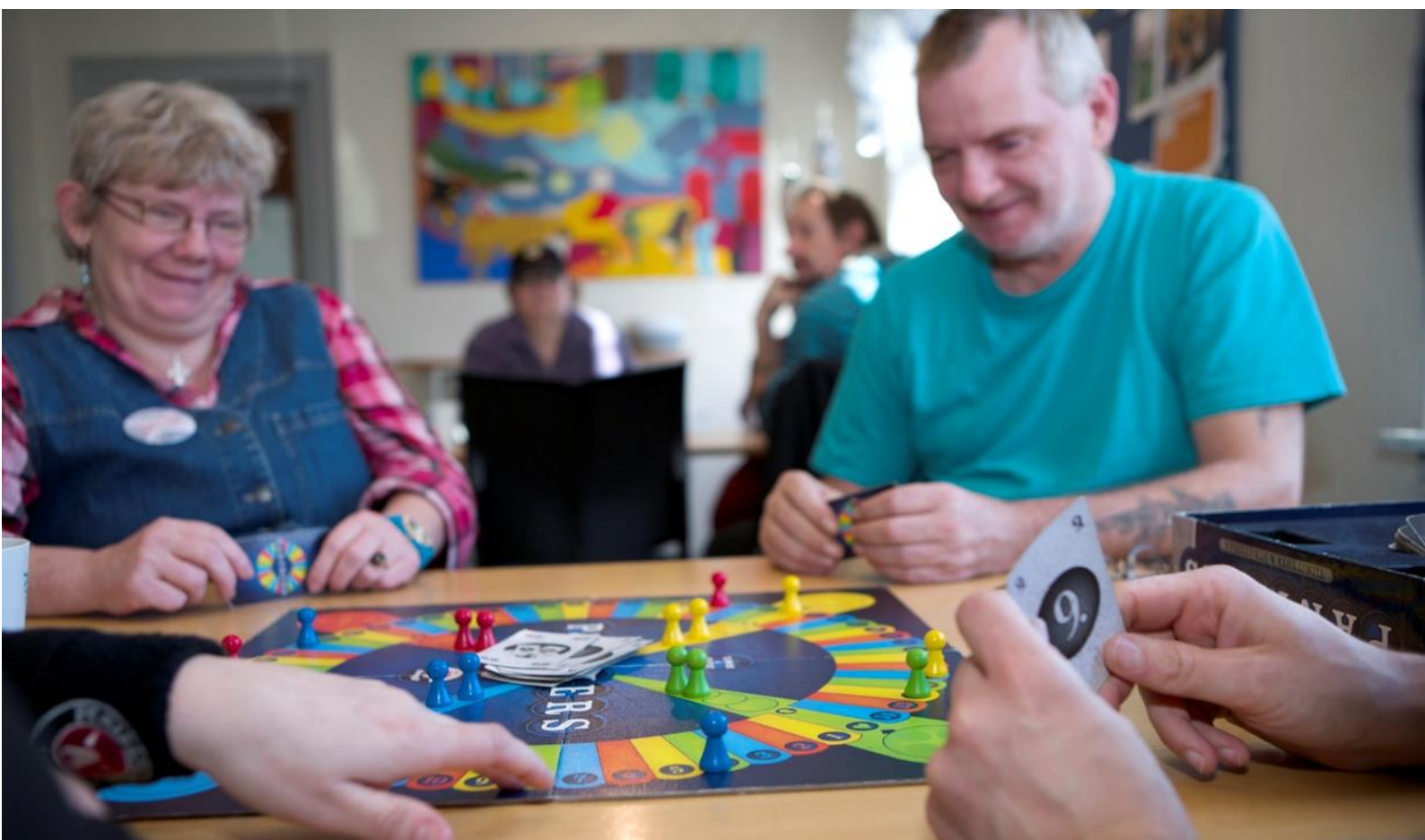


# TILSYNSRAPPORT MORSØ KOMMUNE

Morsø Kompetencecenter

Juni 2019



## 1. TILSYNETS SAMLEDE RESULTAT

### 1.1 Overordnet vurdering

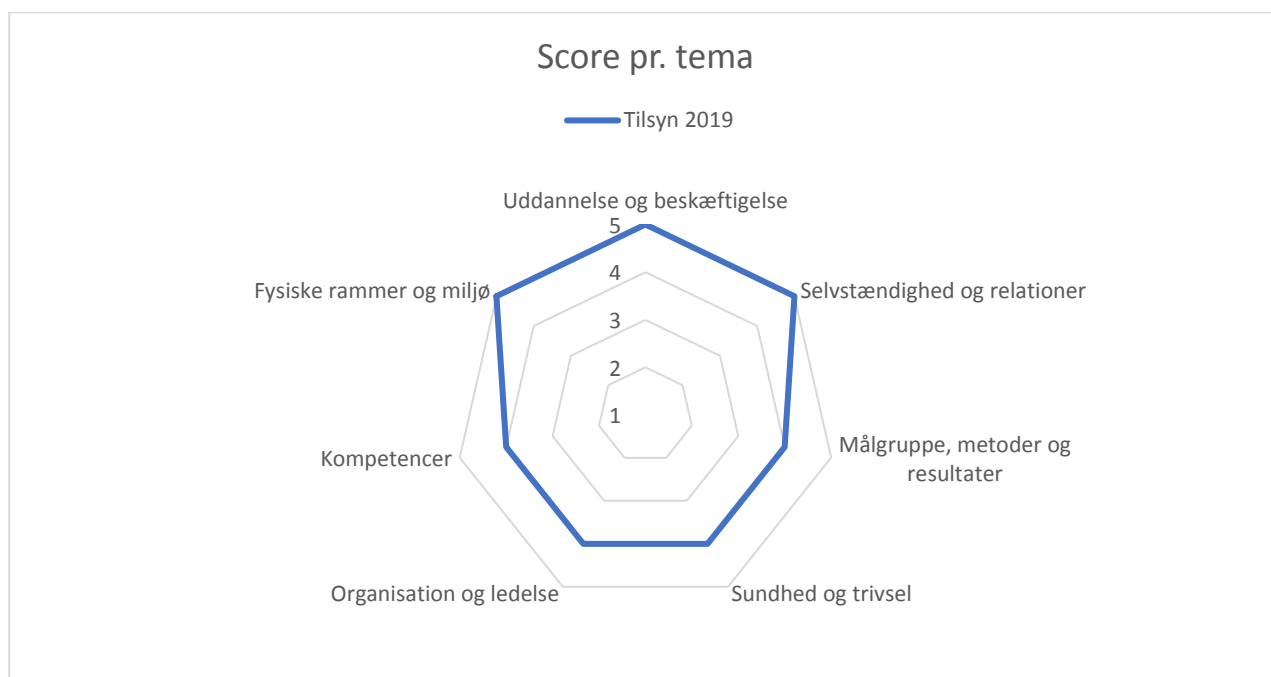
På vegne af Morsø Kommune har Evidentia foretaget et tilsyn med Morsø Kompetencecenter. Det er vores vurdering, at tilbuddet samlet set er et velfungerende tilbud, som i vid udstrækning lever op til servicelovens paragraffer og Morsø Kommune kvalitetsstandarder og politikker.

Morsø Kompetencecenter er karakteriseret ved dygtige medarbejder, som formår at tilbyde borgerne aktivitets- og beskæftigelsesmuligheder, som er tilpasset deres ressourcer og behov. Tilbuddet er i en positiv udvikling med hensyn til at skabe en fælles kultur og faglig tilgang til borgerne.

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  |
|--|---|
| <b>Fokusområder</b><br>Områder, hvor der er behov for en fokuseret indsats med henblik på at forbedre praksis.   | Evidentia anbefaler, at der igangsættes indsats vedrørende de pædagogiske handleplaner, herunder i særlig grad formulering af mål og delmål, som kan blive mere præcise og målbare. Ligeledes bør det overvejes at indføre en systematik, som sikrer, at de pædagogiske planer gennemgås i fællesskab med et vist interval, fx halvårligt. Dette kan bidrage til at øge den fælles læring og sparring, så alle relevante perspektiver på den enkelte borgers udvikling og ressourcer tages i betragtning.   |
| <b>Udviklingspunkter</b><br>Områder, hvor tilbuddet med fordel kan udvikle sin praksis for at blive endnu bedre. | Evidentia anbefaler på baggrund af tilsynet, at medarbejderne i de grupper, hvor borgerne har svært ved at formulere drømme og ønsker, søger inspiration hos lignende tilbud, med henblik på at udvikle metoder, som kan understøtte borgernes evne til at træffe valg.<br><br>Evidentia anbefaler, at det overvejes at revidere retningslinjerne for arbejdet med de pædagogiske handleplaner, som fremstår meget overordnet og principiel. Retningslinjen kan med fordel suppleres med beskrivelser af, hvordan der skal arbejde med dokumentationen, hvordan der skal følges op mv. Hermed kan pjecen bliver langt mere konkret og handlingsorienteret. Dette med henblik på at ensrette og kvalificere indsatsen. |

### 1.4 Opfølgning

| Opfølgning på sidste tilsyn                      |
|--|
| Ingen specifikke anbefalinger fra sidste tilsyn. |

## 2. VURDERING AF TEMAER

| Tema 1. Uddannelse og beskæftigelse  | Score 5 |
|--|---------|
| <p>Tilsynet vurderer, at Morsø Kompetencecenter, som er et §§ 103 og 104 tilbud, samlet set arbejder relevant med at tilbyde borgerne beskæftigelses- og aktivitetsmuligheder. Borgerne er tilknyttet en af de fem grupper, som beskæftiger sig med en lang række forskellige opgaver, lige fra kreative sysler til dyrkning af have og drivhus til værkstedsarbejde og produktion. Medarbejderne giver gode eksempler på, hvordan opgaverne tilpasses den enkelte borgers ressourcer og kompetencer. Det gælder fx på værkstedet, hvor der også er plads til bare at "kigge på" og alligevel føle man har været med til at udføre opgaven. De individuelle hensyn gælder for alle områder.</p> <p>Enkelte borgere tilbydes også mulighed for at komme i skåne- eller fleksjob (KLAPjob) i lokale butikker og virksomheder. Disse borgere er typisk ude i tre dage og her på kompetencecenteret i to dage om ugen.</p> <p>Der er som et nyt tiltag lavet en tværgående ungegruppe, som mødes en gang om ugen. Formålet er at samle de unge borgere på tværs af grupperne, så der kan tilbydes aktiviteter, som er specifik tilpasset deres ønsker og behov. Ligeledes er Kompetencecenteret i gang med at udvikle tværgående tematiske tilbud. Det kan fx være en gruppe med særligt fokus på naturoplevelser, som mødes en gang ugentligt og tager på tur. Tilbuddene sammensættes dels ud fra ønsker fra borgerne, dels ud fra medarbejdernes interesser og kompetencer.</p> <p>En gang om ugen kommer musikskolen og spiller sammen med borgerne, her deltager omkring 20 borgere.</p> <p>Ifølge leder er det væsentligt at have mange forskellige tilbud til borgerne, som løbende tilpasses gruppen af borgere og de ønsker, de giver udtryk for.</p>   |         |
| Tema 2. Selvstændighed og relationer (særligt fokusområde)   | Score 5 |
| <p>Tilsynet vurderer, at der arbejdes relevant på at øge borgernes inklusion i det omgivende samfund.</p> <p>Ifølge leder er der bl.a. gennem projekter som "Fra jord og fjord til samvær og kultur" og Idrætsprojektet blevet oparbejdet et godt samarbejde med nærsamfundet, bl.a. Handelstandsforeningen, håndboldklubben, lokal efterskole, spejdere mv. MKC deltager herudover i kulturmødet og andre arrangementer, herunder frivillighedsfesten og børnenes dag med egen stand, teaterforestilling og stomp koncerter. Resultatet er, at borgerne oplever sig selv som en aktiv del af kulturlivet, de er ikke blot tilskuere. Samtidigt er brugere blevet langt mere inkluderede i lokalsamfundet og bliver set som ligeværdige borgere.</p> <p>Der arbejdes løbende med at styrke borgernes sociale relationer. Det sker fx i kantinen, hvor der er mulighed for at "træne" at være sammen med mange, men også hvornår man har brug for at trække sig. Medarbejderne støtter samværet ved at italesætte, når der sker noget "uhensigtsmæssigt", "når du siger sådan, sker der...". Der gives gode eksempler på udvikling i konkrete borgere sociale kompetencer og hvordan de "vokser" af at kunne hjælpe andre.</p> <p>Værkstedet prioriterer at have borgerne med ude på opgaver, hvor de møder andre mennesker. Også her italesættes det, hvordan borgerne reagerer på oplevelser og samvær med andre. Der gives gode eksempler på, hvordan man guider borgerne til hvad, man kan sige, gøre etc. Der er ligeledes fokus på at understøtte venskaber mellem borgerne ved at hjælpe med at invitere andre på besøg derhjemme mv.</p> <p>Ifølge medarbejderne kan seniorgruppen være svær at motivere til deltagelse i forskellige eksterne arrangementer. Det lykkes mest, hvis det er ture ud i det blå, besøg i genbrugsbutikker og lignende.</p> |         |

Gruppen har generelt ikke så meget lyst til at bryde hverdagsrutinerne. De fleste bor dog på boenheder, hvor de også har forskellige tilbud.

### Tema 3. Målgruppe, metoder og resultater

Score 4

Det er tilsynets vurdering, at der arbejdes med relevante metoder i forhold til tilbuddets målgruppe.

Leder og medarbejdere redegør relevant for de faglige metoder og tilgange, herunder KRAP, anerkendelse og mestring af eget liv. Leder oplever, at der har været et paradigmeskifte, så der nu i høj grad er fokus på borgernes ressourcer frem for begrænsninger. Der kan observeres flere gode eksempler på, at indsatserne er tilpassedes til borgernes ressourcer. Det gælder fx i pedelgruppens værksted, hvor en borger har til opgave at skille forskelligt materiale ad, så det kan sorteres til genbrug, eller en borger i køkkenet, som efter arbejde i køkkenet skærmes og sidder med en konkret produktionsopgave.

MKC er sammenlagt af tre selvstændige tilbud og det har ifølge leder været en svær rejse at integrere de tre meget forskellige kulturer. Der påpeges fx at vægtning af struktur har været meget forskelligt, men at der nu ses eksempler på en opblødning i forståelsen. Helt konkret nævnes eksempler på, at en borger, som hidtil har haft en meget struktureret hverdag, viser sig at kunne trives med mindre struktur.

Ifølge medarbejderne lægges der i høj grad vægt på anerkendelse i mødet med borgeren og der er altid noget at anerkende. Det er vigtigt, at borgerne får fornemmelsen af, at det er vigtigt, at lige præcis DU kom. De må aldrig føle, at de er ligegyldige. Man prioriterer at have tid til den enkelte. Ligeledes vigtigt at være autentisk i mødet med dem.

Det er tilsynets vurdering, at der i nogen grad arbejdes relevant med dokumentation. Der er etableret et tæt samarbejde med botilbuddene og bostøtte, som bl.a. medfører, at medarbejderne i nogle tilfælde er begyndt at udarbejdes pædagogiske planer sammen med kontaktperson fra botilbuddet/bostøtte. Det har ifølge medarbejder løftet niveauet i dokumentationen og skabt en større gensidig forståelse, samtidigt med at det forebygger, at medarbejderne ikke bliver "spillet ud" mod hinanden.

Medarbejderne kender ifølge leder til mål og delmål for borgerne i gruppen, der er løbende drøftelser i personalegruppen om mål og indsatser og der er mulighed for sagssupervision. Det bruges ikke at gennemgå de pædagogiske planer i fællesskab.

Det er ifølge medarbejderne meget individuelt, hvor meget og hvor ofte de bruger de pædagogiske planer, fx i samtaler med kontaktborger. Det sviger ligeledes, hvor meget man dokumenterer. Det er ikke altid man får dokumenteret de daglige samtaler og observationer, som kan være relateret til mål og udvikling. Personalet peger selv på dette som et udviklingspunkt.

Ved gennemgang af tre pædagogiske handleplaner kan det observeres, at disse er formuleret i et anerkendende sprog og med relevante observationer i forhold til målene. Mål og delmål er i de fleste tilfælde formuleret på en måde, som gør det svært at evaluere, om målet er nået. Fokus er ofte på indsatsen, frem for hvad borgeren skal opnå gennem indsatsen.

Der ses i nogle tilfælde individuelle metodebeskrivelser, mens det i andre tilfælde er en generel metodebeskrivelse. Der ses gode eksempler på brug af KRAP skemaer, fx færdighedstræning og måltrappe, som fungerer som et godt supplement til den pædagogiske plan.

### Tema 4. Sundhed og trivsel (særligt fokusområde)

Score 4

Tilsynet vurderer, at borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.

I grøn gruppe og ungegruppen er ugentlige møder med borgerne, hvor der spørges ind til, hvad de gerne vil og i det hvide hus er der husmøde en gang om ugen. For disse grupper kan det ifølge medarbejderne være nødvendigt at guide borgerne til at træffe valg. Det er generelt svært for borgerne at drømme og sætte ord på, hvad de gerne vil.

På værkstedet mødes man hver morgen for at mærke, hvordan stemningen er og fordeler opgaver ud fra det. Nogle kan godt selv komme med ønsker for, hvad de vil. Man holder fast i, at de ting, som borgerne er startet på, skal gøres færdige.

I produktionen er der flere skal-opgaver, men der er stadig plads til individuelle hensyn og til, at de kan komme med forslag og ideer til, hvordan tingene gøres.

Under rundvisningen taler tilsynet med en række borgere, som giver udtryk for, at de er meget glade for tilbuddet og oplever sig hørt, anerkendt og respekteret. Der kan observeres en god omgangstone med plads til humor.

I forhold til borgernes sundhed, vurderer tilsynet, at der er kontinuerligt fokus på bevægelse og motion, ikke mindst i kraft af idrætsprojektet. Flere borgere fortæller da også, at de går til både fodbold og håndbold, som de har meget glæde ud af.

Det er tilsynets vurdering, at den pædagogiske tilgang forebygger konflikter og unødige magtanvendelser. Der gives gode eksempler på, hvordan det tætte kendskab til borgerne betyder, at de kan forebygge konflikter. Ligeledes hvordan der i produktionen er fokus på at undgå at bruge ironi, da det kan føre til misforståelser og dermed konflikt. Medarbejderne giver udtryk for, at de generelt har stor opmærksomhed på både forebyggelse og håndtering af konkrete konflikter mellem borgerne.

De få magtanvendelser der er, følges tæt op af leder og indberettes. Det samme er gældende for vold mod medarbejdere, som altid skal anmeldes. Der er fokus på at italesætte alle episoder og drøfte, hvad kunne der være gjort anderledes i situationen.

#### Tema 5. Organisation og ledelse

Score 4

Tilsynet vurderer, at der er en ansvarlig og fagligt kompetent ledelse, bestående af leder og gruppeledere på de to matrikler. Leder er pædagoguddannet og har efteruddannelse i ledelse og flere års ledererfaring.

Den daglige ledelse varetages af gruppekoordinator, men leder prioriterer ind i mellem at være med til teammøder og på anden måde være tæt på dagligdagen. Der er fokus på, at alle teams skal "spille hinanden gode", det er nødvendigt, når ledelsen er på langdistance. Ligeledes er det ifølge leder nødvendigt, at medarbejdere kender spillereglerne.

Medarbejdergruppen er relativt stabil. Den udskiftning, der har været, har primært været ved naturlig afgang. Der er ikke problemer med at få kvalificeret arbejdskraft. Der er et kontinuerligt fokus på arbejdsmiljøet og et lavt sygefravær (2%).

Medarbejder giver udtryk for, at der er et godt samarbejde, som bl.a. understøttes af det ugentlige fællesmøde, hvor man koordinerer og planlægger. Man supplerer hinanden og byder ind der, hvor ressourcerne mangler. Medarbejderne oplever, at man gør brug af de forskellige fagligheder og udnytter hinandens kompetencer. Fx ergoterapeuter, som bruges til udredninger og sparring i hverdagen.

Sammenlægningen har været en udfordring med forskellige kulturer, men der opleves at være en god udvikling. I forlængelse af trivselsmålingen blandt medarbejderne i 2018, er der blevet lavet en handleplan for at sætte fokus på tværfaglighed. Der arbejdes ligeledes aktivt på at skabe anledninger til at blande både borgere og personalet, så borgerne lærer medarbejderne fra de andre grupper at kende og er trygge ved dem. Det giver samlet set en bedre mulighed for fleksibilitet i tilbuddet. Der holdes fx fælles temadage og fællesferie på tværs af grupperne. Der kan dog stadig være en tendens til, at nogle borgere tænker "dem og os"

Pedelgruppen og produktionen, som ligger på en anden matrikel, har relativt meget samarbejde.

|  |                |
|--|----------------|
| Der er fast supervision fire gange årligt (fra psykologcenteret i Viborg). Det foregår i teams og kan både være borgerrelateret eller handle om samarbejde.  |                |
| <b>Tema 6. Kompetencer</b>   | <b>Score 4</b> |
| <p>Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne i vid udstrækning besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppen og den metodiske tilgang. Det påpeges dog af leder og medarbejdere, at der i stigende omfang opleves borgere med psykiatriske problemstillinger. Der er derfor aftalt en proces med ekstern konsulent om at afdække, hvilke kompetencer der skal til for at kunne håndtere denne form for borgere.</p> <p>Ifølge leder vægtes fagligheden højt og derfor ansættes primært pædagoger og ergoterapeuter.</p> <p>Der har været afholdt et forløb med konsulentfirmaet Etikos, som definerede en fagetisk profil for bl.a. Kompetencecenteret. Nogle af medarbejderne er efterfølgende blevet uddannet ved Etikos og kan understøtte det fagetiske fokus i dagligdagen. Der er tillige en årlig opfølgning med Etikos.</p> |                |
| <b>Tema 7. Fysiske rammer og miljø</b>   | <b>Score 5</b> |
| <p>Det er tilsynets vurdering, at de fysiske rammer inde og ude i vid udstrækning understøtter indsatsen og skaber mulighed for at tilgodese den enkelte borgers behov.</p> <p>Medarbejdere og leder oplever ingen udfordringer pt. Der er ønske om en butik, hvor de ting, som produceres, kan sælges.</p>  |                |

### 3. OPLYSNINGER OM TILSYNET

|  |
|--|
| <b>Dato og tidspunkt for tilsynet</b>                            |
| Den 26. juni 2019 kl. 8.30-14                                    |
| <b>Deltagere i interviews</b>                                    |
| Leder Niels Skovbakke  |
| Fem medarbejdere   |
| Der blev talt med flere borgere i hver afdeling uden rundvisning |
| <b>Tilsynsførende</b>  |
| Maud Rosendahl   |
| Birgit Blum Andresen   |