



TILSYNSRAPPORT MORSØ KOMMUNE

Morsø Kompetencecenter 2023



1. TILSYNETS SAMLEDE RESULTAT

1.1 Overordnet vurdering

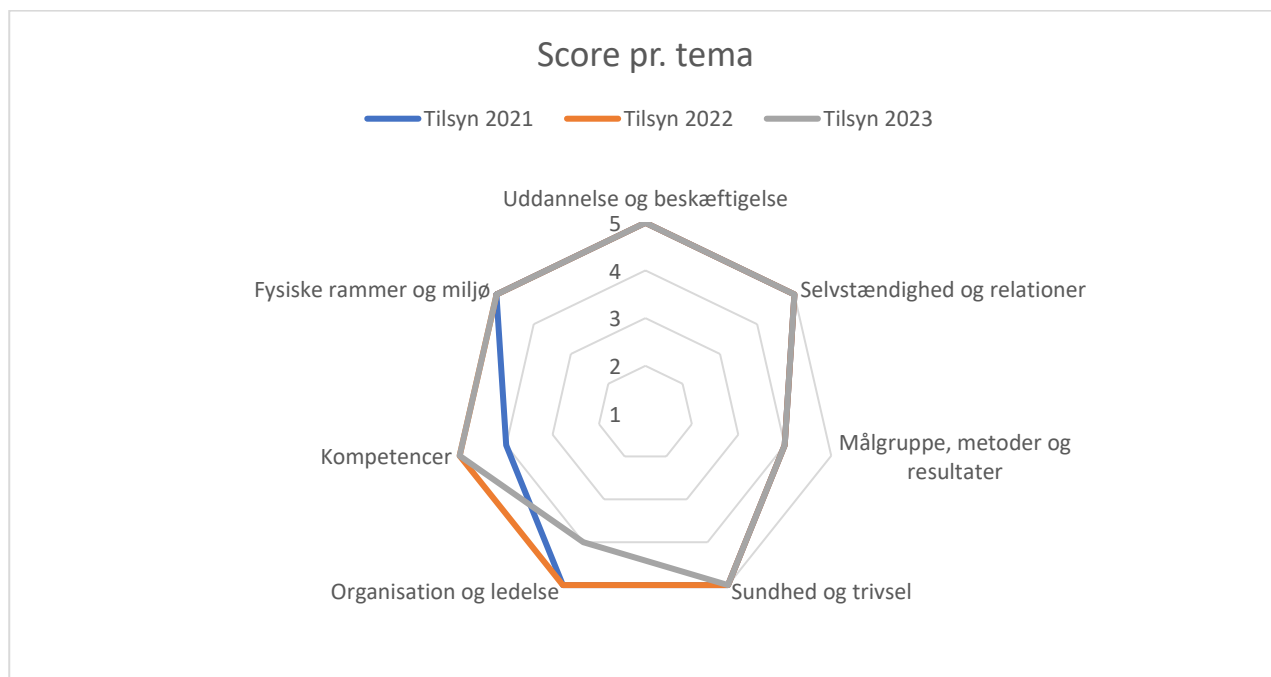
På vegne af Morsø Kommune har konsulenthuset Resopti foretaget et tilsyn med Kompetencecenteret. Det er vores vurdering, at tilbuddet i høj grad er et velfungerende tilbud, som i vid udstrækning lever op til servicelovens paragraffer og Morsø Kommune kvalitetsstandarder og politikker.

Kompetencecenteret er karakteriseret ved engagerede og tilfredse borgere, som giver udtryk for tilknytning til medarbejderne og at de forskellige aktiviteter opleves meningsfulde. Ledelse og medarbejdere fremstår reflekterede og med stort engagement i borgernes udvikling.

Vurderingen er foretaget på baggrund af interviews, observationer og dokumentationsgennemgang, som foretaget i forbindelse med tilsynet.

1.2 Score

Af nedenstående figur fremgår det hvilken score tilbuddet har opnået for hvert af de undersøgte temaer. Der gives en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste og indikerer at tilbuddet lever op til de indikatorer, som er tilknyttet det pågældende tema. Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



1.3 Fokusområder og udviklingspunkter

På baggrund af det samlede tilsyn anbefales følgende fokusområder og udviklingspunkter:

Definition	Anbefalinger
Fokusområder Områder, hvor der er behov for en fokuseret indsats med henblik på at forbedre praksis.	Tilsynet anbefaler, at kompetencecenteret arbejder med præcis og tilstrækkelig dokumentation, så delmål og handlinger tydeligt anviser den faglige indsats. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne konsekvent dokumenterer tegn på en stigende kompleksitet i målgruppen og trusler, så der i højere grad kan rettes indsatser mod forebyggelse af belastningsreaktioner.
Udviklingspunkter Områder, hvor tilbuddet med fordel kan udvikle sin praksis for at blive endnu bedre.	Tilsynet anbefaler, at ledelsen fortsat sikrer tæt støtte i de større forandringer, der sker på arbejdspladsen, ligesom det anbefales, at ledelsen er særlig opmærksom på medarbejdernes interne samspil og potentielle konsekvenser for de øvrige medarbejdere og borgere.

1.4 Opfølgning

Opfølgning på sidste tilsyn
Tilsynet anbefalede i 2022, at det prioriteres at indføre en praksis, hvor man samarbejder i teams om udformning af delmålene. Det vil kunne styrke kvaliteten af arbejdet. Ledelse redegør for, at det har været på personalemøder og at de mindre teams nu arbejder sammen om at lave delmål på teammøder. Efter gennemgang af dokumentation finder tilsynet, at denne anbefaling fortsat er et fokusområde.

2. VURDERING AF TEMAER

Tema 1. Uddannelse og beskæftigelse	Score 5
Tilsynet vurderer, at Kompetencecenteret tilbyder en bred variation af aktiviteter til meningsfuld beskæftigelse for målgruppen.	
På Kompetencecenteret er <i>produktionsgruppen</i> aktuelt i gang med at pakke materiale for lokale virksomheder og en borger fortæller, at de også pakker for virksomheder udenfor lokalområdet. Borgerne fortæller, at det er forskelligt, om man arbejder med den samme type opgaver eller hyppige skift, dette er afhængigt af egne præferencer. Borgerne udtrykker, at de er meget glade for arbejdspladsen og det giver god mening at få et mindre beløb ved siden af pensionen for indsatsen. Borgerne har forskellige mødetider og enkelte har tilpassede arbejdstider og hjemmedage. En medarbejder fortæller, at borgerne forpligter sig på hinanden og på opgaverne, så de er stabile i fremmøde og hjælper hinanden, når noget er svært.	
På HC Ørstedesvej er beskæftigelsesmulighederne delt i fire grupper, hhv. <i>aktivgruppen</i> , <i>ungegruppen</i> , <i>grøn gruppe</i> og <i>arbejdsgruppen</i> . På tilsynsdagen er <i>aktivgruppen</i> i gang med at producere julepynt i form af fx hæklede hjerter og glas med lys til det årlige julemarked. En borger fortæller, at hun har bagt kringler, som også skal sælges og en anden borger hjælper mest med at bære kasser og andre praktiske forhold. I <i>grøn gruppe</i> overværer tilsynet, at borgerne er beskæftiget med fx at grave georginer op.	

Borgerne arbejder i en gruppe, hvor de hjælper hinanden med at grave, skære roden fra og fordele i kasser, som skal opbevares på et lager. En anden borger står ved brændekløveren og fylder vogne med opskårne stykker til salg ved vejboden. Borgeren fortæller, at han har et certifikat til at må betjene kløveren og tilsynet ser ophængte sikkerhedsanvisninger, ligesom borgerne forklarer, hvad de skal være opmærksomme på. Borgerne er optagede af og kan beskrive formålet med det de laver, og fortæller fx, at geoginerne skal sælges ved vejboden eller ved selvpluk og brændestykkerne skal tørres og sælges. Der er sygdom i personalegruppen, hvorfor medarbejderen i *grøn gruppe* både må forholde sig til en borger, som har behov for én-til-én kontakt, på samme tid med, at hun støtter borgere i køkkenet. Medarbejder og borgere viser en tavle med ugeplan, hvor beskæftigelser for hver borger er struktureret. *Arbejdsgruppen* er aktuelt ved at bygge jagttårne og to borgere er i gang med at lave stiger dertil. Medarbejderen fortæller, at de også har lavet bur til de nye kaniner og at der er etableret et samarbejde, så *grøn gruppe* står for at passe kaninerne i hverdagen og et bosted fra byen passer dem i weekends. Tilsynet observerer, at *ungegruppe* er ved at gøre klar til yoga og gymnastik sammen med en medarbejder. Der er ikke længere en madgruppe på HC Ørstedesvej, men madlavning er nu en aktivitet, som de forskellige grupper kan benytte sig af.

Ledelsen oplyser, at på HC Ørstedesvej er åbningstiden ændret fra kl. 8.00 til 9.00 og de få borgere der har været tilknyttet i STU tilbud er afsluttet og overgået til §104 tilbud.

Tema 2. Selvstændighed og relationer

Score 5

Tilsynet vurderer, at Kompetencecenterets tilbud om beskæftigelse understøtter borgernes selvstændighed og relationer.

I *produktionsgruppen* fortæller borgerne, at nogle selv går eller cykler på arbejde, mens andre bliver hentet med bus. Flere er engagerede i en håndboldklub, hvor de lige har spillet kamp i weekenden. En medarbejder fortæller, at han var med for at heppe på holdet i den lokale hal. *Produktionsgruppen* har været på udflugt og besøge nogle af de virksomheder de arbejder for fx SKOV i Glyngøre og Thise Mejeri. Ledelsen fortæller at borgerne møder stabilt op og indgår aktivt i arbejdsfællesskabet.

På HC Ørstedesvej er aktuelt et fokus i *arbejdsgruppen* med at træne sociale kompetencer og at styrke selvstændighed, initiativ og ansvar. Der er eksempler på udadreagerende adfærd, hvor medarbejderne arbejder forebyggende og opsporer tidlige tegn på aggression, hvorved de kan hjælpe borgeren til at trække sig og undgå konflikter med hinanden. *Arbejdsgruppen* støtter borgerne til et selvstændigt liv, fx bruger de tid på at ordne borgernes køretøjer, så de kan komme på arbejde. Nogle har behov for hjælp til at overskue aftaler og økonomi, så hverdagen hænger bedre sammen. *Arbejdsgruppen* og *ungegruppen* laver mad en gang om ugen og spiser sammen i hver gruppe. Om torsdagen bager *ungegruppen* boller til alle på HC Ørstedesvej. Medarbejderne fortæller, at der kan være en tendens til, at borgerne trækker sig, når de tilbydes aktiviteter uden for HC Ørstedesvej, fx en tur i svømmehal eller biograf. Her vurderer medarbejderne, at borgerne kan påvirke hinanden til dette valg, ligesom udadrettede aktiviteter kan opleves som et for stort pres for nogle.

Alle grupper arbejder på forskellig vis med at styrke relationer til lokalsamfundet fx ved at sælge ved vejboden, holde julemarked, besøge virksomheder og invitere dagplejer, børnehaver og skoleklasser til at komme forbi og se kaninerne.

Tema 3. Målgruppe, metoder og resultater

Score 4

Ifølge ledelsen har borgere på Kompetencecenteret en række samtidige og mere komplekse problemstillinger end tidligere. Flere borgere har sideløbende med kognitiv svækkelse også psykiatriske problemstillinger og i nogle tilfælde misbrug, svære familiære og sociale udfordringer. En borger er flyttet fra HC Ørstedesvej til produktionsgruppen, da vedkommende havde behov for tæt støtte. På HC Ørstedesvej vises nyankomne borgere rundt og i samspil med medarbejderne vælger de, hvilken gruppe de ønsker at indgå i. Principielt er der mulighed for at skifte mellem grupperne, men dette praktiseres

ikke ofte. I *aktivgruppen* er der flest personer som foretrækker huslige sysler. I *arbejdsgruppen* er der ofte unge, som kan lide værkstedsarbejde og praktiske gøremål, og hvor disse har behov for en del støtte til at navigere i livet i relation til sociale relationer, overblik, økonomi mv. I *grøn gruppe* er borgere, som kan lide udeliv og praktisk arbejde og som har behov for en særlig indsats i forhold til at skabe struktur i hverdagen.

Medarbejderne redegør for, at de 'tænker' med KRAP metoderne, men de anvender ikke skemaerne systematisk. De har oplevet Etikos som en "*højtragende teori*", der bør omsættes mere til praksis, før den er anvendelig i hverdagen. Der er lavet aftaler med konsulenthuset Geist i relation til mere praksisnær undervisning og til at styrke samarbejde internt i Kompetencecenteret. Medarbejderne udtrykker, at de trækker på mange faglige metoder fra pædagogik og ergoterapi i mødet med borgerne, men de sætter sig sjældent ned og skriver det.

I dokumentationssystemet finder tilsynet hos én borger beskrevet, at borger har et overordnet mål om en struktureret og forudsigelig hverdag. Kompetencecenterets delmål er beskrevet i overskriftform fx 'mødestabilitet' og 'at være til stede i nuet'. Tilsynet finder under handlinger, at tekst som delvist svarer til en delmålsbeskrivelse er placeret der. Medarbejderne redegør for, at det typisk er kort tid om morgenen eller om eftermiddagen, at de kan 'stjæle' sig tid til dokumentation. De efterspørger en struktureret ramme om opgaven og mangler samlet tid. Fra *aktivgruppen* oplever medarbejderne, at borgerne ikke kan forstå, når medarbejderne skal sidde ved computeren, hvorfor de kalder på medarbejderen.

I dokumentationen for en anden borger finder tilsynet ligeledes et overordnet mål, beskrevet fra socialrådgiveren. Delmålet lever ikke op til SMART kriterier, men der er beskrevet udførlige handlinger. Ud fra borgerne er der lavet en score på hvert enkelt mål, men denne måling vurderer tilsynet ikke er anvendelig, så længe der mangler en ensartet systematik i forhold til vurderingskriterier. Medarbejderne redegør for, at de forholdsvis ofte mødes af trusler, men at disse episoder ikke dokumenteres. Der er ikke tid til det og de opleves ikke vigtigt i øjeblikket. Medarbejderne udtrykker, at trusler "*...ligger lag på lag... og på et tidspunkt kan man blive lidt træt i det...*"

Tilsynet anbefaler, at Kompetencecenteret fortsætter arbejdet med præcist og tilstrækkelig dokumentation, så delmål og handlinger tydeligt anviser den faglige indsats. Dertil anbefaler tilsynet, at medarbejderne konsekvent dokumenterer tegn på en stigende kompleksitet og trusler, så der i højere grad kan rettes indsatser mod forebygelse af belastningsreaktioner.

Tema 4. Sundhed og trivsel

Score 5

Tilsynet vurderer, at der i høj grad arbejdes relevant med at fremme borgernes sundhed og trivsel, hvor borgerne udfordres til at tage del i og ansvar for fællesskabet og aktiviteterne i beskæftigelsestilbuddet.

Medarbejderne redegør for, at der i særdeleshed fokuseres på borgernes mentale trivsel gennem indsatser, der støtter til struktur, udvikling og socialt samvær. På HC Ørstedvej beretter medarbejderne om, at nogle borgere har en "*dunkel fortid*" og et lavt selvværd. De oplever, at stadigt flere kan være selvmordstruede og har behov for tæt støtte. Medarbejderne i både produktionsgruppen og på HC Ørstedvej fortæller, at borgerne har stor gavn af at komme på arbejde og indgå i et fællesskab, hvor der er forpligtelser og mennesker at tale med. Tilsynet observerer, at borgerne henvender sig tillidsfuldt til medarbejderne og bliver mødt anerkendende og faciliterende fx ved, at en borger opfordres til at vise tilsynet rundt og fortælle om sit arbejde.

I relation til fysisk sundhed beskriver medarbejderen fra *Aktivgruppen*, at de forsøger at holde sig fra at bage kager. Flere borgere har problemer med overvægt og diabetes og har vanskeligt ved at følge en diæt. I Kompetencecenteret er der også ansat en SOSU-assistent, som kan tage vare på sundhedsfaglige forhold evt. i samarbejde med sygeplejerske og læge.

Tema 5. Organisation og ledelse	Score 4
<p>Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og fagligt kompetent ledelse på Kompetencecenteret. Ledelsen redegør for, at der sker større forandringer i Kompetencecenteret, hvor nogle borgere er flyttet fra HC Ørstedsvej og ind i <i>produktionsgruppen</i> og <i>sanse/strukturgruppen</i>. I denne bevægelse er der også sket omrokeringer af medarbejdere. Målgruppen ændrer sig, hvilket forskubber de faglige problemstillinger, som følger med ind på enhederne. Her arbejder ledelsen løbende med at holde en balance mellem enhedens formål og værdier på samme tid med, at medarbejderne opkvalificeres til at imødekomme nye problemstillinger.</p> <p>Den nye strategi for arbejdet med sygefravær anviser, at lederne ved 1. sygedag skal ringe ud og tale med medarbejdere ud fra en rammesat skabelon. På 5. dagen skal medarbejdere indkaldes til møde for at lægge en plan. På Kompetencecenteret er dette ikke et problem, da medarbejdergruppen er stabil og har lavt sygefravær.</p> <p>I medarbejdergrupperne er der pædagoger, ergoterapeuter, SOSU-assistenten og medarbejdere i flexjob ansat. Medarbejderen i flexjob fortæller, at han mest laver praktisk arbejde og er med på ture med borgerne og støtter op om borgerens sociale samvær. Ledelsen udtrykker, at de tilstræber en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes reaktioner på forandringer i organisationen fx ved at sikre inddragelse gennem MED-udvalg. På HC Ørstedsvej mødes medarbejdere fra <i>grøn gruppe</i> og <i>arbejdsgruppen</i> hver anden uge til planlægning. I de mindre teams foregår den faglige sparring og kun i særlige tilfælde (fx ved arrangementer) holder hele personalegruppen fælles møder. Der er afsat kontortid fra kl. 8.00 – 9.00, hvorefter borgerne møder ind. Medarbejderne har vanskeligt ved at finde tidsrum i løbet af dagen, hvor de kan sparre med hinanden, fordi de er sammen med borgerne hele tiden. Det resulterer i, at beskeder gives i farten, mens borgerne er til stede.</p> <p>Medarbejderne redegør for, at der er en generel god trivsel internt mellem medarbejdere. Det beskrives, at de fleste er villige til at hjælpe hinanden. En beskriver dog en oplevelse af, at grupperne er meget adskilte og at borgerne i <i>arbejdsgruppen</i> bliver trukket i og skal hjælpe de andre grupper med mange praktiske gøremål. Det fortælles, at det er måden samarbejdet foregår på, der er problemet og at dette ikke tages alvorligt i ledelsen. Gruppen oplever sig behandlet <i>”respektløst, i en tone uden filter”</i>. Medarbejderen beskriver, at dele af omrokeringer er sket på baggrund af denne konflikt, som har skabt dårlig trivsel. Medarbejderen fra <i>aktivgruppen</i> fortæller, at de ikke er involveret i denne konflikt. Ledelsen er bekendt med problematikken og har i 2023 iværksat et forløb, som fortsætter med nye tiltag i 2024 med SPARK (Samarbejde om Psykisk ARbejdsMiljø i Kommunerne) med henblik på at styrke det interne samarbejde. Der er ligeledes planlagt et supervisorsforløb for medarbejderne med fokus på samarbejde.</p> <p>Tilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer tæt støtte i de større forandringer der sker på arbejdspladsen, ligesom det anbefales, at ledelsen er særlig opmærksom på medarbejdernes interne samspil og potentielle konsekvenser for de øvrige medarbejdere og borgere.</p>	
Tema 6. Kompetencer	Score 5
<p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne i høj grad besidder og tilbydes relevante kompetencer i forhold til målgruppen, tilgange og metoder.</p> <p>Medarbejderne udtrykker, at de i relation til borgergruppen gerne vil kompetenceudvikles i relation til psykiatri, autismespektrum og tidligt skadede. Der er aktuelt sendt en ansøgning om et VISO forløb ang. tidligt skadede. Medarbejderne har været til et lokalt foredrag om forråelse og ønsker rammer for videndeling på tværs af faglighed og teams. Ledelsen fortæller, at fire medarbejdere var på Socialpædagogernes Landssamling og at de skal efterfølgende holde oplæg for kollegaer om udbyttet heraf. Der har ikke været supervision i år, men dette er planlagt i 2024.</p>	

Tema 7. Fysiske rammer og miljø	Score 5
<p>Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer på begge Kompetencecenterets adresser er hensigtsmæssige og understøtter indsatsen. På HC Ørstedsvej er der ved lukning af køkkengruppen åbnet for, at lokalerne kan anvendes på en ny måde, så alle kan bruge det til aktiviteter. I <i>arbejdsgruppen</i> er der indrettet en ny fællesstue. På udearealerne er der bygget en legeplads.</p> <p>Tilsynet finder, at to toiletter til borgerne er meget små og kunne med fordel slås sammen til ét.</p>	

3. OPLYSNINGER OM TILSYNET

Dato og tidspunkt for tilsynet
Den 07.11.23 kl. 8.30 – 12.30
Deltagere i interviews
<p>Leder Niels Skovbakke og gruppeleder Anne Marie Kolding</p> <p>To medarbejdere ved interviews og øvrige ved rundvisning</p> <p>Der blev talt med en række borgere under rundvisning</p>
Tilsynsførende
<p>Maud Rosendahl, cand.scient.soc.</p> <p>Tina Risager, CEO Resopti, lektor, cand.mag. og sygeplejerske, resopti@resopti.dk</p>