

**Uanmeldt tilsyn ved Gudenåkollegiet, afdeling Værkstedet,  
Skolevænget 5, 7160 Tørring.**

**Udført af tilsynsteamet: Camilla Rask og Trine K. Birkemose  
den 17. august 2009.**



**Indledning og formalia**

Gudenåkollegiet er et bo- og arbejdstilbud til unge og voksne med gennemgribende udviklingsforstyrrelser i form af autisme eller Aspergers syndrom. Fælles for begge diagnoser er, at de har vanskeligheder med socialt samvær og kontakt til andre mennesker.

Dato 08-09-2009

Trine Kjærgaard Birkemose

Tel. +45 8728 4027

Trine.Birkemose@STAB.rm.dk

1-51-73-11-07

Gudenåkollegiet henvender sig til de personer i målgruppen, som er i stand til at fungere med den hjælp og støtte, som et fællesskab med ligestillede og mennesker med specialviden kan tilbyde. Dvs. de højest fungerende indenfor infantil autismspektret og den del af Asperger gruppen, der har brug for et beskyttet tilbud.

Side 1

Gudenåkollegiet har flg. tilbud:

Kildebo med 8 varige bopladser, Kollegiet med 10 midlertidige pladser, Bofællesskaberne Overbygård 14 og 16 med i alt 11 pladser samt 5 eksterne lejligheder (almene boliger) og Værkstedet med 30 normerede pladser + arbejdspladser hos private arbejdsgivere.

Tilbuddet drives efter §§ 107, 108, 83 til 87 samt 103 i Lov om Social Service.

Dette tilsyn fandt sted på Værkstedet, og havde særligt fokus på planlægning af den faglige indsats, brugerinddragelse, magtanvendelser, faglig udvikling og arbejdsmiljø.

Seneste tilsyn fandt sted den 2. marts 2009 på afdeling Kildebo. Alle tilsynsrapporter er tilgængelige på tilbuddets hjemmeside.

Deltagere i tilsynet

Ledelsen:

- Karen Krusborg, afdelingsleder og souschef

Medarbejdere:

- jobkoordinator,
- pædagog, SR, jobkoordinator, MED-udvalgsmedlem,

SR er sikkerhedsrepræsentant. TR er tillidsrepræsentant.

Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten

Beboere/brugere:

- Tilsynet talte med to brugere af Værkstedet.

Brugerne blev spurgt af personalet, om de ville deltage. Navnene er kendt af tilsynsteamet, men udelades i rapporten.

Der deltog ikke pårørende i tilsynet.

Tilsynet ankom kl. 9.00 og fik først en rundvisning sammen med afdelingslederen. Derefter var der interview med ledelse, medarbejdere og brugere. Tilsynet sluttede med en tilbagemelding til ledelsen kl. ca. 12.15.

### **Tilsynets samlede vurdering**

Værkstedet er Gudenåkollegiets beskæftigelsestilbud med både interne og eksterne brugere. Brugere kan tilbydes beskæftigelse i de forskellige værksteder samt være i ekstern praktik og beskæftigelse.

Den individuelle plan dannes på baggrund af halvårssamtalerne, hvor både bodel og Værkstedet deltager. Brugernes drømme og ønsker omsættes til en "trappetige" med overkommelige trin.

Den faglige indsats tager udgangspunkt i systemiske og anerkendende teorier og metoder sammen med TEACCH og specifik viden om særlige problemstillinger. Der arbejdes med støttesystemer, visualisering og andre kommunikative metoder.

(TEACCH = Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children)

Der har ikke været magtanvendelser det seneste år. Der arbejdes kontinuerligt med at tilbyde brugerne en individuelt tilrettelagt arbejdsdag, hvilket også afspejler sig i den fysiske indretning af arbejdspladserne i Værkstedet.

Brugerrepræsentanterne udtrykte tilfredshed med deres beskæftigelsestilbud på Gudenåkollegiet Værksted. De følte sig inddraget i egen arbejdsdag, der er kontakt med personalet og brugerne kan udtrykke særlige ønsker eller utilfredshed.

Det er tilsynets vurdering, at Gudenåkollegiet og herunder Værkstedet prioriterer og understøtter en kontinuerlig faglig udvikling.

Ledelsen gør sig tanker om at udarbejde en egentlig uddannelsesstrategi, som skal indeholde plan for basisviden/uddannelse til alle medarbejdere, individuelle efteruddannelser og mere vægt på sidemandsoplæring og intern uddannelse.

Der arbejdes løbende med APV, og der er udarbejdet AKU i efteråret. Der forekommer ikke store arbejdsmiljømæssige problemstillinger.

(APV = Arbejdspladsvurdering og AKU= Arbejdsklimaundersøgelse)

Ledelse og medarbejdere finder at der et gensidigt godt og respektfuldt samarbejde, hvor der gives plads til at drøfte trivsel og problemer på arbejdspladsen.

Tilsynsteamet ser ingen opmærksomhedspunkter

<b>Den generelle faglige indsats</b>	
<b>Kerneydelsen</b>	
Ledelse	<p><u>Målgruppe:</u> Målgruppen har bevæget sig fra overvejende brugere med infantil autisme til brugere med Aspergers Syndrom, ofte sammen med andre adfærds- eller udviklingsmæssige forstyrrelser samt psykiatriske problemer. I forhold til tidligere skal der i højere grad være fokus på motivation og inddrages forskellige metoder og samtaleteknikker, når brugernes ønsker og behov skal afdækkes. Spændvidden i brugergruppen rækker fra normal begavelse til retardering.</p> <p><u>Visitation/matchning:</u> Der samarbejdes med bl.a. specialskoler, og pt. tilbydes beskæftigelse til en ung under 18 år, der ikke trivedes i sit skoletilbud. Henvendelser om pladser kommer oftest fra kommunerne.</p> <p><u>Kerneydelse:</u> Den helt overordnede målsætning i kerneydelsen tager udgangspunkt i, at der er balance mellem pædagogik og produktion for at sikre den enkelte brugers trivsel og udvikling. Det kræver at ledelse og personale er fokuseret på brugerens ressourcer samt arbejder ud fra brugerens drømme og ønsker. Drømme og ønsker drøftes med brugerne ved halvårssamtalerne, og kan drømmene ikke umiddelbart opfyldes eller opnås, arbejdes med en "trappetige", som angiver de konkrete trin, der kan være på vejen mod målet. Som eksempel nævnes en yngre bruger, som stærkt drømmer om at være pilot, og som er beskæftiget i Billund Lufthavn som handler.</p> <p><u>Individuel plan:</u> Omdrejningspunktet for arbejdet med individuelle planer, er halvårssamtalerne. Samtalerne er fælles for botilbuddet og Værkstedet ligesom også de årlige statusmøder er fælles. Botilbuddet og Værkstedet koordinerer dagligt indsatsen ved at "stikke hovederne sammen".</p> <p>Ved halvårssamtalerne drøftes brugernes ønsker og drømme, og der justeres på mål for det næste stykke tid. Botilbud og Værksted arbejder parallelt med at opfylde målene. Brugerne har en mappe med strukturer for dagens og ugens forløb med konkrete beskrivelser af alle aktiviteter.</p>

## Den generelle faglige indsats

### Kerneydelsen

Bosted System anvendes til dokumentation af den daglige praksis gennem dagbogsnotater.

#### Brugerinddragelse:

Der anvendes forskellige kommunikative redskaber i forhold til brugernes inddragelse. Det drejer sig bl.a. om billedkommunikation og brug af computer under samtalerne.

Værkstedet holder møde hver 4. uge med brugerne. Der er ikke formuleret en brugerpolitik, men i det daglige er der tæt samarbejde med brugerne og en åben tilgang.

Brugerne er tilknyttede fast grupper i Værkstedet, som dannes hvert halve år. Brugerne i Værkstedet er tilknyttet en primærgruppe.

#### Metodisk/pædagogisk tilgang og omsætning:

Den overordnede tilgang på Gudenåkollegiet og Værkstedet baserer sig på systemiske teorier og metoder, og for øjeblikket tilbydes alle medarbejdere KRAP-kursus. Derudover arbejdes med en række faglige og pædagogiske metoder rettet mod målgruppens behov, herunder skriftlige vejledninger, sociale historier samt TEACCH. Der er sat øget fokus på implementering af TEACCH og støttesystemer.

(KRAP = Kognitiv, Anerkendende og Ressourcefokuseret Pædagogik.)

(TEACCH = Treatment and Education of Autistic and related Communication handicapped Children)

#### Udviklingstendenser:

Ledelsen fortæller at organisationen har været i gang med mange udviklingsmæssige tiltag og for øjeblikket er mere optaget af at implementere tiltagene i den daglige faglige indsats.

### Medarbejdere

Medarbejderne fortæller samstemmende med ledelsen at omdrejningspunktet for indsatsen i forhold til brugerne i Værkstedet er halvårssamtalerne. Personalet ser det som deres opgave at understøtte brugernes drømme og ønsker, også i de tilfælde hvor de er svære at opnå. Brugerne er ofte sprogligt svage og personalet støtter i at sætte ord på deres ønsker.

Personalet arbejder på sammen med bodelen, at lave en trappestige med mindre og overkommelige mål. For eksempel kan det være en bruger, der ønsker at komme i praktik i en butik. I botilbuddet støttes brugeren i at lære nogle rutiner for personlig hygiejne, mens personalet på Værkstedet støtter brugeren i at opøve sociale kompetencer, fx i forhold til hvor længe brugeren kan tale om sine særinteresser med andre mennesker.

## Den generelle faglige indsats

### Kerneydelsen

	<p>Der følges op på målene gennem personalets gruppemøder og ved samtalerne med brugerne hvert ½ år.</p> <p>Målopfyldelse og succeskriterier er beskrevet i handleplanen, og der arbejdes med forskellige metoder i forhold til brugerne. Nogle har et "Smiley" system, og andre brugere skal helt konkret hjælpes hen foran et spejl og se, at hygiejnen er i orden.</p> <p>Handleplanen er dokumenteret i Bosted System og bliver udskrevet til brugerne i forbindelse med opfølgning. Brugere efterspørger ikke deres handleplan i det daglige.</p> <p><u>Brugerinddragelse:</u> På Gudenåkollegiet er der tidligere arbejdet intenst med brugerinddragelse udfra tanker om brugernes ret til "Det hele liv". Nu holdes jævnlige værkstedsmøder, og der er en brugervalgt talsmand. Talsmanden har et fast punkt på dagsordenen på værkstedsmøderne og deltager i talsmandsmøder med repræsentanter fra andre tilbud, fx Horshøj i Horsens.</p> <p>Personalet anser specifik handicapviden som en vigtigt forudsætning for at udføre opgaven i forhold til brugerne. Der arbejdes med bl.a. skærmning og støttesystemer, og medarbejderne oplever at brugerne i tiltagende grad er kendt med metoderne fra deres skolegang. Brugere er derfor ofte parate til at tage imod støtten.</p> <p>Der er flere brugere med tillægsdiagnoser fx i form af psykiatriske problemstillinger. Personale og ledelse er derfor opmærksomme på at indhente specialviden. Der er tilknyttet en psykolog, og der er regelmæssig supervision.</p>
Brugere/ vurdering	<p>Tilsynet talte med to brugere af værkstedet. Den ene bor på kollegiet og den anden i egen lejlighed med bostøtte. Begge brugere var glade for deres beskæftigelsestilbud på Værkstedet.</p> <p>Den ene arbejder i kantinen og fortæller, at brugerne kan vælge opgaver hver dag, fx vande blomster, tørre borde af eller lave mad til de øvrige brugere og personalet. Den anden bruger er tilknyttet Servicegruppen, som primært gør rent, har kreativt værksted samt udfører lønarbejde. De deltager også i indkøb. Det er personalet, der planlægger madplanen og lægger opskrifter frem. Maden er sund og varieret. Nogle brugere bryder sig ikke om maden, og tager madpakke med hjemmefra.</p> <p>En af brugerne er i praktik i en børnehave en eftermiddag om ugen, hvilket hun er meget glad for.</p>

## Den generelle faglige indsats

### Kerneydelsen

De synes begge at personalet er søde og hjælpsomme, fx hvis de er usikre eller nervøse for noget. Såfremt der er noget brugerne er utilfredse med, taler de med personalet om det, og får det rettet.

Den ene bruger kunne tænke sig flere "klippe og klistre" aktiviteter, da det næsten kun er op til julemarkedet, der er de aktiviteter.

En af brugerne påpeger også, at de nogle dage er for mange i kantinen, og der dermed er for få opgaver til brugerne.

Der er mulighed for at benytte kondirum eller hvilerum i løbet af dagen, samt at få støtte til at dyrke motion.

Brugerne deltager som de øvrige brugere i værkstedsmøderne og i ½ års-samtalerne. De ønsker begge at blive på Værkstedet.

## Den generelle faglige indsats

### Magtanvendelser og håndtering af klager

Ledelsen

#### Magtanvendelser

Magtanvendelser søges først og fremmest forebygget gennem skærmning og individuelle tiltag. Nogle brugere har brug for meget beskyttelse mod udefrakommende forstyrrelser og afledning, hvilket afspejler sig i indretningen af arbejdspladser på Værkstedet, jf. nedenstående.

Der er ikke forekommet magtanvendelser i indeværende år.

Brugernes reaktioner og evt. sammenhænge søges afdækket, og i nogle tilfælde afprøves flere forebyggende tiltag med efterfølgende evaluering af effekten. Der er afsat ekstra ressourcer til nogle brugere, som har brug for en-til-en kontakt.

Så vidt det er muligt samles op på evt. episoder med brugerne gennem dialog. Der er iværksat samtaler med nogle brugere med Aspergers Syndrom, der er en praktikgruppe og selvforståelseskurser.

Nye medarbejdere introduceres til regler og procedurer vedr. magtanvendelse.

## Den generelle faglige indsats

Tilsynets Bemærkninger	<p>Værkstedet er Gudenåkollegiets beskæftigelsestilbud med både interne og eksterne brugere. Brugere kan tilbydes beskæftigelse i de forskellige værksteder samt i ekstern praktik og beskæftigelse.</p> <p>Den individuelle plan dannes på baggrund af halvårssamtalerne, hvor både bodel og Værkstedet deltager. Brugernes drømme og ønsker omsættes til en "trappetige" med overkommelige trin.</p> <p>Ledelse og medarbejdere udtrykker sig samstemmende om den faglige indsats, som tager udgangspunkt i systemiske og anerkendende teorier og metoder sammen med TEACCH og specifik viden om særlige problemstillinger. Der arbejdes med støttesystemer, visualisering og andre kommunikative metoder.</p> <p>Der har ikke været magtanvendelser det seneste år. Der arbejdes kontinuerligt med at tilbyde brugere en individuelt tilrettelagt arbejdsdag, hvilket også afspejler sig i den fysiske indretning af arbejdspladserne i Værkstedet.</p> <p>Brugerrepræsentanterne udtrykte tilfredshed med deres beskæftigelsestilbud på Gudenåkollegiet Værksted. De følte sig inddraget i egen arbejdsdag, og kan udtrykke særlige ønsker eller utilfredshed.</p>
------------------------	--

## De fysiske og sundhedsmæssige rammer

### Bygninger og udenomsarealer

Rundvisning/ Tilsynets beskrivelse	<p>Værkstedet råder over 2 bygninger og har pt. 36 brugere, hvoraf en del er i ekstern beskæftigelse.</p> <p>I den bygning er der Grafisk værksted og Servicegruppens lokaler samt mødelokale, kontor til afdelingsleder, personalekontor, hvilerum samt toiletter og omklædning. Der er indrettet motionsrum i et tidligere lager.</p> <p>I den anden bygning er der Køkken og Kantine, Metalværksted og Montageafdeling samt grøntsagsrum, et lille mødelokale, hvilerum, samt toiletter og omklædningsfaciliteter.</p> <p>I det grafiske værksted laves bl.a. tryksager til offentlige og private virksomheder og metalværkstedet har bl.a. en produktion af specialfremstillede hæve/sænkeborde, fx pusleborde, som kommunerne køber til dagplejere og vuggestuer. Montagen udfører forskelligt lønarbejde for private virksomheder. Servicegruppen arbejder med interne serviceopgaver som rengøring samt også med pakkeopgaver. Køkkenet fremstiller hver dag frokost til bru-</p>
---------------------------------------	--

## De fysiske og sundhedsmæssige rammer

### Bygninger og udenomsarealer

	<p>gere og personale. Motionsrummet har cykler, løbebånd mv., og benyttes af brugerne med støtte fra personalet.</p> <p>Alle rum er lyse og venlige, og indrettede under hensyn til opgaven.</p>
Ledelse	<p>Afdelingslederen som viser rundt fortæller om Værkstedets særlige indretning. De enkelte arbejdspladser er indrettet individuelt og ofte afskærmet fra de andre brugere. En bruger har arbejdsplads i enden af en bygning, og der arbejdes på at lave en særskilt indgang, og ligeledes er grøntsagsrummet indrettet så en bruger kan arbejde uforstyrret med støtte fra en medarbejder. Hvilerummene bruges som pauserum for brugerne, og i det ene er tillige en lyslampe.</p>

## Medarbejdere og medarbejderforhold

### Generelt, normering, rekruttering

Ledelse	<p>Der er omkring 9 medarbejdere i Værkstedet med pædagogisk og faglig baggrund. Normeringen er tilstrækkelig til at udføre et godt fagligt og pædagogisk arbejde. Udskiftningen er lav, og der er lige ansat en ny medarbejder pga. omlægning af nogle opgaver. Der kommer tilfredsstillende antal ansøgninger til ledige stillinger, og det er indtrykket, at Gudenåkollegiet har et godt omdømme.</p> <p>Afdelingslederen finder det vigtigt, at den pædagogiske og håndværksmæssige tilgang "går hånd i hånd".</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne finder også normeringen i orden og angiver, at de naturligt er sårbare ved langtidssygemeldinger og når der er vikarer.</p>

## Medarbejdere og medarbejderforhold

### Faglig udvikling

Ledelse	<p>Nye medarbejdere får to dages introduktion, der bl.a. indeholder undervisning i målgruppe og metoder samt diverse regler og arbejdsgange. Der er en intromappe med alt relevant materiale. Derudover udpeges en mentor i 3 uger.</p>
---------	---

## Medarbejdere og medarbejderforhold

### Faglig udvikling

Gudenåkollegiet har et internt uddannelsesforum, som planlægges for et halvt år af gangen. Dele af undervisningen er målrettet de studerende, men alle medarbejdere kan melde sig til.

Gudenåkollegiet som helhed afsætter mange midler til efteruddannelser og kurser. Der er lagt vægt på fælles uddannelsesinitiativer de senere år således at mange medarbejdere har deltaget i de samme uddannelses tilbud. Ledelsen gør sig overvejelser omkring en mere systematisk uddannelsesstrategi med en form for fælles fagligt fundament, individuelle uddannelses tiltag samt mere vægt på sidemandsoplæring og intern uddannelse. Det er fornemmelsen at nogle medarbejdere er lidt "uddannelsestrætte", og der er opmærksomhed på, hvordan ny viden bliver implementeret.

Der holdes MUS (Medarbejder Udviklingssamtaler) hvert andet år. Hyppigheden er valgt i samråd med medarbejderne. Ved MUS samtalen laver leder og medarbejder i fællesskab en handleplan, som begge parter er ansvarlige for at følge op.

Der er tidligere arbejdet med kollegial supervision, men det er sat i bero for øjeblikket, da engagementet i det faldt.

Det er muligt for medarbejderne at få supervision, og afdelingslederen coacher nye medarbejdere.

### Medarbejdere

Medarbejderne fortæller at den nye medarbejder netop har givet positive tilbagemeldinger på introforløbet, herunder på at der er afsat god tid til det. Medarbejderne finder det vigtigt, at nye medarbejdere kommer rigtigt ind på brugerne gennem viden om handicappet samt at nye medarbejdere introduceres til sikkerhed mv.

MUS er afholdt efter et nyt koncept, der fordrer forberedelse og indeholder flere spørgsmål. Medarbejderne finder at faglig udvikling er vigtig.

Medarbejderne føler de er uddannelsesmæssigt godt stillet. De er tilfredse med at mange uddannelsesmidler anvendes på fælles uddannelsesinitiativer frem for på individuel uddannelse, fordi de synes implementering af ny viden og nye metoder dermed er nemmere.

Medarbejderne savner de tidligere to dages organisationskurser, som udover det faglige indhold også bidrog til det sociale samvær. Medarbejderne er med egne ord "frygteligt gode til det faglige, men ikke så sociale". Der er planlagt et organisationskursus i det nye år.

<b>Medarbejdere og medarbejderforhold</b>	
<b>Arbejds miljø</b>	
Ledelse	<p>Ledelsen vurderer at sygefraværet generelt er lavt. Der er ikke langtidssygemeldinger pt. på Værkstedet, og der er ikke mange korte sygdomsperioder.</p> <p>Der arbejdes kontinuerligt med APV (Arbejdspladsvurderinger) og den gennemførte AKU (Arbejds klimaUndersøgelse) var langt overvejende positiv. Der forekommer sjældent arbejdsmiljømæssige problemer. Der er beskrevne procedurer, hvis fx en bruger er urolig, således at der med det samme tages hånd om brugeren og bakkes op omkring medarbejderen. Der lægges vægt på at udvise respekt og accept af, at medarbejdere har forskellige styrkesider.</p> <p>Samarbejdet i LMU (lokal MED-udvalget) er godt og evt. vanskeligheder bliver italesat. Der bruges bl.a. metaforer, når vanskelige forhold skal drøftes, det kan være "tabu-ti-liste" eller "Isbryderen".</p>
Medarbejdere	<p>Medarbejderne samtykker i at arbejdet i LMU er præget af ligeværdigt samarbejde og har fokus på at håndtere relevante opgaver.</p> <p>Der har været udskiftning i ledelsen i forbindelse med at den tidligere forstander gik af, og medarbejderne mærker at ledelsen er "ved at finde hinanden". Skiftene har påvirket brugerne, som er meget følsomme over forandringer.</p> <p>Det er medarbejdernes oplevelse at trivsel generelt vægtes højt på Gudenåkollegiet og dermed også på Værkstedet. Trivsel er et fast punkt på dagsordenen på møder, der lægges vægt på at fortælle de gode historier, og der er rummelighed i forhold til medarbejdernes private liv.</p> <p>Der er sat fokus på sundhed og indført frugtordning.</p>

<b>Medarbejdere og medarbejderforhold</b>	
Tilsynets bemærkninger	<p>Det er tilsynets vurdering, at Gudenåkollegiet og herunder Værkstedet prioriterer og understøtter en kontinuerlig faglig udvikling.</p> <p>Ledelsen gør sig tanker om at udarbejde en egentlig uddannelsesstrategi som skal indeholde plan for basisviden/uddannelse til alle medarbejdere, individuelle efteruddannelse og mere vægt på sidemandsoplæring og intern uddannelse.</p> <p>Der arbejdes løbende med APV og der er udarbejdet AKU i efteråret, og der</p>

<b>Medarbejdere og medarbejderforhold</b>	
	<p>forekommer ikke store arbejdsmiljømæssige problemstillinger.</p> <p>Ledelse og medarbejdere finder at der et gensigt godt og respektfuldt samarbejde, hvor der gives plads til at drøfte trivsel og problemer på arbejdspladsen.</p>