget og ikke passer til nogen job i verden.</p> <p>De oplever, at giver rigtig gode resultater at arbejde med, hvordan medarbejderne fortæller om sig selv.</p> <p>Der arbejdes struktureret med indsatsmål, som bliver oprettet i forbindelse med statusmøder. Der arbejdes efter, at det er meget konkrete mål, som er nemme at evaluere på.</p> <p>Medarbejderne er med til at definere målene, og med til at sætte succeskriterierne for, hvornår målet er opfyldt.</p> <p>Det er meget forskelligt, hvor ofte kommunerne kontakter ift. opfølgning.</p>					
<b>Personale</b>	<p>Personalerne oplever en stor grad af frihed under ansvar og "højt til loftet". De ved, hvad der forventes af dem og hvad de skal – herunder hvad kerneopgave er. Personalerne bliver hørt og inddraget, men er ikke direkte med til formulere kerneopgaven.</p> <p>Personalerne oplyser, at det har været en proces, siden beskæftigelsestilbuddet blev åbnet tilbage i 2007, mod at blive mere præcise på målgruppen for tilbuddet. Det er de blevet mere skarpe på i dag. Det har høj indvirkning på, hvem der kommer ind i tilbuddet, og dermed den dagligdag, som er i tilbuddet.</p>					