



Tilsynsrapport

Danhostel Faxe Vandrerhjem

26. februar 2025

Forord

Afrapportering af et anmeldt tilsyn foretaget af Socialtilsyn Øst

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.

Ved juridisk og økonomisk sparring/opfølgning henvises til egen kommune.

Rapportens første sider indeholder en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om tilbuddet.

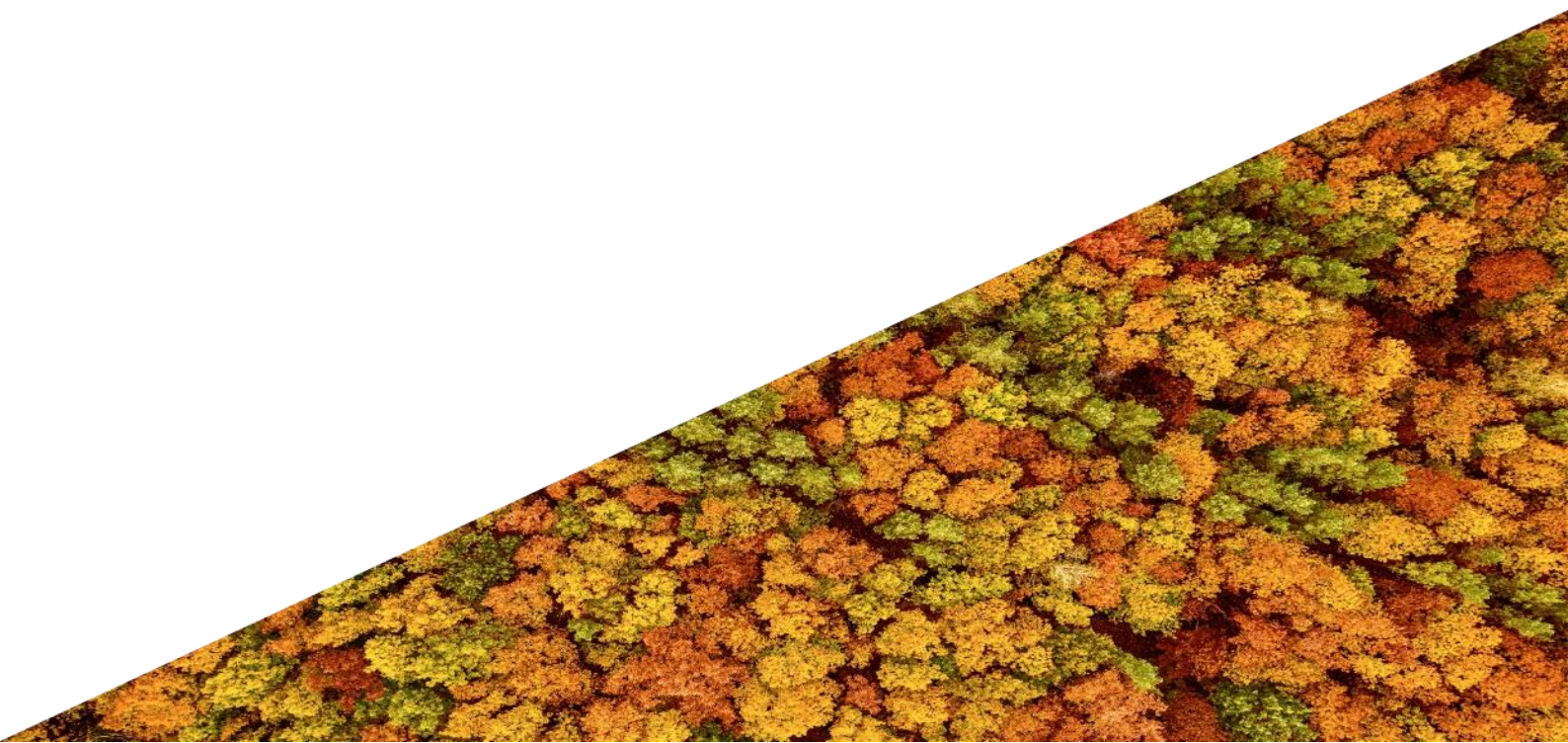
De næste siders indhold omhandler dataindsamling via interviews, observationer og individuelle undersøgelser. Sidst i rapporten er der en vurderingsoversigt.

Temaerne vurderes ud fra de indsamlede data og øvrige undersøgelser, og scores efter skalaen 1-3, hvor 3 er højest. Vurderingerne indeholder en tekst, som begrundet scorene.

Vi bedømmer den generelle kvalitet på tilbud omfattet af den kontrakt, som er indgået mellem Faxe Kommune og Socialtilsyn Øst.

Med venlig hilsen

Susan Mia Christensen
Tilsynskonsulent
Tlf.: 72 36 29 99
E-mail: susac@holb.dk



Indhold

1	STAMOPLYSNINGER	1
1.2	FAKTA OM TILSYNET	1
2	TILSYNSRESULTAT	3
2.2	SAMLET VURDERING AF KVALITETEN	3
2.3	SCORE	3
2.4	UDVIKLINGSPUNKTER	4
3	VURDERING AF TEMAER	4
4	VURDERINGSSKEMA	19

1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet	
Tilbuddets navn:	Fonden Danhostel Faxe Vandrerhjem
Tilbuddets adresse:	Østervej 4, 4640 Faxe
Tilbuddets leder:	Morten Romme Christoffersen, Tlf.: 20 89 94 22 moro@faxevandrerhjem.dk
Tilbudstype:	Serviceovens §§ 104 og 103
Tilbuddets målgruppe:	Jf. Tilbudsportalen fremgår det, at tilbuddet er godkendt til borgere med: Udviklingshæmning Hjerneskade, erhvervet Anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse Mobilitetsnedsættelse Autismespektrum Hjerneskade, medfødt Opmærksomhedsforstyrrelse Anden fysisk funktionsnedsættelse
Alder:	18-99 år
Pladsantal:	20 pladser § 103 5 pladser § 104

1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger
Tilsynsførende:
Tilsynskonsulent: Susan Mia Christensen

Økonomisk konsulent: Sine Reitz
Tilsynsbesøg og besøgstype: Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser. Der har været afholdt anmeldt tilsynsbesøg d. 26. februar 2025.
Rapport sendt i faktuel høring: 25.03.2025
Endelig rapport: 10.04.2025
Interviewkilder: Der er foretaget et semistruktureret interview med leder samt med medarbejdere. Endvidere er der talt med borgere ved rundvisning og ved fælles frokost.
Dokumentkilder: • Oversigt over antallet af borgere i hh. § 103 og § 104 • Medarbejderoversigt • Oplysninger om antallet af eventuelle magtanvendelser og vold eller trusler mod medarbejdere eller mellem borgere • Pædagogiske handleplaner med mål, opfølgning og status på tre borgere. • Referater fra bestyrelsesmøder • Kompetenceudviklingsplan • Oversigt over sygdom • Fraværspolitik • Journalnotater • Pædagogiske handleplaner • Bosted indsatsmål • Takstberegning, takstblad og budget • Opfølgning fra leder
Observationskilder: Borgere/medarbejdere Personale Leder
Oplysninger om klager: Der er ikke oplysninger om klager

2 Tilsynsresultat

2.2 Samlet vurdering af kvaliteten

Socialtilsynet har foretaget et anmeldt tilsynsbesøg i Danhostel Faxe Vandrerhjem. Tilbuddet er godkendt efter Servicelovens §§ 103 og 104. Tilbuddet er godkendt af Faxe Kommune og fremgår på Tilbudsportalen

Udgangspunktet for tilsynsbesøget har været det socialfaglige fokus med afsæt i kvalitetsmodellen jf. lov om social service, dog tilrettet dette tilsyn. Socialtilsynet har endvidere foretaget en økonomisk vurdering.

Det er socialtilsynets vurdering, at Danhostel Faxe Vandrerhjem leverer en indsats, som har den fornødne kvalitet.

Vi vurderer hertil at:

Tilbuddet i høj grad arbejder fagligt kompetent, idet tilbuddets indsats i høj grad medvirker til trivsel hos borgerne og resulterer i vedligeholdelse og/eller udvikling hos målgruppen.

Tilbuddet i høj grad har organiseret sig hensigtsmæssigt i forhold til at skabe en gennemgående kvalitet og sammenhæng mellem samværs- og beskæftigelsestilbud og botilbud til gavn for borgerne.

Tilbuddet i høj grad har en ansvarlig og kompetent ledelse og bestyrelse, der har relevant fokus på tilbuddets strategiske, faglige, administrative samt økonomiske drift og udvikling.

Tilbuddets ledelse i høj grad formår at skabe et robust fagmiljø, der understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen.

Tilbuddets medarbejdere i høj grad har de nødvendige faglige, personlige og relationelle kompetencer samt at tilbuddets ledelse i høj grad relevant understøtter løbende kompetenceudvikling.

Tilbuddets målgruppe i høj grad er veldefineret samt at metoder og tilgange er relevante og i høj grad forankrede i praksis.

Tilbuddets fysiske rammer i høj grad er velholdte og velegnede til målgruppen.

2.3 Score

Figuren giver overblik over socialtilsynets kvalitetsvurdering. Resultatet af kvalitetsbedømmelsen er i figuren illustreret med en farvet linje. Jo længere ude linjen befinder sig i figuren, desto højere er temaerne vurderet til at være opfyldt inden for det enkelte tema.



2.4 Udviklingspunkter

Opfølgning af udviklingspunkter fra tilsynet 2024

Der var ikke givet udviklingspunkter ved tilsynet i 2024.

Udviklingspunkter fra tilsynet 2025

Tilbuddet kan med fordel overveje at modtage ekstern supervision flere gange årligt som supplement til den interne supervision.

3 Vurdering af temaer

Aktiviteter, beskæftigelse og samvær

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter for borgerne.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse.

- Borgernes aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse i høj grad er tilpasset den enkelte borger med dage/tider og indhold.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

Beskrivelse af tilbuddets indhold:

Af fremsendt materiale, oplysninger på hjemmeside og Tilbudsportalen samt af interview med leder, medarbejdere og borgere fremgår beskæftigelse og aktiviteter indenfor følgende områder:

Håndværk/pedel/serviceområdet

Pedelopgaver i forhold til vedligeholdelse af bygninger både inde og ude, flytning/omrokering af møbler, vedligeholdelse af græsarealer, belægning, træer, buske og blomsterbede, sortere flasker, pudse vinduer, fjerne skrald på området, lettere maleopgaver, opgaver i drivhus m.m.

Selskabs/tjenerområdet

Selskabs/tjenerholdet, hvor opgaver kan være klargøring til arrangementerne, lægge duge på, folde servietter og dække op, servere mad og drikkevarer og er med til at rydde af efter arrangementerne. Herudover hører også udsmykning i form af blomster, dekorationer som borgere selv laver m.v.

Køkkenområdet

Køkkenopgaver med opvask, oprydning og deltagelse i madlavning og bagning til gæster i det daglige samt til medarbejdere og borgere. Der kan også være deltagelse i madlavning til større arrangementer.

Cafedrift

Cafedrift med betjening af kunder ved kassen, lave kaffe, servere, betjening af isbod, vaske op og fylde varer op. Værelses- og lokaleservice Rengøring af værelser, mødelokaler, badeværelser/toiletter, vaske af sengetøj, pakke linned, stryge, støvsuge m.v. Kontor/reception Betjene telefon samt andre lettere administrative opgaver.

Turistopgaver

Fylde op med foldere i fællesareal, byde velkommen og vise rundt.

Kreativt værksted

Vandrerhjemmet har et kreativt værksted, hvor borgerne bl.a. kan lave perle-figurer, smykker, male, sy strikke m.v. Produkterne sælges på stedet. I vinterperioden, hvor der er færre aktiviteter og arrangementer på vandrerhjemmet anvendes det kreative værksted mere og af flere borgere. Som et nyt initiativ er der hver morgen morgensang, hvilket samstemmende oplyses, at borgerne har stor glæde af, uanset om borger er aktiv deltagende eller deltagende i periferien.

Leder og medarbejderne oplyser, at de borgere som er visiteret til beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud, som udgangspunkt kan indgå i alle arbejdsopgaver og i det kreative værksted, dog kan den støtte og vejledning som borgeren får være forskellig, og den enkelte borgers opgaver tilpasses den enkelte.

Medarbejderne går sammen med borgerne og løser opgaverne og vurderer løbende, hvad den pågældende borger kan, hvordan den pågældende borger kan udfordres og/eller motiveres til andre opgaver. Medarbejderne oplyser, at borgernes dagsform kan variere, hvorfor opgaver og støtte/vejledning tilpasses hertil.

Leder og medarbejdere oplyser, at afhængig af opgaverne kan nogle af borgerne rumme en vis fleksibilitet i arbejdsopgaverne, andre kan ikke og har brug for deres faste daglige opgaver. Afhængig af den enkelte borgers støttebehov følges der op på opgaven med den ansvarlige medarbejder på området, når opgaven er udført, og en ny opgave bliver tildelt.

Leder, medarbejdere og borgere oplyser, at borgernes arbejdstid tilrettelægges i samarbejde med den enkelte ift. dage og tider. De borgere, som ønsker at arbejde weekend og aften har også mulighed for at gøre det. Medarbejderne kan være tilknyttet forskellige arbejdsområder afhængig af den enkelte borgers ønsker.

Hver morgen afholdes et kort morgenmøde, hvor der tales om dagens arbejdsopgaver og opgaver fordeles, hvorefter der er morgensang med bevægelse. Der er faste daglige arbejdsopgaver, men afhængig af mødeaktivitet, overnattende gæster m.m. kan der her være variation i opgaverne. Medarbejderne oplyser, at vandrerhjemmet også kan anvendes som en praktik for eksterne borgere, som gerne vil afprøve en ekstern praktik.

Det fremgår af oplysninger fra de adspurgte borgere, at de er glade for deres arbejdsopgaver og også oplever en stolthed og et fællesskab ved at være en del af holdet på vandrerhjemmet.

De adspurgte borgere fortæller og viser, at de bl.a. lærer opgaverne ved sidemandsoplæring, hvilket både kan ske gennem andre borgere eller gennem en medarbejder. Borgerne bekræfter, at de selv har valgt deres opgaver. Borgerne kan på fin vis redegøre for deres arbejdsopgaver og giver udtryk for, at de godt kan lide, at der er forskellige arbejdsopgaver, fordi de herved kan prøve andre arbejdsopgaver.

Det er socialtilsynets indtryk, at strukturen for opgaverne fungerer for borgerne, og at der er prioriteret tid og plads til, at borgerne kan arbejde i deres eget tempo, holde pauser, være sammen med kollegaer, og følge med i, hvad der foregår rundt omkring på vandrerhjemmet. Løsningen af opgaverne er som udgangspunkt ikke afhængig af borgernes indsats.

Det fremgår af oplysninger fra leder og medarbejdere, at der arbejdes med at udvikle på de interne kompetenceforløb for borgerne. Et kompetenceforløb kobles til en konkret opgave, hvorpå borgeren modtager et bevis. Der er ikke udarbejdet kompetenceforløb og beviser til alle opgaver. Aktuelt er planlagt et kursus i "Opvask", som bl.a. kommer til at foregå via skærm og powerpoints. Der er endvidere konkret forespørgelse om symaskine kursus. Der har været afholdt servietfoldningskursus.

Det er i forlængelse af dette socialtilsynets indtryk, at man har fokus på borgernes forskellige læringsstile og tager hensyn til dette i planlægningen.

Socialtilsynet kan endvidere på baggrund af oplysninger om de forskellige arbejdsopgaver og ved observationer konstatere, at der er mange forskellige arbejdsområder med opgaver og delopgaver, som skaber et læringsmiljø for borgerne, som giver mening og værdi, og som kan tilpasses medarbejdernes funktionsniveau og som i høj grad også kan overføres samt anvendes af borgerne, når de er udenfor vandrerhjemmet. Ligeledes opleves gentagelse af opgaver med sidemandsoplæring at bidrage til, at borgerne føler sig trygge og sikre i deres arbejdsopgaver, hvilket også bedømmes at bidrage til at udvikle borgernes selvstændighed og styrke den enkeltes selvværd og giver mod til nye opgaver.

Det fremgår af oplysninger, at der samarbejdes med visiterende kommuner, turistorganisationer, museet beliggende ved siden af vandrerhjemmet, andre overnatningssteder, turistaktører, Faxe Business, Faxe erhvervsforening, Danhostel, samarbejdspartnere/kunder som afholder arrangementer, jobcenter, VUC og bosteder.

Endvidere samarbejdes med borgernes bosteder og der opleves generelt et godt samarbejde.

Borgerne inddrages i kontakten med bostederne, dette kan f.eks. også være i afholdelse af fælles handleplansmøder.

Leder oplyser, at der samarbejdes med relevante samarbejdspartnere i forhold til praktikforløb, STU-afklaring samt afklaring i forhold til arbejdsprøvning og fleksjob.

Tilbuddets fokus på inklusion:

Det fremgår, at borgerne i tilbuddet har kundekontakt på forskellige måder i løbet af dagen. Det gælder alt fra modtagelse af gæster i receptionen og betjening cafeen til at udføre forskellige serviceopgaver omkring vandrehjemmets gæster. Leder oplyser, at der er afholdt julefest med andre institutioner med stor succes to gange, hvilket gentages i 2025.

Videre er der årlige ture til Bakken og Sjællandsfestival og man afholder motionsdag, julefrokost, biograffure mm.

Løn for borgerne i § 103:

På baggrund af oplysninger fra leder fremgår det, at borgere visiteret til beskyttet beskæftigelse modtager løn efter gældende regler for aflønning af borgere i beskyttet beskæftigelse. Socialtilsynet er oplyst om, at tilbuddet løbende følger op på gældende regler.

Både medarbejdere og borgere anvender arbejdstøj.

Selvstændighed og relationer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Tilbuddet i høj grad tilbyder indsatser, der understøtter borgernes sociale kompetencer og selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på borgernes selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deres relationer og sociale kompetencer.
- Borgerne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

Tilbuddets arbejde med selvstændighed:

På baggrund af oplysninger fra leder, medarbejdere, borgere samt af observationer ved tilsynet og af fremsendt materiale fremgår det, at der arbejdes med at udvikle borgernes selvstændighed på forskellig vis.

Jf. tilbuddets vision 2023-2025 fremgår det, at der bl.a. er fokus på relationsarbejdet, at træne sociale færdigheder, danne relationer og venskaber samt udvikle og vedligeholde kompetencer.

I forhold til borgernes arbejdsrelaterede/faglige mål arbejdes der med mest mulig selvstændighed, hvilket understøttes metodisk. Idet borgernes funktionsniveau er forskellig, er realistiske mål og arbejdsopgaver forskellige, hvilket også afspejler den støtte og vejledning, som den enkelte borger får i de enkelte arbejdsopgaver. Der opleves både forholdsvis selvhjulpne borgere, borgere med behov for løbende medarbejderopfølgning og borgere med behov for tæt støtte og vejledning.

Medarbejderne oplyser, at der arbejdes med sidemandsoplæring og motiverende samtaler, som der kan være mange af i løbet af en dag og som ofte motiverer borgeren til at gå videre med dagens opgaver, mens andre borgere trives med at udføre deres arbejdsopgaver på egen hånd. På den måde arbejdes der ud fra en individuel vurdering og ud fra den enkeltes dagsform.

Tilbuddet arbejder med, at borgerne, når de møder ind, sætter en smiley-magnet ved deres billede, som afspejler borgerens aktuelle humør, og viser dagsformen. Dette medvirker også til at give et fingerpeg på, hvor meget personalet skal støtte op den pågældende dag.

Det er socialtilsynets indtryk at fokus er, at borgere skal føle sig betydningsfulde i relationen, men også med den enkeltes arbejdsopgaver.

Tilbuddets arbejde med sociale relationer:

Et væsentligt læringsrum for at udvikle borgernes sociale kompetencer er både i samarbejdet med gæsterne, mellem medarbejdere og borgere samt borgerne imellem.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der løbende pågår støtte og vejledning af borgerne i forhold til, hvordan man indgår i relationen med gæsterne, men også i at fungere som en gruppe.

De adspurgte borgere udtaler, at der er dannet venskaber, og at de bekymrer sig om hinanden. Enkelte er også blevet kærestepar og her oplyser personalet, at der kan være støtte-opgave ift. kæreste-relationer. Udfordringer i disse relationer kan fylde dagen og give forstyrrelser, hvorfor det prioriteres at tage samtaler herom fra dagens start.

Tilbuddet prioriterer løbende at afholde sociale arrangementer for borgere og medarbejdere, hvilket de adspurgte borgere udtrykker stor glæde ved. Det oplyses endvidere, at borgerne også selv arrangerer fælles arrangementer. Personalet oplyser, at deres indtryk er, at det sociale ligger som et dna i huset og altid er i fokus. Borgerne spiser sammen og sidder sammen på kryds og tværs. Det pædagogiske middags-måltid bidrager også til at trække borgerne sammen.

Videre er der årlige ture til Bakken og Sjællandsfestival samt afholdes motionsdag og julefrokost samt arrangeres biograffure etc.

Man har også afholdt Tirsdagstam-tam hvor der blev holdt frokost for borgerne og personalet servicerede. Det opleves at disse arrangementer giver fællesskaber og fælles historie.

I hverdagen dyrker man samarbejdet, at man hjælper hinanden og har opgaver sammen.

For nogen borgere kan der opstå relationer og bånd, som hvis det var familie. Derfor kan det for nogen borgere være svært, at der er lukkedage og ferier.

Socialtilsynet fik ved tilsynet i høj grad indtryk af borgere, der profiterer af hinanden samt af, at medarbejderne i høj grad også fungerer som mediatorer i svære situationer samt som igangsættere for at relationer kan bæres videre ud af tilbuddet.

Personalet oplyser, at de i nogen tilfælde er de nærmeste pårørende for borgerne.

Målgruppe og dokumentation

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Tilbuddets i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deltagelse i at identificere relevante og opnåelige mål.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.
- Tilbuddet i høj grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med borgernes mål.

Tilbuddets målgruppe:

Der er i alt 25 borgere visiteret til tilbuddet, hvoraf en er på halv tid. Af Tilbudsportalen fremgår 25 fuldtidspladser med en fordeling af 20 pladser § 103 og 5 pladser § 104.

Af Tilbudsportalen fremgår om § 104, at "Vores vandrerrhjem er et særligt sted, hvor vi på grund af de fysiske omstændigheder glider ind i hinandens hverdag om det er §103 eller § 104. § 104 har deres eget KREA rum, hvor der er særlig plads til dem der er kreative. På dette område kan man

også have arbejdet indenfor området Grøn med drivhus, bede, blomster til fester m.v. Vi arrangerer gåture, sportsdag, julemarked, åbent hus m.v.”

For §103 fremgår det, at *”Man kan arbejde på 8 områder hos os, og man kan arbejde på flere områder - Køkken - Cafe Udsigten - Pedelholdet - Tjener - Rengøring - KREA - Grøn - Reception ingen dage er ens og man kan sagtens være tilknyttet flere hovedområder. Det gør det særligt, fordi det er meget spændende at arbejde med denne målgruppe der kræver forudsigelighed i en uforudsigelig hverdag som det er at arbejde med overnatning, mad, café, fester og møder.”*

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere og observationer ved tilsynet, er det fortsat socialtilsynets indtryk, at de visiterede borgere fungerer godt sammen og er indenfor tilbuddets godkendte målgrupper.

Det er endvidere fortsat socialtilsynets indtryk, at der ved visitering er en opmærksomhed i forhold til at sikre, at visiterede borgere også skal kunne fungere i den eksisterende borgergruppe og med arbejdsopgaverne.

Leder og medarbejdere oplyser, at flere af borgerne bliver ældre og ikke kan varetage samme opgaver som tidligere. Der pågår herved en drøftelse af borgerens arbejdsopgaver, deres formåen og trivsel, således at den enkelte borger også indgår i arbejdsopgaver, som vedkommende er i stand til at løse. Herunder drøftes det, om tilbuddets §104 skal udvides med andre rammer – dette også henset til, at nogle borgere vil profitere af et mere opdelt tilbud, idet det nuværende som nævnt under beskrivelsen af § 104, betyder, at man glider ind i hinandens hverdag og opgaver.

Enkelte borger har brug for mere støtte og har særtakst.

Tilbuddets arbejde med dokumentation heraf mål og opfølgning:

Jf. leders oplysninger ved tilsynet 2025 er et af tilbuddets mål for 2025 at have fokus på mål og handleplaner, herunder delmål og opfølgning.

Af oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der tilrettelægges et individuelt forløb for borgerne ud fra neuropædagogiske screeninger for herved at få et billede af, hvilke dysfunktioner og begrænsninger den enkelte borger er udfordret af. Dette danner grundlag for at tilrettelægge en målrettet og kompenserende faglig indsats, som tilpasses borgerens aktuelle funktionsniveau.

Leder og medarbejdere oplyser samstemmende, at alle borgerne har en pædagogisk handleplan, som er opdateret med mindre, at der er tale om nye borgere, hvor der endnu ikke er foretaget en opfølgning af mål og/eller udarbejdet mål og delmål.

Den ansvarlige kontaktperson har til opgave at vedligeholde borgerens oplysninger samt minimum en gang årligt at udarbejde/revidere handleplanen med konkrete mål sammen med borgeren og i samarbejde med kontaktpersoner/familie, hvis borgeren ønsker det. Medarbejderne forsøger her at motivere borgerne til at indgå i et samarbejde om egne mål ved at tale om opgaverne, tildele ansvar og komme med forslag. Det fremgår af oplysninger, at der på pædagogiske handleplansmøder tales om opgaver, om noget skal justeres af arbejdsopgaver, om borgeren kunne tænke sig nye arbejdsopgaver eller vil udvikle på andre.

Medarbejderne arbejder hen mod en struktur med fire gange årligt at lave opfølgning på målene i handleplanen. Der laves løbende notater som dokumentation på beskæftigelse, trivsel m.v. Der dokumenteres i skabelon i systemet EG Sensum Bosted. Der skrives ikke hver dag, men hvis noget er anderledes eller andet væsentligt.

Deciderede status skrives ikke ofte, men status skrives, hvis kommune anmoder om det. Det oplyses endvidere, at man kan inviteres med til handleplansmøder på bostederne, hvor borgerens aktuelle status herved bringes ind.

Leder og medarbejdere oplyser, at der ikke altid foreligger overordnede mål fra den visiterende kommune. Kontaktpersonen og den enkelte borger definerer i disse tilfælde målene i den pædagogiske handleplan.

Sundhed og trivsel

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Borgerne i høj grad trives i tilbuddet.
- Tilbuddet i høj grad understøtter borgernes selv- og medbestemmelse.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.
- Tilbuddet i høj grad har fokus på sundhedsfremmende elementer.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

Borgernes trivsel:

Adspurgte borgere oplyser, at de trives i tilbuddet både med medarbejderne, de øvrige borgere og også med deres arbejdsopgaver. Det fremgår endvidere, at borgerne føler sig trygge ved at gå til en medarbejder, hvis de har brug for at tale om et eller andet.

Ved tilsynet opleves en god stemning mellem borgerne og mellem medarbejdere og borgere. Der er plads til humor, og der udvises omsorg for hinanden. Medarbejderne fremstår ved tilsynet meget omsorgsfulde og er gode til at gribe borgerne, når noget går dem på.

Vandrerhjemmet anvender stemningsbrikker på de daglige arbejdsplaner/opgaver, hvilket er frivilligt for borgerne. Typisk sættes brikken om morgenen og senere på dagen. Det bliver herved synligt for borgeren selv og andre, hvilket humør vedkommende er i, og dette bidrager med noget til alle. Der er herved mulighed for at få en snak om, hvorfor humøret er mindre godt eller også, hvorfor det er godt.

Medarbejderne oplyser, at deres kendskab til borgerne også betyder, at de i høj grad kan aflæse deres trivsel. Der tales løbende med borgerne om deres arbejdsopgaver, og hvordan de trives med opgaverne. Den daglige leder oplyser, at der bruges meget tid og energi på trivsel. Hvis alle trives, er arbejdsmiljøet godt, og der præsteres bedre. Der prioriteres derfor altid tid til en trivselssamtale her og nu, hvis behovet er der og ikke senere. Medarbejderne oplyser, at dette er en væsentlig opgave i hverdagen.

Ved borgers mistrivsel samarbejdes med borger, bosted og værger om at klarlægge årsager hertil samt finde løsninger, der kan fremme borgers trivsel.

Medarbejderne oplyser, at borgerne kan have hjemmedage, hvor personlige og praktiske gøremål varetages, her også kontakt til relevante sundhedstilbud. Medarbejderne oplyser endvidere, at der forefindes oplysninger om den enkelte borgers helbreds-mæssige forhold, og der er et tæt samarbejde med borgernes bosteder.

Medarbejder og borgere spiser dagligt frokost sammen, som tilberedes af medarbejdere og borgere. Socialtilsynet deltog ved tilsynet i den fælles frokost. Den fælles frokost er også et

tidspunkt, hvor der tales om andet end arbejdsopgaver, hvilket kan være fælles oplevelser situationer hjemme, interesser eller andet. Der opleves generelt en god stemning.

Tilbuddets arbejde med borgernes selv- og medbestemmelse

Borgerne bekræfter, at de har indflydelse på arbejdstider, dage, arbejdsområder og opgaver.

Borgerne bekræfter endvidere, at de indgår i faste aftalte arbejdsopgaver, men at der også kan være mere spontane opgaver, som fordeles om morgenen, hvilket sker ved morgenmøderne og ud fra hvem der har tid, lyst, kan håndtere og overskue det m.m.

Borgerne har også indflydelse på de udflugter, som tilbuddet arrangerer for medarbejder og borgere. Borgerne kan også stå for selv at arrangere udflugter.

Borgerne, medarbejderne og leder oplyser, at der fortsat afholdes borgermøder, hvilket afholdes ca. hver anden måned, hvor der bl.a. tales om, hvordan det går, hvordan man er sammen, informationer gives, ønsker, ture m.m. Det oplyses af medarbejderne, at forummet også bruges af borgerne til at give hinanden anerkendelse for deres indsatser.

Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:

Medarbejderne oplyser, at der generelt er et stort fokus på borgernes mentale og fysiske sundhed. Til hverdag er der sund mad og der serveres grønt til maden. Køkkenet portionsanretter, således at portionerne er af en passende størrelse. Der er idrætsdag i tilbuddet, ligesom det har været forsøgt med fastlagte ugentlige gåture, men dette fungerede ikke, så gå-ture tilbydes, når det passer ind i programmet. Der tilbydes nu morgensang hver dag i tilbuddet, hvor mange borgere er meget aktivt med, mens andre nærmere sig deltagelse og starter i periferien.

Herudover er der et stort fokus på borgernes mentale sundhed gennem daglige snakke og støtte. Der sker løbende et stort relationelt arbejde.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af magtanvendelser:

Det fremgår af oplysninger, at der ikke har været foretaget magtanvendelser og/eller har været episoder, hvor der var tvivl om, hvorvidt der var tale om en magtanvendelse.

Leder oplyser, at der ikke visiteres borgere til tilbuddet, som har en udadreagerende adfærd, både af hensyn til opgaveløsningen i tilbuddet men også de øvrige borgere.

Selvom der ikke været foretaget magtanvendelser og/eller beskrives situationer, hvor der er opstået tvivl fra medarbejderne, har socialtilsynet tidligere anbefalet, og anbefaler fortsat, at tilbuddet årligt følger op på lovgivning vedr. magtanvendelser, procedure for indberetning samt forebyggelse.

Leder oplyser i forlængelse heraf, at tilbuddet som en del af deres årshjul sikrer opfølgning af lovgivning, procedure, indberetning samt forebyggelse med årlig temadag med opfølgning af magtanvendelsesreglerne m.v.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd:

Leder, medarbejdere og borgere oplyser, at der ikke forekommer, vold eller overgreb.

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet, at tilbuddet har haft fokus på trivsel i arbejdsmiljøgruppen, da der har været episoder, hvor nogle borgere kunne virke voldsomme i forskellige situationer. Det kunne være skub eller små slag "i sjov" som andre ikke opfattede som sjov. Her er det aftalt, at dette ikke skal finde sted og der skal ikke skubbes, puffes eller slås eller lades som om, da intentionen kan blive misforstået. Det opleves nu, at hvis der er en episode med

en der er sur eller ked af det eller føler sig dårligt behandlet, bliver medarbejderrepræsentanten inddraget, hvilket opleves som en positiv og en god udvikling. På den måde bliver det bragt op i arbejdsmiljøgruppen og der tages hånd om episoden.

Leder og medarbejdere oplyser, at en del af samværet omhandler social læring, hvor de herved vejleder og støtter borgerne i, hvordan man er sammen.

Medarbejderne oplever, at de med deres kendskab til borgerne og gennem relationen håndterer situationen ved at tage snakken med borgeren, afdække hvor problemet er opstået og få handlet på det for at forebygge tilsvarende situationer fremadrettet. Ved tilsynet observeredes en situation, hvor en borger udtrykte en frustration, som på meget fin vis blev grebet af medarbejderen.

Medarbejderne oplever, at de er gode til at håndtere situationer, eksempelvis hvis en borger kommer på arbejde og ikke er i godt humør. Her tilrettelægges dagen sådan, at der kravtilpasses eller ændres i opgaverne og/eller dagens makkerskab.

På baggrund af observationer ved tilsynet, oplysninger fra medarbejdere og borgere vurderes det, at der er en god omgangstone mellem medarbejdere og borgere og borgerne i mellem. Medarbejderne fremstår tålmodige og rolige i deres tilgang til borgerne. Det er ligeledes socialtilsynets oplevelse, at medarbejderne har tilegnet sig viden om konflikthåndtering, og på fin vis får handlet på de situationer som opstår.

Leder oplyser, at såfremt en episode opstår, vil der blive udarbejdet en orientering/skrivelse til borgermappen, og episoden vil blive drøftet hurtigst muligt i medarbejdergruppen.

Tilbuddet har udarbejdet en procedure/kriseplan for vold, som er fremsendt til socialtilsynet.

Organisation og ledelse

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Tilbuddet i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har fokus på tilbuddets strategiske udvikling.
- Tilbuddet i middel grad prioriterer supervision for ledelse og medarbejdere.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- Tilbuddet i høj grad har en normering, som kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

Ledelsens kompetencer:

Fonden Danhostel, Faxe Vandrerhjem består af en administrerende direktør, en daglig leder samt en bestyrelse bestående af fire medlemmer. Et medlem er valgt af kommunalbestyrelsen i Faxe Kommune og herudover er, Handicaprådet, Faxe Erhvervsforening og LO repræsenteret. Der er ligeledes en medarbejderrepræsentant i bestyrelsen.

Det fremgår af oplysninger, at der afholdes møder i bestyrelsen min. fire gange årligt. Hertil kommer bestyrelsesseminar. På bestyrelsesmøder drøftes bl.a. økonomi, mål og strategi samt den daglige drift.

Bestyrelsen bidrager med sparring bl.a. omkring overenskomst, samarbejdsaftale med kommune, oplysninger på Tilbudsportalen, tilgange og metoder samt økonomi.

Den daglige leder har en lederuddannelse, flere års erfaring som leder – herunder indenfor det sociale område.

Medarbejderne oplyser, at leder fremstår åben og tillidsvækkende – både over for dem og over for borgerne. Leder beskrives som nærværende og hjælpsom, og som en leder, der kan lave ting "på gulvet". Socialtilsynet observerer, at borgerne er helt trygge ved leder og at leder har et indgående kendskab til borgerne, hvilket bl.a. fremgår af snakke og samtaler mellem leder og borgerne.

Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

Der har ved tilsynet i 2022 været fremsendt strategiplan for 2022-2025 for drift af vandrerhjemmet omhandlende forretningside, markedsposition, forretningsmodel og branding. Denne er godkendt af bestyrelsen i 2022.

Bestyrelsen har arbejdet med tilbuddets vision for 2023-2025 for tilbuddets sociale del af virksomheden. Denne er forestået af en ekstern supervisor i samarbejde med den daglige leder og medarbejdere. Der er her beskrevet tilbuddets værdier, formål og kerneopgave.

Bestyrelse afholder strategidage igen i forsommeren 2025 og her skal bestyrelsen lægge grundstenene for en ny strategi for den kommende periode 2026 og årene frem.

Daglig leder oplyser, at bestyrelsen i 2024 har afholdt seminar/strategidag, hvor der kom fokus på en del områder. Der skal være mere fokus på salg, og der skal være mere fokus på ledelse fra leders side, fremfor daglig drift. Leder skal være mere sælger, dvs. at han skal afsætte tid til opsøgende arbejde og salg af flere pladser (medarbejdere) og af flere arrangementer, møder, kurser og det man ønsker mere af. Leder skal lave et årshjul og skal udpege en "højre hånd", således at opgaver kan gå videre, når leder har ferie, er på kursus eller lign.

Leder oplyser, at han med bestyrelsens opbakning deltager i et to-dages kursus omkring kommunikation for ledere til efteråret 2025. Der er fokus på, at leder efteruddanner sig der, hvor det er relevant i.f.t tilbuddets drift og virke.

Leder oplyser, der i 2023 var et stort underskud og man nåede slet ikke omsætningsforventningerne i første halvdel af 2024, men efteråret blev rigtig godt, med bedre omsætning og mindre udgifter på forskellige områder. Som en del af strategien ift. økonomi er de store selskaber taget fra. Disse kostede mange ressourcer, ligesom opgaven med disse ikke oplevedes at matche borgernes behov. Strategien for tilbuddet er, at opgaverne skal passe til borgerne. Man vil derfor fokusere på at tage opgaver ind, hvor borgerne kan deltage.

Tidligere er det oplyst, at der er arbejdet med mere fokus og PR omkring den sociale del. Man arbejder med at synliggøre den sociale del mere via skilte på bordene og på værelserne.

Supervision og sparring for ledelse og medarbejdere:

Der afholdes personalemøde en gang om måneden, dog med undtagelse af juli måned på grund af sommertravlhed, ferieafvikling m.m. Der afholdes dagligt korte morgenmøder, som primært omhandler planlægning af dagen.

Leder og medarbejdere oplyser, at der fortsat er sparrings/interne supervisors møder i to grupper, hvor pædagog med særlig viden omkring neuropædagogik er tovholder, hvilket opleves givtigt. Leder deltager ikke i dette, da det er medarbejdernes "rum".

Der tilbydes ikke systematisk ekstern supervision for medarbejderne. Dog har man fire temadage om året, hvor supervision kan være en del af indholdet og tilbuddet har netop afholdt en temadag med supervision fra neuropsykolog.

Den daglige leder oplyser endvidere, at han har mulighed for at genoptage den supervision, han har modtaget tidligere, hvis dette ønskes.

Tilbuddet har besøgt et tilsvarende tilbud på en temadag i efteråret 2024 og indledt et samarbejde med personalet på dette tilbud ift. den fælles opgave som ligger i drift af vandrerrhjem med borgere med særlige behov. Det har været udbytterigt og man har en oplevelse af, at man kan lære hinanden meget gennem den gensidige sparring.

Leder oplyser, at han afholder månedlige opfølgingsmøder mellem med den medarbejder, der står for den interne supervision for at have løbende drøftelser om, "hvad der rører sig". Endvidere oplyses det, at leder vil forsøge på andre områder i tilbuddet at indføre faste møder med de enkelte områder for bedre at kunne følge løbende op på opgaveløsningen i et lidt mere formaliseret format.

Leder oplyser, at det generelt er en dygtig medarbejdergruppe, der er i tilbuddet.

Tilbuddets normering:

På baggrund af oplysninger fra leder, medarbejdere, observationer ved tilsynet samt fremsendt materiale opleves en normering, som kan imødekomme borgerne i tilbuddet.

De adspurgte borgere udtaler, at de får den støtte og vejledning, som de har behov for.

Medarbejderne oplyser, at de alligevel mærker, at borgerne bliver ældre og har ændrede behov samt at to medarbejdere er ophørt. Udenfor højsæsonen er det realistisk at nå det hele, mens det i højsæson kan være mere udfordrende.

Personalegennemstrømning og sygefravær:

Leder oplyser, at sygefraværet for 2024 har ligget på et meget sundere niveau end i 2023. Oversigt over fravær er indsendt i forbindelse med tilsynet 2025. Der er nu tegnet sygdomsforsikringen, således at man kan få dækket dele af omkostninger fra dag to og det er efter bestyrelsens og ledelsens opfattelse en god forsikring at have.

Personale og bestyrelse har godkendt en nærvær/sygepolitik for Faxe Vandrerhjem, så man får en kontinuerlig og fast opfølgning på sygefravær for at sikre en sund arbejdsplads. Den spiller godt sammen med intentionerne i overenskomsten med SL og er sendt i varsling, så den træder i kraft 1. april 2025 officielt. Fraværspolitik er indsendt til socialtilsynet i forbindelse med tilsynet 2025.

Medarbejderne oplyser, at de ikke oplever et højt sygefravær.

Leder har afholdt MUS samtaler med alle medarbejdere. Medarbejderne oplyser i forlængelse heraf, at leder er lydhør og der eks. spørges ind til ønsker om kompetenceudvikling.

Det fremgår af tidligere oplysninger, at der er nedsat et arbejdsmiljøudvalg. Dette udvalg består af den daglige leder, en medarbejder samt to borgere. Der afholdes to til fire møder årligt, hvor der tales om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Leder oplyser, at der fortsat er to ugentlige fælles personalespisninger for bl.a. at styrke sammenholdet. Leder og medarbejderne udtrykker endvidere, at alle deltager i et tæt samarbejde omkring opgaveløsningen og er fordelt med forskellige ansvarsområder.

Kompetencer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Tilbuddets medarbejdere i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad anvender relevante faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets medarbejdere i høj grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets tilgange og metoder i høj grad er forankret i praksis.
- Tilbuddet i høj grad har en kompetenceudviklingsplan der sikrer, at tilbuddet opdateres med de nødvendige kompetencer.

Medarbejdernes uddannelse og kompetencer:

Af oplysninger fremgår det, at medarbejdergruppen aktuelt består af 10 personer inklusive den daglige leder. Dvs. at der er nedgang i medarbejdere samtidig med at der er indskrevet flere borgere i tilbuddet. Dog vurderes det, at timerne i tilbuddet ligges mere koncentreret ved, at de store arrangementer med fester udgår. Samtidig er ikke alle borgere til stede samtidig.

Medarbejdergruppen er sammensat af administrativ, pædagogisk, ernærings- og håndværksmæssige uddannelser/kompetencer. Der er nu ansat to pædagoger.

Det fremgår af oplysninger, at alle medarbejdere uden pædagogisk grunduddannelse har været på værkstedsuddannelse på nær en medarbejder med ganske få ugentlige timer.

Medarbejdernes viden om tilgange og metoder:

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der af faglige tilgange anvendes den neuropædagogiske tilgang og den anerkendende tilgang. Af metoder angives KAT-kassen og den jeg-støttende samtale. Oplyste tilgange og metoder bekræftes af medarbejderne ved interview. Socialtilsynet vurderer, at de oplyste faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til målgruppen.

Den ene pædagogiske medarbejder har været med til at implementere den neuropædagogiske forståelse og tilgang i praksis, er tovholder på den skriftlige dokumentation og på udvikling af handleplaner samt at varetage afholdelse af de to sparringsgrupper, som medarbejderne er opdelt i.

Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever et godt team og arbejdsmiljø og en medarbejdergruppe, som sparrer med hinanden.

Tilbuddet har siden tilsynet i 2022 haft fokus på at tilegne sig viden om den neuropædagogiske tilgang. Medarbejderne oplyser, at den neuropædagogiske tilgang har bidraget til en større faglig forståelse og fælles sprog i medarbejdergruppen. Tilgangen betyder, at man kan tilrettelægge praksis med borgerne på en anden måde, idet man kan drage fordel af den viden, der er om borgerens stærke og svage sider. Medarbejderne kan give mange eksempler på, hvordan man møder borgerne med både den anerkendende tilgang og den neuropædagogisk tilgang, hvilket socialtilsynet også så flere eksempler på ved rundvisning og frokosten, ligesom det kunne høres på de refleksioner, der var under interviewet.

Borgere og medarbejdere fremviste ved tilsynet i 2024 diverse skemaer, manualer og tavler (arbejdsbeskrivelser), som anvendes for at understøtte borgerne i deres arbejdsopgaver og aktiviteter. Det er socialtilsynets indtryk, at de forskellige metoder bidrager til den enkelte borgers selvstændighed og udvikling af kompetencer.

Der anvendes elementer af KAT-kassen med anvendelse af følelser f.eks. sur eller glad. Det fremgår endvidere, at der hver dag pågår jeg-støttende samtaler med borgerne og at disse samtaler er en væsentlig del af indsatsen i tilbuddet.

I medarbejdergruppen arbejdes der også med – i overensstemmelse med tilbuddets værdier -, at borgerne understøttes i at løse opgaver sammen, så de både får mulighed for at udvikle deres kompetencer sammen, men også for at anvende medarbejderressourcerne mest hensigtsmæssigt.

Tilbuddets værdier og formål fremgår af fremsendte vision med følgende fem værdier beskrevet: Stabilitet og tryghed, rummelighed, ordentlighed, humor, samarbejde.

Formålet med værdierne er bl.a. at skabe de bedste forudsætninger for at udvikle og vedligeholde borgernes kompetencer.

Med udgangspunkt i oplysninger fra den daglige leder og i medarbejdernes beskrivelse af hverdagen samt af de pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at tilbuddets værdier i høj grad er forankret i praksis.

Tilbuddets prioritering af kompetenceudvikling:

Det fremgår af fremsendt materiale samt af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der er prioriteret kompetenceudvikling.

I starten af 2025 afholdes anden del af flere temadage/efteruddannelsesdage med psykoterapeut John Zeuthen i neuropædagogik.

I foråret 2025 afholdes temadag. Her bliver emnet pædagogisk ift. et eller flere af de overordnede mål for det fremadrettede § 104 tilbud.

I efteråret 2025 skal afholdes temadag, hvor dagen vil handle om mål for 2026, relevant lovgivning, herunder magtanvendelse og procedurer for dette etc.

En medarbejder er tilmeldt diplomfaget neuropsykologi og neuropædagogik i foråret 2025.

Leder skal på lederkursus omkring kommunikation for ledere i september 2025.

Der afholdes førstehjælpskursus via ZBC, der kommer på Vandrørhjemmet og underviser i efteråret 2025.

Herudover afholdes interne supervisioner samt sparring.

Alle medarbejdere har gennemført en værkstedsassistentuddannelse.

Medarbejderne oplyser, at man altid kan ønske at deltage i kurser/temadage og at der bliver spurgt ind til ønsker til MU-samtaler.

Fysiske rammer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- De fysiske rammer i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats.
- De fysiske rammer i høj grad er velegnede til målgruppen.
- Borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.

- Tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnet til målgruppen.

Borgernes trivsel i de fysiske rammer:

På baggrund af observationer ved tilsynet samt oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere og fremsendt materiale fremgår det, at borgerne overordnede trives i de fysiske rammer og faciliteter, og at de fysiske rammer og faciliteter inde og ude fungerer i forhold til formålet med indsatsen.

Det er socialtilsynet oplevelse, at der løbende er fokus på at optimere de fysiske rammer og faciliteter som vandrerhjem, men også som arbejdsplads for medarbejdere og borgere. Tilbuddet er i proces med at gentænke rammerne for §104.

Ved tilsynet var flere borgere i gang med arbejdsopgaver og aktiviteter rundt omkring på vandrerhjemmet i mindre grupper eller selvstændigt både ude og inde.

De fysiske rammer har en størrelse, hvor borgerne let kan få kontakt med medarbejdere, hvis de har brug for støtte og vejledning ved selvstændige opgaver. Borgerne har ligeledes mulighed for at trække sig til deres samværslokale, det kreative værksted, et mødelokale eller gå en tur i området.

Der opleves en rar atmosfære, og borgerne virker trygge i de fysiske rammer.

Det fremgår af oplysninger, at der ca. hvert andet år afholdes undervisning for medarbejdere og borgere i simpel brandbekæmpelse i tilbuddet, hvor der gennemgås brandveje, brandslukningsudstyr m.v.

Tilbuddets fysiske rammer og faciliteter:

Danhostel Faxe Vandrerhjem er en virksomhed, hvor der året rundt kommer besøgende, overnattende gæster og der afholdes kursus og mødevirksomhed.

Virksomheden med sine fysiske rammer fungerer også som arbejdsplads for medarbejdere og borgere.

Vandrerhjemmet ligger i centrum af Faxe by ved Faxe Kalkbrud og består af flere bygninger med værelser, møde- og konferencelokaler, køkkenfaciliteter, cafe/spiseområde, borgerlokaler, medarbejderrum, kreativt værksted, administration, kontorlokaler og øvrige servicearealer.

Der er flere udearealer, som er tilknyttet vandrerhjemmet.

Virksomheden har løbende fokus på renovering og ombygning af de fysiske rammer og faciliteter. Det største mødelokale er i gang med en makeover, hvor der kommer nyt gulv, bliver malet og sat nyt kursusudstyr ind. Det skal gøre lokalet mere "up to date" og ønsket er fremadrettet også at skifte borde og stole.

Der er etableret 3 kontorpladser på 1 sal i hovedbygningen til medarbejdere samt et mødelokale/depot i det gamle kreative lokale på 1. sal.

Der er etableret en udendørs terrasse med glasværn, og den tidligere rygepavillon er nedlagt og etableres som drivhus.

Andet:

Socialtilsynet bemærker, at det er pågældende kommune, der skal vurdere, om de bygningsmæssige rammer kan anvendes og er godkendt til formålet. Det fremgår af oplysninger, at de fysiske rammer er godkendt til formålet.

Økonomi

Score: 3

Tilsynet forholder sig ikke til tilbuddets driftsøkonomi dvs. budget/regnskab. Fokus i forhold til tilbuddets økonomi er udelukkende vedrørende takstberegning og om denne er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har en gennemskuelig takstberegning.

Økonomi:

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget for 2025.

Takstberegningen er opdelt i henholdsvis § 103 og § 104, hvilket sikrer gennemsigtheden i forhold til beregningsgrundlaget for begge indsatser.

Taksten for § 103 er beregning med udgangspunkt i en belægning på 80 %, mens taksten for § 104 er beregnet ud fra en belægning på 60 %. Taksterne er steget for §§103 og 104 med henholdsvis 7,23 % og 5,40 % sammenlignet med tasterne for 2024, hvilket vurderes at være højere end den alm. prisfremskrivning. Det fremgår af budgettet for 2025, at der budgetteres med en overskudsgrad på 7,96 %. Tilbuddet har oplyst at der er indgået en aftale om med Faxe Kommune om at taksterne fra 2026 fremskrives i henhold til pris- og lønfremskrivingerne fra KL.

4 Vurderingsskema

Socialtilsynene anvender følgende bedømmelsesskala:

Score	Forklaring	Bemærkninger
Score 3: I høj grad opfyldt	Udtømmende opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er ingen mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til alle borgere • Alle elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har ingen bemærkninger til opfyldelsen
Score 2: I middel grad opfyldt	Delvis opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er en del mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har en del bemærkninger til opfyldelsen
Score 1: I lav grad opfyldt	Meget mangelfuld opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne

Socialtilsyn Øst – Tilkøb

Vores opgave er at sikre, at sociale tilbud har den nødvendige kvalitet socialfagligt og pædagogisk.

Vi fører tilsyn som tilkøb. Et tilsyn fra os er altid uvildigt og systematisk, og udføres af fagligt kompetente konsulenter. Afhængigt af opgavens indhold, inddrages medarbejdere med lang og bred praksiserfaring fra det sociale område. Vi er fleksible og har stort kendskab til målgrupperne på det sociale område. Der er kort fra kontakt til opgaveudførelse. I vores tilsyn tager vi udgangspunkt i kvalitetsmodellen, der i forhold til opgaven tilpasses lokale og faglige behov.

Lovgivning

Lovbekendtgørelse 2024 07-03 nr. 909 om serviceloven, § 148a.

Lovbekendtgørelse 2024 07-03 nr. 908 om lov om socialtilsyn, § 3.