



KVALITETSVURDERING

Karriereværkstedet

Vejle kommune, 2024

STS+

Østerågade 40, 5672 Broby

Telefon: 72531900

www.socialtilsynsyd.dk

KVALITETSVURDERING

INDHOLD

Forord	1
Tilsynets samlede vurdering og udviklingsområder	2
Praktiske oplysninger	6
Datagrundlag	7
Formål og metode	23
Kontaktoplysninger	24

FORORD

Først i rapporten er tilsynets samlede vurdering og temavurderinger oplyst, hvorefter tilsynets eventuelle forslag til kvalitetsløft er anført. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om det konkrete tilbud.

Næste del af rapporten indeholder de indsamlede data, som er fremkommet via interviews, skriftlig dokumentation samt observationer, som er analyseret og vurderet under hver indikator. Disse vurderinger ligger til grund for den før omtalte samlede vurdering.

Tilsynets indhold, form, metode og afvikling er afstemt med udbyder.

Slutteligt gives en kort beskrivelse af tilsynets formål og metode samt kontaktoplysninger til STS+.

Tilsynet er altid udtryk for et øjebliksbillede og skal derfor vurderes herudfra.

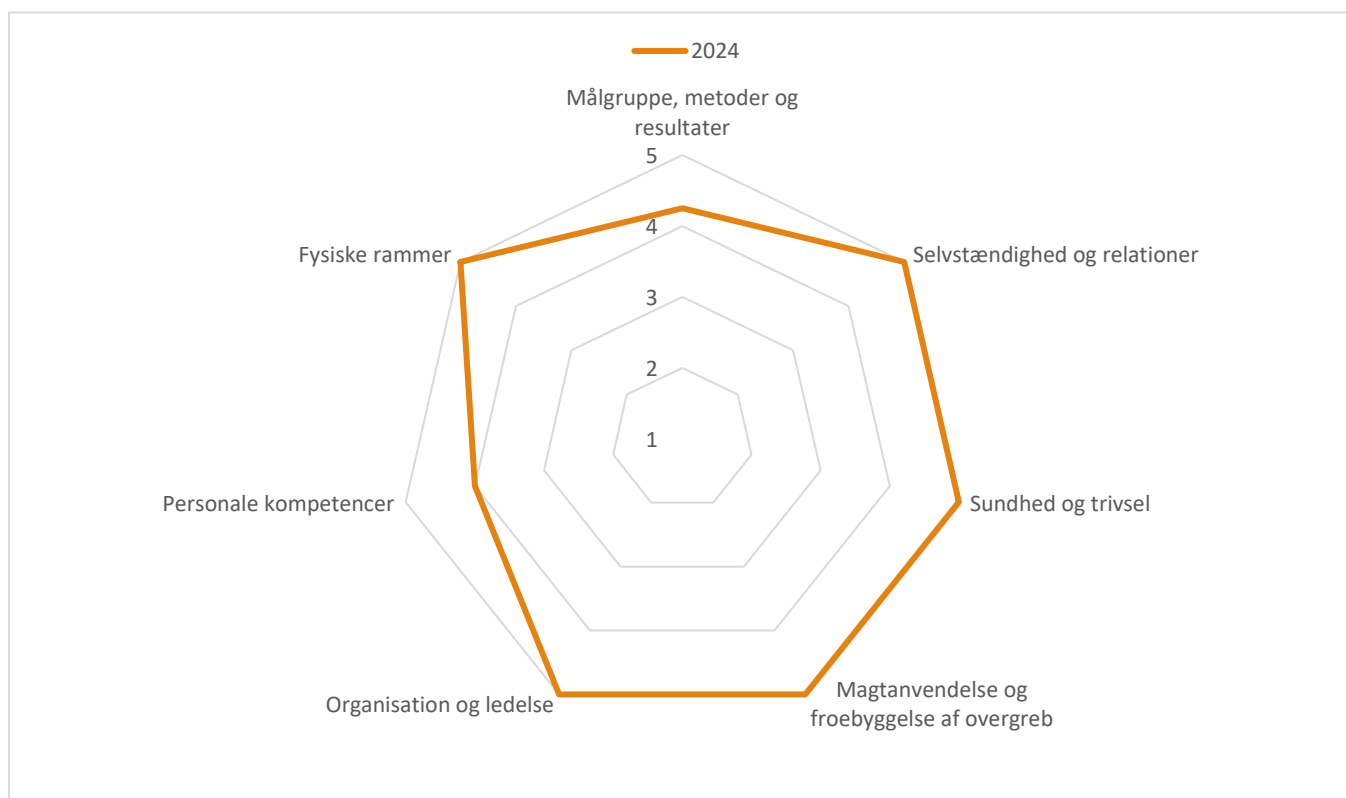
TILSYNETS SAMLEDE VURDERING OG UDVIKLINGSOMRÅDER

1.1. OVERORDNET VURDERING

STS+ har på vegne af Vejle Kommune udført uanmeldt tilsyn på Karriereværkstedet.

Med baggrund i det analyserede materiale, som er indsamlet gennem interviews, skriftligt materiale, observationer og online oplysninger, er tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet samlet set har god kvalitet.

På Karriereværkstedet forstås borgerne som medarbejdere, hvorfor denne betegnelse anvendes i kvalitetsvurderingen.



1.2. TEMA VURDERINGER

Tema	Vurdering	Score
Målgruppe, metoder og resultater	STS+ vurderer, at de fem afdelinger af Karriereværkstedet tilbyder medarbejderne relevante og tilpassede arbejdsopgaver og aktiviteter, og at disse tilpasses målgruppens behov, interesser og formåen. Videre vurderes det, at en langt overvejende del af medarbejderne er aktive og ved, hvad de skal lave – og hvornår de skal lave hvad. Det vurderes dog også, at der på Torvegade, i en af grupperne, er flere medarbejdere, som er opsøgende i forhold til, hvad de skal, og hvilket personale der skal understøtte dem.	4,25

	<p>STS+ vurderer, at afdelingerne har defineret, hvilke målgrupper de kan tilgodese, og for nogle afdelingers vedkommende, hvilke målgrupper de ikke kan tilgodese.</p> <p>Det er STS+s vurdering, at Torvegade med fordel kan drøfte, om målgruppen skal defineres yderligere således, at alle medarbejdernes behov i højere grad imødekommes, og alle medarbejdere i højere grad tilbydes relevante arbejdsopgaver/aktiviteter.</p> <p>Videre er det også vurderingen, at tilbuddet kan drøfte, om medarbejderne i Cafébutikken kan tilbydes en anden skabelon i forbindelse med dokumentationen.</p> <p>STS+ vurderer, at det Karriereværkstedet benytter relevante faglige tilgange og metoder, og at personalet har et fælles fagligt fundament, som er til gavn for den samlede medarbejdergruppe, og som fører til positive resultater.</p> <p>Det er også STS+'s vurdering, at styrkelse af faglig viden om misbrug og psykiatri samt fødevarer og ernæring blandt personalet i Cafébutikken, kan gavne indsatsen i forhold til medarbejderne.</p> <p>Desuden vurderes det, at afdelingerne Ellehammersvej og Torvegade med fordel kan undersøge, om LA2u kan være relevant i forhold til målgruppen. Dette da LA2u understøtter LA2-materialet, og er målrettet borgere med udviklingshæmning, kognitive udfordringer og/eller uden verbal sprog.</p> <p>Vurderingen er, at Karriereværkstedet har høj grad af fokus på at inddrage medarbejderne i opsætning af delmål og evaluering heraf, og at personalet har en fælles forståelse af dokumentationens formål. Der er afsat både tid og faciliteter til, at dokumentationen kan gennemføres i praksis.</p> <p>Videre vurderes det, at Ny Nemmere Nexus er under implementering på alle afdelinger – og at Cafébutikken og Valdemar Poulsensvej er længst i processen. De øvrige tre afdelinger mangler fortsat handleanvisninger og/eller evalueringsdatoer på nogle af medarbejdernes delmål.</p> <p>Det er vurderingen, at alle medarbejderne på alle afdelinger opnår positive resultater både socialt, personligt og arbejdsmæssigt.</p>	
<p>Selvstændighed og relationer</p>	<p>STS+ vurderer, at medarbejderne på alle fem afdelinger støttes og styrkes i, at etablere og opretholde sociale relationer, dette både i og udenfor tilbuddet. Videre vurderes det, at medarbejderne ligeledes støttes i, at være så selvstændig som muligt.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne inddrages i og har indflydelse på hverdagen på afdelingerne, alt efter medarbejdernes egne ønsker og behov. Det vurderes, at afdelingerne benytter alternative kommunikationsformer, som er afstemt efter den enkelte medarbejders formåen.</p> <p>Det vurderes dog også, at man på flere afdelinger med fordel kan drøfte, om personalet skal benytte Tegn til Tale i kommunikationen med specifikke medarbejdere, og om specifikke medarbejdere kan nyde gavn af alternativ supplerende kommunikationsformer.</p>	<p>5</p>

Sundhed og trivsel	<p>Det er STS+'s vurdering, at medarbejderne trives i Karriereværkstedet, og at tilbuddet har fokus på både mental og fysisk sundhed hos medarbejderne.</p> <p>STS+ vurderer, at der er en god omgangsform og -tone på alle afdelinger, ligesom det observeres, at der generelt er en rolig og hyggelig stemning.</p>	5
Magtanvendelse og forebyggelse af overgreb	<p>STS+ konstaterer, at der ikke foregår magtanvendelser i Karriereværkstedet, og det vurderes, at personalet er bekendt med gældende procedurer på området.</p> <p>Det vurderes, at Karriereværkstedet arbejder systematisk og målrettet med faglige tilgange og metoder, der forebygger magt og overgreb i tilbuddet.</p>	5
Organisation og ledelse	<p>STS+ vurderer, at den samlede ledelse besidder relevante faglige og erfaringsmæssige kompetencer for varetagelse af tilbuddet.</p> <p>Endvidere er vurderingen, at personalet er trygge ved, og har tillid til ledelsen.</p> <p>STS+ vurderer, at personalet har gode muligheder for praktisk planlægning og faglig sparring med kollegaer og ledelse, ligesom Karriereværkstedet har et velfungerende samarbejde med relevante eksterne parter.</p> <p>Det konstateres, at fire ud af fem afdelinger tilbydes kontinuerlig ekstern supervision. STS+ vurderer, at tilbuddet med fordel kan drøfte, om personalet på Gården skal tilbydes de samme muligheder, som de øvrige fire afdelinger.</p> <p>Videre vurderes det, at Karriereværkstedet har en fokuseret kompetenceplan, som peger mod en fælles faglig retning – og at personalet har gode muligheder for efter- og videreuddannelse inden for relevante områder.</p> <p>Endelig er det vurderingen, at det samlede tilbud har både lav personalegennemstrømning og lavt sygefravær.</p>	5
Personale kompetencer	<p>Det vurderes, at tilbuddet har fokus på at matche personalets kompetencer med medarbejdernes behov – dette både ved ansættelser og ved placering i grupper/afdelinger.</p> <p>Videre er det vurderingen, at tilbuddets pædagogiske fundament skinner igennem på alle afdelinger og ved alt personale, uanset hvilken faglig baggrund personalet har – og hvilken målgruppe der er tilknyttet.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne generelt har mulighed for tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer, og det konstateres, at medarbejderne udtrykker tilfredshed hermed.</p> <p>Det vurderes dog også, at tilbuddet skal have fokus på, om personaleressourcerne på Torvegade er tilstrækkelige, og om ressourcerne i de tre grupper er optimalt fordelt.</p>	4
Fysiske rammer	<p>STS+ vurderer, at de fem afdelinger kan tilgodese forskellige behov hos medarbejderne, og at medarbejdernes udvikling og trivsel understøttes af de fysiske rammer.</p> <p>Videre vurderes det, at alle afdelinger tilpasses den aktuelle målgruppe eksempelvis med afskærmninger eller fællesskaber.</p> <p>Det vurderes også, at personalet på Valdemar Poulsensvej fortsat kan have fokus på indretning af tilbuddet, således dette kan fremstå færdigt, og at de fysiske rammer på Ellehammersvej fremstår lettere slidte.</p>	5

1.3. TILSYNETS FORSLAG TIL KVALITETSLØFT

Tilsynet har givet anledning til følgende forslag til kvalitetsløft.

Forslag til kvalitetsløft	
STS+ foreslår at:	
Ellehammervej:	<ul style="list-style-type: none"> • afdelingen undersøger, om LA2u kan være relevant for målgruppen (jf. Målgruppe, metoder og resultater) • afdelingen fortsat har fokus på implementering af Ny Nemmere Nexus, således der fremgår handleanvisninger for medarbejdernes delmål (jf. Målgruppe, metoder og resultater). • det drøftes, hvorvidt specifikke medarbejdere kan profitere af alternative supplerende kommunikationsformer, herunder Tegn til Tale, udpegningstavler/-bøger eller talemaskiner/tablets (jf. Selvstændighed og relationer).
Valdemar Poulsensvej:	<ul style="list-style-type: none"> • det drøftes, hvorvidt specifikke medarbejdere kan profitere af alternative supplerende kommunikationsformer, herunder Tegn til Tale, udpegningstavler/-bøger eller talemaskiner/tablets (jf. Selvstændighed og relationer). • fortsat har fokus på indretning af lokaler (jf. Fysiske rammer).
Cafébutikken:	<ul style="list-style-type: none"> • personalet tilbydes uddannelse indenfor psykiatri og misbrug (jf. Målgruppe, metoder og resultater). • at tilbuddet drøfter, om medarbejderne i Cafébutikken kan tilbydes mere tilpasset skabelon i forbindelse med dokumentation, således medarbejderne alene skal besvare relevante spørgsmål (jf. Målgruppe, metoder og resultater).
Torvegade:	<ul style="list-style-type: none"> • afdelingen drøfter, hvorvidt målgruppen yderligere skal defineres, således alle medarbejders behov i højere grad imødekommes (jf. Målgruppe, metoder og resultater og Sundhed og trivsel). • afdelingen undersøger, om LA2u kan være relevant for målgruppen (jf. Målgruppe, metoder og resultater) • afdelingen fortsat har fokus på implementering af Ny Nemmere Nexus, således der fremgår handleanvisninger for medarbejdernes delmål (jf. Målgruppe, metoder og resultater). • det drøftes, hvorvidt specifikke medarbejdere kan profitere af alternative supplerende kommunikationsformer, herunder Tegn til Tale, udpegningstavler/-bøger eller talemaskiner/tablets (jf. Selvstændighed og relationer). • tilbuddet skal have fokus på, om personaleressourcerne er tilstrækkelige, og om ressourcerne i de tre grupper er optimalt fordelt (jf. Personale kompetencer).
Gården:	<ul style="list-style-type: none"> • afdelingen fortsat har fokus på implementering af Ny Nemmere Nexus, således at der fremgår handleanvisninger for medarbejdernes delmål (jf. Målgruppe, metoder og resultater). • ledelsen tydeliggør for personalet, at de tilbydes ekstern supervision sammen med afdelingen på Torvegade (jf. Organisation og ledelse).

PRAKTISKE OPLYSNINGER

2.1. OPLYSNINGER OM KARRIEREVÆRKSTEDET

Adresse
<ul style="list-style-type: none"> • Ellehammersvej 8, 7100 Vejle • Valdemar Poulsensvej 5, 7100 Vejle • Vestergade 17, 7100 Vejle • Torvegade 34, 7323 Give • Ringivevej 67, 7323 Give
Leder
<ul style="list-style-type: none"> • Centerleder Marianne Maasbøl • Afdelingsleder Trine Elbirk (Ellehammersvej) • Afdelingsleder Henriette Lund Kristensen (Valdemar Poulsensvej) • Afdelingsleder Jesper Kjær Jensen (Cafébutikken) • Afdelingsleder Trine Langthjem (Torvegade og Gården)
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et kommunalt dagtilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL §103 og §104
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
<ul style="list-style-type: none"> • Ellehammersvej 8, 7100 Vejle, den 19.03.2024, kl. 8.30 – 11.15 • Valdemars Poulsensvej 5, 7100 Vejle, den 20.03.2024, kl. 8.30 – 11.00 • Vestergade 17, 7100 Vejle, den 20.03.2024, kl. 11.10 – 12.40 • Torvegade 34, 7323 Give, den 26.03.2024, kl. 8.45 – 11.00 • Ringivevej 67, 7323 Give, den 26.03.2024, kl. 11.15 – 12.30
Deltagere i interviews
<ul style="list-style-type: none"> • Skriftlige kommentar fra Centerleder Marianne Maasbøl • Afdelingsleder Trine Elbirk • Tre personaler fra Valdemar Poulsensvej • To personaler fra Cafébutikken • To medarbejdere fra Cafébutikken • Et personale fra Torvegade • Et personale fra Gården • To medarbejdere fra Gården <p>Der er foretaget observationer på alle afdelinger, med særligt fokus på interaktioner, sprogbrug, stemninger og (arbejds-)opgavernes indhold.</p> <p>Under observationer på alle afdelinger er foretaget ustrukturerede interviews med både medarbejdere og personale.</p>
Skriftligt materiale og online oplysninger
<ul style="list-style-type: none"> • Tilbuddets hjemmeside • Tilbuddets facebookside • Fremvist indsatsplaner for to medarbejdere på Ellehammersvej og to medarbejdere fra Gården • Individuelle skemaer/arbejdsplaner for medarbejdere på alle afdelinger • Fælles skemaer/tavler på alle afdelinger

<ul style="list-style-type: none"> • Kompetencestrategi 2022-2025 • Strategi-oversigt 2024
Tilsynskonsulent:
Dorthe Vinggaard Jespersen, Specialkonsulent, Cand. Pæd., PD i kommunikation og specialskolelærer

DATAGRUNDLAG

3.1. OPFØLGNING PÅ TIDLIGERE TILSYN

Indsamlet data	<p>STS+ har ikke tidligere ført tilsyn på Karriereværkstedet.</p> <p>Personalet oplyser, at tidligere tilsynsrapport fra Vejle Kommune, har givet anledning til både udvikling og refleksion.</p>
----------------	---

3.2. MÅLGRUPPE, METODER OG RESULTATER

3.2.1 Beskæftigelse/aktiviteter

Indsamlet data	<p>Karriereværkstedet er idrætscertificeret, hvilket alle afdelingerne inddrager i den daglige beskæftigelse.</p> <p>Afdelingsleder og personalet oplyser, at Karriereværkstedet anser det for væsentligt, at arbejdsopgaver og aktiviteter er afstemt efter medarbejdernes ønsker og ressourcer, at det er reelle arbejdsopgaver der tilbydes, og at medarbejderne oparbejder en arbejdsidentitet, som de er stolte af – og som de kan udvikle sig i. Ovenstående verificeres via observationer på alle afdelinger samt gennem samtaler med medarbejdere.</p> <p>Beskæftigelsen på Ellehammersvej beskrives af afdelingsleder samt observeres som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Servicelinje, hvor medarbejderne tilbydes beskæftigelse indenfor lettere rengøring, tøjvask, salg af mad/drikke i kantinen, produktion af mad og forskellige pedelopgaver. • Kreativlinjen, hvor medarbejderne tilbydes beskæftigelse indenfor keramik, papir, perler, tekstil, blomster og andet udsmykning. Flere af kreationerne sælges i Cafebutikken i Vestergade. • Natur/sundhedslinjen, hvor medarbejderne tilbydes beskæftigelse indenfor havearbejde, opsyn med Kirstinelyst og diverse idrætsaktiviteter og viden om sund livsstil. <p>Valdemar Poulsensvej er Karriereværkstedets produktionsafdeling i Vejle, hvor medarbejdere og personale løser opgaver for forskellige virksomheder, eksempelvis samling af sand-legetøj, af fiske-grej eller teltplokker – og fremstilling af brugskunst, som sælges i Cafébutikken.</p> <p>Af tilbuddets hjemmeside beskrives opgaverne som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pakke- og montageopgaver: individuelt og i teams i forhold til produktionsflowet. • Kunst og Håndværk: med tekstil- og brugskunst. • Serviceopgaver: Servicering i cafeen, rengøring og transport. • Uniq Job: Mulighed for at komme i Uniq Job, som er et samarbejde med Bilka.
----------------	---

	<p>Cafébutikken er placeret centralt i Vejle by. I Cafébutikken fremstilles og sælges der mad, drikke, kage og kaffe – og derudover sælges de brugskunstgenstande, som blandt andet produceres på Valdemar Poulsens Vej og Ellehammersvej.</p> <p>Arbejdsopgaverne beskrives af personale og medarbejdere således:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I Cafebutikken lærer man alt det, som hører til en café og en butik. Man skal betjene kunder, være serviceorienteret, bestille varer, optælle kassebeholdning, lave mad, kaffe og te og holde køkken og café rent. <p>Af oplysninger fra personale samt observationer fremgår det, at beskæftigelsen på Torvegade er følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En gruppe af medarbejdere (som her benævnes af personalet som borgere), der har brug for ro og sansestimulering. Medarbejderne tilbydes forskellige former for fysisk aktivitet, eksempelvis gyng, håndcykel eller kuglestol og dertil sensoriske stimuli. • En anden gruppe af medarbejdere er i produktionsafdelingen, hvor forskellige montage og pakkeopgaver udføres. • En tredje gruppe tilbydes kreative aktiviteter – alt afhængig af interesser og formåen. Denne gruppe tilbydes på skift også sansestimuli – som fodbad eller ergoterapi. • Medarbejderne tilbydes daglige idrætsaktiviteter, hvilket kan foregå i fællesskaber eller individuelt. <p>Beskæftigelsen på Gården beskrives af medarbejdere og personale som følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> • På Gården er der mulighed for at gå tur med alpakaerne, fodre dyr, vedligeholde ude- og inde områder og lave kreative ting som tegning, puslespil eller perler. <p>Derudover er der mulighed for kløvning og stabling af brænde, og vedligeholdelse af maskinparken – herunder vaske og rengøre tilbuddets busser. Endvidere serviceres Gården også Naturstyrelsens område Kirstinelyst, hvor der skal holdes opsyn med shelters og museum.</p>
<p>Vurdering 4</p>	<p>Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at de fem afdelinger af Karrieværkstedet tilbyder medarbejderne relevante og tilpassede arbejdsopgaver og aktiviteter, og at disse tilpasses målgruppens behov, interesser og formåen.</p> <p>Videre vurderes det, at en langt overvejende del af medarbejderne er aktive og ved, hvad de skal lave – og hvornår de skal lave hvad. Det observeres dog også, at der på Torvegade, i en af grupperne, er flere medarbejdere, som er opsøgende i forhold til, hvad de skal, og hvilket personale der skal understøtte dem.</p>

3.2.2 Målgruppe beskrivelse

<p>Indsamlet data</p>	<p>Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at målgruppen på Ellehammersvej, Valdemar Poulsensvej, Torvegade og Ringivevej er: "Borgere med fysiske og/eller psykiske</p>
-----------------------	--

	<p>udviklingshandicaps”, og i Cafebutikken er målgruppen: ”Psyisk sårbare på førtidspension eller kontanthjælp”.</p> <p>Afdelingsleder på Ellehammersvej beskriver målgruppen, som medarbejdere der har brug for meget støtte. Nogle med multiple handicaps – og alle med skader på hjernen i større eller mindre grad. Aldersspredningen er fra 18 – 70 år. Medarbejderne er visiteret til tilbuddet på en § 104 efter Serviceloven.</p> <p>Personalet på Valdemar Poulsens Vej beskriver målgruppen, som medarbejdere med fysiske og/eller psykiske udviklingshandicaps, som har en vis grad af selvhjulpne og arbejdsforståelse. Tilbuddet kan ikke tilgodese medarbejdere med et stort plejebehov, da de fysiske faciliteter og personaleressourcer ikke er til det. Aldersspredningen er fra 18 – 70 år. Medarbejderne er visiteret til tilbuddet på enten § 103 eller § 104 efter Serviceloven – og derudover støtter tilbuddet også medarbejdere, som er tilknyttet LAB-loven.</p> <p>Medarbejderne i Cafébutikken beskriver sig selv og deres kollegaer, som mennesker der alle har psykiske udfordringer som eksempelvis angst, depression, skizofreni, bipolare- eller misbrugs lidelser. Personalet supplerer, at medarbejderne skal have en vis hygiejneforståelse og mod på at indgå i et arbejdsfællesskab. Medarbejderne er visiteret til tilbuddet via § 103 efter Serviceloven – og derudover støtter tilbuddet også medarbejdere, som er tilknyttet LAB-loven.</p> <p>Medarbejderne tilføjer, at det ikke altid er en fordel for dem, at hovedparten af målgruppen på det samlede tilbud er medarbejdere med fysiske og/eller psykiske handicaps – og de selv er en anden målgruppe. Dette da medarbejderne føler, at de på visse områder skal passe ind i fælles skabeloner for dokumentation – til trods for den store forskel. Eksempelvis skal medarbejderne fra Cafébutikken svare på, om de selv kan klare toiletbesøg – og om de er selvhjulpne i forbindelse med måltider, hvilket godt kan virke bizart og ydmygende. Medarbejderne pointerer også, at personalet forsøger at kompensere for spørgsmålene ved at undskylde på forhånd.</p> <p>Personalet på Torvegade beskriver målgruppen som meget bred, og alle med fysiske og/eller psykiske handicaps. Afdelingen har ingen yderligere afgrænsning. Der er medarbejdere, som har brug for ro, hjælp og støtte til det meste – og der er medarbejdere, som selv kommer på arbejde, og har brug for minimal guidning til praktiske opgaver – og lidt støtte i sociale sammenhænge. Aldersspredningen er fra 18 – 70 år – og medarbejderne er visiteret til tilbuddet efter § 103 eller § 104 efter Serviceloven. Derudover støtter tilbuddet også medarbejdere, som er tilknyttet LAB-loven.</p> <p>Personalet på Gården beskriver målgruppen som medarbejdere, der har brug for struktur, natur og rolige omgivelser. Da flere af aktiviteterne foregår udendørs – og i bakket terræn, er det hensigtsmæssigt, at medarbejderne ikke er gangbesværede eller kørestolsbrugere. Medarbejderne er visiteret efter Servicelovens § 103 eller § 104.</p>
<p>Vurdering 4</p>	<p>Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at afdelingerne har defineret, hvilke målgrupper de kan tilgodese, og for nogle afdelingers vedkommende også hvilke målgrupper de ikke kan tilgodese.</p>

	<p>Det er STS+s vurdering, at Torvegade med fordel kan drøfte, om målgruppen skal defineres yderligere således, at alle medarbejdernes behov i højere grad imødekommes, og at alle medarbejdere i højere grad tilbydes relevante arbejdsopgaver/aktiviteter.</p> <p>Videre er det også vurderingen, at tilbuddet kan drøfte, om medarbejderne i Cafébutikken kan tilbydes en anden skabelon i forbindelse med dokumentationen.</p>
--	--

3.2.3 Faglige tilgange og metoder

Indsamlet data	<p>Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at Karriereværkstedet tager afsæt i KRAP og neuropædagogik, hvilke i praksis vil sige, at samarbejdet tilrettelægges med afsæt i medarbejdernes ønsker, behov, kompetencer og forudsætninger. Derudover anerkender personalet den måde, hvorpå medarbejderne tænker og forstår verden – og hvordan medarbejderne ønsker at leve deres arbejdsliv på.</p> <p>Flere personaler nævner udover ovenstående pædagogiske tilgange også, at LA2 er et vigtigt redskab. LA2 teorien har nemlig fokus på at fremme trivsel og nedbringe konflikter eksempelvis via et "indefra-perspektiv". Centerleder tilføjer, at LA2 er ved at blive implementeret på alle afdelinger.</p> <p>Karriereværkstedet har fokus på, at arbejdsopgaverne kommer så tæt på det ordinære arbejdsmarked som muligt, og at medarbejderne får det ansvar, som de kan honorere. Dette gøres blandt andet ved, at medarbejderne altid inddrages i det, som vedkommer dem selv, at medarbejderne er med til at skabe de rammer, som de arbejder under, og at der er fokus på det hele menneske – altså både det personlige, det faglige og det sociale.</p> <p>Både afdelingsleder og personale bekræfter ovenstående, og de tilføjer, at alt personale på Karriereværkstedet har det mind-sæt, at alle er ligeværdige – og alle ønsker at deltage og være en del af et fællesskab/samfund.</p> <p>Medarbejderne er ligeledes enige i, at personalet er professionelle, fagligt bevidste og dertil imødekommende og sympatiske. Medarbejderne giver flere eksempler på, hvorledes personalet har støttet og guidet dem, så de har mulighed for, at indgå i (arbejds-)fællesskaber.</p> <p>Personalet i Cafébutikken oplyser, at de ligeledes benytter ovenstående pædagogiske tilgange og metoder, men at de også har brug for mere viden inden for psykiatri og misbrug, ligesom de også har brug for yderligere kompetencer inden for fødevarer og ernæring.</p> <p>Af observationer fremgår det, at alt personale benytter en ligeværdig tilgang til medarbejderne, ligesom det tydeligt viser sig, at personalet anvender elementer fra KRAP, både i tale og i adfærd.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende faglige tilgange og metoder bedømmes at være opfyldt i høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at det Karriereværkstedet benytter relevante faglige tilgange og metoder, og at personalet har et fælles fagligt fundament, som er til gavn for den samlede medarbejdergruppe, og som fører til positive resultater.</p> <p>Det er også STS+'s vurdering, at styrkelse af faglig viden om misbrug og psykiatri samt fødevarer og ernæring blandt personalet i Cafébutikken, kan gavne indsatsen i forhold til medarbejderne.</p>

Desuden vurderes det, at afdelingerne Ellehammersvej og Torvegade med fordel kan undersøge, om LA2u kan være relevant i forhold til målgruppen. Dette da LA2u understøtter LA2-materialet, og er målrettet borgere med udviklingshæmning, kognitive udfordringer og/eller uden verbal sprog.

3.2.4 Dokumentation og resultater

Indsamlet data	<p>Både afdelingsleder og personale oplyser, at Karriereværkstedet for nylig er overgået til, at dokumentere i Ny Nemmere Nexus. Alt personale har været på kursus heri, og der er uddannet superbrugere, som understøtter både implementering og det øvrige personale således, at dokumentationen bliver ensartet og relevant. På alle afdelinger er indrettet faciliteter således, at personalet har mulighed for ro til at dokumentere – og samtidig mulighed for sparring med kollegaer.</p> <p>Flere personaler beskriver, hvorledes processen forløber fra en medarbejder visiteres, til delmålene er udarbejdet – og derefter hvordan delmålene systematisk evalueres og justeres.</p> <p>På alle afdelinger oplyser personalet, at der kan gå mellem ét og to år i mellem statusmøderne, hvor myndighed, medarbejderne, eventuelle botilbud og tilbuddet evaluerer mål og delmål. Dette er afhængig af visiterende kommuner og medarbejdernes udvikling.</p> <p>Personale og medarbejdere fra alle afdelinger beskriver, hvorledes medarbejderne har opnået positive resultater – dette både arbejdsmæssigt og socialt. I Ny Nemmere Nexus er implementeret en metode til måling af resultater på en overskuelig måde – både via tal og via grafer.</p> <p>På Ellehammervej oplyser afdelingsleder og personale, at der er udarbejdet delmål i samarbejde med alle medarbejdere, men at ikke alle delmål har fået tilknyttet handlinger og evalueringsdatoer.</p> <p>På Valdemar Poulsensvej oplyser personalet, at der ligeledes er udarbejdet delmål i samarbejde med alle medarbejderne, og at der ligeledes er tilknyttet handlinger og evalueringsdatoer til alle delmål. Personalet tilføjer, at delmålene udarbejdes med baggrund i visiterende kommunes mål og medarbejdernes ønsker og behov. Personalet beskriver videre, at det er de færreste medarbejdere, som kan huske egne delmål, men at delmålene indarbejdes i planlægningen af de daglige arbejdsopgaver.</p> <p>Både medarbejderen og personalet i Cafébutikken beskriver, hvorledes der udarbejdes mål og delmål, handleanvisninger og evalueringsdatoer. Medarbejderne er meget bevidste om, hvilke mål og delmål de har, og de påpeger, at disse er sat i stand med baggrund i deres egne ønsker om udvikling.</p> <p>På Torvegade oplyser flere personaler, at der er udarbejdet delmål i samarbejde med alle medarbejderne, og at disse tager udgangspunkt i medarbejdernes 'indefra-perspektiv'. Personalet beskriver hvorledes dette foregår i praksis, og hvorledes delmålene er blevet mere relevante end tidligere. Processen beskrives som 'godt i gang – men ikke helt i mål'. Dette da der til alle delmål endnu ikke er udarbejdet konkrete handleanvisninger.</p> <p>Af fremvist dokumentation på Gården fremgår det, at der er udarbejdet delmål i samarbejde med alle medarbejdere, og at disse også har tilknyttet evalueringsdatoer. Der</p>
----------------	--

	er dog ikke udarbejdet konkrete handleanvisninger til alle delmål. Personalet oplyser, at implementeringen af Ny Nemmere Nexus er godt i gang, og systemet giver god mening i dagligdagen – både for medarbejderne og for personalet.
Vurdering 4	<p>Kvaliteten vedrørende dokumentation og resultater bedømmes at være opfyldt i høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Karriereværkstedet har høj grad af fokus på, at inddrage medarbejderne i opsætning af delmål og evaluering heraf, og at personalet har en fælles forståelse af dokumentationens formål. Der er afsat både tid og faciliteter til, at dokumentationen kan gennemføres i praksis.</p> <p>Videre vurderes det, at Ny Nemmere Nexus er under implementering på alle afdelinger – og at Cafébutikken og Valdemar Poulsensvej er længst i processen. De øvrige tre afdelinger mangler fortsat handleanvisninger og/eller evalueringsdatoer på nogle af medarbejdernes delmål.</p> <p>Det er vurderingen, at medarbejderne på alle afdelinger opnår positive resultater både socialt, personligt og arbejdsmæssigt.</p>

3.3. SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

3.3.1 Sociale relationer og selvstændighed

Indsamlet data	<p>Både medarbejdere og personale oplyser, at Karriereværkstedet arbejder bevidst og målsat med medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed. Flere medarbejdere har deciderede delmål, som omhandler dette. Personalet tilføjer, at ind i mellem er der medarbejdere, som har brug for støtte i forbindelse med noget, som er foregået på sociale medier – det er dog ikke noget, som fylder meget på de forskellige afdelinger.</p> <p>Alle afdelinger har etableret fysiske områder, hvor medarbejderne har mulighed for at være i/træne sociale sammenhænge. Det kan eksempelvis være kantiner, gangarealer, stuer eller som i Cafébutikken, at skulle navigere i en hverdag, hvor det ikke er muligt at forudse, hvem der besøger Cafébutikken.</p> <p>To medarbejdere fra Cafébutikken oplyser, at de, inden de blev tilknyttet tilbuddet, ikke kunne omgås ukendte mennesker, og at de havde et særdeles lille netværk. Tilknytningen til Cafébutikken har styrket medarbejdernes sociale kompetencer således, at medarbejderne nu kan indgå i både ukendte og kendte fællesskaber – helt eller delvist. Videre beskriver medarbejderne, at de tidligere ikke havde troen på eller tilliden til dem selv eller andre. Ved at være tilknyttet Cafébutikken, beskriver medarbejderne, at de har opbygget både selvværd og selvtillid nok til, at de kan være i verden, og at de har tillid til andre.</p> <p>En medarbejder fra Valdemar Poulsensvej beskriver, at vedkommende tidligere var tilknyttet et flex-job, men at vedkommende følte sig utilstrækkelig og presset hver dag. Det medførte, at medarbejderen over tid isolerede sig i egen lejlighed, uden ret meget kontakt til omverdenen. Efter medarbejderen er blevet ansat på Valdemar Poulsensvej,</p>
----------------	--

	<p>er selvtilliden og selvværdet så småt ved at vende tilbage, og medarbejderne opfatter nu, at have et godt og indholdsrigt liv med gode og ligeværdige venner.</p> <p>Personalet oplyser, at medarbejderne på alle afdelingerne har mulighed for at deltage i fælles arrangementer, såsom julefrokost, disco-fest eller udflugter – dette også for at styrke medarbejdernes sociale kompetencer og sociale netværk. Flere medarbejdere beskriver, at de har etableret gode venskaber gennem Karriereværkstedet, og at personalet hjælper dem med at opretholde disse. En gruppe medarbejdere på Torvegade benævner deres kollegaer som (citater): ”deres familie”.</p> <p>Både personale, medarbejdere og afdelingsleder beskriver, hvorledes medarbejdernes selvstændighed støttes og styrkes. Både medarbejderne og personalet giver flere eksempler herpå. Videre tilføjer personalet, at hele værdisættet på Karriereværksteder understøtter, at medarbejderne har ret til selv at bestemme over eget liv, og at de skal støttes i selvstændighed og egne holdninger.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende sociale relationer og selvstændighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne på alle fem afdelinger støttes og styrkes i, at etablere og opretholde sociale relationer, dette både i og udenfor tilbuddet. Videre vurderes det, at medarbejderne ligeledes støttes i, at være så selvstændige som muligt.</p>

3.3.2. Medinddragelse og indflydelse

<p>Indsamlet data</p>	<p>Personalet og afdelingsleder oplyser, at medarbejderne i høj grad har indflydelse på og bliver medinddraget i deres egen hverdag på Karriereværkstedet.</p> <p>Når en medarbejder visiteres til tilbuddet, afholdes der møder, hvor medarbejderen kan give udtryk for, hvad vedkommende ønsker at arbejde med – selvfølgelig indenfor det på tilbuddet mulige.</p> <p>Medarbejdernes ønsker imødekommes, hvis det overhovedet er muligt – og dertil præsenteres medarbejderne også for andre aktiviteter eller opgaver, hvis personalet vurderer, at det kan udvikle og gavne medarbejderen.</p> <p>STS+ taler med flere medarbejdere, som er tilknyttet to matrikler. Medarbejderne beskriver, at de havde et ønske om, at arbejde med forskellige opgaver i løbet af en uge, hvorfor de er blevet tilbudt den løsning. Denne fleksibilitet gør, at medarbejderne dels har flere kollegaer, og dels udfører flere forskellige opgaver. Medarbejderne tilkendegiver stor tilfredshed med den mulighed.</p> <p>Personalet beskriver, at medarbejderne i høj grad har indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver de ønsker – dette dog også med et blik for, at det er en arbejdsplads, hvor der er opgaver, der skal laves. Personalet opfatter, at det giver medarbejderne en høj grad af arbejdsidentitet og en stærk fællesskabsfølelse.</p> <p>Medarbejderne på alle fem matrikler bekræfter, at de har høj grad af indflydelse på, hvad de arbejder med – og også, at de har en stærk arbejdsidentitet og fællesskabsfølelse.</p> <p>Der er oprettet et borgerråd, hvor medarbejderne kan drøfte indhold af aktiviteter, forskellige forhold på de enkelte matrikler eller hvilke sociale arrangementer der skal</p>
-----------------------	--

	<p>iværksættes. Centerleder fungerer som tovholder på møderne – og har dermed også en øget indsigt i, hvad der rører sig på de forskellige afdelinger.</p> <p>Medarbejderne giver alle udtryk for, at de bliver hørt, anerkendt og respekteret, og at de er ligeværdige med personalet.</p> <p>Karriereværkstedet benytter alternativ kommunikation i form af piktogrammer, billeder og boardmakersymboler. Dette anvendes til fælles og individuelle skemaer, alt afhængig af medarbejdernes behov.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende medinddragelse og indflydelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne inddrages i og har indflydelse på hverdagen på afdelingerne, alt efter medarbejdernes egne ønsker og behov. Videre vurderes det, at afdelingerne benytter alternative kommunikationsformer, som er afstemt efter den enkelte medarbejders formåen.</p> <p>Det vurderes dog også, at man på flere afdelinger med fordel kan drøfte, om personalet skal benytte Tegn til Tale i kommunikationen med specifikke medarbejdere, og om specifikke medarbejdere kan nyde gavn af alternative supplerende kommunikationsformer.</p>

3.4. SUNDHED OG TRIVSEL

3.4.1 Sundhed og trivsel

<p>Indsamlet data</p>	<p>Af tilbuddets hjemmeside fremgår det, at Karriereværkstedet tager afsæt i kommunens sundhedspolitik, og at der er stor fokus på fysisk og psykisk sundhed. Derudover er Karriereværkstedet, som tidligere nævnt, idrætscertificeret, hvilket i praksis betyder, at der er fokus på bevægelse i hverdagen, for derved at styrke medarbejdernes trivsel, selvhjulpenhed og sundhed.</p> <p>Personalet vurderer løbende, om kravene til den enkelte medarbejder er tilpasset medarbejderens aktuelle ressourcer – og hvorvidt medarbejderen er motiveret til (nye) udfordringer. Derved øges medarbejdernes mulighed for læring og udvikling, og videre styrkes medarbejderens selvværd.</p> <p>De medarbejdere som STS+ taler med, giver alle udtryk for at trives i tilbuddet, og flere medarbejder beskriver, hvorledes de har udviklet højere grad af livsglæde, efter de er begyndt at arbejde på Karriereværkstedet. Desuden observerer STS+, at medarbejderne udviser glæde og tryghed – udover stoltheden over at præsentere, hvilke opgaver de udfører.</p> <p>Tre medarbejdere oplyser desuden, at det at være tilknyttet Karriereværkstedet har gjort, at de igen har fået mod på livet, kan indgå i sociale sammenhænge, og føler sig som en del af et fællesskab. En medarbejder tilføjer, at vedkommende nok ikke havde været i live, hvis det ikke havde været for Karriereværkstedet.</p> <p>Af observationer fremgår det, at der på alle afdelinger tages udgangspunkt i medarbejdernes ressourcer og ønsker, når (arbejds-)opgaverne fordeles. Derudover er der, også på alle afdelinger, fokus på socialt samvær, pausetid og individuelle behov.</p>
-----------------------	--

Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende sundhed og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. Det er STS+'s vurdering, at medarbejderne trives i Karrireværkstedet, og at tilbuddet har fokus på både den mentale og den fysiske sundhed hos medarbejderne.
----------------	---

3.4.2 Omgangsform og -tone

Indsamlet data	<p>Både personale og medarbejdere oplyser, at der er en god omgangsform og -tone i alle afdelinger.</p> <p>Personalet tilføjer, at der på nogle afdelinger, er medarbejdere, som kan blive sure og højtalende, men at det ofte skyldes for høje krav eller nogle misforståelser.</p> <p>Personalet er meget opmærksomme på, at benytte konfliktnedtrappende sprogbrug/LA2, hvilket har en afsmittende effekt på medarbejderne. Hvis en medarbejder har uhensigtsmæssig sprogbrug eller omgangsform, er personalet undersøgende i forhold til årsagen. Det er personalets forståelse, at alle medarbejdere gør deres bedste – og ingen ønsker at have en uhensigtsmæssig adfærd.</p> <p>Medarbejderne giver alle udtryk for, at der er en god omgangstone på deres arbejdsplads, og at man omgås hinanden med respekt. Derudover nævner flere medarbejdere, at man godt kan lave sjov med hinanden – dette både medarbejderne i mellem og medarbejdere og personalet. En studerende oplyser, at vedkommende altid oplever en anerkendende og imødekommende tilgang fra personalet til medarbejdere, og at det er en helt naturlig måde, at omgås hinanden på, på Karrireværkstedet.</p> <p>STS+ observerer en god og hyggelig omgangsform og -tone, hvor medarbejdere såvel som personale i de langt de fleste tilfælde, har konkrete opgaver. Der foregår hyggelige konversationer på tværs af nogle arbejdsborde – mens der ved andre borde er stille og fuld koncentration. Enkelte medarbejdere benytter headset.</p> <p>I en gruppe på Torvegade går flere medarbejdere rundt – dels på gangene dels i gruppe 2. Medarbejderne udviser rastløshed, og er opsøgende i forhold til personalet.</p> <p>STS+ observerer, at medarbejderne og personalet i Cafébutikken benytter et høfligt sprogbrug internt, hvor de eksempelvis siger "vil du være sød at..." – eller "tak, det gør jeg". Medarbejderne i denne afdeling beskriver omgangsformen som respektfuld og ligeværdig, og hvor alle har vigtige funktioner, og er afhængige af hinanden.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende omgangsform og -tone bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at der er en god omgangsform og -tone på alle afdelinger, ligesom det observeres, at der er en rolig og hyggelig stemning. Det vurderes dog også, at personalet i gruppe 2 på Torvegade med fordel kan drøfte, hvorledes medarbejdernes behov kan tilgodeses, således at de ikke udviser rastløshed, og har yderligere behov for støtte fra personalet.</p>

3.5. MAGTANVENDELSE OG FOREBYGGELSE AF OVERGREB

3.5.1 Magtanvendelse

Indsamlet data	<p>Personale og afdelingsleder oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet. Der er udarbejdet procedurer for, hvis der anvendes magt – og personalet har kendskab til retningslinjer og indberetningsskemaer.</p> <p>Medarbejderne bekræfter, at der ikke forekommer magt i tilbuddet. Flere medarbejdere supplerer med, at personalet altid både taler pænt – og behandler medarbejderne med respekt og omsorg.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende magtanvendelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ konstaterer, at der ikke foregår magtanvendelser i Karriereværkstedet, og det vurderes, at personalet er bekendt med gældende procedurer på området.</p>

3.5.2 Forebyggelse af magt og overgreb

Indsamlet data	<p>Personalet – herunder AMR og afdelingsleder oplyser, at hele det pædagogiske fundament i Karriereværkstedet bygger på anerkendelse, nysgerrighed i forhold til hinanden og en undersøgende tilgang, hvorfor både magtanvendelser, vold og overgreb generelt undgås.</p> <p>Endvidere anvendes der på nogle afdelinger risikovurderinger/trivselsmålinger, hvor personalet vurderer medarbejdernes arousal-niveau i grøn, gul og rød. Det gør, at personalet får et hurtigt overblik over, hvordan den enkelte medarbejder har det den konkrete dag.</p> <p>AMR oplyser, at det ind i mellem kan forekomme, at en medarbejder udøver verbalt overgreb på et personale, eller at en medarbejder uforvarende slår et personale. I sådanne tilfælde indberettes det via en fastsat systematik – og der følges op med både den pågældende medarbejder og det pågældende personale.</p> <p>Dette både på dagen – og ofte også den efterfølgende dag.</p> <p>Alle indberetninger drøftes på personalemøder – dette med henblik på læring og forbedring af indsatsen.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende forebyggelse af magt og overgreb bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>Det vurderes, at Karriereværkstedet arbejder systematisk og målrettet med faglige tilgange og metoder, der forebygger magt og overgreb i tilbuddet.</p>

3.6. ORGANISATION OG LEDELSE

3.6.1 Leders faglige kompetencer

Indsamlet data	<p>Ledelsesgruppen består af en centerleder og fire afdelingsledere.</p> <p>Centerleder er uddannet pædagog og dertil diverse ledelsesuddannelser. Centerleder har ledelseserfaring fra 2001 – og erfaring med målgruppen fra 1996. Centerleder er ansat i nuværende stilling i marts 2014. Tilbuddet hed dengang "Center For Beskyttet Beskæftigelse".</p>
----------------	---

	<p>Afdelingsleder på Ellehammersvej er uddannet lærer og har derudover diplom i ledelse. Afdelingsleder har erfaring med målgruppen fra 2007 og ledelseserfaring fra 2016. Afdelingsleder er ansat i nuværende stilling i januar 2024.</p> <p>Afdelingsleder på Valdemar Poulsensvej er uddannet fysioterapeut og har derudover diplom i ledelse. Afdelingsleder har erfaring med målgruppen fra 2008 og ledelseserfaring fra 2021. Afdelingsleder er ansat i nuværende stilling i januar 2023.</p> <p>Afdelingsleder i Cafébutikken er stedfortrædende leder, er uddannet lærer, og har erfaring med målgruppen fra 2000 og ledelse siden 2017. Afdelingsleder er ansat i nuværende stilling i januar 2024.</p> <p>Afdelingsleder på Torvegade og Gården er uddannet pædagog. Afdelingsleder har erfaring med psykiatri siden 2008, med målgruppen siden marts 2022 og med ledelse ligeledes fra marts 2022. Afdelingsleder er ansat i nuværende stilling i august 2023.</p> <p>Afdelingslederne har dagligt ansvar for hver deres afdelinger, mens centerleder har det overordnede ansvar – og fungerer som tovholder for fælles retning og værdisæt.</p> <p>Ledelsen har lige afholdt et ”ledelsesdøgn”, hvor fælles værdier for tilbuddet blev drøftet og besluttet.</p> <p>Karriereværkstedet er et tilbud, hvor både medarbejderne og personalet anerkendes, hvor der er fokus på ressourcer, og hvor der skal skabes plads til individuel udvikling, jf. afdelingsleder.</p> <p>Personalet opfatter ledelsen som kompetent, nærværende og imødekommende. Videre er det personalets forståelse, at de respektive afdelingsledere har kendskab til medarbejderne, at de er handlingsorienteret, at de altid er kontaktbare, og at de udover ledelse, er interesseret i medarbejdernes hverdag i tilbuddet.</p> <p>På alle afdelinger nævner personalet, at afdelingslederen er ny/forholdsvis ny. På Ellehammersvej, Valdemar Poulsensvej og Torvegade påpeger personalet, at afdelingslederne har deres primære arbejdsplads på matriklen, hvilket de anser som en fordel.</p> <p>Flere personaler opfatter det af få ny afdelingsleder som en omvæltning, da afdelingslederne gerne vil sætte eget præg på afdelingen – dette opfattes dog i nogle tilfælde som en fordel, da afdelingen så (citater): ”bliver set på med nye øjne”.</p> <p>På alle afdelinger opfatter personalet den respektive afdelingsleder som deres primære leder, men alle nævner også, at skulle deres afdelingsleder være fraværende, er det altid muligt at kontakte centerleder eller en af de øvrige afdelingsledere. Det skaber en god trykthed i arbejdet.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende leders faglige kompetencer bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at den samlede ledelse besidder relevante faglige og erfaringsmæssige kompetencer for varetagelse af tilbuddet. Endvidere er vurderingen, at personalet er trykke ved, og har tillid til deres ledelse.</p>

3.6.2 Daglig drift, udvikling, kommunikation og sparring

<p>Indsamlet data</p>	<p>Personale og afdelingsleder oplyser, at der er et velfungerende samarbejde med eksterne parter, såsom visiterende kommuner, botilbud, pårørende og virksomheder.</p>
-----------------------	---

	<p>Det er personalets forståelse, at et godt samarbejde rundt om den enkelte medarbejder, frembringer en bedre og mere helhedsorienteret indsats.</p> <p>Medarbejderne tilkendegiver ligeledes, at personalet understøtter medarbejdernes hele liv, og flere medarbejdere anser det for værdifuldt, at samarbejdet fungerer på tværs af arbejdspladsen, vejledere, bostøtten/botilbuddet, pårørende og sagsbehandlerne.</p> <p>Det er personalets opfattelse, at der er et godt og fagligt internt samarbejde i Karriereværkstedet – dette både på de enkelte afdelinger og på tværs af afdelinger. Dog nævner personalet på Torvegade, at samarbejdet på tværs af grupperne er under udvikling.</p> <p>Personalet beskriver at have et godt kendskab til hinanden og hinandens faglige styrker, hvor det er muligt at trække på specifik viden ved behov.</p> <p>Der er en fastsat mødestruktur, hvor personalet har mulighed for faglig sparring, ligesom der er systematisk ekstern supervision for fire afdelinger, nogle en gang månedligt og andre fire gange årligt. Personalet på Gården oplyser, at de ikke deltager i ekstern supervision, men at der altid er mulighed for sparring med personale fra de øvrige afdelinger eller med ledelsen. Centerleder tilføjer, at Torvegade og Gården anses som én afdeling, hvorfor personalet på Gården såvel som i Torvegade, har mulighed for kontinuerlig ekstern supervision.</p> <p>Personalet giver eksempler på, hvordan enkeltsager kan supporteres med eksempelvis VISO, ligesom læringscenteret i Brejning benyttes.</p> <p>Videre har Karriereværkstedet en overordnet kompetenceplan, hvor alt personale uddannes i KRAP og Neuropædagogik, og alt personale skal på kursus i brugen af Ny Nemmere Nexus. Personalet tilføjer videre, at der er gode muligheder for efter- og videreuddannelse, hvilket de anser for givtigt både for personalernes egen karriereudvikling og til gavn for indsatsen til medarbejderne.</p> <p>Af fremsendt "Kompetencestrategi" og "Strategi-oversigt" fremgår det, at Karriereværkstedet systematisk og målrettet kompetenceudvikler personale såvel som ledelse, og at det samlede tilbud har fælles faglige mål og ambitioner.</p> <p>Personalet tilkendegiver på alle afdelinger, at der hverken er høj personalegennemstrømning eller højt sygefravær, og at Karriereværkstedet er en arbejdsplads, hvor man ønsker at være. Skulle man som personale ønske at arbejde på en af de andre afdelinger, forsøges det imødekommet af ledelsen. Den personalegennemstrømning der senest har været på tilbuddet, begrundes af personalet med pensioneringer eller omstruktureringer.</p> <p>Ved længere varigt personalefravær benyttes vikarer. De vikarer som er tilknyttet de enkelte afdelinger, er ofte tidligere ansatte, tidligere studerende eller vikarer, som er kommet i tilbuddet over flere år.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende daglig drift, kommunikation og sparring bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at personalet har gode muligheder for praktisk planlægning og faglig sparring med kollegaer og ledelse, ligesom Karriereværkstedet har et velfungerende samarbejde med relevante eksterne parter.</p>

	<p>Det konstateres, at fire ud af fem afdelinger tilbydes kontinuerlig ekstern supervision. STS+ vurderer, at tilbuddet med fordel kan drøfte, om personalet på Gården skal tilbydes de samme muligheder, som de øvrige fire afdelinger.</p> <p>Videre vurderes det, at Karriereværkstedet har en fokuseret kompetenceplan, som peger mod en fælles faglig retning – og at personalet har gode muligheder for efter- og videreuddannelse inden for relevante områder.</p> <p>Dernæst er det vurderingen, at det samlede tilbud har både lav personalegennemstrømning og lavt sygefravær.</p>
--	--

3.7. PERSONALE KOMPETENCER

3.7.1 Personalets kompetencer og tilgængelighed

Indsamlet data	<p>Personale og afdelingsleder oplyser, at personalets uddannelsesbaggrund overvejende er pædagogisk. Derudover er ansat personale, som er uddannet ergo- eller fysioterapeuter, har håndværksmæssige uddannelser, eller er ansat som medhjælpere. Flere af afdelingerne har tilknyttet studerende, hvilket både er til gavn for pædagogikken og for medarbejderne. Ved, at der løbende er tilknyttet studerende, bliver personalet mindet om, hvilke pædagogiske tilgange og metoder de anvender – og hvorfor, jf. personale på Torvegade og Ellehammersvej.</p> <p>Personalet er tilknyttet de forskellige afdelinger ud fra målgruppen og ud fra de konkrete arbejdsopgaver.</p> <p>På Valdemar Poulsensvej oplyser personalet, at der netop er ansat et personale, som er uddannet tømmere. Det er et bevidst valg, at ansætte en med en håndværksmæssig baggrund, da flere arbejdsopgaver kræver håndværksmæssige kompetencer. Når der ansættes personale uden pædagogisk uddannelse, skal disse gennemføre kurser, således de oparbejder viden om de valgte pædagogiske tilgange og metoder. Personalet tilføjer, at det ofte giver yderligere perspektiver på, hvordan konkrete medarbejdere kan tilgås, når et personale uden pædagogisk baggrund ansættes. Dette er til inspiration for det øvrige personale – og til gavn for medarbejderne.</p> <p>I Cafébutikken er ansat pædagogisk personale samt et personale som er uddannet ergoterapeut. Personalet oplyser, at det kunne være hensigtsmæssigt for driften, hvis personalegruppen blev suppleret med et personale med køkken- og ernæringsfaglige kompetencer.</p> <p>Medarbejderne i Cafébutikken oplever, at personalet har en fælles pædagogisk linje, men at de er gode til noget forskelligt. Medarbejderne anser det for en klar styrke, at personalet har forskellige uddannelsesmæssige baggrunde.</p> <p>På Gården er ansat et personale med pædagogisk baggrund samt et personale med landbrugsmæssig baggrund. Både personale og medarbejdere opfatter, at denne kombination er rigtig god for den samlede indsats.</p> <p>Medarbejderne på alle afdelinger opfatter, at personalet er kompetente og at medarbejderne har mulighed for at have tilstrækkelig kontakt til personalet i løbet af en arbejdsdag.</p>
----------------	--

	<p>Personalet oplyser, at der efter deres forståelse generelt er tilstrækkelig med personale i forhold til målgruppen. Ved spidsbelastninger, kan det dog være vanskeligt at varetage alle medarbejdernes behov og ønsker.</p> <p>Personalet på Torvegade oplyser, at på grund af målgruppens diversitet og deraf følgende opdeling af grupper, er det vanskeligt som personale at hjælpe hinanden optimalt. Et personale oplyser, at ikke alle medarbejdere får den kontakt til personalet, som de har behov for.</p> <p>STS+ observerer på Torvegade i gruppe 2, at personalet har vanskeligt ved at imødekomme medarbejdernes behov for kontakt og støtte.</p>
<p>Vurdering 4</p>	<p>Kvaliteten vedrørende medarbejdernes kompetencer og tilgængelighed bedømmes at være opfyldt i høj grad.</p> <p>Det vurderes, at tilbuddet har fokus på at matche personalets kompetencer med medarbejdernes behov – dette både ved ansættelser og ved placering i grupper/afdelinger.</p> <p>Videre er det vurderingen, at tilbuddets pædagogiske fundament skinner igennem på alle afdelinger og ved alt personale, uanset hvilken faglig baggrund personalet har – og hvilken målgruppe der er tilknyttet.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne generelt har mulighed for tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer, og det konstateres, at medarbejderne udtrykker tilfredshed hermed.</p> <p>Det vurderes dog også, at tilbuddet skal have fokus på, om personaleressourcerne på Torvegade er tilstrækkelige, og om ressourcerne i de tre grupper er optimalt fordelt.</p>

3.8. FYSISKE RAMMER

3.8.1 Fysiske rammer ift. borgernes udvikling og trivsel

<p>Indsamlet data</p>	<p>Karriereværkstedet består af seks matrikler, hvoraf denne kvalitetsvurdering omhandler de fem nemlig:</p> <p>Ellehammersvej, Valdemar Poulsensvej og Cafébutikken i Vejle og Torvegade og Gården i Give.</p> <p>De fem afdelinger er meget forskellige, og henvender sig til forskellige målgrupper.</p> <p>Ellehammersvej er indrettet i ét plan med en fælles kantine, medarbejdergarderober, handicapvenlige toiletforhold og brede gangarealer. Derudover er diverse lokaler til brug for aktiviteter og læring. Eksempelvis er der lokaler, som er indrettet med arbejdsborde, hvor medarbejderne har faste pladser, og aktiviteterne kan være tegning, maling eller perlepladeproduktion. Der er lokaler der fungerer som værksteder, hvor der produceres keramik og pynt – og der er fælles hal, hvor der foregår bevægelsesaktiviteter. Endvidere er tilknyttet et produktionskøkken, hvor der eksempelvis fremstilles sandwich – og hvorfra der udgår diverse små-rengøringsopgaver. På Ellehammersvej er oprettet to skærmede enheder, hvor to medarbejdere, som har brug for dette, har fast base.</p> <p>På Ellehammersvej benyttes også udearealerne, både til arbejdsrelaterede aktiviteter og til gåture og leg.</p>
-----------------------	--

Afdelingen er indrettet efter målgruppen, og afskærmninger og lokaler tilpasses løbende de aktuelle behov.

Medarbejderne på Ellehammersvej giver alle udtryk for at trives i de fysiske rammer. Af observationer fremgår det, at der er god plads til den enkelte medarbejder, når arbejdet/aktiviteten skal udføres, ligesom der er god plads til at passere hinanden på fællesarealerne. Dog fremstår flere af lokalerne lettere slidte, og kunne have gavn af renovering.

Produktionshallerne på Valdemar Poulsensvej er taget i brug i uge 42 sidste år. Lokalerne giver tydeligt indtryk af, at være en arbejdsplads, hvor der skal udføres diverse indkomne opgaver. Hver medarbejder har en fast plads med faste opgaver. Personalet og medarbejderne beskriver, hvorledes de har omorganiseret undervejs, da den første indretning ikke fungerede optimalt. Både medarbejdere og personale oplever nu, at produktionshallerne fungerer godt. Dog påpeger personalet, at der er ansøgt om afskærmning til en port, da der kan trække kold luft ind derfra.

I tilknytning til produktionshallerne er garderobe og toiletforhold til medarbejderne – og dertil en stor kantine, hvor der er mulighed for sociale samvær og fælles pauser.

Personalet oplyser, at indretningen af de fysiske rammer stadig ikke er færdig, men det er et fokusområde at få det gjort. Medarbejderne inddrages i det omfang, de har lyst til. I produktionshallen er opsat afskærmninger til de medarbejdere, som kan profitere af dette.

Afdelingen er indrettet efter målgruppen og de aktuelle arbejdsopgaver, og afskærmninger tilpasses løbende de aktuelle behov.

Medarbejderne på Valdemar Poulsensvej giver alle udtryk for at trives i de fysiske rammer. Af observationer fremgår det, at der er god plads til den enkelte medarbejder, når arbejdet skal udføres, ligesom der er god plads til at passere hinanden på fællesarealerne.

Cafébutikken er en café med brugskunstudsalg i centrum af Vejle.

I butikken er opsat et bord, hvor medarbejderne har mulighed for at arbejde med prismærkning, indpakning eller andet forbundet med brugskunstudsalget. Fra butikken og caféen er et par trin op, hvor medarbejderne kan opholde sig, når de ikke er i caféen. Her er placeret et bord med stole – og det er også her, der produceres kaffe og hentes kolde drikke til kunderne. På væggen hænger en oversigtstavle, hvoraf det fremgår, hvem der er på arbejde den pågældende uge. Der er tilknyttet et mindre produktionskøkken, hvor der fremstilles mad til salg i caféen.

Personalet har et lille lokale, hvor de har mulighed for dokumentation – og hen over baggården har Cafébutikken et lokale, hvor både personale og medarbejdere har mulighed for at holde pauser eller gennemføre individuelle samtaler og møder.

Afdelingen er indrettet til at være en café og butik, hvor kunder, medarbejdere og personale færdes imellem hinanden.

Medarbejderne giver udtryk for at trives i de fysiske rammer, som de anser for en tryk øve-arena, hvor de kan udfordres og trække sig alt efter behov. Medarbejderne tilføjer, at for at være i Cafébutikken, skal man kunne håndtere at være fysisk tæt på andre mennesker, da der ofte er mange og pladsen er begrænset.

Både personale og medarbejdere pointerer vigtigheden af, at afdelingen er placeret i centrum af Vejle. Dette både fordi det er overskueligt for målgruppen at komme på arbejde – og fordi det giver gode muligheder for medarbejderne til at træne sociale kompetencer og udfordre eventuel angst og socialfobi, når der løbende kommer fremmede mennesker ind ad døren, som medarbejderne skal interagere med.

På Torvegade er afdelingen opdelt i tre grupper, nemlig gruppe 1, gruppe 2 og produktionen.

Gruppe 1 er indrettet således, at medarbejderne kan tilbydes sansestimulering og fysisk pleje, ligesom medarbejderne i denne gruppe har brug for ro og afskærmning. Der er tilknyttet flere store rum, som er indrettet efter medarbejdernes individuelle behov.

Gruppe 1 er placeret afsides de to øvrige grupper på Torvegade, og er forbundet med en gang, som er malet og indrettet som et akvarie.

Gruppe 2 er indrettet med tre grupperum, hvor der er mulighed for både individuel afskærmning og for at trække en skydedør for mellem rummene. Medarbejderne har hver en arbejdsplads, hvor de har deres individuelle skemaer placeret.

Udover de tre grupperum er også et rum, som er indrettet til en konkret medarbejder. Denne medarbejder har behov for yderligere afskærmning.

Produktion er indrettet som en produktionshal, hvor der er individuelle arbejdsstationer til hver af medarbejderne. Nogle er placeret i et stort rum, hvor der er afskærmninger og ro, mens andre arbejdsstationer er placeret i et værksted, hvor der er musik, snak og metalstøj. Produktionen disponerer også over et træværksted, hvor der er diverse maskiner og redskaber.

Det samlede tilbud råder ligeledes over store toilet og bade faciliteter med indbygget loftslifte, et stillerum med kuglestole og kuglebad, en kantine og et naturlokale. Dertil er et gårdmiljø, hvor der er plads til en kørestolsgyngende og en bålplads.

Både personale og medarbejder giver udtryk for, at de trives i de fysiske rammer, og at disse er tilpasset målgruppen på bedst mulig måde. Personalet oplyser, at rummenes indhold ændres alt efter medarbejdernes aktuelle behov.

Gården er placeret i udkanten af Give, med tilhørende marker, dyrefolde og have. Gården disponerer over en trelænget gård, et maskinhus, et drivhus, en hal til brændekløvning, et bålhus og udendørs træningsfaciliteter, og derudover får, alpakaer samt diverse græsslåningsmaskiner og traktorer.

I stuehuset er indrettet en fælles stue i forbindelse med et lille køkken. I enden af stuehuset samt i længerne er indrette individuelle arbejdspladser, krea-rum, værksted, produktion samt et butikssalg (som pt. ikke er i drift).

På førstesalen i stuehuset er et mødelokale, som benyttes af både medarbejdere og personale samt et kontor til personalet.

Både personale og medarbejdere tilkendegiver stor glæde og trivsel ved afdelingens indretning og placering. En vigtig pointe for denne afdeling er, at hovedparten af aktiviteterne foregår udendørs, da det er personalets forståelse, at medarbejderne profiterer heraf.

Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende fysiske rammer ift. udvikling og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at de fem afdelinger kan tilgodese forskellige behov hos medarbejderne, og at medarbejdernes udvikling og trivsel understøttes af de fysiske rammer.</p> <p>Videre vurderes det, at alle afdelinger tilpasses den aktuelle målgruppe eksempelvis med afskærmninger eller fællesskaber.</p> <p>Det vurderes også, at personalet på Valdemar Poulsensvej fortsat kan have fokus på indretning af tilbuddet, således dette kan fremstå færdigt.</p> <p>Slutteligt vurderes det, at de fysiske rammer på Ellehammersvej fremstår lettere slidte.</p>
----------------	---

FORMÅL OG METODE

4.1. FORMÅL MED TILSYNET

I henhold til Servicelovens § 148a og Retssikkerhedslovens § 16 er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med de enkelte tilbud.

Formålet med tilsynet er:

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

Dermed skal tilsynene bidrage til at sikre kvaliteten, herunder at der er overensstemmelse mellem tilbuddets hverdag, kommunens retningslinjer og gældende lovgivning.

4.2. METODE OG TILRETTELÆGGELSE

STS+ tilsynskoncept benytter en række metoder til indsamling og analyse af data, som alle har udgangspunkt i den anerkendende tilgang. Gennem dialog, observationer og skriftligt materiale trianguleres data således, at et validt resultat kan fremkomme til brug for tilbuddets videre udvikling og arbejde.

De anvendte metoder er kvalitative interviews, strukturerede- eller semistrukturerede, fokusgruppeinterviews, observationer og analyse af dokumentation.

Tilsynene kan enten foregå anmeldte eller uanmeldte, alt efter hvilken aftale STS+ har indgået med udbyder.

Et tilsyn kan overordnet organiseres som følger:

- Rundvisning, både for at tilse de fysiske rammer og for at observere det sociale liv, etik, sprogbrug og –form
- Interview med ledelse
- Interview med personale
- Interview med borgere
- Eventuelt interview med pårørende og visiterende kommuner

Derudover indhenter tilsynet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, benytter online oplysninger fra tilbuddets hjemmeside og Tilbudsportalen, som indgår ved det konkrete tilsyn og efterfølgende rapport.

4.3. BEDØMMELSESSKALA

Be	
5 i meget høj grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til alle borgerne • Alle elementer i indikatoren er opfyldt
4 i høj grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af elementerne i indikatoren er opfyldt
3 i middel grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del af elementerne i indikatoren er opfyldt
2 i lav grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er mange mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få af elementerne i indikatoren er opfyldt
1 i meget lav grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til meget få/ingen af borgerne • Meget få af elementerne i indikatoren er opfyldt

KONTAKTOPLYSNINGER

5.1. PRÆSENTATION AF STS+

STS+ er en del af Socialtilsyn Syd. Socialtilsyn Syd er et af i alt fem socialtilsyn i Danmark, der varetager tilsyn med de i § 4 i lov om socialtilsyn nævnte tilbud. I tillæg til de i loven fastsatte myndighedsopgaver kan socialtilsynene tilbyde at løse konsulentopgaver samt tilbyde undervisning relateret til tilsynenes kompetencer. Denne mulighed for at løse andre opgaver end selve tilsynet har Socialtilsyn Syd valgt at udfylde gennem STS+.

Opgaver udført af STS+ løses af erfarne, engagerede og teoretisk kvalificerede tilsynskonsulenter og med en dedikeret organisation i ryggen.

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til:

Administrationsleder

Claus Ribe Bagge

Tlf: 72531987, mail: cbagg@fmk.dk

Specialkonsulent

Dorthe Vinggaard Jespersen

Tlf: 72531997, mail dovij@fmk.dk