

Tilsyn 2007

Regionsgården
Blok E-stuen
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Dato: 9. oktober 2008

Institutionens navn:**AKUcentret –
består af to beskæftigelsestilbud/afdelinger:**AKUcenter Højagergaard

Højager 20, 3550 Slagerup

AKUcenter Ejegod

Strandstræde 30, 3550 Slangerup

Hjemmeside: www.akucenter.dk**Fagafdeling:****Region Hovedstaden - Handicap****Dato for tilsyn:**19. november 2007, AKUcenter Højagergaard og
26. november 2007, AKUcenter Ejegod.**Institution repræsenteret ved:**Erik Schlichting (forstander, fælles de to afdelinger) var
repræsenteret ved begge tilsynsbesøg.

Derudover var repræsentationen ved:

Højagergaard: Peter Ramsgaard (souschef)

Henning Thorsen (serviceteamet) og

Allan Petersen (produktionsteamet).

Ejegod:

Anna Bramsen (daglig leder),

Jørgen Astrup (funktionsleder),

Maria Henriksen (MED-rep. Adm.),

Preben Larsen (SR, - rødt team),

Jim Fröhling (pers.rep. - grønt team).

Tilsynet foretaget af:Pædagogisk konsulent Bjarne Spanggaard, juridisk konsu-
lent Helle Vibeke Carstensen og konsulent Gitte Kirkeby.
Tilsynet er gennemført ved to tilsynsbesøg, ét i hvert af de
to beskæftigelsestilbud/afdelinger, der her er sammen-
skrevet i en rapport. Tilsynet havde på hvert tilbud møde
med ledelse, og efterfølgende møde med ledelse og med-
arbejdere.

Tilsynets samlede vurdering

AKUcenter består af 2 afdelinger, Højagergaard og Ejegod. Disse har tidligere fungeret som 2 selvstændige tilbud. Højagergaard er en større landbrugsejendom og bære fortsat præg heraf. Mange forskellige funktioner er lagt ind i bygningerne, som ikke har været dem naturligt tiltænkt. På trods af nogle af de uhensigtsmæssigheder der følger hermed, synes pladsen dog udnyttet rimeligt godt.

Maskinerne, især i metalværkstedet, står tæt, hvorfor tilsynet anbefaler at der bliver set på dette.

Der ses flere steder behov for forandringer og vedligeholdelse.

Ejegod er en tidligere skole og er særdeles velegnet til formålet. Vedligeholdelsen er god og pladsen synes at være optimalt udnyttet og velindrettet.

Sikkerheden for "medarbejdere" og personale i begge afdelinger er i orden og er sat i system i samarbejde med Falck.

I forbindelse med flytningen af AKUcenter Farum til Højagergaard og en organisatorisk sammenlægning af Højagergaard og AKUcenter Ejegod, har det samlede AKUcenter stået overfor en stor forandringsproces og vil for så vidt fortsat gøre det i nogen tid fremover. En række processer med trivsel og arbejdsmiljø for brugere og ansatte er sat i fokus. Faglig udvikling og dokumentation vil i en lang periode være hovedtemaer for både Højagergaard og Ejegod.

AKUcenter kunne med fordel udarbejde en virksomhedsplan, som, med afsæt i et aktuelt arbejds- og værdigrundlag for AKUcentret, beskrev en status og satte mål for de fremtidige fokuspunkter.

Alle niveauer synes at være bevidste om det nødvendige i arbejdet med struktur og samarbejdsrelationer, og samtidig synes alle at være bevidst om nytteværdien af information og dokumentation, internt som eksternt. Der har det seneste år været afsat ressourcer til et systematisk arbejde med APV, herunder en prioritering af arbejdet med samarbejdsrelationer, hvilket har været et godt afsæt for denne forståelse.

Anbefalinger og vejledning:

Fysiske rammer:

- 1 (indretning)
- 1 (bygningssyn)
- 2 (brand og beredskab)

Pædagogisk praksis og brugerindflydelse:

- 1 (seksualitet)
- 1 (alkohol)
- 1 (magtanvendelse)

Personaleforhold og arbejdsmiljø:

- 1 (rygepolitik)
- 1 (misbrugspolitik)
- 1 (uddannelsespolitik og kompetenceudvikling)

Påbud: Ingen

FYSISKE RAMMER		
	Grundlag	Vurdering
1	Institutionens fysiske beliggenhed	
1.a	Udendørs fysiske rammer	<p><u>Højagergaard</u>: er etableret på en gammel proprietærgård, med driftsbygninger i længer, flere selvstændigt beliggende bygninger og store drivhuse. Ejendommen er bygget i 1860'erne og er beliggende i naturskønne omgivelser til åbne marker, i den nordlige udkant af Slangerup by. På grunden forefindes endvidere åbne græsarealer og boldbaner. Ca. 10 minutters gang fra Højagergaard er der busforbindelse til Hillerød, Roskilde, Allerød, Farum og Frederiksund.</p> <p><u>Ejegend</u>: ligger også i udkanten af Slangerup by. Ejendommen er en tidligere skole. Fra vejen er grunden indrammet af træer, og ved siden af bygningen er parkeringspladser. Ejegend ligger tæt på offentlig transport; ca. 10 minutters gang derfra ligger busstoppestedet.</p>
1.b	Indretning	<p><u>Højagergaard</u>: I de tidligere driftsbygninger er indrettet værksteder og en sportshal. I en mindre bygning er der indrettet gokartværksted, og i de store drivhuse er der blomsterproduktion og vinteropmagasinering af større planter. Værkstederne er indrettet til produktion for træ, metal, montering og pakning, andre som undervisnings- og pc-værksted og idræt. Der er en fælles kantine og aktivitetsrum til sociale aktiviteter. På værkstederne er indrettet kontorfaciliteter med Pc-adgang til personalet.</p> <p>Hovedbygningen er opdelt i flere etager, med adgang via trapper. Stue og 1. sal er indrettet med kontorer til administrationen, herunder Nextjob, samt et køkken med tilhørende spiselokale. En del af køkkenet ligger i kælderetagen, hvilket ikke fungerer optimalt pga. trapper, pladsmangel og en ringe vedligeholdelsesstandard.</p> <p><u>Ejegend</u>: Værkstedaktiviteterne er samlet i samme bygning, idet de tidligere klasselokaler fungerer som værksteder. Det gælder musiklokale, træ- og maskinværksted, sy- og håndarbejdsværksted mv. Hvert værksted har en PC til personalebrug, mens brugerne kan benytte Pc-caféen i den ene ende af huset. Desuden findes et trænings- og gymnastiklokale, samt depotrum, toiletter, administrationslokaler, personaletoilet</p>

		<p>mv. I bygningens midte ligger kantine.</p> <p>En del af gangarealet er indrettet med to større fællesarealer, som ”medarbejdere” gør brug af i pauserne. Der er ”et roligt areal” ved indgangen med sofagrupper og Pc-café og det ”aktive areal” med bl.a. musik fra diskotek. I disse rum mødes brugerne i pauserne på tværs af værkstederne.</p>
1.c	Udnyttelse af fysiske rammer	<p><u>Højagergaard:</u> Værkstederne i de gamle driftsbygninger er tilstræbt indrettet så funktionelt, sikkert og handicapvenligt som muligt. Indretningen bærer dog præg af, at man gennem årene har søgt en optimal udnyttelse af de fysiske rammer, hvilket ikke i alle tilfælde er faldet helt så heldigt ud. Eks. står nogle maskiner meget tæt, og i et tilfælde må emner gå gennem et hul i muren til rum ved siden af, for at kunne opsættes til bearbejdning. Tilgængeligheden er visse steder begrænset især for kørestolsbrugere.</p> <p>Den gamle elevfløj (fra tiden med landbrugsskole og revalideringsinstitution) på 1. salen af den ene af længerne, tæt på hovedbygning, er pt. ikke i brug. En udnyttelse af disse lokaler vil formentlig kræve et større ombygningsprojekt.</p> <p><u>Ejegend:</u> Bygningen er godt indrettet og synes umiddelbart udnyttet optimalt. Lokalerne er løbende istandsat i forbindelse med ændrede funktioner og brugernes forskellige behov er søgt tilgodeset i indretningen.</p>
1.d	Sikring af flugtveje	<p><u>Højagergaard:</u> Da ejendommen er en ældre bebyggelse, sker adgangen til en del rum ad smalle gange og trapper. Dette gælder bl.a. til administrationsbygningens 1. sal. På gangarealer og i arbejdslokaler findes dog generelt mere end én flugtvej. Værkstederne har som oftest flere døre til gang og/eller udeareal. I gymnastiksalen er en dobbeltdør til udeareal samt en dør, løftet i niveau, til indendørs gangareal. Denne dør er kun tilgængelig, hvis en mindre lodret metaltrappe er udslået. Personalet oplyser, at brandmyndighederne ingen bemærkninger har haft hertil, da dobbeltdøren betragtes som primær flugtvej.</p> <p><u>Ejegend:</u> Tilbudet har, i forbindelse med gulvrenovering med linoleumsbelægning med farver, fået synlige angivelser af det fri gangareal. Det er således tydeliggjort, hvad der må stå hvor langs vægge, så gangarealet er frit tilgængeligt. Bygningen er bygget med mange store vinduer og værkstederne har døre til udendørsarealer såvel som til gangarealer. Der er dermed flere flugtveje, som både personale og</p>

		”medarbejdere” kan gøre brug af.
1.e	Alarmer	<p><u>Højagergaard:</u> Da afdelingerne med værksteder ligger spredt ud på et stort areal, er alarmering primært tænkt lokalt, idet det som oftest ikke vil indbefatte alle. Ringeklokke ved hovedbygning fungerer dog som manuel alarm for hele arbejdspladsen.</p> <p><u>Ejagod:</u> Der er opsat røgmeldere på gangarealerne, som aktiverer alarm og lukning af branddøre. På gange er der manuelt betjente alarmer, ligesom der manuelt skal ringes 112.</p>
1.f	Andet	
1.g	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Tilsynet anbefaler, at forstander sikre sig, at indretningen i værkstederne for træ og metal og om brugen af de stationære maskiner er sikkerhedsmæssigt forsvarligt.</p> <p>Påbud: Ingen</p>

2	Bygningssyn	
2.a	Seneste bygningssyn	Bygningsgennemsyn er udført på begge tilbud, ved besøg af arkitekt fra Region Hovedstaden.
2.b	Nuværende/planlagte ombygninger	<p><u>Højagergaard:</u> Forstander oplyser, at de aktuelt arbejder på at få bygget et spisehus på friarealet bag administrationsbygningen. Der ønskes dels en mere moderne og brugervenlig køkkenarbejdsplads og dels er det et ønske at alle (inkl. kørestolsbrugere) har mulighed for daglig bespisning og samvær i fælles kantine. Derudover vil spisehuset kunne bruges til sociale og evt. eksterne arrangementer.</p> <p>En landskabsarkitekt har udarbejdet et forslag til placeringen af huset, og et andet arkitektfirma udarbejder et forslag til tegning af bygning og indretning. Der er rettet forespørgsel til Region Hovedstaden, ligesom tilbudets bestyrelse er inddraget. Der er endnu ikke ansøgt om byggetilladelse hos kommunen. Byggeriarbejdet forventes at gå i entrepris.</p> <p>Et andet projekt omhandler ombygning af 1. salen på en af hovedfløjene, den tidligere omtalte elevgang. Her er ønsket at ændre de små værelser til større lokaler til kursus- og konferenceaktivitet. I denne proces skal dele af bygningsmaterialet udskiftes, grundet asbest.</p> <p><u>Ejagod:</u> Af tilsendt materiale ses langtidsbudgetter og aktiviteter vedr. ejendommen. Heraf fremgår det, at der er gen-</p>

		nemført gulvrenovering og loftreparation i 2001. Den eneste aktuelle plan for ombygning, er åbning med dør i grønt team-område, så der er lettere adgang til udeareal og arbejdet i gartneri.
2.c	Planlagt vedligeholdelse	<u>Højagergaard</u> : Tilbudet følger selv op på vedligeholdelse i det omfang det er mulig. Man har netop færdiggjort istandsættelse af gokartværksted, bl.a. med opvarmning, belysning mv. I køkkenets kælderetage i hovedbygningen er der et stærkt behov for istandsættelse. Der trænger fugt ind gennem fundament og op nedefra i vægge. Dette gælder især for depotrum, hvor der aktuelt planlægges håndværksarbejde, med henblik på at rummene afskærmes fra køkkenaktiviteterne. <u>Ejegod</u> : Seneste vedligeholdelse bestod i maling af ydre træflader 2005. Vinduer udvendigt vedligeholdes løbende.
2.d	Andet (Evt anden offentlig tilsyn, rapporter e.l.)	-
2.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Tilsynet anbefaler, at forstander tager initiativ til, at forholdene i køkkenets kælderetage på Højagergaards hovedbygning undersøges nærmere for råd og svamp. Påbud: Ingen.

3	Brand og beredskab	
3.a	Beredskabsplan	For hver afdeling har Falck udarbejdet en beredskabsplan 2007, som personalet er bekendt med. Planerne er tilgængeligt for personalerne på kontorer og afdelinger. Beredskabsplanerne skal ajourføres med telefonnumre og navne på hvert ansvarsområde mv. inden årets udgang. På <u>Højagergaard</u> findes 4 beredskabsmapper: En på hovedkontoret samt en i hver af de tre teams (produktion, service og uddannelse). På <u>Ejegod</u> findes 3 mapper: En hos souschef, en hos daglig leder og en hos sikkerhedsrepræsentant.
3.b	Evakueringsplan / øvelse og information til nyansatte	Instruks vedr. evakuering og brand fremgår endvidere af personalehåndbog, der dækker begge tilbud. Af evakueringsplanen fremgår, at den lokale teamleder har ansvar for information og ledelse af evt. evakuering af de enkelte værksteder. <u>Højagergaards</u> værksteder ligger spredte og i flere bygninger og indbefatter derfor ikke evakuering af alle på en gang, men kun de lokalt implicerede ”medarbejdere” og personaler. AKUcenter har endnu ikke gennemført evakueringsøvelser,

		<p>men forventer det afholdt inden sommeren 2008.</p> <p>De to tilbud har indbyrdes en aftale om at huse ”medarbejdere” og personaler ved evakuering, ligesom man har en stående aftale med det regionale tilbud Lunde/Gnisten om gensidig husning i tilfælde af evakuering af brugere og personale.</p> <p>Nye personaler indføres i beredskabsplanen.</p>
3.c	Brandtilsyn	Der har sidst været afholdt brandtilsyn på Højagergaard den 11. december 2006, og på Ejegod den 20. december 2006.
3.d	Brandøvelse	<p><u>Højagergaard</u> har ikke afholdt brandøvelse i 2007.</p> <p><u>Ejegod</u> afholdt sidst brandøvelse i 2002.</p> <p>På sidste MED-udvalgsmøde blev brand og evakuering drøftet, bl.a. med henblik på revision af nuværende instrukser.</p> <p>Ledelsen undersøger muligheden for gennemførelse af brandøvelse for begge afdelinger i 2008.</p>
3.e	Førstehjælp	<p>Ledelsen vil foretage en rundspørge på begge tilbud for at vurdere det generelle behov for grundkurser og/eller opfølgning i førstehjælp blandt personalet.</p> <p>Da personalet på <u>Ejegod</u> har modtaget grundkursus, vil behovet her givetvis være opfølgning.</p>
3.f	Andet	Hos Falck er tegnet en kollektiv forsikring vedr. psykologisk krisehjælp med det formål at forebygge eftervirkninger hos personalet efter arbejdsrelaterede ulykker og dødsfald.
3.g	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Det anbefales, at Beredskabsmapper ajourføres med telefonnumre og navneangivelser på hvert ansvarsområde mv.</p> <p>Det anbefales endvidere, at ledelsen følger op på beredskabet generelt, herunder øvelser, kurser i førstehjælp, brand og evakuering.</p> <p>Påbud: Ingen</p>

4	Levnedsmiddelkontrol	
4.a	Seneste kontrolbesøg og resultatet heraf	<p><u>Højagergaard:</u> Levnedsmiddelkontrollen har ikke været på besøg efter flytningen af AKUcenter Farum til Højagergaard. Da dette forventes gennemført primo 2008, forberedes dette med bl.a. egenkontrol og vedligeholdelse. Se 2.c.</p> <p><u>Ejegod:</u> Ved det seneste kontrolbesøg d. 6.juli 2007 blev tildelet en stor smiley. Dette gælder også tidligere besøg: 8.3.2006, 20.9.2005 og 31.3.2005.</p>
4.d	Andet	
4.e	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

ORGANISATION, DRIFT OG FORRETNINGSGANGE

	Grundlag	Vurdering
5	Drifts- og udviklingsaftale	<p>AKUcentret består i dag af 2 beskæftigelsestilbud: Ejegod og Højagergaard. Begge drives af Region Hovedstaden – Handicap, og er et tilbud efter SEL § 103 og § 104 om beskyttet beskæftigelse og aktivitets- samværstilbud.</p> <p>I december 2006 købte Frederikssund Kommune ejendommen Højagergaard. Ejendommens bygninger stilles i det store hele til rådighed for den selvejende institution Højagergaard. Den selvejende institution har indgået driftsaftale med Region Hovedstaden. Bestyrelsen for den selvejende institution består af 2 repræsentanter fra Frederikssund Kommune, 2 fra handicaporganisationerne og 1 fra Region Hovedstaden. I bestyrelsen deltager endvidere 1 repræsentant fra personalet, 1 sekretær og Højagergaards leder. I maj 2007 blev AKUcenter Farum flyttet til, og optaget som en del af, Højagergaards aktiviteter.</p> <p>Højagergaard er således en selvejende institution, mens Ejegod er en regionalt ejet institution. De 2 beskæftigelsestilbud drives altså samlet af Region Hovedstaden og har en fælles forstander.</p> <p>Mens produktionen på Højagergaard er mere erhvervsorienteret og minder om egentlig værkstedsproduktion, er Ejegods værksteder i højere grad baseret på en mere personlig kreativ produktion.</p> <p>Brugerne af AKUcentrets tilbud omtales som <i>medarbejdere</i>. AKUcentret søger dermed at udtrykke et pædagogisk grundsyn om ligestilling og lægger dermed også vægt på brugernes aktive medvirken til udvikling og ændring. De ansatte omtales som <i>personale</i>.</p> <p>På Højagergaard er 22 personer ansat til godt 80 medarbejdere. På Ejegod er ca. 20 personer ansat på til knap 90 medarbejdere.</p>
5.a	Opfølgning på drifts- og udviklingsaftale	Der udarbejdes en Drifts- og udviklingsaftale for 2008 mellem AKUcenter og Region Hovedstaden – Handicap.
5.b	Udviklingstendenser	-
5.c	Projekter	<p>AKUcentrets aktuelle projekter er primært affødt af de store omvæltninger i forbindelse de strukturelle ændringer og kommunalreformen.</p> <p>Det drejer sig således om:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - En organisatorisk sammenlægning af Højagergaard og Ejegod under én ledelse og ét AKUcenter, herunder flytningen af AKUcenter Farum til Højagergaard. - Tilpasning af tilbudet til nye vilkår under Region Hovedstaden, herunder tilpasning af strukturen med nye administrative systemer og tilpasning og revision af forretningsgange og politikker og en heraf følgende bearbejdning af rutiner og kulturer. <p><u>Højagergaard</u> har fokus på personaleprocesser og teamarbejde.</p> <p><u>Ejegod</u> har fokus på etablering af faglige netværk på tværs af team til styrkelse af pædagogisk praksis og kvalitet. Derudover arbejdes med APV, herunder sygefravær, arbejds-mængde og psykisk arbejdsmiljø.</p>
5.d	Andet	Tilsynet har modtaget en organisationsplan for AKUcenter, som visualiserer strukturen i de to afdelinger, Højagergaard og Ejegod.
5.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

6	Institutionens økonomi	Ikke relevant for nærværende tilsyn.
6.a	Aktuelt forbrug	
6.b	Andet	
6.c	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

7	Forretningsgange i.f.m. institutionens økonomi	
7.a	Hvem administrerer institutionens økonomi	I det daglige administreres økonomien af forstanderen i samarbejde med tilbuddenes administrative personale og teamledere. For Højagergaard fremlægger forstander budget og regnskab for bestyrelse, som godkender.
7.b	Kasse og regnskabsregulativ	Kasse- og regnskabsregulativet er indarbejdet og følges af begge tilbud.
7.c	Bestyrelsens godkendelse af budget og regnskab (selvejende)	Højagergaards bestyrelse godkender budget og regnskab.
7.d	Plan for økonomistyring i institutionen	For begge afdelinger gælder, at den igangværende implementering af IT-løsninger (Maconomy & EKJ) har præget dette års økonomistyring; bl.a. vanskeligheder med kontering og et forhåbentlig midlertidigt tab af overblik.
7.e	Andet	-
7.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.

Påbud: Ingen.

PÆDAGOGISK PRAKSIS OG BRUGERINDFLYDELSE

	Grundlag	Vurdering
8	Brugersammensætning	
8.a	Antal indskrevne	AKUcenter er en organisation med ca. 170 indskrevne ”medarbejdere”, fordelt på 2 adresser i Slangerup: - <u>Højagergaard</u> benyttes af ca. 80 brugere, og - <u>Ejegod</u> benyttes af ca. 90 brugere.
8.b	Alder	Personer imellem 18 og 65 år.
8.c	Målgruppe og kerneydelse	<p><u>Målgruppen</u> på AKUcentret er voksne med nedsat funktionsevne, som tilbydes beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud efter Servicelovens §§ 103 og 104. Det er et tilbud til personer under 65 år, som pga. betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet.</p> <p><u>Kerneydelse:</u> Højagergaards § 103 tilbud har en stærk erhvervsprofil med professionelt arbejdende værksteder, der giver forudsætninger for en udvikling mod det ordinære arbejdsmarked, om end med ansættelse på særlige vilkår. Med personalets erfaring og uddannelse tilstræbes det i alle sammenhænge at skabe forudsætninger for indlæring og udvikling med henblik på størst mulig selvstændiggørelse.</p> <p>Brugerne tilbydes arbejde indenfor en række forskellige områder: Kreativ produktion, som tekstil, teater, musik kunst, maling, metal, træ, smykker, medie o.m.a. Det er også muligt at indgå i kombineret beskæftigelse og undervisningsforløb samt traditionel produktion i gartneri, maskinsnedkeri, metal- og maskinværksted og ”Det grønne område”, samt servicefag, som køkken og rengøring.</p> <p>AKUcenter søger at skabe vilkår, hvor brugeren gennem produktivt arbejde fremmes i sin personlige udvikling, oplever ligestilling, føler forøget selvværd og oplever en højelse af sin livskvalitet.</p> <p>Alle unge visiteret til AKUcenter tilbydes start i ”Ungeuddannelsen”, et toårigt uddannelsesforløb, såfremt der er plads.</p> <p>Brugere, der ønsker en afklaring af arbejdsønsker på det al-</p>

		<p>mindelige arbejdsmarked, tilbydes en særlig ”Nextjob” ansættelse. Dette sker via 2 jobkonsulenter, der arbejder med et erhvervsrettet sigte, hvor den enkelte unge får afklaring mht. individuelle kompetencer og jobmuligheder. Indholdet er en kombination af fælles og individuelle undervisningsforløb i kombination med arbejdspraktik, sidemandsoplæring, længere praktikforløb, intern og ekstern praktik mv. For dem, der har interesse og mulighed arrangeres praktikophold eller ”ordinær støttet beskæftigelse” på det almene arbejdsmarked.</p>
8.d	<p>Overensstemmelse mellem institutionens tilbud i forhold til nuværende/kommende målgruppe</p>	<p><input type="checkbox"/> Ja. Det gælder i vidt omfang begge tilbud. <input type="checkbox"/> Nej</p> <p>Bemærkninger: Forstander oplyser følgende:</p> <p>⇒ Ligesom brugerne indenfor hver afdeling kan skifte mellem værksteder, håber man fremover at brugerne også kan skifte mellem afdelingerne mere fleksibelt, afhængigt af behov. Fx er produktionsformen på Ejegod mere kreativ, hvorimod produktionsformen på Højagergaard i højere grad er egentlig erhvervsorienteret.</p> <p>⇒ Det ønskes endvidere at kunne tilbyde også unge under 18 år en uddannelsesmulighed ved:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ At kunne optage 17-årige unge på værkstederne. Unge under 18 år må dog ikke arbejde med maskiner. De unge vil alligevel få mulighed for at ”at smage” på arbejdslivet og det at være del af et arbejdsfællesskab, fx i monteringsværksted eller køkken. ○ At kunne tilbyde uddannelse/praktik som del af Serviceteamet på Højagergaard, dvs. med arbejde indenfor køkken og rengøring. ○ At udvide ”Ungeuddannelse” til et 3-årligt uddannelsesstilbud for 16-19 årige, da der synes at være behov herfor. ○ At tilbyde mulighed for uddannelse og praktikophold baseret på takst-finansiering.
8.e	<p>Andet</p>	<p><u>Højagergaard</u> har et tæt samarbejde med voksenspecialundervisningscentret Egedammens ungdomsskoletilbud om praktik og efterfølgende beskæftigelse. Med tilbudet i afdelingen SPORET for unge indenfor autismespektret, samarbejdes med specialskolerne i området, Harløse Skole og Ullerød Skole. Praktikanter kommer også fra Specialeskoleafdelingen, Maglemosen i Ballerup.</p>

		På beskæftigelsesområdet samarbejdes med andre beskyttede værksteder, så brugerne har en vifte af tilbud at benytte. På fritidsområdet er der kontakt til de kommunale støtte- og aktivitetscentre og Dansk Handicap Idrætsforbund.
8.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

9	Nedskrevet målsætning	
9.a	Overordnet målsætning	<p>AKUcenter er en socialpædagogisk arbejdsplads, der får mennesker til at gro, og hvor der i et varieret beskæftigelses-tilbud, arbejdes med hele personen i sociale relationer.</p> <p><u>Målet er:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - at styrke den personlige udvikling - at styrke den enkeltes selvværd og selvtillid - at gennemføre medindflydelse på alle niveauer, hvor det er muligt. <p><u>Værdigrundlag:</u></p> <p>Alle mennesker har værdi og skal mødes ligeværdigt i alle livets forhold. Der arbejdes ud fra et humanistisk menneskesyn og grundværdierne er: Ligeværd, Troværdighed og Humor. AKUcenter tror på den enkeltes muligheder for udvikling og på, at alle har behov for at have indflydelse på eget liv, i et samspil med andre.</p>
9.b	Pædagogisk målsætning	<p>Den pædagogiske målsætning består i at bruge arbejdet som afsæt for udviklingsarbejde med styrkelse af kompetencer, livskvalitet og (arbejds-)identitet.</p> <p>I begge afdelinger tilstræbes, at arbejdet på værkstederne, så vidt muligt fungerer som almindelige arbejdspladser med almindelige lønforhold, arbejdsroller, relationer osv. Man bruger derfor betegnelserne 'medarbejder' og 'arbejde' for brugerne og aktiviteterne.</p>
9.c	Målsætning for afdelingerne/grupper	De enkelte afdelinger har deres egen kultur, rutiner og traditioner. Generelt arbejdes der ud fra en grundholdning om, at alle mennesker har ressourcer på trods af et handicap frem for at betragte handicappet som begrænsende.
9.d	Hvordan praktiseres målsætningerne	<p>Arbejdet på AKUcenter er funderet i "Systemisk tænkning" og en "Anerkendende relationspædagogik".</p> <p>Med udgangspunkt i det enkelte menneske og det sociale samspil mellem mennesker, tilrettelægges udviklingsforløb mod et arbejde på det almindelige arbejdsmarked. I samar-</p>

		<p>bejde med borgeren udarbejdes en pædagogisk arbejds- og udviklingsplan. Den revideres løbende og mindst en gang om året. Der arbejdes med afklaringsforløb, arbejdspraktikker og pædagogiske arbejds- og udviklingsplaner samt ressourceprofiler.</p> <p>Den pædagogiske arbejds- og udviklingsplan tager udgangspunkt i ”Arbejdsevnetmetoden”, og for hver af metodens områder tages der stilling til muligheder for udvikling og mål. Hvert mål er underopdelt i delmål, der løbende evalueres. På baggrund heraf udarbejdes en ny plan i et samarbejde med borgeren og ud fra dennes ønsker og drømme.</p>
9.e	Andet	<p>En række <u>leveregler</u> er udarbejdet af ”medarbejderne”:</p> <p>For at få det rart og sjovt og ha’ lyst til at gå på arbejde:</p> <ul style="list-style-type: none"> - må vi respektere hinanden og hinandens ting - må vi hjælpe hinanden - må vi vise hensyn - må vi lade være med at støje - må vi lade være med at tage andres ting - må vi hjælpe hinanden med at rydde op - må vi overholde aftaler - må vi give besked, hvis vi forlader AKUcenter - må vi deltage i møderne - må vi værdsætte hinanden for det vi kan - må vi have mulighed for at sige vores mening på værksteds- fælles- og medarbejderrådsmøder - må det være sikkert at færdes til, fra og på AKUcenter”
9.f	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

10	Brugere (barn/ung/voksen)	
10.a	Hvordan er brugernes tilknytning til personalet organiseret	Hver ”medarbejder” har en kontaktperson fra personalet på det pågældende værksted, vedkommende arbejder. Hvert personale er kontaktperson for 6-8 ”medarbejdere”.
10.b	Deltager brugerne i praktiske opgaver	Da der er tale om beskyttet beskæftigelse, baserer de praktiske opgaver sig på brugernes deltagelse.
10.c	Har brugerne faste pligter	Som del af arbejdet på værkstederne har brugerne faste pligter.
10.d	Brugermøder	Brugerne i de to afdelinger er organiseret i et Medarbejderråd. Repræsentanterne i rådene vælges for 1 år ad gangen og består af repræsentanter fra de forskellige team. Ejegod afholder møde 1 gang hver uge, og et fællesmøde 1

		<p>gang om måneden. På Højagergaard hver 3. uge og 1 fællesmøde hver 6. uge.</p> <p><u>Medarbejderrådet har bl.a. følgende opgaver:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Rådet skal planlægge, igangsætte og udføre en række aktiviteter og andre møder. ⇒ Rådet skal høres om en række forhold vedr. arbejdsmæssige og ansættelsesmæssige forhold på centret. ⇒ Rådet er ansvarlig for, at der udkommer et referat. ⇒ Der tilknyttes personalehjælp i form af ”sekretærhjælp” og koordinering. ⇒ Rådet kan samarbejde med andre brugerråd eller bestyrelser efter eget valg. ⇒ Rådet bør være behjælpeligt med, at sikre medarbejdernes trivsel på centret.
10.e	Medindflydelse	<p>Gennem Medarbejderrådet har ”medarbejderne” indflydelse på arbejde og arbejdsplads.</p> <p>Personalet på Ejegod fortæller, at Medarbejderrådet har været en aktiv del af en større proces om moppepolitik og leveregler. Det har været en god og positiv proces, der har præget samvær og kultur mellem brugerne indbyrdes og mellem ”medarbejdere” og personale.</p> <p>Personalet på Højagergaard fortæller ligeledes, at Medarbejderrådet på Højagergaard er meget aktivt. Der er stor interesse og deltagelse. Medarbejderrådet havde fx stor indflydelse på høstfesten og den endelige underholdning. De er gode til at tage ting op: Hvad kan man og hvad kan man ikke på Højagergaard? På Højagergaard har der ligeledes været fokus på mobning og man har også her vedtaget en mobbepolitik. Medarbejderrådet er et vigtigt aktiv for stedet. Ligesom Medarbejderrådet på Ejegod har udarbejdet en Medarbejderhåndbog, er planen på Højagergaard at gøre det samme.</p>
10.f	Samtale med bruger	Der er løbende samtaler med brugerne, bl.a. som del af arbejds- og udviklingsplaner.
10.g	Andet	Tilsynet oplevede under besøg på begge tilbud glade, deltagende ”medarbejdere” på de forskellige værksteder. Der blev hilst og spurgt nysgerrigt til tilsynets ærinde. Brugerne fortalte medlevende om deres arbejde og ”livet” på Ejegod og Højagergaard. Der synes blandt brugerne at være en høj grad af arbejdsglæde og stor identifikation med deres arbejde og arbejdsfællesskab.
10.h	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

11	Forretningsgang vedr. brugernes økonomi BØRN & UNGE	Ikke relevant
11.a	Udbetaling af lomme- og tøjpenge; hvem og hvor ofte	
11.b	Vejledning i brug af lomme- penge	
11.c	Anden udbetaling til brugerne	
11.d	Skriftlig procedure	
11.e	Andet	
11.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

12	Forretningsgang vedr. brugernes økonomi VOKSNE	
12.a	Er der udarbejdet skriftlige retningslinier/procedure for håndtering af beboermidler	AKUcenter administrerer ikke brugernes midler. Der er tale om beskyttet beskæftigelse hvor ”medarbejderne” aflønnes.
12.b	Har brugerne kendskab til disse retningslinier/procedure og følges de	-
12.c	Anden udbetaling til brugerne	Ingen.
12.d	Ansvarsfordeling vedr. administration og regnskab	-
12.e	Beboerbetaling for kost, rengøring, aktiviteter, etc.	”Medarbejderne” betaler selv for mad. Der anvendes dog madkuponer til nogle brugere.
12.f	Andet (eks. revision)	Transportbetaling er ikke længere takstfinansieret, men skal betales af kommunerne. Er transporten under 10 km er der tale om egenfinansiering, som evt. kan forhandles med kommunen. Tilbudene er brugerne behjælpelige, bl.a. med transportudlæg.
12.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

13	Behandlingsplaner / handleplaner	
13.a	Har alle en behandlingsplan/handleplan for de over 18 årige	Alle ”medarbejdere” har en handleplan, på AKUcenter omsættes denne i en <u>pædagogisk arbejdsplan</u> . Heri er beskrevet ”medarbejderens” egne mål og forventninger, suppleret med personalets kommentarer. Den pædagogiske arbejds-

		<p>plan evalueres løbende.</p> <p>Det pædagogiske arbejde tager udgangspunkt i en samlet vurdering af ”medarbejderen”, heri indgår således også oplysninger fra andre tilbud, primært fra boenhederne.</p> <p>Tilsynet har modtaget pædagogiske arbejdsplaner for ”medarbejdere” i begge afdelinger.</p>
13.b	Referat fra behandlingsmøder / konferencer vedr. bruger	Referater fra møder om ”medarbejderne” udarbejdes løbende. Det er ikke et selvstændigt dokument, men er den reviderede pædagogiske arbejdsplan. De kommunale handleplaner og AKUcentrets pædagogiske arbejdsplaner udgør et væsentligt redskab for samarbejdet mellem bruger, tilbud, pårørende og sagsbehandlere.
13.c	Løbende justering af planerne	Planerne justeres, som ovenfor beskrevet, løbende og efter behov, dog mindst én gang årligt. Eks. ved afholdelse af MUS-samtaler, hvor personalet sammen med ”medarbejderen”, gennemgår den arbejdsmæssige dagligdag, den formulerede pædagogiske arbejdsplan og lønforhold.
13.d	Andet	De pædagogiske arbejdsplaner, der er indarbejdet i it-systemet, Bosted, vil på sigt overgå til det ny it-system, Elektronisk Klient Journal (EKJ).
13.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

14	Aktivitetstilbud	
14.a	Generelt om dagligdagen	<p>Brugernes hverdag på AKUcentret, er tilrettelagt og tilnærmet løn og ansættelsesforhold svarende til normale arbejdspladser. Det gælder så vidt muligt også en traditionel organisering med rettigheder og pligter osv.</p> <p>”Medarbejdernes” arbejdsdag ligger generelt indenfor en normal arbejdstid. Der føres kontrol med ”medarbejderens” tilstedeværelse. Er en ”medarbejder” ikke mødt, søges kontakt med vedkommendes på bostedet.</p> <p>Arbejdet på Ejegods værksteder starter kl. 8.45. Mødetiden er dog kl. 8.00, hvor der er mulighed for morgenmad inden man starter i arbejde.</p> <p>Dagen afbrydes af følgende pauser:</p> <p>Formiddag kl. 10.00 – 10.30 Frokost mandag kl. 11.30 – 12.30 Frokost tirsdag-fredag kl. 12.00 – 13.00 Eftermiddag kl. 15.00 – 15.15</p> <p>Arbejdet på Højagergaard følger nogenlunde samme arbejdstid, dog møder flere ”medarbejdere” her tidligere, ca. kl.8.00, og går direkte i gang med arbejdet på værksteder-</p>

		ne. I begge afdelinger er arbejdet organiseret i teams for både ”medarbejdere” og personale. På <u>Ejegod</u> arbejdes der i et rødt team (kreative værksteder) og et grønt team (værksteder med produktion, gartneri mv.). På <u>Højagergaard</u> arbejdes der i tre teams: Et serviceteam (køkken og rengøring), et produktionsteam (produktive værksteder) og et uddannelsesteam (Ungeuddannelse og NextJob).
14.b	Formål og tilrettelæggelse af aktiviteter	Formålet med at tilrettelægge arbejdet i en teamstruktur er, at sikre en koordineret indsats fra personalets samlede ressourcer og kompetencer, rettet mod AKUcentrets mål, og et stærkere fokus på ”medarbejderens” formulerede udviklingsmål og aktuelle behov.
14.c	Eksterne aktiviteter	-
14.d	Tvungen/frivillig deltagelse	Alle arbejdsaktiviteter og anden deltagelse foregår aftalt og frivilligt. Samtidig betragtes alle aktiviteter som arbejde, der forpligter ”medarbejderne” til deltagelse.
14.e	Andet	
14.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

15	Kostpolitik	
15.a	Er der en kostpolitik	AKUcentret har ingen formuleret kostpolitik. Men køkkenerne i begge afdelinger tilstræber at arbejde så miljørigtig og økologisk som muligt. Bl.a. spiser man af egenproduktion, affaldssortere og indkøber grønt.
15.b	Tilberedning centralt/lokalt	På begge tilbud tilberedes maden centralt i egen kantine.
15.c	Kostplan	Der udarbejdes kostplan i køkkenerne og brugerne kan som kantinekunder – ligesom andre steder - komme med ønsker til udvalg og sammensætning.
15.d	Brugers indflydelse og medvirken	Brugerne (”medarbejderne”) kan fremkomme med ønsker, ligesom emner vedrørende kantine kan tages op i medarbejderrådet. På Ejegod har det været et medarbejderønske om at etablere en salatbar, som nu er blevet en fast del af kantineens tilbud.
15.e	Andet	Økonomien i køkkenproduktionen skal ”hvile i sig selv”.
15.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

16	Seksualitet	
16.a	Regler og retningslinjer	AKUcenter har ikke nedskrevne regler og retningslinjer herom, men følger gængse normer for samvær og adfærd

		på arbejdspladser.
16.b	Seksualoplysning/undervisning	<p>Der er løbende fokus på emnet, da seksualitet fylder en del i det daglige. Aktuelt arbejder man på at arrangere et møde med ”medarbejderne” om seksualitet på arbejdet.</p> <p>På <u>Højagergaard</u> overvejer man at arrangere en temaaften med ekstern oplægsholder om seksualitet for forældre og pårørende.</p> <p>På <u>Ejegod</u> har Medarbejderrådet diskuteret, hvad man kan og ikke kan på en arbejdsplads. Eks skal brug af Pc-caféen betragtes som et offentligt sted, som f.eks. ikke skal bruges til personlig søgning på fx sex-sider. Personalet fortæller, at ”medarbejderne” til dette brug henvises til Pc’er på eget bosted.</p> <p>Forstander fortæller, at et temaforløb om seksualitet og arbejde forventes afholdt for ”medarbejderne” på begge tilbud i begyndelsen af 2008.</p>
16.c	Prævention	<p>Prævention er ikke i sig selv et emne for tilbudene, jf. ovenstående. Her henvises primært til bostedet, hvor brugeren kommer fra.</p> <p>I Uddannelsesteamet kunne, som ungemiljø, måske være et naturligt forum for temaet, prævention og seksualitet.</p>
16.d	Andet	<p>Personalet fremhæver, at brugerne efterlyser større rummelighed mht. seksualitet, som en del af et arbejdsplads-samvær.</p>
16.e	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: AKUcenter oplyser at seksualitet fylder en del i hverdagen, hvorfor også en nedskrevet politik på området synes at relevant. AKUcentret bør nedskrive resultaterne af de drøftelser de har med ”medarbejderne” i forskellige sammenhænge, eks i de enkelte team og Medarbejderrådene i afdelingerne til brug for dette.</p> <p>Tilsynet anbefaler, at der udarbejdes en politik vedrørende seksualitet, indeholdende retningslinier for hvilken adfærd der forventes af ”medarbejderne” og hvordan personalet følger op med oplysning og vejledning.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

17	Alkohol/narkotika	
17.a	Information	<p>AKUcentret har en nedskrevet alkoholpolitik, som fremgår af Personalehåndbogen, men ikke af Medarbejderhåndbogen. Den er dog gældende for begge grupper, som ved start i AKUcenter orienteres herom.</p>

17.b	Politik for området	<p>Alkoholpolitikken omfatter misbrug generelt, dvs. også andre rusmidler end alkohol. Der må ikke drikkes alkohol, undtagen til fester, hvor det aftales nærmere. En åben dialog om emnet tilstræbes.</p> <p>Personalet oplyser, at man i tilfælde af påvirket bruger sender vedkommende hjem med taxa, og efterfølgende har en samtale og et opfølgingsforløb. Det kan om nødvendigt følges yderligere op gennem samarbejde med bosted og sagsbehandler.</p>
17.c	Andet	
17.d	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Der henvises i Personalehåndbogens Alkoholpolitik både til personale og ”medarbejdere”. AKUcentret synes i sine bestræbelser på ligestilling af personale og ”medarbejdere”, at have overset forskellen i mulig sanktionering overfor de to grupper.</p> <p>Tilsynet skal derfor anbefale, at AKUcentret reviderer deres Alkohol/Misbrugspolitik således, at der ses en tydelig opdeling i de administrative procedurer for personale og ”medarbejdere”.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

18	Brugere med anden etnisk oprindelse	
18.a	Politik på området	<p>Personalet oplyser, at der ikke ligger en politik på området for de to afdelinger, men at man i praksis løbende arbejder med emnet, bl.a. som en del af arbejdskulturen og samværet generelt.</p>
18.b	Integration	<p>I begge afdelinger er der brugere af anden etnisk oprindelse end dansk. Disse ”medarbejdere” indgår i arbejdet og tilbudets aktiviteter som andre. På AKUcenter er man opmærksom på at tilpasse forskellige kosttyper, så der er tilbud til alle. Generelt har der været meget lidt behov for at fokusere på disse særlige forhold.</p>
18.c	Forældresamarbejde, tolk	<p>Der gøres brug af tolk, hvor det er nødvendigt. Det gælder særligt i forbindelse med det indledningsvise pårørendesamarbejde. I det omfang det er muligt, oversættes siden hen, i forløbet, gennem familiemedlemmer.</p>
18.d	Andet	<p>På <u>Ejegod</u> har man i forbindelse med nedsættende, delvist racistiske, bemærkninger mellem ”medarbejderne” diskuteret tone og sprogbrug i tiltale og omtale af hinanden.</p>
18.e	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

19	Medicinigivning og opbevaring	
19.a	Administrativ vejledning vedr. håndtering af medicinopgaver, standarder og lokale vejledninger	AKUcenter har retningslinier for registrering og håndtering af medicin, som fremgår af Personalehåndbogen. Personalet på det enkelte værksted har ansvaret for, at der foretages en registrering af den enkelte medarbejders medicin ved pågældendes stamkort. Personalet oplyser, at brugerne i begge afdelinger, så vidt muligt, selv håndterer deres medicin og at det fungerer godt.
19.b	Opbevaring	Medicin udleveres på Højagergaard til ”medarbejderen”, fra en aflåst medicinskuffe, hvor kun personale med medicinkursus har adgang. På Ejegod er der ikke daglig udlevering af medicin, men der forefindes et aflåst medicinskab, som et personale med medicinkursus har ansvaret for. Herfra kan alt personale, med nøgle til nøgleskab, få adgang til.
19.c	Er reglerne kendte og følges de	Personalet oplyser, at reglerne er kendte og følges.
19.d	Andet	-
19.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

20	Brugersikkerhed	
20.a	Eftersyn og vurdering af hjælpemidler og andet materiel, herunder senge, madrasser, samt klemmerisiko ved bevægelige dele	Personalet fremhæver, at AKUcenter har fokus på brugersikkerhed. På værkstederne er de lokale ledere ansvarlige for forholdene og at ”medarbejderne” har kendskab til reglerne. Værkstederne tager i sin indretning højde for handicapvenlig funktionalitet ift. ”medarbejder”-behov, fx med hæve/sænkeborde, tilgængelige lave fællesborde mv..
20.b	Efterspørgsel på nye hjælpemidler	
20.c	Andet	”Medarbejderne” medtager som udgangspunkt egne hjælpemidler.
20.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

21	Hygiejne og rengøring	
21.a	Personlig hygiejne, herunder regler og retningslinier, samt årlig vurdering og revision af skriftlige procedurer	Hygiejne, særligt håndvask, anses som væsentligt for at mindske smitterisiko. Den lokale leder af de enkelte værksteder har ansvar for at instruere personale og ”medarbejdere” i den rette hygiejne og rengøring det pågældende

		sted. En tidligere erfaring på Højagergaard, om hygiejne ved toiletbesøg, har medført en særskilt udarbejdet politik for toiletbesøg. Denne omhandler endvidere hensyntagen til sikkerhedsmæssige, pædagogiske og etiske forhold.
21.b	Skriftlige procedurer ved sygdom, akut sygdom samt dødsfald.	Ingen.
21.c	Smitsomme sygdomme	På Ejegod har en ”medarbejder” haft hepatitis. Vaccination af personalet tilbydes gratis mod smitsom leverbetændelse samt influenza.
21.d	Brug af engangshandsker	Dette benyttes, når det er relevant.
21.e	Rengøringsplaner	Der arbejdes efter rengøringsplaner. På <u>Højagergaard</u> rengøres værkstederne af personalet, mens fællesarealer rengøres af brugere og personale. Det er hensigten på sigt, at serviceteamet skal have ansvaret for rengøringen, som pædagogisk aktivitet med inddragelse af ”medarbejderne” i praktik eller som del af Ungeuddannelse mv.
21.f	Andet	
21.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

22	Oplysningsmateriale til nye brugere, børn/unge og pårørende	
22.a	Serviceinformation, hjemmeside o.l.	AKUcenter har en hjemmeside med indgang de to afdelinger Højagergaard og Ejegod. Højagergaard har egen hjemmeside, som nedlægges, når relevante beskrivelser, billeder mv. er overført. Mere detaljeret information om tilbudene findes i: - Medarbejderhåndbogen, - Personalehåndbogen, - Informationsfolder til Støttekredsen på Ejegod. Flere materialer er på vej: Forstander oplyser, at en folder for <u>Ejegod</u> er under udarbejdelse og at <u>Højagergaard</u> også skal have egen folder. De forskellige værkstedsaktiviteter skal beskrives mere dækkende og konkret. På sigt er det forventningen, at hjemmesiden vil udgøre den vigtigste platform for information om tilbudene.
22.b	Oplysninger om internt kommunikationssystem	-
22.c	Oplysning om regler og retningslinier	Regler og retningslinjer fremgår af de udarbejdede håndbøger for hhv. personale og ”medarbejdere”.

22.d	Andet	
22.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

23	Samarbejde med forældre / pårørende	
23.a	Forældrebestyrelse / pårønderåd	Der er ikke pårønderåd på Ejegod og Højagergaard. Der er etableret Medarbejderråd både på Højagergaard og på Ejegod. (Se i øvrigt 10.e)
23.b	Opfølgning på sager fra forældrebestyrelse / pårønderåd	Hvis der er henvendelser fra forældre og pårørende sker dette til ”medarbejderens” kontaktperson eller lederen af værkstedet, evt. til forstander.
23.c	Tilgængelighed	Personalet kan kontaktes indenfor normal arbejdstid.
23.f	Andet	For <u>Ejegod</u> findes Ejegodcentrets Støttekreds, som er en kreds af personer med tilknytning til AKUcenter. Den har til formål at støtte AKUcenter økonomisk og moralsk. Et medlemskontingentet er på 100 kr. årligt og aktuelt er ca. 55 personer medlem. Kredsen samarbejder med personalet gennem jævnlige drøftelser om principper og aktiviteter og har bevilget økonomisk tilskud til arrangementer. AKUcenter er medlem af ULF, Udviklingshæmmedes Landsforbund.
23.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen

24.	Bestyrelsesmøder (selvejende)	
24.a	Referat fra sidste møde	Højagergaard har, som selvejende institution, en bestyrelse bestående af 7 medlemmer: 1 ledelsesrepræsentant 1 medarbejder-repræsentant 5 andre repræsentanter: - 2 repræsentanter fra Frederikssund Kommune - 2 DSI-repræsentanter - 1 regions-repræsentant Der afholdes møder 6 gange årligt. Tilsynet har ikke spurgt til referater.
24.b	Opfølgning af sager fra bestyrelsesmøder	-
24.c	Tilgængelighed	Bestyrelsesmateriale ligger hos forstander og er tilgængeligt her.
24.d	Andet	-

24.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.
------	------------------------	--

25	Intern skole	Ikke relevant for nærværende tilsyn.
25.a	Godkendelse af undervisningsplaner	
25.b	Årlig opsamling og rapportering	
25.c	Samarbejde mellem skole/institution og hjem	
25.d	Andet	
25.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

26	Magtanvendelse	
26.a	Antal magtanvendelser siden sidste tilsyn	Der er ikke udført magtanvendelser i 2007. Personalet på Højagergaard fortæller, at de ikke i hverdagen oplever hændelser der, kan føre til magtanvendelser. Dette skyldes bl.a. at personalet er indført i, hvordan de skal forholde sig, med fx konfliktafglidende adfærd.
26.b	Skriftlig procedure for opfølgning på magtanvendelser	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nej <u>Bemærkninger:</u> Ved nyansættelser orienteres og underskrives på at være blevet gjort bekendt med magtanvendelsesbekendtgørelsen. I Personalehåndbogen under afsnittet Magt og omsorg, beskrives personalets opgaver som at støtte den enkelte ”medarbejder” i dennes dagligdag således, at vedkommende kan have en hverdag som begrænses mindst muligt af de funktionshæmninger, der er til stede. Samtidig skal selvbestemmelsesretten respekteres, så længe ”medarbejderens” egne valg ikke indebærer en større gene eller omsorgsmæssig risiko for ”medarbejderen” selv eller omgivelserne. Forstander oplyser, at magtanvendelse er et fast og aktuelt emne, som man løbende drøfter i personalegruppen.
26.c	Andet (herunder evt. statistik)	På Højagergaard er man i kølvandet på en situation mellem en bruger og en vikar, om en tvist vedr. forbudet mod indendørs rygning, blevet opmærksom på vigtigheden af omhyggelig instruktion til vikarer, særligt ved brug af eksterne vikarbureau.
26.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Det er tilsynets opfattelse, at skriftlighed i højere grad vil kunne understøtte AKUcentrets fokus, og den løbende opfølgning på emnet magtanvendelse. Tilsynet anbefaler derfor, at AKUcenter udarbejder skriftlige retningslinier (evt. standarder) for udøvelse af magtanven-

		delse og procedure for opfølgning heraf. Påbud: Ingen.
--	--	--

27	Klagesager	
27.a	De af forvaltningen kendte klager siden sidste tilsyn	Der er ingen klagesager.
27.b	Hvad omhandler de og hvordan er de løst	-
27.c	Procedure for behandling og opfølgning på klager	Der forefindes ingen procedure herfor, men forstander vil uarbejde dette mhp. at formalisere og dokumentere praksis.
27.d	Andet	Forstander og personale fortæller, at de jævnligt er i dialog med bl.a. pårørende, mundtligt og telefonisk. Ad denne vej tages evt. problemer op og løses.
27.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen.

PERSONALEFORHOLD OG ARBEJDSMILJØ

	Grundlag	Vurdering
28	Personale	
28.a	Personalesammensætning: Faggrupper, uddannet, ikke-uddannet.	Personalet i begge afdelinger er tværfagligt sammensat, størstedelen er dobbelt-uddannede. Brug af ufaglært personale er meget begrænset. Mange har oprindelig en faglig uddannelse, som fx maskinarbejder, tømrer eller andet, som er fulgt op med en pædagogisk uddannelse. Personalet på de forskellige værksteder har således både kompetencer i relation til det pædagogiske arbejde, men også til det specifikke håndværksmæssige. AKUcenter har en samlet personalegruppe på godt 40 personer, fordelt med omkring 20 i hver afdeling:
28.b	Brug af vikarer	I begge afdelinger er den generelle praksis, at personalet selv dækker det begrænsede vikarbehov ind. På Ejegod har man dog senest i forbindelse med langtidssygdom og barsel gjort brug af ekstern vikardækning, bl.a. på MED-udvalgets anbefaling.
28.c	Personaleflow	Personaleflowet i begge afdelinger er meget lavt. På <u>Højagergaard</u> er den gennemsnitlige ansættelsestid 14 år,

		på <u>Ejegod</u> 8-10 års ansættelse.
28.d	Arbejdsplaner / arbejdstidstillæggelse	Der er faste regler og aftaler for personalet i begge afdelinger.
28.e	Stillingsbeskrivelser el. beskrivelse af stillingskategorier	Der er udarbejdet funktionsbeskrivelser for forstander, det pædagogiske personale, samt en beskrivelse af teamets rolle for organisationen og overfor den enkelte ”medarbejder”.
28.f	Lokalaftaler	-
28.g	Andet	Der er et samarbejde med den stedlige kommune om ansættelser i jobtræning/flexjob på Ejegod.
28.h	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen

30	Personalepolitik	
30.a	Kompetence og ansvarsfordeling	Der er udarbejdet funktionsbeskrivelse for alle niveauer på AKUcenter; ledelsesfunktioner, herunder forstander, administrativ og pædagogisk ledelse, samt for det faglige pædagogiske personale. Begge afdelinger er organiseret med en ledelse og personaleopdelte team, som i høj grad selv er ansvarlig for udfyldelse af de rammer, ledelsen har udstukket for arbejdet. Det betyder, at de enkelte team selv definerer og organiserer kompetence og ansvarsfordeling indbyrdes.
30.b	Personalemøder	Der afholdes samlet personalemøder en gang om måneden i begge afdelinger. Det sker udenfor ”medarbejdernes” arbejdstid. Teammøder afholdes løbende: På Ejegod én gang ugentligt, og på Højagergaard hver 14. dag. På <u>Ejegod</u> har man daglige morgen- eller frokostmøder, hvor dagens opgaver og aktiviteter gennemgås. På <u>Højagergaard</u> , hvor det er lidt vanskeligere at samle personalet pga. tilbudets fysiske rammer, er der et ugentligt møde med information om aktiviteter osv. Det tilstræbes at alt personale deltage i disse møder, under samtidig hensyn til ”medarbejderne” på værkstederne. Forstander fortæller, at han forventer, at en del mundtlig information og mødetid fremover vil blive lettet via personalepc’erne på værkstederne.
30.c	MUS	På AKUcenter kaldet PUS – Personale-udviklings-samtaler, da MUS, dækker samtaler med ”medarbejderne”, dvs. brugerne af tilbudet. På Højagergaard er der gennemført samtaler i foråret 2007 med hele personalegruppen. På Ejegod gennemføres de forår 2008.
30.d	Kursusfordeling	Kursus og uddannelse har høj prioritet. Det budgetterede be-

		løb suppleres så vidt muligt, - bl.a. ledige med vikarmidler. Der er løbende kurser internt og eksternt. Der er en procedure for ansøgning og prioritering af kurser og uddannelse.
30.e	Supervision	På <u>Ejegod</u> har personalet i begge team fået undervisning i kollegial supervision, og er nu under implementering som et element i teamarbejdet. På <u>Højagergaard</u> arbejdes der aktuelt ikke med fast supervision, men det er også her hensigten, at det indarbejdes i teamfunktionen. Leder og Ungeuddannelses- og Nextjob-gruppen gør brug af ekstern supervision.
30.f	Introduktionsforløb for nye medarbejdere	I begge afdelinger introduceres nyt personale gennem nærmeste samarbejdspartner/kollega. Der gøres brug af en tjekliste, der dækker både administrative, praktiske forhold og de pædagogiske og organisatoriske forhold i arbejdet. Personalehåndbogen fungerer som god introducerende læsning.
30.g	Problemer i strukturen	De aktuelle problemer i strukturen ligger primært i de to tilbuds forskellige status som hhv. regional - og selvejende institution. Selvom de to tilbud på mange måder kan sammenkobles, har de forskellige vilkår og skal håndteres forskelligt.
30.h	Andet	-
30.i	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen

31	Sygefraværspolitik	
31.a	Opgørelse over sygdom (statistik)	Der føres i begge afdelinger sygefraværstatistik. På <u>Højagergaard</u> har sygefraværet gennem mange år været meget lavt. I forbindelse med inddragelse af AKUcenter Farum er sygefraværet stedet lidt, men det er forsat minimalt. På <u>Ejegod</u> er et højere sygefravær, også pga. flere langtidssygemeldinger. Dette udgør et væsentligt indsatsområde, som ledelse og MED-udvalget har arbejdet med og forsat er i gang med. Personalet fortæller, at man som del af dette arbejde har ophængt fraværsoversigter i personalestuen, som en måde at skabe fælles klarhed, også over udviklingen. Dette har virket godt.
31.b	Politik ved højt fravær	Tilbudene har fælles ”Sundheds- og sygdomspolitik”. Der ligger en fast procedure for syge- og raskmelding.
31.c	Andet	Af personalehåndbogen fremgår, at man i forbindelse med sin ansættelse har mulighed for at udfylde et skema med angivelse af oplysninger om pårørende, som arbejdspladsen kan henvende sig til ved evt. ulykker, samt om en evt. særlig person fra arbejdspladsen skal stå for kontakten hjem til i forbindelse med evt. længerevarende sygemelding.
31.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke.

		Påbud: Ingen
--	--	---------------------

32	Rygepolitik	
32.a	Skriftlig politik	På AKUcenter er rygning kun tilladt udendørs.
32.b	Andet	
32.c	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Tilsynet gør opmærksom på, at der af rygepolitikken skal fremgå, hvilke konsekvenser en evt. overtrædelse af reglerne har. Det anbefales derfor, at AKUcenter revidere deres rygepolitik, så også konsekvenser af overtrædelse af rygereglerne fremgår.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

33	Misbrugspolitik	
33.a	Skriftlig politik	<p>AKUcenter har en nedskrevet alkoholpolitik, som foreskriver at der ikke må drikkes alkohol på AKUcenter, bortset fra til fester, hvor der aftales nærmere. Det fremhæves, for at undgå tabuisering, at dialog om emnet er vigtig. Hvis der i dagligdagen opstår en situation, så et personale ikke kan varetage sit arbejde pga. alkohol eller andet misbrug, sendes vedkommende hjem og der indkaldes snarest derefter til en samtale om forholdet.</p>
33.b	Andet	
33.c	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Der henvises i Personalehåndbogens Alkoholpolitik både til personale og ”medarbejdere”. Tilsynet skal derfor anbefale, at AKUcentret revidere deres Alkohol- og Misbrugspolitik således, at der ses en tydelig opdeling i de administrative procedurer for personale og for ”medarbejdere”.</p> <p>Påbud: Ingen.</p>

34	Uddannelsespolitik og kompetenceudvikling	
34.a	Foreligger der en kompetenceudviklingsplan	<p>AKUcenter beskriver sig selv, som et tilbud der: ”... er opbygget efter Den Lærende Organisations principper. Vi tilstræber os på at være et sted, hvor alle til stadighed øger deres evner til at skabe de resultater, som de virkelig ønsker at opnå, - hvor organisationen opmuntrer til nye måder at tænke på, hvor den kollektive vision om at skabe det bedste er sat på fri fod, og hvor alle til stadighed lærer, hvordan man</p>

		<p>lærer sammen.”</p> <p>AKUcenter prioriterer således personlig og faglig udvikling meget højt, men har ikke udarbejdet en egentlig Kompetence og udviklingsplan. Af sætninger i Personalehåndbogen fremgår det dog at: ”For at følge udviklingen indenfor arbejdsområdet og for at udvikle os fagligt og personligt, som personale, er det vigtigt, at efteruddanne sig”, og ”Det pædagogiske personale skal holde sig fagligt ajour og sikre pædagogisk nytænkning i forhold til dagområdet” og sidst ”Pædagogen skal forholde sig reflekterende og konstruktivt kritisk til de processer der foregår på centret, og bruge dette til at kvalificere centrets pædagogiske arbejde”.</p> <p>Dette tilgodeses dels kollektivt, ved fælles dialog, supervision og kurser og dels individuelt, bl.a. gennem PUS-samtaler, hvor ønsker om og behov for uddannelse konkretiseres. Ansøgninger vil blive fordelt efter følgende prioritet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fælles kurser for hele personalegruppen, 2. Faglige kurser, der knytter sig til det daglige arbejde, 3. Kurser af personlig karakter. <p>På <u>Højagergaard</u> planlægger man i foråret 2008 en teambuildingsproces med ekstern konsulent og supervisor. Fokus vil være teamsamarbejde i og mellem personalegrupper, supervision og sparring.</p> <p>På <u>Ejegod</u> har man ligeledes arbejdet med teamsamarbejde, sparring og arbejdskultur, senest som del af et huskursus 2007.</p> <p>Ikke pædagogisk værkstedspersonale tilbydes et værkstedsassistentkursus. En introduktion til pædagogiske teori og metode indenfor arbejdet ”beskyttet beskæftigelse”. Kurset er særligt tilpasset til disse forhold i et samarbejde med det nu kommunale Center for Job og Oplevelse. Det oplyses endvidere, at de har stor ekspertise på området og erfaringerne med kurset er gode.</p> <p>I forlængelse af APV- arbejdet og til styrkelse af det interne samarbejde og faglig udvikling har man på <u>Ejegod</u> etableret faglige netværksgrupper på tværs af værksteder for at fastholde og udvikle fokus på særlige områder.</p>
34.b	Interne kurser	Fælles interne kurser, evt. med eksterne oplægsholdere og undervisere, prioriteres, som ovenfor beskrevet, meget højt.
34.c	Eksterne kurser	Personalet kan også deltage i eksterne kurser og uddannelse.
34.d	Skriftlig formuleret uddannelseskrav og forventninger til praktikanter	AKUcentret er et aktivt uddannelses- og praktiksted og samarbejder med flere uddannelsesinstitutioner og seminarier. AKUcenter har dog ikke beskrevet uddannelseskrav og forventninger til pædagogstuderende.
34.e	Andet (evt. fokus på etniske	-

	forhold)	
34.f	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: I forbindelse med den nye bekendtgørelse (gældende fra 1. januar 2008) om praktikuddannelse for pædagogstuderende, skal praktikstederne udarbejde en egentlig uddannelsesplan for praktikken, hvori progressionen i uddannelsen er sikret, og specialiseringsmulighederne er beskrevet.</p> <p>Tilsynet anbefaler derfor, at der snarest udarbejdes en sådan uddannelsesplan for de studerendes gennemførelse af praktikker på AKUcenter.</p> <p>Påbud: Ingen</p>

35	APV	
35.a	Hvornår er sidste APV gennemført og hvordan følges op på denne	<p><u>Højagergaard:</u> Arbejdsmiljøudvalget afholdt et forberedende møde 26. juni 2007, hvor en opsamling af aktuelle problemer og ansvarlige for opgaveløsning blev nedskrevet. Der blev samtidigt aftalt en møderække med 4 møder om året.</p> <p>På baggrund af 2 møder i hhv. september og oktober 2007 blev udarbejdet en ny og samlet APV, med relevante brancherettede tjeklister (handleplaner).</p> <p>Tjeklisterne indeholder beskrivelse af: Problem, løsning og ansvarlig for opgaveløsning, men der er ikke foretaget prioritering og tidsfastsættelse. Forstander oplyser, at dette vil blive gjort inden årets udgang.</p> <p><u>Ejegod:</u> Arbejdstilsynet har besøgt AKUcenter Ejegod den 12. marts 2007, hvor den efterfølgende rapport vurderer virksomheden som en niveau-3 virksomhed. Arbejdstilsynet har således ikke vurderet, at AKUcenter Ejegod i tilstrækkelig grad lever op til kravene i Arbejdsmiljøloven.</p> <p>Der peges på 3 områder med ”Væsentlige problemer”:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Manglende ajourføring af APV (Påbud) 2. Substitution af giftmærkede porcelænsmalingspulvere (Påbud) 3. Håndtering af stor arbejdsmængde <p>Der er siden arbejdet med tiltag til forbedring af arbejdsmiljøet på AKUcenter Ejegod.</p> <p>Ad 1) APV blev gennemført marts 2007 og en række dialogmøder med personalegruppen er efterfølgende blevet afholdt med konsulentbistand fra BST Nord.</p> <p>Ad 2) Giftmærkede porcelænsmalingspulvere er nu fjernet (Tilbage melding til Arbejdstilsynet 27. april 2007).</p> <p>Ad 3) Der er i perioden fra den 9. – 29. 10. 2007 gennemført en spørgeskemaundersøgelse, primært hvad angår der psykiske arbejdsmiljø, med henblik på en evaluering af de tiltag</p>

		<p>der indtil da var sat i værk.</p> <p>Spørgeskemaundersøgelsens konklusion er, at der er sket positive forandringer, personalet er mere tilfredse og arbejdsglæden er vendt tilbage. De tiltag der har været sat i værk, har været godt for fællesskabsfølelsen.</p> <p>I forlængelse af APV-arbejdet har der ligeledes været afholdt huskursus (1. og 2. november 2007), 2 temadage om det fremtidige arbejde på Ejegod. Tilsynet har modtaget referat af huskurset dateret 8.11.2007.</p> <p>I en evaluering af huskurset fremhæver personalet, en større klarhed omkring de mange beslutninger, og særligt de fælles tiltag for en synlig struktur for organisering af arbejdet, samt arbejdet på tværs af team som væsentligt. Desuden fremhæves samarbejde med fælles fodslag og gensidig hjælp og støtte, det gode samvær og den rare tone.</p>
35.b	Fysisk arbejdsmiljø, herunder: Eftersyn og vurdering af hjælpemidler og andet materiel, herunder lifte, særligt indrettede badeforhold, samt klemmerisiko ved bevægelige dele	<p><u>Højagergaard</u>: APV (oktober 2007) beskriver arbejdsmiljøorganiseringen og et handlingsforløb efter sammenlægningen med AKUcenter Farum. Det fysiske arbejdsmiljø har dette år bl.a. været præget af, at maskiner og materiel fra AKUcenter Farum er flyttet ind på værkstederne på Højagergaard. I indretning og arbejdsform har man skulle tage højde herfor.</p>
35.c	Efterspørgsel på nye hjælpemidler	Aktuelt efterspørges dette ikke.
35.d	Psykisk arbejdsmiljø	<p><u>Højagergaard</u>: Værkstedspersonalet fremhæver overfor tilsynet, at året har været en tid med mange forandringer, herunder fusionen med AKUcenter Farum. Der har været et højt arbejdspress, så det har trods alt været fint med en udvidelse af personalegruppen.</p> <p>Det har taget tid at finde sammen om arbejdet med at udvikle en fælles kultur i organisationen og en pædagogik ift. ”medarbejderne”. Der har været forventelige problemer, men de er blevet taget op og løst. Eks. er en forudsætning på værkstederne en erhvervsproduktion, hvor der skal tjene penge, uden at det udelukker et pædagogisk udviklingsarbejde. Men det har fungeret godt, efterhånden som indsigten i arbejdet og dialogen herom er blevet større. Samtidig fortæller personalet at denne proces har tydeliggjort de overordnede pædagogiske mål. De selvstyrende team har fungeret godt, de har støttet og fulgt op, bl.a. ifm. sygdom. De klare rammer i arbejdet, er en stor hjælp.</p> <p>Personalet fremhæver, at det har kunnet mærkes, at forstanderen har haft travlt med de mange forandringer og mindre tid til at komme i værkstederne, så det bliver rart, når forholdene næste år kommer mere ind i en naturlig gænge.</p>

		<u>Ejelogod</u> : Personalet fortæller, at arbejdspresset har været stort og skærpet med flere sygemeldinger. Med APV-arbejdet er igangsat en større proces, særligt med efterårets temadage med fokus på organisering af opgaver, samarbejde, kommunikation, sygefravær mv.
35.e	Arbejdsulykker	På begge tilbud sker arbejdsulykker for personale og ”medarbejdere”. Disse indberettes i skemaform til EASY. Omfanget af ulykker er begrænset og omhandler dels arbejdet i produktion, dels om fald på trappe mv. Da der intet mønster er ift. ”medarbejdere”, personalegruppe, arbejdsområder e.l. betragtes det som hændeligt. Samtidig giver det alligevel løbende anledning til refleksion.
35.f	Andet	
35.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen

36	MED-arbejde	
36.a	Struktur	<input type="checkbox"/> Enstrenget struktur: Ejelogod <input type="checkbox"/> Tostrenget struktur: Højagergaard Bemærkninger: <u>Ejelogod</u> : MED-udvalget består af følgende 7 repræsentanter: 3 fra ledelsen og 4 fra personalet. Heri er inkluderet repræsentanter for sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Forstander er formand for udvalget En tillidsrepræsentant for SL er næstformand. Sekretariatsfunktionen (referat, indkaldelse mv.) varetages af kontoret. MED-udvalget mødet 4-6 gange årligt. Hvert team har en repræsentant i MED-udvalget. På <u>Højagergaard</u> er der et Samarbejdsudvalg (SU) med 5 medlemmer og et Arbejds miljøudvalg (AMU) med 5 medlemmer. Der nedsættes ad hoc arbejdsgrupper i forbindelse med konkrete opgaver som støtte for planlægning og udvikling af AKUcenter, bl.a. traditionelle opgaver for MED-udvalget som må fordeles mellem SU og AMU. Personalehåndbogens henvisning til arbejdet i ”MED-udvalg” oversættes ift. Højagergaard til hhv. SU og AMU.
36.b	Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalg	I begge afdelinger vægtes såvel arbejdsmiljø som sikkerhedsarbejdet højt.
36.c	Andet	
36.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke. Påbud: Ingen

