




Tilsynsrapport
Skanderborg Kommune

Socialfaglige tilsyn
Living By Heart



Anmeldt tilsyn
November 2017

VURDERING

1.1 TILSYNETS SAMLEDE VURDERING

BDO har på vegne af Skanderborg Kommune foretaget et anmeldt socialfagligt tilsyn på Living by Heart. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale.

Særdeles tilfredsstillende

Det er tilsynets samlede vurdering, at virksomheden tilbyder beskyttet beskæftigelse, der opleves som meningsfuld for medarbejderne. Der arbejdes med relevante faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater og øget selvstændighed hos medarbejderne. Medarbejderne giver udtryk for en høj grad af tilfredshed og trivsel, og de oplever, at arbejdet giver dem energi til andre gøremål, der har betydning for deres livsførelse. Det vurderes, at leder og ansatte har relevante kompetencer, og at deres store engagement og nærvær i særdeleshed bidrager til, at medarbejderne føler sig trygge i deres arbejde.

BDO's vurdering er foretaget på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet under tilsynet gennem interviews, dokumentation og observationer. Data vurderes i relation til lovgivningen, kommunens kvalitetsstandarder og øvrige retningslinjer samt tilsynets faglige viden og erfaring.

1.2 TILSYNETS ANBEFALINGER

Anbefalinger

Tilsynet har ingen anbefalinger

INDLEDENDE OPLYSNINGER

Adresse
Industrivej 9, 8680 Ry
Leder
Lisbeth Løvig Jensen
Antal pladser
Tilbuddet har 10 pladser. Aktuelt er der 7 medarbejdere, der er visiteret til beskyttet beskæftigelse, jf. SEL. § 103
Målgruppe
Borgere med psykiske lidelser
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 23. november 2017, kl. 12.30 - 16.00
Tilsynets deltagerkreds
Tilsynet interviewede: Leder, tre medarbejdere og to ansatte. Tilsynet havde endvidere dialog med medarbejdere og borgere i produktionslokalerne undervejs gennem tilsynet. Tilsynet blev afsluttet med en kort tilbagemelding til leder om tilsynsforløbet.
Tilsynsførende
Manager Kathinka Skovbye Eriksen, pædagog Senior Consultant Michela Nygaard, cand.pæd.ant og socialrådgiver

DATAGRUNDLAG

3.1 AKTUELLE VILKÅR OG STATUS

Data	<p>Living by Heart er ifølge leder den eneste private socialøkonomiske virksomhed inden for Skanderborg Kommune, der tilbyder beskyttet beskæftigelse, jf. SEL § 103. Leder oplyser, at de arbejder målrettet på at udbrede kendskabet til virksomheden med henblik på at kunne udnytte kapaciteten fuldt ud og dermed sikre driften. I den forbindelse anser leder det som en udfordring, at virksomheden ikke indgår som en del af kommunens samlede tilbudsvifte. De har tidligere inviteret sagsbehandlere fra jobcenteret for at gøre opmærksom på tilbuddets muligheder. Leder ønsker at iværksætte flere lignende tiltag, for at flere borgere kan få gavn af tilbuddet om beskyttet beskæftigelse.</p> <p>Leder oplyser, at hun startede virksomheden i 2013 og brugte forud for opstart lang tid på at finde frem til den rette målgruppe og afdække, hvad behovet var. Udgangspunktet for idéen var at skabe en virksomhed med det simple som fælles tredje. Virksomheden producerer lys og fakler. De har tidligere produceret andre produkter, men de er alle outsourcet.</p> <p>Virksomheden anvender termen medarbejdere uanset ansættelsesforhold, ud fra den betragtning, at alle er ansat i et ligeværdigt samarbejde. I nærværende rapport vil borgere, der er i beskyttet beskæftigelse, blive benævnt <i>medarbejdere</i>, og de øvrige medarbejdere som <i>ansatte</i>.</p>
Tilsynets vurdering	Tilsynet har ingen bemærkninger

3.2 METODE OG RESULTATER

Data	<p>De ansatte oplyser, at der arbejdes med en rehabiliterende tilgang. Rehabiliteringen handler for nogle af medarbejderne om at komme op og ud af døren om morgenen, at have en rytme, at købe togkort og være selvtransporterende. Det er forhold, der giver medarbejderne fornyet energi og livsmod. Dette understøttes af udtalelser fra medarbejderne. En nævner fx, at hans liv har fået en anden dimension, idet arbejdet blandt andet medfører, at han kommer op om morgenen og ud af døren. Det giver energi til andre ting, der også er væsentlige for medarbejderens livskvalitet.</p> <p>De ansatte understreger, at det er vigtigt at møde medarbejderne i øjenhøjde, og at produktionen bliver omdrejningspunktet for det fælles tredje. Det er ligeledes væsentligt at skabe en arbejdsidentitet hos medarbejderne, men leder og ansatte er meget bevidste om, at de også har en pædagogisk opgave i forhold til medarbejderne. Arbejdsgaverne tilpasses den enkelte, så alle opnår succes i arbejdet. Der er fokus på balancen mellem, at medarbejderne skal opleve at være uundværlige og samtidig udvise de hensyn, de hver især har behov for. Der er altid mulighed for, at medarbejderne kan få en uformel samtale med leder eller en af de ansatte.</p> <p>Medarbejderne tilbydes en individuel MUS (medarbejderudviklingssamtale) en gang årligt. Der opstilles mål, og der arbejdes kontinuerligt med opfølgning og evaluering. Tilsynet gennemgår målene for de tre interviewede medarbejdere. Målene forekommer relevante og i overensstemmelse med det, medarbejderne oplyser, at de har som udviklingsmål.</p> <p>En af de ansatte er i en projektstilling med ansvar for at sikre og kvalificere målene og dermed progression for medarbejderne. Leder er bindeleddet mellem virksomhed og myndighed, og det er leder, der deltager i møder med sagsbehandlerne.</p>
-------------	---

Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes efter relevante faglige metoder og tilgange, og de ansatte kan redegøre for, hvordan disse omsættes i praksis.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at der sættes relevante mål og delmål for den enkelte medarbejder, samt at der sikres løbende opfølgning og revidering af dokumentationen.</p>
----------------------------	---

3.3 SUNDHED OG TRIVSEL

Data	<p>Medarbejderne giver samstemmende udtryk for at trives i virksomheden, og de oplever, at arbejdet tilfører dem mere energi i hverdagen til andre gøremål, fx indkøb, madlavning, træning og samvær med familien.</p> <p>Medarbejderne viser tilsynet rundt og introducerer de forskellige arbejdsfunktioner. Der observeres en god stemning, hvor omgangstonen er uformel og ligeværdig. Medarbejderne oplyser, at der er en god humor alle medarbejdere imellem.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de har indflydelse på tilrettelæggelsen af produktionen og bliver informeret om alle forhold i virksomheden.</p> <p>Leder angiver, at selv de mindste konflikter tages alvorligt. Ingen må opleve, at der bliver talt om dem, når de ikke er til stede. Leder oplever, at denne kultur er afsmittende, og at medarbejderne hurtigt tager den til sig.</p> <p>Adspurgte til sundhedsfremme oplyser leder, at de alle laver gymnastik og øvelser samt giver hinanden massage, da arbejdet er meget statisk.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der er en høj grad af trivsel blandt medarbejderne i virksomheden. Tilsynet bemærker positivt, at der er indlagt bevægelse i arbejdstiden, der kan forebygge spændinger og arbejdsskader.</p>

3.4 AKTIVITETER OG BESKÆFTIGELSE

Data	<p>Medarbejderne modtager alle førtidspension, og ingen af dem ville ifølge leder kunne varetage et flex- eller skånejob.</p> <p>Leder oplyser, at det er det kollegiale fællesskab og det at have noget meningsfuldt at stå op til om morgenen, der driver medarbejderne. For leder er det vigtigt at støtte medarbejderne i, at de kan noget. Leder udtrykker tilfredshed med, at medarbejderne ikke blot bliver beskæftiget for beskæftigelsens skyld. Det skal give mening, og der er en værdi i, at de arbejder med produkter, der skal sælges. Leder oplever, at alle i produktionen er meget ærekære om produktionsprocessen, og medarbejderne finder stolthed ved fx at se deres lys stå fremme til salg i livsstilsbutikker.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever deres arbejdsopgaver som meningsfulde og tilpasset deres kompetencer. De oplever sig som meget velinformerede om virksomheden, hvilket styrker ansvarsfølelsen i forhold til produktionen.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne tilbydes meningsfuld beskæftigelse, der har en positiv afsmittning på andre væsentlige forhold i livet.</p>

3.5 SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

Data	<p>De ansatte giver udtryk for at det er arbejdsopgaverne, der er omdrejningspunktet for at arbejde med medarbejdernes selvstændighed. Enkelte har behov for at sidde ved samme arbejdsplads hver gang og kende rammerne for opgaverne, men de ansatte oplever, at medarbejdernes selvstændighed vokser i takt med, at de bliver mere sikre i produktionen.</p> <p>At komme så langt, at man kan passe beskæftigelsestilbuddet, handler ifølge medarbejderne om vilje til selvstændighed. Medarbejderne oplever endvidere, at arbejdet understøtter deres følelse af selvværd og troen på, at de er gode nok.</p> <p>Ifølge leder er der et par af medarbejderne, der ses privat, men ellers har relationerne mest karakter af at være kollegiale. Medarbejderne understreger, at samværet med kollegaerne er vigtigt, da de ikke ser så mange mennesker i fritiden.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes relevant med udvikling af medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed via produktionen.</p>

3.6 ORGANISATORISKE FORHOLD

Data	<p>Leder er uddannet cand.mag i historie og psykologi. De to øvrige ansatte er ansat i flexjob. Den ene har kompetencer til at varetage økonomien, og den anden er uddannet pædagog og har primært til opgave at sikre, at det socialfaglige aspekt varetages tilstrækkeligt. De ansatte oplyser, at de altid er i produktionen i det tidsrum, hvor medarbejderne er på arbejde, og deres behov er i centrum.</p> <p>Der afholdes kontinuerlige personalemøder med alle ansatte og medarbejdere. Leder mødes herudover ugentligt med de to ansatte, hvor der er mulighed for at drøfte de enkelte medarbejders behov og udvikling.</p> <p>Begge ansatte udtrykker stor tilfredshed med deres arbejde, og de er glade for at kunne følge den positive udvikling i virksomheden.</p> <p>Der afholdes MUS (Medarbejderudviklingssamtaler) med ansatte og medarbejdere en gang årligt.</p> <p>Leder og ansatte oplever, at der er de nødvendige kompetencer i virksomheden, og at de har gode interne sparringsmuligheder.</p> <p>Leder oplyser, at hun i begrænset omfang har kontakt med bostøtte-medarbejderne, men at det altid sker med samtykke fra pågældende medarbejder i de konkrete tilfælde.</p>
Tilsynets vurdering	<p>Det er tilsynets vurdering, at leder og ansatte har relevante faglige kompetencer og mulighed for faglig sparring.</p> <p>Tilsynet vurderer endvidere, at der er et velfungerende internt samarbejde og et godt arbejdsmiljø.</p>

3.7 FYSISKE RAMMER

Data	Leder oplyser, at tilbuddet for nylig er flyttet til nye lokaler, hvor der er mindre rum og mulighed for, at medarbejderne kan trække sig fra produktionen ved behov. Rammerne opfylder ifølge leder medarbejdernes behov i forhold til indretningen. Det er dog mere vanskeligt i forhold til produktionen, da denne kræver megen plads.
Tilsynets vurdering	Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer giver mulighed for trivsel og udvikling hos medarbejderne.

KONTAKT

BIRGITTE HOBERG SLOTH
PARTNER
M: 2810 5680
E: BSO@BDO.DK

Projektansvarlig
KIRSTEN MARQUARSEN
Senior Manager
m: 4189 0436
e: kmq@bdo.dk

www.bdo.dk

BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, en danskejet rådgivnings- og revisionsvirksomhed, er medlem af BDO International Limited - et UK-baseret selskab med begrænset hæftelse - og del af det internationale BDO netværk bestående af uafhængige medlemsfirmaer. BDO er varemærke for både BDO netværket og for alle BDO medlemsfirmaerne. BDO i Danmark beskæftiger godt 1.100 medarbejdere, mens det verdensomspændende BDO netværk har godt 64.000 medarbejdere i 154 lande.

Copyright - BDO Statsautoriseret revisionsaktieselskab, cvr.nr. 20 22 26 70.

