

Dato: 08-12-2020

Acadre: 20/31707






TILSYNSRAPPORT:	
Tilbuddets navn	CABAS Højvangen 11 3060 Espergærde
Tilsynsførende	Sanne Haugaard, sanha@helsingor.dk Jon Brohuus, job10@helsingor.dk
Diverse datoer for tilsynet	Tilsynet er varslet: 02-11-2020 Tilsynet er gennemført: 26-11-2020 på Højvangen samt 10-12-2020 i Café CABAS (køkkener)
Indledning	<p>Helsingør Kommune er forpligtet til at føre tilsyn med sociale tilbud, jf. Servicelovens § 151. Tilsynet omfatter vurdering af både indhold og kvalitet af tilbuddet.</p> <p>Vurderingen er endvidere baseret på oplysninger i Tilbudsportalen samt øvrigt skriftligt materiale og er et øjeblikbillede af tilbuddet pr. 26-11-2020</p> <p>Efter tilsynet vil tilsynsrapporten blive fremsendt tilbuddet. De interviewede har mulighed for at kommentere rapporten. Eventuelle faktuelle fejl rettes herefter, og øvrige kommentarer skrives til sidst i tilsynsrapporten. Det er lederens ansvar at gøre tilsynsrapporten tilgængelig for alle tilsynets deltagere.</p>
Konklusion	<p>Tilsynet vurderer, at tilbuddet lever op til kravene jf. Servicelovens § 103.</p> <p>Det er tilsynets vurdering, at ledelsen har stort fokus på personalets kompetencer med den udarbejdede kompetenceplan. Tilsynets oplevelse er, at personalet motiveres af medarbejdernes succeser og at støtte dem i udvikling.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der overordnet er god trivsel blandt både personaler og medarbejdere. Det er endvidere tilsynets vurdering, at der arbejdes fagligt professionelt for, at den enkelte medarbejder er i udvikling, trives og føler tryk på arbejdspladsen.</p>
Bemærkninger	Højvangen:




	<ul style="list-style-type: none"> • Tilbuddet kan med fordel give de medarbejdere, som viser interesse herfor, mere indflydelse på arbejdsopgaver og produktioner. Det kan medvirke til endnu højere arbejdsglæde. • Tilsynet anerkender, at den store organisationsændring, som CABAS den seneste tid har undergået, har resulteret i en anderledes hverdag på mange fronter. Ledelsen kan med fordel have fokus på at sikre sparring på tværs af personale i organisationen på trods af COVID-19. • Ledelsen kan med fordel have fokus på, at de praktiske opgaver, som eks. tidligere blev udført af serviceteam mv., organiseres og løftes på en vis, som ikke tager fokus fra det daglige arbejde med medarbejderne. • Tilsynet er klar over, at der er et stort arbejde i vente med den nye kompetenceplan. Det er vigtigt at personalet inddrages, så de er indforstået med og kan forstå de overordnede visioner for organisationen. • Tilsynet bemærker tillige, at ledelsen skal have med i overvejelserne, at de effekter som organisationsændringer, strategiimplementering mv. sigter efter, bør stemme overens med den høje kvalitet i produktionen som CABAS ønsker og er kendt for. <p>Køkkener:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen kan med fordel have fokus på, at flest mulige personaler får mulighed for at komme på kurser på trods af aftenrul. • Ledelsen kan med fordel finde løsninger på at afholde faglige oplæg for personalet om målgruppen under COVID-19
Oplysninger om tilbuddet	<p>Det samlede CABAS består af både et aktivitets- og samværstilbud, afklaring, STU og beskyttet beskæftigelse. Denne tilsynsrapport har kun fokus på den del, der vedrører beskyttet beskæftigelse (§ 103).</p> <p>CABAS tilbyder beskyttet beskæftigelse i en række værksteder samt i køkkener og på caféer. Værkstederne dækker alt fra grønt vedligehold til produktion. Grønt team service-rer bl.a. udearealer, producerer brænde mv. På Højvangen findes et snedkeri, montage samt Textil og Design, som både har egne produktioner og tager ordrer ind. CABAS' køkken- og kantinedrift leverer madløsninger til skoler i Helsingør Kommune samt til andre interne aktører som 17a,</p>





	<p>Helsingør mfl. Derudover har Café CABAS driften af cafe-teriet i Snekkerstenhallen, ligesom det er muligt at booke møder, selskaber og mad ud af huset.</p> <p>Det er arbejdspladser for personer, der på grund af fysiske, psykiske og/eller sociale problemer ikke er i stand til at håndtere beskæftigelse under normale vilkår.</p> <p>Personer, der visiteres til CABAS, benævnes medarbejdere og de ansatte som personale.</p>
<p>Rundvisning/ observationer</p>	<p>Højvangen:</p> <p>Tilsynet blev vist rundt på hele Højvangen, hvor vi startede i administrationsbygningen. Herefter gik turen videre til de forskellige værksteder. I snedkeriet blev der hilset på personale og medarbejdere. Det var midt i kaffepausen, men alligevel viste flere medarbejdere stolt deres produktioner, værktøj og arbejdsopgaver. Turen gik herefter ind i montagen, hvor medarbejdere lavede forskellige montageopgaver. Tilsynet blev forklaret omkring og vist nogle af produktionerne, som starter i snedkeriet, videre i montagen for til sidst at havne i butikker rundt omkring i Danmark og på internettet. De enkelte arbejdsstationer er indrettet til den enkelte medarbejder efter behov og opgavens art. Blandt andet er der afskærmning til de medarbejdere, der kan have brug for det.</p> <p>Rundturen gik også forbi Textil og design, hvor vi blev mødt af store smil og snaksalige medarbejdere. Generelt oplevede vi en god stemning i alle dele af Højvangen, vi var forbi.</p> <p>I køkkenet i kantinen talte vi med en medarbejder, som fortalte om dagens menu og hvordan vedkommende trives med at være i køkkenet. Vi blev forklaret, at det var en tilpasset funktion, som var oprettet til vedkommende, efter personalernes anbefalinger.</p> <p>Café CABAS:</p> <p>Tilsynet blev budt velkommen af ledelsen og fik derefter en rundvisning i café CABAS. Der var godt gang i snitning af grøntsager, opvask og generel klargøring af dagens måltid. Tilsynet blev vist de forskellige arbejdsstationer og fik forklaret den struktur, som bliver lagt på arbejdsdagen. Der bliver benyttet en stor tavle, som er tilpasset den enkelte medarbejder, ud fra behovet for struktur og forudsigelighed.</p>



	Der var en hyggelig og rolig atmosfære i køkkenet. Vi så køkkenet, selve caféens lokaler samt medarbejdernes omklædningsrum. Alle medarbejdere hilste venligt, når vi stødte på dem.
Målgruppe	§103 beskyttet beskæftigelse. Målgruppen er personer i alderen 18-66 år med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning.
Antal pladser	125 pladser.
Dækning	Højvangen har åbent fra kl.8.00-15.00. Køkkener har åbent fra kl.8.00-14.00.
Personale/uddannelse	25 personaler på henholdsvis værksteder og køkkener. Timetal: 9 ansat på 37 timer 5 ansat på 34 timer 1 ansat på 32 timer 1 ansat på 30 timer 2 ansat på 25 timer 1 ansat på 22,5 time 3 ansat på 20 timer 1 ansat på 16 timer 1 ansat på 15 timer 1 ansat på 8 timer. Faggrupper: 5 pædagoger 4 ernæringsassistenter 1 smørrebrødsjomfru 1 kok 1 køkkenleder 9 håndværkere 1 klipper 1 kontoruddannet 1 ufaglært.
Medarbejdergennemstrømning	5 opsigelser 5 afskedigelser 2 omplaceringer til andet område i organisationen (skulle have været afskedigelser, men kunne tilbyde ny stilling på andet område.)
Vikarer	CABAS bruger ikke tilkaldevikarer. Dog med undtagelse under åbning under særlige vilkår grundet COVID-19

Arbejdsskadeanmeldelser	Der er anmeldt én arbejdsskade i 2020: Et personale står på en stige og da vedkommende træder ned fra stigen vridder denne om på foden.
Sundhedsfaglige opgaver	Der er ingen sundhedsfaglige opgaver, andet end at motivere til hygiejne og generel egenomsorg.
Sygefravær	2019: 6 omsorgssamtaler 2020: 1 omsorgssamtale
Magtanvendelser	Der har ikke været magtanvendelser.
Indsatsen	
Værdigrundlag – Jf. Tilbudsportalen	CABAS skriver på tilbudsportalen: "Vi udarbejder, i samarbejde med hver enkelt borger, en pædagogisk handleplan med individuelle indsatsmål, der tager højde for, hvilke udfordringer borgeren kan håndtere. (...) Hvert år afholder personalet MUS-samtaler med hver enkel borger, hvor der følges op på gamle mål og der aftales udviklingsmål for det kommende år."
Faglig retning:	Den faglige retning på CABAS er jf. oplysninger primært systemisk narrativ tilgang. Tilbudsportalen oplyser desuden om, at CABAS anvender anerkendende tilgang, neuropædagogisk tilgang, sanseorienteret tilgang, social læringstilgang samt strukturpædagogisk tilgang. Udover det, som fremgår af Tilbudsportalen, anvender CABAS totalkommunikation. Dette, samt ovenstående, er beskrevet i kompetencestrategien som CABAS har udarbejdet. Kompetencestrategien beskriver endvidere, hvordan denne skal implementeres og forankres på CABAS.
Anvendte tilsynsmetoder	Læsning af skriftligt materiale Besøg på tilbuddet (Højvangen og Café CABAS) Samtale med tre medarbejdere fra Højvangen samt to medarbejdere fra Café CABAS Samtale med tre personaler fra Højvangen samt to personaler fra køkkener Samtale og afrunding med ledelsen
Skriftligt materiale	Tilbudsportalen Fremsendte faktuelle oplysninger Hjemmeside Kompetencestrategi
Højvangen	
Samtale med tre medarbejdere	













Tilsyn	<p>Medarbejderne er blevet orienteret af tilsynet om, hvad formålet med tilsyn er. Rapporten bliver fremsendt til gennemgang med mulighed for at tilføje kommentarer.</p>			
Tilfredshed med at arbejde på Højvangen  <table border="1" data-bbox="207 556 462 625"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Medarbejderne giver alle udtryk for at være glade for at arbejde på Højvangen. Én var med i flytningen fra Gydevej og synes det har været svært og savner Gydevej, men vedkommende er også faldet godt til på Højvangen.</p> <p>Der er enighed om, at det er dejligt at have noget at stå op til om morgenen.</p>
X				
Arbejdsopgaver  <table border="1" data-bbox="207 816 462 886"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Én trives godt med varierende arbejdsopgaver og har mulighed for dette. En anden er fint tilfreds med sine arbejdsopgaver og laver stort set det samme hver dag, hvilket vedkommende er glad for. En tredje har fået helt nye arbejdsopgaver siden Gydevej og savner TV SPOT, men er også glad for at være blevet en del af tekstilafdelingen på Højvangen.</p>
X				
Det kollegiale samspil  <table border="1" data-bbox="207 1075 462 1144"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Medarbejderne har det godt og trives sammen med deres kollegaer. De oplever meget få konflikter. Én synes det er ærgerligt, at køkkenet på Højvangen er lukket, da det var mere personligt før. Én savner sine tidligere kollegaer fra Gydevej.</p>
X				
Personalet  <table border="1" data-bbox="207 1308 462 1377"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Medarbejderne er glade og trygge ved personalet. Hvis der en sjælden gang er konflikter mellem medarbejderne, har de tillid til, at personalet hjælper med at løse konflikterne. Personalet er gode til at rose medarbejderne for deres gode arbejde. Personalet er gode til at udfordre de medarbejdere, der godt kan lide udfordringer, hvilket giver medarbejderne succesfølelse og får dem til at vokse med arbejdsopgaverne.</p>
X				
Indflydelse og udvikling  <table border="1" data-bbox="207 1646 462 1715"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Førhen havde de MAR-råd (medarbejderråd), men på grund af COVID-19 er dette sat på pause. Medarbejderne giver udtryk for at savne dette.</p> <p>Én medarbejder synes det kunne være spændende at få mere indflydelse. Fx være med til at bestemme tekstiler eller designs.</p>
X				
Samtale med tre personer				




<p>Trivsel på arbejdspladsen</p>  <table border="1" data-bbox="207 424 461 491"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>		X		<p>Personalets arbejdsdag er præget af mange arbejdsopgaver – og flere praktiske opgaver end de tidligere har haft. De har derfor travlt, men de har det stadig sjovt og har gode kollegaer. Et personale bemærkede, at det er svært at være kreativ, når man har travlt.</p> <p>Der er en oplevelse af, at der er mange forstyrrelser i hverdagen. Forstyrrelser, som fjerner fokus fra det, som man egentlig møder på arbejde for. Det har indflydelse på arbejdsglæden.</p> <p>Personalet gav udtryk for at være glade for arbejdet, men at glæden mest afspejlede arbejdet med målgruppen og de resultater, som kommer ud af det arbejde. Det giver gejst, når personalet er med til at skabe succeshistorier blandt medarbejderne.</p> <p>Generelt er sammenholdet blandt kollegaerne godt, men der bliver givet udtryk for, at der mangler den daglige, faglige snak.</p> <p>Der hersker en utryghed blandt medarbejderne ift. afskedigelser mv. Når der bliver kommunikeret ud start år, at der er besparelser på området, er det lang tid at gå i usikkerhed om nogen skal fyres i efteråret. Personalet savner mere fælles information/møder.</p>
	X			
<p>Kompetencer</p>  <table border="1" data-bbox="207 1197 461 1264"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet gav udtryk for at føle sig fagligt stimuleret. De er uddannet i systemisk narrativ metode og anvender dette i hverdagen. De deltager i kurser, når der er noget relevant. På grund af COVID-19 har der ikke været så mange faglige oplæg på det seneste, hvilket personalet ellers gav udtryk for har været meget givende. COVID-19 har også gjort sparring på tværs mere besværligt.</p> <p>Én bemærker, at der ikke er pædagogfagligt personale i snedkeriet. Det kan mærkes på konfliktniveauet, at der ikke er uddannet personale til at tage hånd om dette.</p> <p>Der er en fælles opfattelse af, at fag- og pædagogfagligheden er i top. Det er en styrke, at der er blandede fagligheder til stede.</p>
X				
<p>Fysiske rammer</p>  <table border="1" data-bbox="207 1680 461 1747"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Fysisk er Højvangen en stor matrikel. Det betyder, at der kan være langt, når personalet skal hente praktiske ting. Derudover havde personalet ikke bemærkninger til de fysiske rammer.</p>
X				
<p>Normering</p>	<p>På tilsynstidspunktet var der ikke fast personale i køkkenet pga. sygdom. Dette gør, at de andre personer er nødt til at hjælpe med nogle af opgaverne her. Det er</p>			






 <table border="1" data-bbox="204 327 461 394"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>		X		<p>frustrerende, da det tager tid fra at være sammen med medarbejderne.</p> <p>Personalesammensætningen er meget blandet af pædagogisk, håndværksfagligt og fleks personale med meget variende timeantal. Bl.a. det giver nogle udfordringer i hverdagen, hvor der en oplevelse af, at der er for mange opgaver i hverdagen. Der bliver givet udtryk for, at grænsen er nået for længe siden.</p> <p>Efter sammenlægningen er konfliktniveauet steget.</p>
	X			
<p>Udvikling af Højvangen</p>  <table border="1" data-bbox="204 726 461 793"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Førhen var der samlede personalemøder for hele centret. Det bemærkes, at personalet savner dette, da det sikrede, at alle fik de samme beskeder.</p> <p>Tekstilafdelingen er af og til på Kulturværftet. Personalet påpeger, at medarbejderne ikke har så meget lyst til dette.</p> <p>Visionen og den videre strategi er ikke tydelig for personalet. Én pointerer, at mange års erfaringer er mistet i nogle af de fyringer, der har været. Generelt har der været uklarhed om fyringer, hvilket har skabt bekymringer og ondt i maven af at gå og vente: "bliver det mig?"</p> <p>Én bemærkede, at der nu er færre værksteder end der tidligere har været. Det medfører færre praktiksteder og dermed færre muligheder for at medarbejdere kan prøve andet arbejde. Det kræver meget af personalet, når de har borgere i afklaring.</p>
X				
<p>Samtale med ledere</p>				
<p>Trivsel</p>  <table border="1" data-bbox="204 1356 461 1423"> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				<p>Det psykiske arbejdsmiljø blandt personalet har i en periode været presset. Arbejdstilsynet tager sig af denne del, hvorfor tilsynet ikke er gået ind i denne del og derfor ikke giver en samlet vurdering af trivslen.</p>
<p>Kompetence og uddannelse</p>  <table border="1" data-bbox="204 1619 461 1686"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Ledelsen har stort fokus på personalets faglighed og kompetencer. Én gang månedligt bliver der afholdt en dokumentationsworkshop á 1,5 timer to steder i organisationen. Funktionsledere og den pædagogiske konsulent følger jævnlige op på dette. Personalet har medansvar og kan få faglig sparring efter behov. Det er desuden muligt efter behov, at booke et møde med den pædagogiske konsulent, som er superbruger i Nexus.</p> <p>Personalet skal på kursus i nænsom nødværge i 2021. Disse kurser er udskudt på grund af COVID-19.</p> <p>Den anvendte metode i dagligdagen er systemisk narrativ metode, hvilket personalet er blevet uddannet i. Personalet har til ledelsen givet udtryk for, at det har været godt. Der</p>
X				





	<p>er løbende opsamlingshold, så personalet kan sparre med hinanden om anvendelsen af metoden.</p> <p>Desuden anvender personalet trafiklysmetoden, som er en enkel metode til at læse borgerens signaler og beskrive personalets handlemuligheder.</p> <p>I 2021 skal medarbejderne på kursus i sikkerhed og trivsel. Her er der fokus på, hvordan man er sammen, og de får instruktioner i og kigger på maskiner og værktøj.</p>			
<p>Organisationsændring</p>  <table border="1" data-bbox="207 697 467 764"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Ovenstående giver indblik i, at ledelsen har sat gang i en masse for at sikre kompetencerne blandt personalet. Det har udmøntet sig i en fin og bred kompetenceplan, der skal understøtte lederne i udviklingen.</p>
X				
<p>Fysiske rammer</p>  <table border="1" data-bbox="207 928 467 995"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>De fysiske rammer er blevet presset lidt af kravene om større afstand på grund af COVID-19. Det har blandt andet medført, at grønt team har flyttet lokation og kantinen er opdelt i spisetider.</p>
X				
<p>Afrunding med ledelsen</p>				
	<p>I afrundingen med ledelsen talte vi om dagen. Vi talte om de observationer, der blev gjort samt om tilsynets generelle billede af stedet.</p> <p>Tilsynet er meget imponerede over det høje håndværksmæssige niveau medarbejderne leverer. Der er god stemning rundt i de forskellige værksteder, og mange medarbejdere fortalte stolt om deres arbejdsopgaver og produktioner. Medarbejderne giver udtryk for at trives på deres arbejdsplads.</p> <p>Tilsynet orienterede ledelsen om, at personalet er presset af mange forskellige arbejdsopgaver, hvilket i en travl hverdag kan komme til at overskygge fokuset på medarbejderne. Personalets trivsel og arbejdsglæde er bundet meget op på medarbejdernes succeser og trivsel.</p> <p>Tilsynet orienterede desuden om, at personalet ikke er skarpe på ledelsens visioner og strategier, og at ledelsen med fordel kan tydeliggøre dette for personalet. Ledelsen forklarede, at der skulle have været en proces i gang, i samarbejde med et eksternt konsulentfirma, hvor hele centret skulle arbejde med vision, mission og værdier, men at dette blev udskudt grundet dels COVID-19 dels arbejdstilsynets påbud. Processen igangsættes i 2021 i stedet.</p>			

	Tilsynet og ledelsen takkede af for en god dag.
Kommentarer til tilsynsrapporten	
Medarbejdere	
Personale	
Ledelse	

Café CABAS (køkkener)				
Samtale med to medarbejdere				
Tilsyn	Medarbejderne er blevet orienteret af tilsynet om, hvad formålet med tilsyn er. Rapporten bliver fremsendt til gennemgang med mulighed for at tilføje kommentarer.			
Tilfredshed med at arbejde i café CABAS    <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			"Jeg er tilfreds og glad", svarede den ene medarbejder med det samme. Den anden medarbejder var enig.
X				
Arbejdsopgaver    <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			Begge medarbejdere har arbejdsopgaver som de trives godt med og er dygtige til. Der er ikke nogle arbejdsopgaver, de hellere ville lave.
X				
Det kollegiale samspil    <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			Medarbejderne har det godt sammen med deres kollegaer. De oplever ikke konflikter. De synes det er "stille og fredeligt" at være på arbejde.
X				
Personalet    <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			Medarbejderne er meget glade for og trygge ved personalet. De ved, hvem de skal gå til, hvis der en sjælden gang skulle opstå konflikter eller hvis de er kedede af det. De synes, at personalet er rigtig gode at snakke med.
X				

<p>Fysiske rammer</p>  <table border="1" data-bbox="207 394 464 457"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>De fysiske rammer er som udgangspunkt fine. Dog er dele af caféens areal udlagt til frokoststue for SO-personale ifm. COVID-19. Det skaber nogle udfordringer i hverdagen. Én af medarbejderne siger, at det er ærgerligt med mindre plads, men det er "fint nok".</p>
X				
<p>Samtale med to personer</p>				
<p>Trivsel på arbejdspladsen</p>  <table border="1" data-bbox="207 724 464 787"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Ét personale svarede, at der er "mega god trivsel". Vedkommende uddybede med, at det er søde medarbejdere, som man knytter sig til, samt gode kollegaer. Den anden sagde, at det på grund af rotationer er som at få nyt arbejde engang i mellem, og at det er rigtig hyggeligt.</p> <p>Det er dog tungt, når de skal have aftenvagter, hvilket de ikke har haft så meget på grund af COVID-19.</p> <p>Da de startede op med udbringning af mad, var det frustrerende, men nu har de fået styr på rutinen, så det går rigtig fint.</p> <p>Ét personale fortæller, at vedkommende savner pauser med andre kollegaer, men at det ikke er muligt. Der mangler desuden tid til at sparre med hinanden. Vedkommende synes det kan være hårdt at være i, men samtidig nyder vedkommende det også.</p> <p>Personalet er enige om, at ledelsen understøtter trivslen ved at skabe plads til at mødes på tværs af matriklerne</p>
X				
<p>Kompetencer</p>  <table border="1" data-bbox="207 1333 464 1396"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>		X		<p>Personalet nævner, at de synes de mangler viden om målgruppen og deres udfordringer. Ikke alle medarbejdere bliver udredt, og det kan nogle gange give udfordringer for personalet, som ikke er pædagogisk uddannet. Hvis de skal have medarbejdere ind, som er psykisk syge, så mangler de mere viden om denne målgruppe. De har fået et oplæg om paranoid skizofreni af en leder, hvilket har givet personalet mere ro på.</p> <p>Generelt synes personalet selv, at de er faldet lidt af på at bruge den systemisk narrative metode under COVID-19. De forklarer, at det måske hænger sammen med, at der går lidt lang tid mellem kurserne og det fælles fokus på metoden.</p> <p>Personalet anvender automatisk trafiklysmetoden (metode til at læse borgerens signaler og beskrive personalets handlemuligheder) og synes det er fedt.</p> <p>Personalet synes generelt, at det er "super fedt" med kurser. De fortæller om risikoen for at misse kurser på grund af aftenrul.</p>
	X			

<p>Samarbejde med ledelse</p>  <table border="1" data-bbox="207 394 461 457"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet giver udtryk for at være rigtig glad for ledelsen og samarbejdet med dem. De synes de er rigtig godt, at de nu har fået en daglig leder for alle køkkenerne i CABAS. De synes, at ledelsen er åben for, hvis de har nogle ændringsforslag eller input.</p> <p>Personalet har som udgangspunkt en ugentlig samtale med lederen, og de ved, at de derudover kan ringe og tale om løst og fast, når der er behov for det.</p>
X				
<p>Samarbejde med andre</p>  <table border="1" data-bbox="207 699 461 762"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>		X		<p>Det er forskelligt, hvor meget kontakt personalet har med de forskellige medarbejderes pårørende og botilbud. Personalet bliver sjældent inviteret med til handleplansmøder om medarbejderne, hvilket personalet finder underligt, når de bruger så meget tid sammen med medarbejderne dagligt. Personalet synes det vil være fedt og gavnligt, at være med til disse møder.</p>
	X			
<p>Fysiske rammer</p>  <table border="1" data-bbox="207 959 461 1022"> <tr> <td></td> <td>X</td> <td></td> </tr> </table>		X		<p>Personalet nævner, at de er pressede på de fysiske rammer. På skolen ved Rønnebær Allé er kontoret placeret i køkkenet, hvilket gør det svært for personalet at få ro til at lave administrativt arbejde.</p> <p>I café CABAS anvender nogle medarbejdere fra SO det ene lokale som frokoststue ifm. COVID-19. Det gør, at personale og medarbejdere i det tidsrum mister næsten halvdelen af deres lokaleplads. Det har blandt andet den betydning, at medarbejderne ikke har et sted at trække sig hen, hvis de har brug for en pause eller hvis personalet skal snakke fortroligt med en medarbejder.</p>
	X			
<p>Normering</p>  <table border="1" data-bbox="207 1360 461 1423"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet synes som udgangspunkt, at normeringen er fin. Dog synes de det er svært at finde tid til at inkorporere ledelsens strategi i hverdagen samt at dokumentere i Nexus. Personalet er på arbejde samtidig med medarbejderne, og de vil gerne prioritere deres tid sammen med medarbejderne.</p> <p>Personalet fortæller om, at de aldrig bruger vikarer, men at de derimod dækker ind for hinanden på de forskellige matrikler, når der er behov for det.</p>
X				
<p>Konflikter</p>  <table border="1" data-bbox="207 1701 461 1764"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Førhen var der flere intriger mellem medarbejderne, men det har de fået styr på. Nu er der roligt, og "vi er bare os", så det er en tryk arbejdsplads for både personaler og medarbejdere. Personalet kan planlægge sig ud af meget, så konflikter ikke opstår.</p>
X				
<p>Samtale med ledere</p>				

<p>Personalesammensætning i forhold til målgruppen</p>  <table border="1" data-bbox="204 457 461 527"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Det meste af personalet er ikke pædagogisk uddannet, men har stor erfaring med målgruppen. Personalet har desuden stor motivation for at forstå og imødekomme målgruppens behov og udfordringer.</p> <p>Funktionslederen for køkkenerne er uddannet kok, hvilket øvrig ledelse anser som en nødvendighed for et sted som dette. Det er vigtigt, at lederen har forståelsen for hygiejne, deadlines osv. Lederen har jævnlig sparring med de øvrige funktionsledere i organisationen.</p>
X				
<p>Trivsel</p>  <table border="1" data-bbox="204 730 461 800"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Det er ledelsens opfattelse, at både personaler og medarbejdere trives rigtig godt i de forskellige køkkener. Den øverste ledelse påpeger, at trivslen virker til at være steget efter køkkenerne har fået en fast daglig funktionsleder, og der er mange gode tilbagemeldinger.</p>
X				
<p>Kompetence og uddannelse</p>  <table border="1" data-bbox="204 997 461 1066"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Ledelsen har lavet en samlet kompetenceplan for CABAS som også gælder køkkenerne.</p> <p>Ledelse og personale holder ugentlige møder, hvor de drøfter medarbejders udvikling. Her snakker de også om, hvordan det går med medarbejdernes delmål. De har dermed løbende samarbejde om borgeren, og om, hvordan de sikrer udvikling og tryghed for den enkelte medarbejder.</p> <p>Personalet anvender trafiklysmetoden, og ledelsen anser det som en let måde at tilgå medarbejderne.</p> <p>Normalt bliver der jævnligt af holdt faglige oplæg, men det er sat lidt i bero på grund af COVID-19. Ledelsen har fokus på dette og ved, at personalet synes det er gavnligt. De arbejder derfor med faglige problemstillinger i små grupper under COVID-19 for at holde det lidt i gang.</p> <p>Der er ikke så mange personaler i køkkenerne. Dem, der er, cirkulerer en gang i mellem og videndeler meget med hinanden. Ved at de cirkulerer, kender de både personalerne og medarbejderne i de forskellige køkkener, og det sikrer, at der ikke er skrøbelige steder. Det er med til at sikre samhørighed blandt personalerne, og de kan bedre udnytte hinanden ressourcer.</p>
X				
<p>Fysiske rammer</p>  <table border="1" data-bbox="204 1738 461 1808"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Ledelsen vurderer, at køkkenerne er store nok til de produktioner, de har på nuværende tidspunkt.</p> <p>En gruppe medarbejdere fra SO anvender det bagerste lokale i café CABAS som frokoststue ifm. COVID-19. Det er ikke optimalt for arbejdsforholdene for hverken personaler eller medarbejdere. I dagligdagen fungerer hele lokaleområdet omkring café CABAS som værksted for målgruppen, og ved at miste en stor del i hele frokosttidsrummet, giver</p>
X				

	<p>det dårligere arbejdsmiljø for såvel personaler som medarbejdere. Det giver dårligere mulighed for at lufte ud, og det mindsker pladsen de kan brede sig på. Medarbejderne har ikke særlig god mulighed for at trække sig i det tidsrum, hvis de har behov for det.</p>
<p>Afrunding med ledelsen</p>	
	<p>I afrundingen med ledelsen talte vi om dagen. Vi talte om de observationer, der blev gjort samt om tilsynets generelle billede af stedet.</p> <p>Tilsynet bekræftede ledelsen i, at den opfattelse de har af personalernes og medarbejderenes gode trivsel, er i overensstemmelse med, hvad de selv giver udtryk for.</p> <p>Tilsynet gjorde ledelsen opmærksom på, at personalet synes det er en udfordring, når de ikke kan deltage i kurser på samme tid, men at de godt er klar over, at det ikke er praktisk muligt i hverdagen af hensyn til medarbejderne og madlavning.</p> <p>Tilsynet beskrev over for ledelsen, at tilbuddene virker som gode arbejdspladser for personaler og medarbejdere, og at der er god trivsel og rum for at sige sin mening.</p> <p>Tilsynet og ledelsen takkede af for en god dag.</p>
<p>Kommentarer til tilsynsrapporten</p>	
<p>Medarbejdere</p>	
<p>Personale</p>	
<p>Ledelse</p>	