

# Jobbasen

---

TILSYNSRAPPORT

Anmeldt tilsyn 2020

## Indholdsfortegnelse

Generelle oplysninger .....	0
Til synets anbefalinger .....	4
Uddannelse og beskæftigelse .....	5
Målgruppe, metoder og selvstændighed og relationer.....	6
Sundhed og trivsel .....	8
Organisation, ledelse og faglige kompetencer.....	9
Tilsynet omfatter .....	12
Bilag 1 Lovmateriale.....	13

## Generelle oplysninger

Adresse	Jobbasen Mellemvang 7 4300 Holbæk
Ledelse	Jørgen Fregerslev
Organisation	Primær Kommune Holbæk Kommune CVR. 29189447 Beskyttet Beskæftigelse Jf. SEL §103
Antal pladser	65
Målgruppe	Beskyttet beskæftigelse er for borgere mellem 18 år og pensionsalderen, som pga. betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet
Dato for anmeldt tilsyn	27 august 2020
Tilsynskonsulent	E.M. Kristiansen

## Tilsynets samlede vurdering

Jobbasen er Holbæk Kommunes tilbud i henhold til SEL §103, beskyttet beskæftigelse.

Der forefindes relevante informationer om enheden på Tilbudsportalen og Hjemmesiden. Tilbudsportalen er for nylig tilrettet så alle oplysninger er aktuelle og relevante.

Tilsynet vurderer at Jobbasen har en bred vifte af tilbud som understøtter målgruppen i at være så tæt på det ordinære arbejdsmarked som muligt.

Jobbasen er struktureret i forskellige værksteder, hvor man med inddragelse af borgerne arbejder målrettet med at understøtte borgeren i mestring af sociale kompetencer og at kunne indgå i den virksomhedskultur der findes overalt på det ordinære arbejdsmarked.

Jobbasen arbejder målrettet med at matche jobfunktion og borgernes forskellige kompetencer i de differentierede jobfunktioner der tilbydes.

Tilsynet vurderer at man på Jobbasen arbejder målrettet med at understøtte borgerne i at danne sociale relationer med hinanden og på tværs af tilbuddet. Samtidig understøttes borgernes selvstændighed. Dette på trods af svære betingelser under Sundheds styrelsens restriktioner i forbindelse med Covid-19.

Jobbasen har under Lock Dawn perioden været i kontakt med indskrevne borgere og i dialog med støttepersoner og botilbud for at sikre at ingen borgere følte sig ensomme og alene.

En kontakt som alle parter har været glade for.

Tilsynet vurderer at målgruppebeskrivelse fra hjemmeside og tilbudsportal stemmer overens med de indskrevne borgere.

Tilsynet vurderer at såvel ledelse som medarbejdere har kendskab til metoder og tilgange som er fuldt implementeret.

Tilsynet vurderer at Jobbasen understøtter den enkelte borger i stabilt fremmøde og der reageres ved udeblivelse.

Tilsynet vurderer at der er ledelsesmæssige og faglige kompetencer i forhold til målgruppen og opgaveløsningen til stede på Jobbasen.

Tilsynet vurderer at der er de nødvendige social og håndværksmæssig faglige medarbejdere med kompetencer og erfaring med målgruppen ansat på Jobbasen.

Tilsynet vurderer desuden at der arbejdes løsningsorienteret med udvikling af tilbuddets aktiviteter, så alle borgere tilgodeses.

Tilsynet vurderer at der er en høj faglighed med gode etiske principper, respekt og anerkendelse i forhold til den enkelte borgers liv, selvbestemmelse og medbestemmelse.

Tilsynet vurderer at de fysiske rammer anses som værende gode i forhold til målgruppen og de enkelte grupperum er indrettet forskelligt alt efter hvilken gruppe borgere der er tilknyttet.

Tilsynet vurderer, at der er brug for en koordinerede afstemnings- og forventningstilpasning mellem STU systemets praktikvejledere og Jobbasen, så der kunne ske en bedre planlægning og dermed at STU-eleverne får en praktik hvis forløb får dem til at ønske sig værende en del af Jobbasen efter endt STU-forløb.

Tilsynet vurderer at der nødvendigt at udarbejde en beskrivelse af praktikforløbet som tydelig fortæller om forløbet.

## Tilsynets anbefalinger

### Det anbefales:

- At der er brug for en koordinerede afstemnings- og forventningstilpasning mellem STU systemets praktikvejledere og Jobbasen, så der kunne ske en bedre planlægning og dermed at STU-eleverne får et forløb der får dem til at ønske sig værende en fremadrettet del af Jobbasen efter endt STU.
- At der fra Jobbasen udarbejdes en tydelig praktikforløbsbeskrivelse, som beskriver praktikforløbet.
- *I forbindelse med høringsperioden, har Jobbasen udarbejdet praktikaftale, som fremadrettet vil blive indgået mellem Jobbasen og CSU ved praktikforløb*

## Uddannelse og beskæftigelse

Med udgangspunkt i de mål, der er for de enkelte borgere, og under hensyn til borgernes behov og forudsætninger stimulerer tilbuddet borgernes udvikling og læring med henblik på at understøtte parathed og mulighederne for beskæftigelse for borgerne.

Gruppen af borgere indskrevet på Jobbasen modtager ydelser i henhold til Servicelovens § 103, beskyttet beskæftigelse.

Der arbejdes målrettet med at understøtte borgernes udviklingspotentiale i forhold til beskæftigelse og uddannelse.

Den enkelte borger har gode muligheder for at skifte beskæftigelse i forhold til egne ønsker, behov og kompetencer.

Desuden er der mulighed for at indrette selve arbejdspladsen tilpasset den enkelte borgers behov og kompleksitet, så alle borgere sikres de nødvendige muligheder for at arbejde og udvikle sine arbejdsmæssige og sociale kompetencer i takt med hvad den enkelte borger formår og har brug for.

Jobbasen har også mulighed for at afprøve borgerens muligheder for ansættelse på det ordinære arbejdsmarked. Det sker i samarbejde med kendte samarbejdspartnere.

Jobbasen modtager også unge fra Holbæk Kommunes Center for specialundervisnings STU-afdeling. Det er tilsynets oplevelse at der ikke er overensstemmelse med CSU og dermed eleverne fra STUs forventning og ønsker til praktikforløbet på Jobbasen. Praktikønskerne er ofte baseret på særlige dele af funktionerne på Jobbasen på Jobbasen

Det er tilsynets anbefaling, at der er brug for en koordinerede afstemnings- og forventningstilpasning mellem STU systemets praktikvejledere og Jobbasen, så der kunne ske en bedre planlægning og dermed at STU-eleverne får en praktik hvis forløb får dem til at ønske sig værende en del af Jobbasen efter endt STU.

Ligeledes at der fra Jobbasen udarbejdes en tydelig praktikforløbsbeskrivelse, som danner grund for forløbet.

På Jobbasen understøtter den enkelte borger i stabilt fremmøde og at man ligeledes understøtter den enkelte i at udvikle de sociale kompetencer i og styrke identiteten i at være tilknyttet arbejdsmarkedet om end på særlige beskyttede vilkår.

## Målgruppe, metoder og selvstændighed og relationer

- Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne
- Tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og opnå selvstændighed

Målgruppebeskrivelse:

*Beskyttet beskæftigelse er for borgere mellem 18 år og pensionsalderen, som pga. betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.*

*Jobbasen er et tilbud til borgere der er fysisk eller psykisk hæmmet, sårbare eller har lignede problemstillinger.*

*Borgere, der visiteres til Jobbasen skal som udgangspunkt være selvhjulpne i forhold til personlige gøremål, og skal have vilje og evne til at være i et arbejdsforløb.*

*Borgerne kan have:*

- Omsorgssvigt
- Angst
- Autismespektrum
- Udviklingshæmning

**Kilde: Tilbudsportalen**

Det vurderes at målgruppebeskrivelsen fra tilbudsportalen og hjemmeside stemmer godt overens med de indskrevne borgere.

I henhold til oplysninger på tilbudsportalen er normering på Jobbasen svarende til 5,68 borgerrrettede timer pr. plads pr uge.

Dog skal det bemærkes at borgernes problemstillinger er tiltagende sårbare og komplekse og dermed bliver borgerne også mere ressourcekrævende

Jobbasens primære metode er KRAP, men kognitive, anerkendende og relations pædagogiske tilgange. Metoder og tilgange understøttes af Low Aurosal som arbejdsredskab for medarbejderne til at mindske konflikter.

Krap er fuldt ud implementeret på Jobbasen

Den anerkendende og relations pædagogiske tilgang er afspejlet overalt i jobbasens afdelinger og mellem borgere og medarbejdere.

I forbindelse med ny indskrivninger bruges dele af KRAP modellen som beskriver borgernes positive påvirkninger og udfordringer, fortalt af borgeren selv.

Her er specielt punktet mestring vigtigt, da det er her borgeren fortæller hvordan han/hun mestrer det når noget bliver svært, og hvordan man på tilbuddet kan hjælpe og understøtte borgeren i de svære mestringssituationer.

Tilsynet konstaterer at leder, koordinatore og medarbejdere kan redegøre for såvel pædagogisk ramme som metode og tilgange.

Under interview giver medarbejderne flere eksempler på hvordan metode og tilgange anvendes i hverdagen.

Såvel ledelse som medarbejdere har kendskab til metoder og tilgange som er fuldt implementeret.

I hverdagen bruges morgenmøderne, på at tale og reflektere over hændelser/episoder med borgerne og tage læring af dette.

Alle borgere risikovurderes ved ind møde og strategi og tilgang ændres i den forbindelse hvis der er behov i forhold til den enkelte borger.

Der dokumenteres Holbæk Kommunes elektronisk journaliseringssystem Nexus.

Der resultatdokumenteres 1 gang årligt i en statusrapport som fremsendes til sagsbehandler.

Det vurderes at den pædagogiske ramme understøttes af refleksion og egen læring for medarbejderne.

Tilsynet vurderer at man på Jobbasen arbejder med en høj grad af faglighed og der gøres brug af den beskrevne pædagogiske ramme/metode og tilgange.

På jobbasen arbejdes der kontinuerligt med borgernes relationer, mere specifikt de sociale relationer borgerne imellem og på tværs af Jobbasens afdelinger og ved deltagelse i Klub besøg på Kig Ind.

Demokratimæssigt arbejdes der med de processer der medvirker til borgerens selvstændighed og selvbestemmelse. Dette arbejde foregår meget i de afdelinger hvor borgerne arbejder, men også i større sammenhænge ved fælles møder.

Opgaven med at støtte og styrke borgerne i relationer og selvstændighed har i Covid-19 epidemiperioden været svære at opretholde dels pga. Lock Down perioden, hvor alle var sendt hjem, men også efter genåbningen med de strikse retningslinjer fra Sundhedsstyrelsen som gør at for at mindske smittefaren er borgerne nødt til at udelukkende være i den afdeling som arbejder i sammen faste medarbejdere og derfor ikke kan socialisere sig som tidligere.

Jobbasen har gjort et stort arbejde i forhold til at få indskrevne borgere til at forstå vigtigheden af at overholde retningslinjerne om afstand og god hygiejne. Her er præmisserne og kernen i det arbejde sket ud fra princippet om at Jobbasen er en arbejdsplads lige som alle andre arbejdsplads i Danmark og derfor overholdes retningslinjerne

Under tilsynsbesøget var det tydeligt at retningslinjerne blev overholdt.



Det har krævet en stor pædagogisk indsats og ledelse og medarbejdere at få borgerne til at forstå, acceptere og efterlev retningslinjerne.

Jobbasen har under nedlukningsperioden været i kontinuerlig kontakt med alle indskrevne borgere.

På Jobbasen sker der automatisk opfølgning med telefonisk kontakt til borgeren selv, støtteperson eller tilbud, hvis borgeren **ikke** møder op.

Fremmøde procenten er rimelig stabil og rimeligt højt, taget borgernes sårbarhed og kompleksitet i betragtning.

Tilsynet vurderer at Jobbasen understøtter den borger i stabilt fremmøde og derud over understøtter borgeren i at udvikle de sociale kompetencer og styrke borgerens identitet af at være tilknyttet arbejdsmarkedet på deres vilkår.

Der dokumenteres i Nexus i forhold til fremmøde, mål og hvis der opstår særlige situationer.

Resultatdokumentation sker i statusrapport som fremsendes til myndighedskommunen.

### Sundhed og trivsel

- Tilbuddet understøtter borgernes selv og medbestemmelse
- Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel
- Tilbuddet forebygger magtanvendelser
- Tilbuddet forebygger vold og overgreb

Jobbasen danner ramme om en meget stor del af de indskrevne borgeres vågen tid og Jobbasen har derfor en stor opgave med at sikre borgernes trivsel i hverdagen.

Borgernes selvstændighed og ret til selv og medbestemmelse arbejdes der især på gennem møder i de enkelte grupper og i de fælles bruger møder der afholdes.

Borgernes selvstændig og medbestemmelse i forhold til hvad der sker i den enkelte gruppe fortsætter, men på grund af Covid -19 restriktioner er fælles arrangementer og møder sat på pause

På magt anvendelsesområdet vurderes det at der er god og dækkende viden om magtanvendelseslovgivningen.

Der er ligeledes god viden om hvorledes magtanvendelser behandles og indberettes.

Der er ikke sket indberetning af magtanvendelse siden tilsyn 2019.

Medarbejderen har relevant faglig viden om forebyggelse af vold og overgreb set i forhold til Jobbasens målgruppe og kan handle hensigtsmæssigt ved bekymring, mistanke eller viden om overgreb.

Der er fra tilbuddet stor opmærksomhed på såvel konflikthåndtering og nedtrapning for at opståede konflikt episoder ikke skal eskalere yderligere.

Det vurderes at der arbejdes konstruktivt og målrettet pædagogisk med risikovurdering og at der løbende reflekteres og sker egen læring på dette område.

Leder og medarbejder er bekendt med indberetninger af Utilsigtede Hændelser.

### **Organisation, ledelse og faglige kompetencer**

- Tilbuddet har en kompetent ledelse
- Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder

#### **Organisation og ledelse**

Jobbasen er nu organisatorisk placeret i Holbæk Kommunes afdeling " Aktiv hele livet", under det specialiserede voksenområde.

Daglig leder er udover Jobbasen også leder af Solgården og Kig Ind. En organisering der giver god mening da målgruppens borgere alle har kognitive funktionsnedsættelser og diverse komplekse problemstillinger, og de tre tilbud kan profitere af at være under samme ledelse.

Leder har en socialfaglig uddannelse som er suppleret med ledelsesmæssige diplomuddannelse. Leder er desuden i besiddelse af mange årspraksis erfaring fra socialområdet med udsatte borgere.

Den daglige ledelse af Jobbasen er koordineret med en daglig koordinator, som varetager opgaver i forhold til udførsel af de ordrer som Jobbasen har som underleverandører til forskellige private firmaer, men også sparring i forhold til de medarbejdere og borgere der er beskæftiget med de opgaver som udføres for underleverandører.

Tilsynet oplever en synlig ledelse, som udspringer af den ansvar og opgavefordeling, som er udviklet og implementeret siden sidste tilsyn

Det vurderes, at medarbejdere og borgere oplever at leder og koordinator som tilgængelige og at de får den støtte de har behov for. Borgerne oplever at blive imødekommet og respekteret for deres arbejdsindsats.

Sygefraværet indeværende år er på 2,02%, hvilket er lavt i forhold til sammenlignelige tilbud.

Personalegennemstrømningen på Jobbasen meget lav.

Det vurderes at lavt sygefravær og lav personalegennemstrømning og planlagte on boarding processer for nye medarbejdere er et stort plus for Jobbasens borgere. Disse faktorer er med til at sikre genkendelighed i hverdagen for den enkelte sårbare borger.

Der er udarbejdet de relevante instrukser og vejledninger som omhandler såvel personalemæssige som borgerrettede forhold. Disse er forevist under tilsynsbesøget.

På Jobbasen er der ansat såvel socialfaglige uddannede som håndværksuddannede medarbejdere og ufaglærte. De 2 sidst nævnte medarbejdergrupper efteruddannes til værksteds assistenter

Et mix af forskellige uddannelser er relevant i forhold til de arbejdsopgaver borgerne der skal udføres på Jobbasen og at Jobbasen er et tilbud om beskyttet beskæftigelse jf. Lov om Social Service § 103

Der er fortløbende kompetenceudvikling af såvel pædagogisk karakter som kurser første hjælp, brandsikkerhed etc.  
Der afholdes udviklingsdage, med primært pædagogisk og organisatorisk indhold

Det vurderes, at medarbejderne er værende faglige kompetente medarbejdere, som med engagement arbejder med at udvikle, støtte og styrke den enkelte borger. Borgerne mødes i hverdagen med respekt, anerkendelse og motiveres til med små skridt at styrke deres personlige liv, relationer til andre -tt og til samfundet.

Det er tilsynets vurdering, at medarbejderne har den nødvendige faglige baggrund, kompetencer og erfaring i forhold til målgruppen og i forhold til det at arbejde med Beskyttet Beskæftigelse jf. SEL § 103

---

## Fysiske rammer

---

Jobbasen er beliggende i yderkanten af et industri kvarter i Holbæk. ca 1 km fra Centrum

Der er busforbindelse med bybus.

Jobbasen rummer 2729 kvm. Bygningen er i et plan og rummer følgende med følgende værkstedsfaciliteter.

- Kommune Kram
- Montage 1+2
- Metal/maskinværksted
- Basaren /væksthus/Kommunekram 2/ Drift og service

Derudover er der administration, mødelokale, personale og borger faciliteter så som bad, omklædning og garderobe

Handicaptilgængeligheden er god og det vurderes at de fysiske rammer er velegnede til formålet.

---

## Tilsynet omfatter

---

### Datakilder

- Tilsynsrapport fra 2019
- Holbæk Kommunes kvalitetstandard
- Stikprøvekontrol i dokumentationssystemmet.
- Personalehåndbog
- Tilbudsportalen
- Hjemmeside
- Handle og målplaner
- Statusrapporter
- Oversigt over medarbejdere, uden navne, men angivet med uddannelse og evt. særlige kompetencer
- Liste over kompetenceudvikling gennem det sidste år både internt og eksternt
- Sygefraværs procent for det sidste år
- Oplysning om antal medarbejdere der ertil eller fratrædt
- Introduktionsprogram for nye medarbejdere
- De sidste 3 referater fra personalemøder
- Interview med borgere (antal - afhængig af tilbuddets størrelse)
- Interview med ledelse
- Interview med medarbejdere (antal - afhængig af tilbuddets størrelse)
- Observationer • Rundvisning

### Metode

Interview metoden er dialogbaseret med fokus på læring og udvikling.

### Rapport

Rapporten for tilbuddet sendes i høring til opdragsgiver (oftest leverandøren af ydelsen) inden for en måned efter alt efterspurgt materiale er gennemgået. Rapporten indeholder eventuelle anbefalinger. Efter høringsfasen sendes den endelige rapport.

Rapporten forholder sig ikke til eventuelle påbud eller skærpet tilsyn. Dette ansvar påhviler kommunens egen myndighed

### Hvad er ikke omfattet af tilsynet

Tilsynet forholder sig ikke til stedets driftsøkonomi dvs. budget/regnskab Fokus i forhold til tilbuddets økonomi er udelukkende vedr. tilbuddets takstberegning.

---

## Bilag 1 Lovmateriale

---

### **ServiceLOVEN, LBK nr. 798 af 07/08/2019**

§ 148 a. Kommunalbestyrelsen fører generelt driftsorienteret tilsyn med egne tilbud efter denne lov, som ikke er omfattet af § 4 i lov om socialtilsyn, og med private tilbud efter denne lov beliggende i kommunen, som ikke er omfattet af § 4 i lov om socialtilsyn. Det driftsorienterede tilsyn omfatter tilsyn med tilbuddenes personale, bygninger og økonomi.

Stk. 2. Tilsynet efter stk. 1 omfatter dog ikke tilbud, hvor en anden kommunalbestyrelse eller et regionsråd har indgået aftale om anvendelse af samtlige pladser i tilbuddet og om tilsyn.

Stk. 3. Tilsynet efter stk. 1 omfatter ikke netværksplejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 4, eller egne værelser m.v., jf. § 66, stk. 1, nr. 5.

Stk. 5. Social- og indenrigsministeren kan fastsætte nærmere regler om det driftsorienterede tilsyn

### **Vejledning om servicelovens formål og generelle bestemmelser i loven, Vejledning nr. 1 (VEJ nr 9347 af 28/03/2017)**

#### **Tilsyn**

78. Kommunalbestyrelsen har efter retssikkerhedslovens § 16 pligt til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses. Tilsynet omfatter både indholdet af tilbuddene og den måde, opgaverne udføres på. Om tilsynsforpligtelsen efter retssikkerhedslovens § 16 henvises til Vejledning om lov om retssikkerhed og administration på det sociale område, hvor der også vejledes om det kommunale tilsyn og Socialministeriets ressorttilsyn.

79. Kommunalbestyrelsens pligt til at føre tilsyn efter retssikkerhedsloven suppleres af servicelovens § 148 a om forpligtelsen til at føre driftsorienteret tilsyn med de enkelte tilbud. For en gennemgang af reglerne om kommunalbestyrelsens pligt til at føre et personrettet tilsyn henvises til kapitel 17. Driftsorienteret tilsyn med størstedelen af de sociale tilbud, jf. § 4 i lov om socialtilsyn, udføres dog af socialtilsynet. For en gennemgang af reglerne om socialtilsynenes driftsorienterede tilsyn henvises til Vejledning om socialtilsyn. De tilbud, den enkelte kommunalbestyrelse skal føre driftsorienteret tilsyn med, er alene egne tilbud og private tilbud beliggende i kommunen, som ikke er omfattet af lov om socialtilsyn. Det drejer sig bl.a. om tilbud efter servicelovens §§ 103 og 104. Den stedlige kommunes forpligtelse til at føre driftsorienteret tilsyn med tilbud, der ligger i kommunen, gælder, uanset at kommunens borgere ikke benytter det pågældende tilbud.

80. Det driftsorienterede tilsyn omfatter tilsyn med tilbuddets personale, bygningsmæssige forhold og økonomi. Det omfatter bl.a. tilsyn med, om personalets kvalifikationer svarer til den opgave, som tilbuddet skal løse, tilsyn med beboernes kost, bygningsmæssige forhold, om udbud af fritidsaktiviteter mv. svarer til målgruppen, og om tilbuddets forvaltning af økonomien er forsvarlig. Da sociale servicetilbud har forskelligt indhold, vil tilsynet altid skulle tilpasses forholdene i det enkelte tilbud.