

2022

Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn

Tilsyn med Værestedet Cafe Paraplyen

Et årligt anmeldt tilsyn, der vurderer de faglige indsatser og om stedet lever op til de generelle krav med udgangspunkt i:

Tidligere tilsyn

Interview med brugere, frivillige, medarbejdere og ledelse

Socialtilsynets observationer/kontrol

Servicebogen

Lokale politiske forventninger, kvalitetsstandard etc.

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn

Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser

Indholdsfortegnelse

Generel information	4
Den samlede vurdering.....	6
Anbefalinger fra de enkelte temaer	7
Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn.....	7
Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud	7
Vurdering af tema	9
Tema: Selvstændighed og relationer	9
Vurdering af tema	11
Tema: Målgruppe, metoder og resultater	11
Vurdering af tema	13
Tema: Sundhed og trivsel	13
Vurdering af tema	15
Tema: Organisation og ledelse	15
Vurdering af tema	17
Tema: Kompetencer	18
Vurdering af tema	19
Tema: Fysiske rammer	20
Vurdering af tema	20
Tema: Økonomi	21
Vurdering af tema	21
Bilag	24

Generel information

Kontaktoplysninger	Værestedet Cafe Paraplyen Vestergade 4, 4690 Haslev aho@kfum.soc.dk Tlf. 46161000/22163100
Leder	Anette Hougaard
Organisationsform	Uvisiteret værested jf. § 104 i lov om social service Privat – Værestedet Cafe Paraplyen er en del af KFUM's sociale arbejde
Målgruppe	Følgende fremgår af Tilbudsportalen: Alkoholmisbrug, hjemløshed, stofmisbrug Aldersgruppe 18-85 år – 50 pladser Der henvises også til uddybning af målgruppebeskrivelsen på Tilbudsportalen
Dato for tilsyn	D. 19. maj 2022
Tilsynskonsulent	Ann Sibbern Sine Reitz (økonomi)

Opbygning af tilsynsrapporten i de enkelte temaer

Tilsynsrapporten er opbygget ud fra relevante temaer med hovedoverskrifter og er opdelt i underafsnit for at systematisere oplysningerne, der er fremkommet i forbindelse med tilsynsbesøg og sagsbehandling m.v.

Vurderingen er udarbejdet på baggrund af oplysninger i temaafsnit samt oplysninger på Tilbudsportalen, tilbuddets hjemmeside, tidligere tilsyn m.m. Der henvises endvidere til datakilder sidst i rapporten. Temaerne i tilsynsrapporten er opbygget efter samme generiske kvalitetsmodel, som benyttes ved tilsyn hørende under Lov om Socialtilsyn, hvor der i de enkelte temaer indgår en høj, middel eller lav vurdering.

Læsevejledning

Der skal gøres opmærksom på, at ved benævnelse "brugere", er det borgere der anvender værestedet i forskellig grad. Benævnelse "frivillige medarbejdere" anvendes om de brugere, der bidrager med frivilligt arbejde i værestedet men som også kan anvende værestedet som bruger.

Den samlede vurdering

Værestedet Cafe Paraplyen er et uvisteret værested godkendt af Faxe Kommune jf. § 104 i lov om social service.

Socialtilsynet har i 2022 været på tilsynsbesøg, hvorpå socialtilsynet har fulgt op på anbefalinger fra 2021 og udarbejdet enkelte anbefalinger i 2022.

Det er socialtilsynets vurdering, at Værestedet Cafe Paraplyen i høj grad leverer en indsats, der er i overensstemmelse med § 104 i lov om social service og Faxe Kommunes kvalitetsstandard for § 104 i lov om social service, hvor formålet bl.a. er at øge den enkeltes livskvalitet og deltage i sociale fællesskaber.

Det er socialtilsynets vurdering, at Værestedet Cafe Paraplyen bidrager til at forebygge ensomhed ved, at brugerne og de frivillige medarbejdere har mulighed for at indgå i sociale fællesskaber ved at deltage i aktiviteter og/eller arrangementer uden at blive registreret, idet værestedet er et uvisteret tilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at værestedet skaber en ramme – en oplevelse af, at også nye brugere kan komme og føle sig velkommen, og hvor der opleves en stor rummelighed.

I værestedet er der mulighed for at komme som bruger og/eller som frivillig medarbejder og indgå i konkrete opgaver i værestedet.

På baggrund af oplysninger fra ledelse, brugere og/eller frivillige medarbejdere, fremsendt materiale vurderer socialtilsynet, at der ses at være en stor tilslutning til at være en del af værestedet som frivillig medarbejder, hvilket både bidrager til, at de frivillige medarbejdere kan føle sig betydningsfulde, få tildelt et passende ansvar og for nogle frivillige medarbejdere bidrage til, at der skabes en form for arbejdsidentitet, hvilket også har betydning for fællesskabet og samhørigheden i værestedet.

Brugerne/de frivillige medarbejdere motiveres og opfordres til at deltage i aktiviteter/varetagelse af arbejdsopgaver for derigennem at lære vigtigheden i at bidrage til fællesskabet men også opnå en større grad af selvstændighed.

Det er socialtilsynets vurdering, at værestedet med dets daglige tilbud, de mange aktiviteter og arrangementer også kan bidrage til, at brugerne/de frivillige medarbejdere kan spejle sig i hinanden, hvor brugerne/de frivillige medarbejdere kan udvikle forskellige kompetencer, blive motiveret og/eller udfordret til at deltage i noget, som den enkelte ikke har prøvet før og også danne venskaber.

Det er socialtilsynets vurdering, at der ses at være overensstemmelse mellem tilbuddets værdigrundlag, faglige tilgange og metoder og praksis, hvilket kommer til udtryk ved interview af ledelse, de frivillige medarbejdere, brugere, fremsendt materiale, oplysninger på tilbuddets hjemmeside og observationer. Med udgangspunkt i den anerkendende tilgang bliver de frivillige medarbejdere og brugere mødt på en ligeværdig og respektfuld måde, og hvor Værestedet Cafe Paraplyen danner rammen om aktiviteter, hvis formål er bringe indhold i menneskers daglige tilværelse.

Idet værestedet er et anonymt og uvisteret værested arbejdes der ikke med skriftlige pædagogiske handleplaner samt konkrete mål for hverken brugerne og/eller de frivillige medarbejdere, og der kan således ikke effektmåles på den konkrete og individuelle indsats. Der foreligger derfor ikke resultatdokumentation, der kan sandsynliggøre, at værestedets indsats opnår en forventet og positiv effekt.

Værestedets værdi og betydning for brugerne og/eller de frivillige medarbejdere kommer til udtryk på baggrund af deres udsagn, observationer ved tilsynsbesøget samt interview af ledelsen, hvor der udtrykkes stor tilfredshed med værestedet. Ledelsen fører registrering af antallet af brugere, hvorpå der både dagligt og ved deltagelse i arrangementer m.v. generelt

ses at være en jævn og pæn tilslutning.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet indgår i en hensigtsmæssig organisering med en ansvarlig ledelse i forhold til varetagelse af den daglige drift og opgaveløsning. Ledelsen vurderes at have såvel relationelle som faglige kompetencer og formår at koordinere og holde fokus på mangeartede ledelsesmæssige opgaver samtidig med, at der holdes fast i at udøve en diakonal og social indsats.

Det er socialtilsynets vurdering, at ledelsen fremstår faglig kompetent, engageret og prioriterer deltagelse i aktiviteter og samvær med brugerne og de frivillige medarbejdere og på fin vis formår at finde balancen mellem at være initiativtager, støtte og vejlede, men også trække sig.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer og faciliteter understøtter formålet med indsatsen, men hvor den fysiske plads udfordres ved større arrangementer og/eller i hverdagen. Brugerne og de frivillige medarbejdere opleves at trives i de fysiske rammer, som har en central beliggenhed, hvilket gør adgangen til værestedet mere tilgængelig for brugerne og de frivillige medarbejdere men også i samspillet med det øvrige samfund.

Anbefalinger fra de enkelte temaer (2022)

Selvstændighed og relationer

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet fortsat arbejder på at bygge bro mellem værestedet og foreningslivet i kommunen.

Målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet overvejer at slette hjemløshed som primær målgruppe på Tilbudsportalen.

Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn (2021)

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet opdaterer oplysninger på hjemmesiden. Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2022, at hjemmesiden er opdateret.

Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anerkender styregruppens arbejde med visioner for værestedet. Idet der fremgår mange visioner anbefaler socialtilsynet, at styregruppen prioriterer de enkelte visioner og anfører et tidsperspektiv.

Ved tilsynsbesøget i 2021 oplyser ledelsen, at styregruppen har udsat visionsdrøftelse til efter Covid-19.

Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2022, at styregruppen har drøftet visioner ved styregruppemødet i januar 2022.

Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud

Beskrivelse af værestedets indhold

Værestedets åbningstider er ifølge hjemmesiden:

Mandag, tirsdag, torsdag og fredag kl. 9.00-15.00, onsdag kl. 9.00- ca. 19.00 og søndag kl. 9.00-12.00.

Om søndagen er det frivillige medarbejdere, som står for varetagelsen af værestedet med at åbne og lukke.

Ledelsen oplyser, at flere af brugerne er startet med at komme i værestedet og bliver måske efterfølgende frivillige medarbejdere i værestedet og indgår i forskellige arbejdsopgaver,

hvilket kan være med udbringning af mad, som cafeværter eller med forskellige opgaver i køkkenet.

Det kan også være resursestærke frivillige medarbejdere, som tilbyder en indsats f.eks. som chauffør med udbringning af mad eller NADA behandling.

Alle borgere kan komme i værestedet for at købe mad til f.eks. frokost, få en kop kaffe, tilmelde sig en aktivitet m.v. Der produceres både kaffe, tilbydes gratis morgenmad alle dage undtagen lørdag, og der sælges varm mad til frokost og hver onsdag aften, er der fællesspisning i værestedet.

Hver eftermiddag er der kaffe og kage. Aktiviteten blev etableret under den delvise nedlukning grundet Covid-19 men er blevet fastholdt, da ledelsen har erfaret, at det samler brugere og de frivillige medarbejdere.

De frivillige medarbejdere som socialtilsynet har talt med ved tilsynsbesøget fortæller om deres arbejdsopgaver og udtrykker klarhed over arbejdsopgaver og med tider og dage. De frivillige medarbejdere oplever, at der udvises en stor tillid til dem, at de får tildelt et passende ansvar og gerne vil bidrage til værestedet. For nogle af de frivillige medarbejdere er deres deltagelse i værestedet en væsentlig del af deres hverdag, og hvor de føler sig betydningsfulde.

Værestedet har en del madudbringning/catering, hvilket er stigende. Frivillige medarbejdere indgår i produktionen af den varme sammen med den fastansatte deltidsmedarbejder, som er kok og er med at bringe mad ud til borgere. En frivillig medarbejder fortæller, at han kører ca. 1 dag om ugen, og er glad for opgaven. En anden frivillig medarbejder fortæller, at hun gerne ville bidrage med en social indsats, hvor det f.eks. er NADA-behandling. Begge bidrager med noget til værestedet og møder forskellige mennesker.

To frivillige medarbejdere fortæller, at de står for morgenmaden. Den ene har 1 dag om ugen, og den anden deltager med 2 dage om ugen. De fungerer begge godt med deres arbejdsopgaver og deltager også i aktiviteter i værestedet.

Ledelsen oplyser, at det i første omgang er vigtigt, at brugerne bliver trygge ved at komme i værestedet. Hvis en bruger ønsker at have små arbejdsopgaver, tilbydes den enkelte status som frivillig medarbejder og bliver tildelt større eller mindre opgaver tilpasset den enkeltes ønsker, kompetencer og resurser.

Ledelsen vurderer, hvorvidt en bruger kan blive frivillig medarbejder i værestedet. Proceduren er, at man er "føl" hos en anden frivillig medarbejder. Herefter bliver opgaven tilrettet den enkelte. Der er udarbejdet konkrete arbejdsbeskrivelser, som løbende opdateres.

En frivillig medarbejder kan godt siges op/ophøre med funktion som frivillig, hvis der opleves en uhensigtsmæssig adfærd også over for de øvrige brugere. Der er klare regler for dette, som italesættes overfor de frivillige medarbejdere, men som ikke er nedskrevne.

Der er udarbejdet en medarbejderhåndbog til de frivillige medarbejdere.

Både ledelsen og de frivillige medarbejdere har tidligere udtalt, at de ikke oplever, at de frivillige medarbejdere har en anden status i værestedet og/eller har mere indflydelse.

Der er ca. 50 frivillige medarbejdere tilknyttet værestedet.

Ledelsen oplyser endvidere, at såfremt der er brugere, som har brug for støtte i forbindelse med arbejdsmarkedets krav/skoleforløb m.m., tilbydes den enkelte bruger støtte, dialog, motivation for fastholdelse/gennemførelse af den iværksatte indsats, i det omfang det er muligt. De forsøger at motivere brugerne/de frivillige medarbejdere i den retning, som arbejdsmarkedet også stiller krav om ved at forsøge at fastholde normalitetsbegreber som krav, retorik og adfærd. Der forsøges at støtte og fastholde brugerne i de kommunale tiltag, som nogle af brugerne indgår i. Vigtigheden ligger i at være tro mod systemet, men på brugernes præmisser og her turde spørge ind til, hvad der rører sig hos den enkelte bruger/frivillige medarbejder.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning vedr. beskæftigelse og/eller aktiviteter

Cafe Paraplyen er et uvisiteret værested, og der er herved ikke krav om dokumentation. Ledelsen bekræfter, at der ikke dokumenteres med mål og opfølgning af mål. Ledelsen beskriver, at der i forhold til de frivillige medarbejdere eksplicit arbejdes med mål og aftaler vedrørende konkrete arbejdsopgaver, hvilket bliver tilrettelagt i samarbejde med den enkelte frivillige medarbejder, og der følges løbende op med den enkelte i forhold til, hvordan det fungerer med arbejdsopgaver og/eller eventuelle nye handleanvisninger, og om der er behov for at justere opgaver.

Oplysninger om værestedets fokus på det omgivende samfund

Ledelsen oplyser, at der bl.a. samarbejdes med handelsstandsforeningen omkring forskellige årlige arrangementer i byen, hvor brugerne og de frivillige medarbejdere deltager. Handelsstandsforeningen donerer bl.a. også gaver i forbindelse med Paraplybanko i værestedet.

Den lokale bager donerer morgenbrød hver morgen.

Der samarbejdes med virksomheden Nordlie food, som er en lokal virksomhed, hvor værestedet får doneret varer, som også gives til brugerne.

Et husorkester har været på besøg og spillet musik, hvilket også er et frivilligt initiativ.

Kirken og KFUM's Sociale Arbejde har i sin tid initieret samarbejdsaftalen med kommunen, og selvom der ikke er et formaliseret arbejde, forsøger man at støtte op omkring hinandens arbejde. Der kommer også netværksmedarbejdere fra kommunen sammen med borgere og introducerer dem til værestedet. Der er et samarbejde med kirken i Haslev, som også har afholdt flere arrangementer til fordel for værestedets diakonale og sociale arbejde.

Ved salg af frokost og aftensmad kommer der borgere og køber mad, nogle bliver og spiser andre får maden leveret.

Værestedet har flere aktiviteter og arrangementer udenfor værestedet.

Ledelsen har fokus på at prioritere synliggørelse og vidensdeling af værestedet, og at borgere skal føle sig velkommen i værestedet, derfor er det også vigtigt, at der sikres ordentlighed både visuelt men også i samværet med brugerne/de frivillige medarbejdere.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at værestedets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfulde arbejdsopgaver og aktiviteter for brugerne og de frivillige medarbejdere.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i lav grad opstiller mål, følger op og dokumenterer individuelle mål i forhold brugerne/de frivillige medarbejders arbejdsopgaver.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad prioriterer brugerne/de frivillige medarbejders inklusion med det omgivende samfund.

Tema: Selvstændighed og relationer

Oplysninger om værestedets arbejde med at styrke brugerne/de frivillige medarbejders kompetencer i forhold til sociale relationer og selvstændighed

Det fremgår af både opslag i værestedet, på hjemmesiden, årsrapport og ledelsesberetning fra 2021 samt diverse referater fra styregruppemøder, personalemøder og brugermøder, at der iværksættes mange relevante og forskellige aktiviteter/arrangementer både i- og ud af huset.

Det fremgår af oplysninger, at værestedet har modtaget flere donationer, hvilket muliggør at mange af aktiviteterne/ture er gratis at deltage i, hvilket giver brugerne/de frivillige medarbejdere mulighed for at deltage i ture, som de grundet økonomi ellers ikke vil kunne deltage i.

Ledelsen oplyser, at fokus på aktiviteterne bl.a. skyldes, at brugerne/de frivillige medarbejdere ikke kommer andre steder på grund af økonomi, og nogle af brugerne/de frivillige medarbejdere ikke kan rummes andre steder. Aktiviteterne er der fordi, at flere af brugerne/de frivillige medarbejdere ikke har mulighed for ellers at deltage i arrangementer, ture m.m., men også for at skabe relationer mellem brugerne/de frivillige medarbejdere. Der tænkes også i, at aktiviteterne skal ramme forskellige målgrupper.

Da værestedet også har fået del i Socialstyrelsens Covid 19-pulje, har dette også bidraget med mulighed for flere ture og arrangementer i 2022. Ledelsen oplyser, at det har været godt, men at der også kan mærkes en vis "mæthed" hos flere brugere, frivillige medarbejdere og ledelsen, hvilket også handler om at finde en hensigtsmæssig balance af tilbud resten af året. Ledelsen oplever, at de på turene f.eks. Bornholm oplever brugerne/de frivillige på en anden måde, der bliver rykket grænser og fællesskabet forpligter, hvilket kan være udfordrende for flere. Ledelsen er på og til stede og bruger mange resurser på at få den enkelte men også fællesskabet til at fungere.

Af faste aktiviteter er der tilbud om NADA, walk and talk, morgenmad og eftermiddagskaffe og kage. Strikkeklubben er genoptaget i foråret 2022. "Præstens hjørne" er et fast arrangement om måneden samt biograftur.

I 2022 har der hver måned været tilbud om 1-2 heldagsture f.eks. til Korsør, skovtårnet, Nyvang eller brugertur til Bornholm. Der afholdes banko, sommer og julearrangement. Der er tilbud om Paraplyaften i kirkehuset, samtaleformiddage med biskop.

KFUM sociale arbejde afholder også arrangementer, hvor brugerne/de frivillige medarbejdere kan deltage f.eks. KFUM cuppen, hvor alle KFUM's institutioner mødes og dyster i teambuilding aktiviteter.

Landsforeningen for væresteder har årlige arrangementer, men der har ikke i værestedet været tilslutning for deltagelse udover den årlige dag, hvor der samles affald.

Ledelsen har tidligere oplyst, at der har været arbejdet på at skabe en større kontakt mellem værestedet og foreningslivet i kommunen, hvilket fortsat er aktuelt men sat lidt i bero.

Af fremsendt materiale og af oplysninger fra ledelsen opleves der generelt en fin tilslutning til ture/arrangementer med et gennemsnit på min. 20 brugere/frivillige medarbejdere pr. gang.

I værestedet tilbydes gældsrådgivning, retshjælp og konfliktmægling hver uge, hvilket kan aftales med den konkrete borger, at det kan foregå i værestedet. Ledelsen oplever, at det bliver anvendt, og at det gør en forskel, at det kan foregå i værestedet.

Ledelsen oplyser, at ca. 4-5 anvender dette om ugen ved fysisk fremmøde. Udover dette er der telefoniske henvendelser.

Der samarbejdes med dyreværnets mobile enhed "Frynsekliviken", som også kommer forbi værestedet.

Socialtilsynet har ved tilsynsbesøget deltaget i morgenmad med deltagelse af ca. 7-8 brugere, "præstens hjørne" med deltagelse af ca. 7-8 brugere, frokost med deltagelse af ca. 10 brugere og NADA med deltagelse af ca. 10 brugere. Ledelsen oplyser, at der har været mere fokus på at reklamere for NADA, som også er gratis for også at tiltrække nye brugere og/eller gøre opmærksom på værestedet. Ved observation af NADA var der flere nye brugere, som ikke havde deltaget i øvrige aktiviteter. Ved deltagelse i "præstens hjørne" var der tale om en forholdsvis fast gruppe. I "præstens hjørne" var temaet lugtesansen, der blev læst digte op, spørgsmål til hver deltager med fælles drøftelse og en salme. Det er samme præst som deltager, og som også kender flere af brugerne og omvendt.

Ved socialtilsynets deltagelse i aktiviteter observeres løbende nye relationerne og samvær afhængig af aktiviteter, nye kommer til, nogle går og enkelte kommer igen.

Der opleves en god atmosfære og respekt imellem alle i værestedet.

Nogle kommer fast og får den varme mad i selskab med andre. 2 ældre fortæller, at de er enlige og kommer i værestedet og får den varme frokost, da maden er god, og de kan spise den sammen med andre. Det er socialtilsynets indtryk, at de fleste har et kendskab til hinanden.

Forud tilsynsbesøget havde værestedet lige været på tur til Bornholm, hvor ca. 30 brugere/frivillige medarbejdere deltog. Turen fyldte meget med samtaler om sjove og gode oplevelser.

Det er socialtilsynets indtryk, at resurserne hos brugerne/de frivillige medarbejdere er forskellige, og der ses at være forskellige grupperinger, hvilket respekteres og fungerer. Brugere/de frivillige medarbejdere giver udtryk for, at samværet er godt, der etableres venskaber og man hjælper hinanden.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning vedr. selvstændighed og relationer

Cafe Paraplyen er et uvisiteret værested, og der er herved ikke krav om dokumentation.

Ledelsen bekræfter, at der ikke dokumenteres med mål og opfølgning af mål.

På baggrund af oplysninger fra ledelsen, brugere, frivillige medarbejdere og observationer ved tilsynsbesøget er det socialtilsynets indtryk, at der både på individ- og gruppeplan arbejdes med brugerne/de frivilliges selvstændighed og relationer, idet der løbende pågår drøftelser om, hvordan man er sammen, der etableres venskaber mellem brugerne og/eller frivillige, og der kan forekomme individuelle samtaler om relationer. Samtidig er en væsentlig del af tilbuddets indsats også at skabe succesoplevelser for brugerne/de frivillige medarbejdere f.eks. ved at brugerne kan indgå i konkrete arbejdsopgaver, hvilket også bidrager til at styrke borgernes selvstændighed.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad har opmærksomhed på brugerne/de frivillige medarbejders selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad støtter brugerne/de frivillige medarbejdere i deres relationer og sociale kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i lav grad arbejder systematisk med mål der omhandler sociale kompetencer og selvstændighed.

Tema: Målgruppe, metoder og resultater

Oplysninger om værestedets målgruppe, faglige tilgange og metoder

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget drøftet målgrupper på Tilbudsportalen samt brugergruppen af værestedet.

Ledelsen oplyser, at der ikke er sket ændringer i værestedets målgruppe, men at valgte målgrupper på Tilbudsportalen ikke er de primære målgrupper. Ledelsen oplever her udfordringer i forhold til afkrydsning på Tilbudsportalen. Der er brugere af værestedet med alkoholmisbrug og stofmisbrug, som også er angivet på Tilbudsportalen, dog ses disse brugere som oftest ikke i deres massive misbrugsperioder. Dette vurderes at skyldes, at brugerne i disse perioder søger lignende relationer, eller at deres funktionsniveau herved er nedsat og betyder isolation til følge.

Ofte ses brugere med misbrug sidst på måneden, hvor de kommer og deltager i fælles morgenmad.

Der opleves ikke umiddelbart brugere med hjemløshed.

Der kan også komme brugere, som har forskellige psykiske udfordringer. Ledelsen beskriver, at fælles for brugerne af værestedet er *ensomhed*, hvilket måske i højere grad betegner værestedet som en social cafe.

Ledelsen har estimeret en bruttogruppe på ca. 150 brugere årligt, og vurderer at have kontakt med ca. 50 brugere dagligt.

Ledelsen, en af de frivillige medarbejdere samt en bruger fortæller, at det primært er midaldrende og ældre borgere, som kommer i værestedet. En bruger fortæller endvidere, at han er kommet i værestedet igennem flere år, og at målgruppen har ændret sig over tid. Han kommer selv i værestedet, da han kan lide fællesskabet og brugergruppen, og at det er de samme medarbejdere/ledelse, som er gennemgående. Der er ikke skift/rotering af medarbejdere/ledelse, hvilket har stor betydning for ham. Hverdagen er forudsigelig.

Brugere har også tidligere nævnt, at der godt kan være fordomme omkring værestedet, indtil man kommer og besøger det, og finder ud af, hvad det er.

Ledelsen oplyser endvidere, at der blandt de ældre og udsatte borgere, resursetærke og mindre resursetærke opstår et møde, hvor der kan foregå en spejling, hvor bl.a. venskaber og sociale kompetencer udvikles, hjælp tilbydes og der opleves en gensidig accept af hinanden.

Ledelsen oplyser, at der også engang i mellem kan være enkelte børn, som deltager i en aktivitet sammen med deres forældre eller bedsteforældre. Ledelsen oplever, at værestedet godt kan rumme dette, idet der er krav om, at børn altid skal følges med en voksen, og at det er forældrene/bedsteforældrene, som skal påtage sig ansvaret for deres barn/børn, hvilket de også gør. Ledelsen har ikke oplevet udfordringer med dette, og fornøjelsen/glæden deles også med de andre brugere/frivillige medarbejdere. Ledelsen oplyser, at der tidligere har været indhentet børneattester hos de frivillige medarbejdere, hvilket ikke gøres mere, idet der ikke er arrangementer/aktiviteter for børn. Dette drøftes også løbende i KFUM regi.

Ledelsen oplyser, at der arbejdes med et afsæt i følgende faglige tilgange og metoder, hvilket også fremgår af Tilbudsportalen:

Den anerkendende tilgang, de små skridts metode, den motiverende samtale (MI), den værdsættende samtale (appreciative inquiry).

Ved spørgsmål om ledelsen bliver inspireret til at erhverve sig ny viden om metoder og tilgange fremgår det, at de bl.a. løbende sparrer med andre væresteder. Seneste viden om metoder er om low arousal.

Socialtilsynet vurderer, at faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til målgruppen, og at ledelsen også kan redegøre for valg af tilgange og metoder.

Der henvises også til tema – kompetencer.

Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning

Idet tilbuddet er et uvisiteret værested, bliver der ikke af visiterende kommune opstillet individuelle mål for den enkelte bruger/frivillig medarbejder, og derfor udarbejder værestedet ikke delmål eller dokumenterer på opfølgning af individuelle mål og resultater.

I stedet for at udarbejde mål i samarbejde med den enkelte frivillige medarbejder udarbejdes der i stedet en arbejdsbeskrivelse, som der løbende følges op på.

Jf. Tilbudsportalen har tilbuddet beskrevet det således:

Vi sætter uformelle mål i samarbejde med den enkelte frivillige.

Ved frivilligheds- samtalen aftales, hvilken aktivitet der skal deltages i.

Ansatte mødes jævnligt for at drøfte mål/ erfaringer med den sociale indsats, og de ansatte prioriterer her, når der er særlige opgaver m.h.t. til udsatte brugere. Ansatte mødes med frivillige dagligt og på et månedligt personalemøde. Her drøftes erfaringer, uformelle mål og udvikling.

De frivillige medarbejders arbejdsopgaver er fleksible, detaljen om forventninger og særhensyn til den enkelte er noget ledelsen, og de øvrige frivillige medarbejdere er vidende om, idet de kender hinanden.

Ledelsen ønsker at fortsætte praksis som hidtil med vagtplaner, hvor der foreligger en liste over de frivillige medarbejdere med en kort beskrivelse af den enkelte medarbejder, og hvad personen indgår i af arbejdsopgaver.

Socialtilsynet er oplyst om, at værestedet anvender "One-Drive" som kommunikations- og dokumentationssystem i forhold til de få oplysninger, der er omfattet af Datatilsynets rammer for personhenførbare oplysninger. Ledelsen oplyser, at "One-Drive" er godkendt af Datatilsynet.

Socialtilsynet bemærker fortsat, at ledelsen bør være opmærksom på, at der i værestedet kan være opbygget en del "tavs viden" i en kultur, hvor der tages daglige individuelle hensyn, hvilket fungerer godt for alle, men samtidig også kan gøre det sårbart, idet viden om de enkelte frivillige medarbejdere tilhører enkelte personer.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i middel grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad formår at skabe sammenhæng mellem målsætning, målgruppe og metoder.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad anvender relevante metoder og tilgange.

Socialtilsynet vurderer, at brugerne og de frivillige medarbejdere i høj grad trives og udvikles som et resultat af værestedets metoder og tilgange.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i lav grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i lav grad benytter resultatdokumentation til at synliggøre og forbedre værestedets indsats.

Tema: Sundhed og trivsel

Oplysninger om brugerne og de frivillige medarbejderes trivsel i værestedet

Brugere og frivillige medarbejdere giver udtryk for, at de føler sig velkommen i værestedet. Flere af brugerne/de frivillige medarbejdere kommer jævnligt og oplever en god stemning, får venskaber og man hjælper hinanden.

Socialtilsynet har også ved dette tilsynsbesøg adspurgt brugere/de frivillige medarbejdere, hvorvidt de kan pege på områder, der kan forbedres og/eller udvikles. Der peges på, at de fysiske rammer godt kan opleves at begrænse aktiviteter, men ellers er de generelt tilfredse med værestedet.

Oplysninger om brugerne/de frivillige medarbejderes indflydelse på beslutninger vedr. sig selv og hverdagen i værestedet

Der afholdes kontinuerligt brugermøder, hvor der sker inddragelse af brugerne/de frivillige medarbejdere med f.eks. aktiviteter, ture og arrangementer.

Der afholdes også personalemøde for de frivillige medarbejdere, hvor de frivillige medarbejdere inddrages i planlægning og afholdelse af aktiviteter og arrangementer. På baggrund af udtalelser fra brugere og frivillige medarbejdere, er det socialtilsynets indtryk, at brugere og de frivillige medarbejdere oplever medbestemmelse omkring aktiviteter, arrangementer og arbejdsopgaver.

Oplysninger om værestedets viden og indsats vedrørende brugerne og de frivillige medarbejderes fysiske og psykiske mentale sundhed

Værestedet er ikke længere omfattet af Covid-19 restriktioner. Der er fortsat fokus på hygiejne i håndteringen af de frivillige medarbejderes opgaver, hvor arbejdsbeskrivelser følges.

Værestedet har løbende fokus på sundhedsfremmende aktiviteter som rygestop, NADA og tilbud om ugentlige gåture. Der har f.eks. også været orientering om tandplejemuligheder for udsatte og økonomisk trængte.

I 2021 havde værestedet fokus på "kostskolen" med sund kost og levestil, hvor flere brugere/frivillige medarbejdere deltog.

Ledelsen udtaler, at der generelt er fokus på brugerne og de frivillige medarbejders trivsel, hvilket både foregår mellem brugerne, de frivillige medarbejdere, ledelsen og de faste medarbejdere. Ledelsen udtaler, at de oplever, at flere af brugerne ikke har et netværk med mindre, at det er i værestedets regi, da de ikke føler sig accepteret og inkluderet.

Ledelsen oplyser, at der er en opmærksomhed rettet mod minimering af ensomhed og isolation, også hvis brugere/frivillige medarbejdere ikke har været i værestedet i en periode. Ledelsens samarbejde med bl.a. gadeplansmedarbejdere fra kommunen gør, at man herigennem forsøger at følge op på fraværende brugere og deres trivsel.

Ledelsen oplyser endvidere, at de forsøger at være opmærksomme på brugerne/de frivillige medarbejders generelle helbredsmæssige forhold, og brugerne og de frivillige medarbejdere opfordres til at kontakte relevante sundhedsinstanser eventuelt med støtte fra ledelsen. Kommunens gadeplansteam bestående af en socialrådgiver og en sygeplejerske kommer regelmæssigt forbi, hvor brugerne og de frivillige medarbejdere herigennem også har mulighed for en samtale.

Oplysninger om værestedets viden heraf forebyggelse og håndtering af magtanvendelser

Idet værestedet er et uvisiteret værested jf. § 104 i lov om social service er der ikke lovhjemmel til, at der må foretages magtanvendelser.

Ledelsen oplyser, at de har kendskab til magtanvendelsesreglerne, og oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser.

Oplysninger om værestedets viden heraf forebyggelse og håndtering af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd

Ledelsen oplyser, at der ikke har været eksempler på vold, overgreb eller grænseoverskridende adfærd siden sidste tilsynsbesøg.

Dette bekræftes også af de frivillige medarbejdere, som socialtilsynet har talt med ved tilsynsbesøget.

På personalemødet drøftes det, hvis der har været episoder eller svære oplevelser. Ledelsen forsøger også at vejlede/forberede de nye frivillige medarbejdere på eventuelle situationer, som kan opstå.

Ledelsen, de frivillige medarbejdere og brugere udtrykker, at der generelt opleves en god tone, hvilket også blev observeret ved tilsynsbesøget, hvor de frivillige medarbejdere og brugerne også udviser omsorg og interesse for hinanden.

Ledelsen oplyser, at de er opmærksomme på, hvordan de frivillige medarbejdere indgår i opgaverne uden at påtage sig en bestemmende rolle, hvor ledelsen sparrer og vejleder. Idet ledelsen har kendskab til de frivillige medarbejdere vælges også, hvem der kan varetage opgaverne, hvis f.eks. ledelsen ikke er tilstede for at undgå konflikter mellem brugere og frivillige medarbejdere. Samtidig er det også en prioritering af ledelsen, at de frivillige medarbejdere ikke skal påtage sig det ansvar.

Ledelsen beskriver, at de er opmærksomme på eventuelle konflikter og forsøger herved at tage konflikten i opløbet ved at få en afsides snak med den pågældende bruger. Det kan både være, hvis en bruger eller frivillig medarbejder udviser en uhensigtsmæssig adfærd, eller hvis der drikkes alkohol på matriklen. Dette blev også observeret ved tilsynsbesøget, hvor ledelsen næsten ubemærket tog hånd om en situation med en bruger.

Ledelsen oplyser, at fokus på konflikthåndtering og kommunikation for de frivillige medarbejdere ved afholdelse af internat i efteråret, udspringer af et ønske fra de frivillige medarbejdere, da der har været italesat klikedannelse. Socialtilsynet oplever, at ledelsen flere gange italesætter og er opmærksomme på, at gøre op med klikedannelse og en tendens til

lukkede grupper både ved samvær i værestedet med faste og reserverede pladser ved f.eks. morgenmad men også ved faste aktiviteter, for at alle skal føle sig inkluderet i fællesskabet.

Landsforeningen for væresteder har defineret samværsregler, som hænger synligt i værestedet, hvor det fremgår, hvad der tolereres af opførsel. Ud fra dette foretages der også en individuel vurdering på baggrund af værestedets værdisæt, idet de frivillige medarbejdere og brugerne også er forskellige. Her bliver det således værestedets værdigrundlag og regler og ikke ledelsens, som skal efterleves af alle.

Der er for medarbejderne og de frivillige udarbejdet retningslinjer og en kriseberedskabsplan.

Der henvises også til tema – kompetencer.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at brugerne og de frivillige medarbejdere i høj grad trives i værestedet.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad understøtter brugerne og de frivillige medarbejders selv- og medbestemmelse.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad prioriterer brugerne og de frivillige medarbejders muligheder for at kommunikere ønsker og behov.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad har en daglig praksis, der afspejler respekt for borgernes selvstændighed og integritet tilpasset målgruppens og den enkeltes forudsætninger.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad understøtter brugerne og de frivillige medarbejders fysiske og mentale sundhed og trivsel.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad har kendskab til reglerne vedrørende magtanvendelser.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

Tema: Organisation og ledelse

Oplysninger om værestedets organisering

Værestedet Cafe Paraplyen drives af KFUM's Sociale Arbejde, hvis formål er at yde en diakonal og social indsats på folkekirkelig grund der, hvor der er behov.

Cafe Paraplyen består af en styregruppe med 9 medlemmer inklusiv den daglige leder og souschef af værestedet heraf en repræsentant for de frivillige, som er udpeget af de frivillige medarbejdere, 2 medlemmer udpeget af Haslev menighedsråd og 4 medlemmer, som er udpeget af KFUM's Sociale Arbejde.

Det fremgår af referat fra styregruppemøde i februar 2022, at der er sket en udskiftning i styregruppen.

Ledelsen oplyser, at der ved en ledig plads i styregruppen drøftes behovet, menneskesynet og de faglige kompetencer.

Ledelsen oplyser, at der opleves en arbejdende bestyrelse, som indgår i et samarbejde med udgangspunkt i KFUM's Sociale Arbejdes værdigrundlag, der herved sætter rammerne for værestedets daglige drift og strategiske udvikling.

Ledelsen oplever et godt samarbejde med medlemmerne i styregruppen, og at styregruppen anerkender og bakker op om ledelsens arbejde. Medlemmerne af styregruppen er repræsenteret med forskellige kompetencer og bidrager med viden, erfaring og har en aktiv og deltagende rolle i værestedets drift og indgår i en fordeling af opgaverne.

Socialtilsynet bemærker, at der i referat fra styregruppemøde også drøftes afstemning af forventninger til styregruppens deltagelse og arbejde.

Der er fremsendt seneste referater fra afholdte styregruppemøder, hvor der bl.a. er faste punkter som orientering fra Faxe Kommune, KFUM's Sociale Arbejde, frivilligruppen, ledelsen, økonomi, styregruppen samt afholdelse af kommende arrangementer.

Der afholdes ca. 4 styregruppemøder om året.

Styregruppen har drøftet visioner på et styregruppemøde d. 13. januar 2022. Det fremgår her, at der vil være fokus på tre emner heraf – etablering af støtteforening, kursus for frivillige og de fysiske rammer.

Målet med støtteforeningen er at skabe et større netværk, flere ambassadører og en større lokal forankring. Støtteforeningen er under etablering.

Der henvises også til tema – kompetencer og tema – fysiske rammer.

Oplysninger om ledelsen kompetencer og uddannelse

Ledelsen består af en daglig leder og en souschef, som er uddannet henholdsvis socialrådgiver og pædagog, begge erfaring med målgruppen. Socialtilsynet har tidligere modtaget oplysninger om ledelsens uddannelse og kompetencer.

Socialtilsynet oplever fortsat en ledelse, som har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet, og som besidder et stort engagement og indlevelse i omtale af og samvær med brugerne og de frivillige medarbejdere. Frivillige medarbejdere udtaler, at de oplever en ledelse, som udviser respekt og prioriterer tid til at være sammen med dem og brugerne af værestedet.

Ledelsen har oparbejdet et stort kendskab til brugerne og de frivillige medarbejdere, hvor støtte og vejledning i forhold til, hvad der optager brugerne og de frivillige medarbejdere er en del af hverdagen i værestedet og samværet, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at der også kan spørges ind til private/hjemlige forhold.

Det er socialtilsynets oplevelse, at ledelsen formår at have fokus på en forholdsvis stor palet af forskellige ledelsesmæssige opgaver samtidig med, at der opleves en bevidst prioritering i forhold til at være synlig, tilgængelig og deltagende i værestedet og i samværet med brugerne og de frivillige medarbejdere, hvilket også kan være nødvendigt i forhold til værestedets resurser og for at kunne imødekomme brugerne og de frivillige medarbejders behov og mulighed for støtte, vejledning og en samtale, hvis der er behov for det.

Ledelsens overordnede fokus er brugerne, de frivillige medarbejdere, samarbejde med styregruppen, KFUM's Sociale Arbejde, kommune, øvrige samarbejdspartnere og søgning af donationer. Leder oplyser, at det kræver en stor fleksibilitet fra ledelsen at kunne nå omkring det hele, hvilket også kan være resursekrævende, når de kun er få medarbejdere.

Oplysninger om sparring og supervision for ledelse og medarbejdere/de frivillige

Det fremgår af oplysninger på Tilbudsportalen, at der tilbydes ekstern supervision.

Ledelsen oplyser, at de ikke modtager supervision. Dette har været drøftet med styregruppen, og der er nu sat midler af til supervision.

Ledelsen oplyser endvidere, at de løbende sparrer med hinanden. Ledelsen har indført en fast mødedag om måneden, hvor der afholdes ledermøde.

Socialtilsynet er oplyst om, at den daglige leder har kontakt med en coach vedrørende faglig sparring, og der er mulighed for, at ledelsen kan sparre med kollegaer via KFUM's Sociale Arbejde og med styregruppen. Møderne afholdes ved fysisk fremmøde en gang om året og øvrige møder afholdes virtuelt.

Ledelsen i værestedet deltager også i responsgrupper, hvor de på skift mødes med andre ledere, hvor udveksling af erfaringer og inspiration er på dagsordenen.

Som udgangspunkt gives informationer og orientering til medarbejdere og frivillige ved personalemøder. Personalemøderne afholdes hver anden måned. Der er fremsendt referater fra

seneste afholdte personalemøder. Ved personalemøderne drøftes bl.a. vagtplan med de frivillige, nye frivillige, ugentlige aktiviteter, praktiske opgaver, nyt fra styregruppen, afholdte og kommende arrangementer samt opdatering af arbejdsbeskrivelser.

Der afholdes ligeledes brugermøder 3-4 gange om året. Værestedet er repræsenteret i Udsatterrådet i Faxe Kommune, hvor der bl.a. tales om Udsatterrådets arbejde, information om tandpleje, borgerrådgiver, åbningstider, aktiviteter og arrangementer.

Oplysninger om værestedets normering

Ledelsen udtrykker, at borgernes behov først og fremmest prioriteres. Deres arbejdsdag tilrettelægges med udgangspunkt i brugerne/de frivillige medarbejderes behov for samtale, støtte og vejledning, blot fysisk tilstedeværelse og tilgængelighed samt deltagelse i aktiviteter og arrangementer. Ledelsen udtaler endvidere, at de så vidt muligt prioriterer begges tilstedeværelse for at få hverdagen til at fungere med brugerne, aktiviteter m.m. De administrative opgaver må derfor ofte udskydes. Eksempelvis har ledelsen også lige deltaget i en brugertur til Bornholm.

Socialtilsynet oplever ved tilsynsbesøget en tilgængelig ledelse, som også deltager aktivt i aktiviteter og samvær med brugerne og de frivillige. Dette bekræftes også af frivillige medarbejdere, som også roser ledelsen for deres engagement. Ledelsen nævner bl.a., at de ved aktiviteter og arrangementer generelt oplever en større brugerdeltagelse, hvis de deltager fremfor, at frivillige medarbejdere står for og deltager i aktiviteten.

Oplysninger om personalegennemstrømning og sygefravær

Ledelsen oplyser, at sygefraværet er lavt, og at personalegennemstrømningen er 0 %. Det fremgår af medarbejderhåndbogen og af oplysninger fra ledelsen, at der ønskes et sundt og trygt arbejdsmiljø for alle. Alle medarbejdere skal følge ledelsens henstillinger, ligesom det forventes, at man holder sig orienteret om sikkerhedsforskrifterne.

Af sikkerhedshensyn må ingen medarbejdere være alene i caféen åbningstiden. Der skal som minimum være 2 medarbejdere/frivillige til stede.

Ledelsen arbejder for, at indholdet i og betingelserne for arbejdet giver de bedste muligheder for et godt psykisk arbejdsmiljø, hvor fokus er, at medarbejderne ikke udsættes for fysiske eller psykiske overgreb f.eks. vold, trusler, misbrug, chikane eller mobning.

Den daglige omgang med hinanden skal være præget af respekt og tolerance, både verbalt, fysisk, psykisk og kulturelt, hvilket italesættes af ledelsen i samvær med brugerne og de frivillige medarbejdere.

På personalemøderne opfordres medarbejderne desuden til at dele evt. oplevelser, der kan påvirke arbejdsmiljøet negativt.

Der afholdes medarbejderudviklingssamtaler i form af GRUS (grupper), hvor arbejdsfunktionerne, trivsel m.m. drøftes ud fra en i forvejen fastsat ramme. Det tilstræbes, at samtalerne afholdes årligt, hvilket bekræftes af de frivillige og ledelsen.

Det fremgår af oplysninger fra ledelsen, at der har været afholdt GRUS-samtaler.

Enkelte frivillige – med meget selvstændige og isolerede opgaver deltager ikke. Ledelsen har særligt fokus på det psykiske arbejdsmiljø i grupperne samt inklusion af de svageste.

Socialtilsynet er oplyst om, at der udføres APV, seneste APV er fra 2020.

Det fremgår af oplysninger fra ledelsen, at det fysiske arbejdsmiljø drøftes på personalemøder med de frivillige. Her spørges ind til, om der opleves uhensigtsmæssigheder i caféen/forbedringer m.m.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.

Socialtilsynet vurderer, at værestedets organisering i høj grad har fokus på den strategiske udvikling.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i høj grad prioriterer tilgange og tiltag der medvirker til trivsel for medarbejdere og de frivillige.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad prioriterer supervision for ledelsen.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad prioriterer resurser, som kan imødekomme brugerne/de frivillige medarbejders behov for kontakt, støtte og vejledning.

Socialtilsynet vurderer, at værestedet i høj grad møder brugerne og de frivillige medarbejdere med respekt for den enkeltes behov, forudsætninger og retssikkerhed.

Tema: Kompetencer

Oplysninger om værestedets værdigrundlag samt faglige tilgange og metoder

Socialtilsynet har ved tidligere tilsyn modtaget cv og ansættelsesbeviser for den daglige leder, stedfortræder og kokken. Heraf fremgår uddannelse og formelle kompetencer. Der er ansat 4 medarbejdere – 1 leder, 1 souschef (begge på fuld tid), 1 deltidskok og 1 rengøringsassistent 6 timer om ugen.

Den daglige leder oplyser, at medarbejderne skal være medlem af folkekirken ved ansættelsen.

Socialtilsynet er orienteret om, at de frivillige medarbejdere, som varetager den juridiske og økonomiske rådgivning samt konfliktmægling, som tilbydes i værestedet ligeledes har relevante kompetencer.

Socialtilsynet er ligeledes orienteret om, at de frivillige medarbejdere, der arbejder i produktionskøkkenet har taget i alment fødevarehygiejne kurser.

Der er ca. 50 frivillige medarbejdere. Ledelsen oplyser, at der kan være stor forskel på de frivilliges resurser, hvorpå opgaver tilpasses.

Socialtilsynet har med ledelsen drøftet værdigrundlaget og dermed den diakonale og sociale indsats. På tilbuddets hjemmeside fremgår det, at værdigrundlaget for Cafe Paraplyen er det kristne menneskesyn. Tilbuddet er åbent for alle, men henvender sig først og fremmest til borgere, der er psykisk og socialt udsatte, og som har brug for at komme et sted, hvor de bliver mødt på en ligeværdig og respektfuld måde.

Det betyder, at der arbejdes ud fra et positivt menneskesyn og en tro på, at den enkelte har kræfter og resurser til at bibringe sig selv og fællesskabet noget værdifuldt.

Ledelsen oplyser, at værestedet handler om at kunne udvise næstekærlighed, rummelighed og imødekommenhed, – at nye skal kunne føle sig velkommen.

Det er socialtilsynets oplevelse, at tilbuddets værdigrundlag også er det, som brugerne/de frivillige mødes med i praksis.

Ledelsen oplyser, at der ikke er ændringer i forhold til oplyste faglige tilgange og metoder, som angives på Tilbudsportalen.

Ledelsen kan på fin vis redegøre for tilbuddets faglige tilgange og metoder, og hvordan disse anvendes i praksis. Den daglige leder nævner, at man forsøger at møde brugerne/de frivillige, hvor de er, være med til at få dem til at tro mere på sig selv og skabe små succeshistorier. Fokus er også, at brugerne/de frivillige bryder nogle grænser, kan spejle sig i andre og motivere de brugere, som er meget lidt aktive.

Ledelsen oplyser, at de er opmærksomme på, at de har samme tilgang til brugerne/de frivillige medarbejdere, og sparer også med hinanden.

Ledelsen forsøger at få flere brugere til at indgå i det frivillige arbejde i værestedet med små opgaver, hvilket kan bidrage til små succeshistorier – ved de små skridts metode. Der er udarbejdet en medarbejderhåndbog for de frivillige medarbejdere, som tidligere har været fremsendt. Medarbejderhåndbogen er overskuelig og dækker fint og bredt med relevante emner. Det fremgår bl.a., at før ansættelsen af en medarbejder foretager lederen af værestedet en ansættelsessamtale med den pågældende. Her orienteres om alle væsentlige forhold og om KFUM's Sociale Arbejdes formål og værdigrundlag. Medarbejderen tilkendegiver over for lederen at ville respektere dette grundlag. Derefter aftales sædvanligvis et introduktionsforløb, hvor den nye medarbejder følger en eller flere af de erfarne medarbejdere i de forskellige arbejdsområder – og efterfølgende aftales specifikt opstart og arbejde.

Oplysninger om kompetenceudvikling

Det fremgår ikke umiddelbart af budgettet, at der er afsat midler til kompetenceudvikling eller til psykologisk krisehjælp, som tidligere har været afsat. Der ses heller ikke at være afsat midler til supervision.

Jf. medarbejderhåndbog ses et afsnit vedr. kurser, hvor det fremgår, at Faxe Frivilligråd afholder kurser flere gange årligt. Disse kurser er gratis, og medarbejderne opfordres til at holde sig orienteret om kurserne samt at deltage i relevante kurser.

KFUM's Sociale Arbejde tilbyder hvert andet efterår alle frivillige deltagelse i frivilligtræf. Træffet er gratis og transportomkostninger betales af Café Paraplyen.

KFUM's Sociale Arbejde tilbyder årligt specifikke arbejdsrelevante kurser. Det er ledelsen, der indstiller.

KFUM's Sociale Arbejde udbyder også kurser og uddannelser, hvorfra den daglige leder og stedfortræder udvælger, hvad der er relevant i forhold til brugergruppens behov.

Herudover deltager den daglige leder og stedfortræder i KFUM's Sociale Arbejde med leder og stedfortrædermøder samt lederdage med fagligt indhold.

Ledelsen har i 2022 deltaget i kursus vedr. konflikthåndtering via Center for Frivillige Socialt Arbejde. Ledelsen har overvejelser om deltagelse i kursus vedr. misbrug, rusmidler og psykiatri i KFUM regi i efteråret 2022. Tilbuddets souschef har deltaget i opdatering af NADA i 2022 og den daglige leder har deltaget i 3 retrætedage på Diakonhøjskolen vedr. det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, hvor det blev bekræftet, at kontorforholdene i værestedet ikke er optimale.

Ledelsen har ligeledes ønske om at få genopfrisket viden vedr. de små skridts metode.

På baggrund af GRUS-samtaler i 2021 blev det af flere frivillige medarbejdere italesat, at der kan opleves grupper/klikedannelser. På baggrund af dette har ledelsen og styregruppen besluttet at afholde et internat for de frivillige medarbejdere i efteråret 2022, hvor fokus vil være kommunikation og konflikthåndtering med inddragelse af en facilitator. Ledelsen oplyser, at der som sådan ikke er åbenlyse konflikter, men mere omtale af og om andre. Ledelsen vejleder også brugerne/de frivillige i omtale af og om andre og herved stoppe en konfliktoptrapning.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at værestedets ledelse i høj grad har relevante, faglige, relationelle og personlige kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at værestedets ledelse i høj grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.

Socialtilsynet vurderer, at tilgange og metoder i høj grad er forankret i praksis.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har fokus på kompetenceudvikling.

Tema: Fysiske rammer

Oplysninger om de fysiske rammer

De fysiske rammer består af et produktionskøkken, en lille fællesrum i forbindelse med indgangen til værestedet, en større fællesrum, personalet toilet, medarbejder//brugert toilet, et lille kontor, hvor ledelsen har kontor og et lidt større mødelokale, som også anvendes af gældsrådgivere, retshjælpen samt konflikthåndtering.

Siden tilsynsbesøget i 2021 er der bl.a. blevet lagt gulvtæpper på i lokalerne for at lydisolere rummene. Gulvtæpperne er med til at give en mere hyggelig og hjemlig atmosfære.

Den daglige leder oplyser, at der løbende foretages en vedligeholdelse af de fysiske rammer, men at forandringerne også skal komme løbende, idet omstillingsparathed kan være svær for brugerne/de frivillige medarbejdere.

Der er handicapvenlige adgangsforhold til toiletfaciliteter og det store fællesrum. Der er rampe til kørestolsbrugere ved gadeindgang.

Værestedet er beliggende midt i Haslev by.

Brugerne og de frivillige medarbejdere oplyser, at de fysiske rammer giver mulighed for socialt samvær, at den enkelte kan trække sig til områder, hvor man kan være lidt på afstand både ude og inde.

Ledelsen oplyser, at der ved afholdelse af aktiviteter er begrænset plads f.eks., hvis der afholdes en gruppeaktivitet kan det være forstyrrende for både værestedets brugere, som opholder sig i fællesrummet men også for de brugere, som indgår i gruppeaktiviteten.

Socialtilsynet kan bekræfte dette ved deltagelse i gruppeaktivitet.

Socialtilsynet bemærker, at der også ved afholdelse af større arrangementer kan være trange kår.

Det fremgår både referat fra styregruppemøde samt oplysninger fra ledelsen, at der drøftes nye lokaler, da værestedet har behov for flere m² for herved også at give mulighed for flere forskelligartede aktiviteter.

Oplysninger om brugerne og de frivillige medarbejderes trivsel i de fysiske rammer

De interviewede brugere og frivillige medarbejdere giver udtryk for, at de er tilfredse med de fysiske rammer. Det er socialtilsynets indtryk, at brugerne og også de frivillige medarbejdere har et ejerskab i forhold til, at værestedet fungerer, at det fremstår hyggeligt, pænt og rent, og at alle kan føle sig velkomne. Brugere og de frivillige tager del i f.eks. borddækning, hente stole, oprydning og afrydning efter aktiviteter og arrangementer.

Covid-19 har betydet en skærpelse af retningslinjer i forhold til hygiejne, og der er udarbejdet retningslinjer med "morgentjans" "eftermiddagstjans", som er en vejledning til de frivillige medarbejdere i forhold til, hvordan de skal håndtere morgenmad, eftermiddagskaffen, hygiejne på toilettet og øvrige fællesarealer. Udførlige og gode arbejdsbeskrivelser til de frivillige medarbejdere.

Brugerne og de frivillige medarbejdere oplyser, at de fysiske rammer giver mulighed for socialt samvær, at den enkelte kan trække sig til områder, hvor man kan være lidt på afstand både ude og inde.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer i middel grad understøtter formålet med værestedets indsats.

Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer i middel grad er velegnede til målgruppen.

Socialtilsynet vurderer, at brugerne/de frivillige medarbejdere i høj grad trives i de fysiske rammer.

Socialtilsynet vurderer, at værestedets beliggenhed i høj grad er velegnet til målgruppen.

Tema: Økonomi

Oplysninger om økonomi

Cafe Paraplyen modtager årligt kommunalt tilskud fra Faxe Kommune, hvilket udgør fundamentet for værestedets drift. Værestedet modtager også donationer fra flere fonde og foreninger.

Socialtilsynet har gennemset budgetoversigt for 2022 og 2023 og årsregnskab for 2021. Oversigten og årsregnskabet giver ikke umiddelbart anledning til bemærkninger, idet det bemærkes at årsregnskabet for 2021 er revideret, og at der ikke er fremhævet væsentlige forhold i påtegningen.

Vurdering af tema

Tilbuddet er finansieret via et fast årligt kommunalt tilskud, hvor der ikke takseres for de enkelte brugere, der benytter værestedet. På den baggrund har socialtilsynet ikke forholdt sig til en takstberegning, men alene konstateret at der er udarbejdet budget for 2022 og 2023, som svarer til det realiserede regnskab for 2021 med tillæg af den almindelige PL-fremskrivning.

Socialtilsynet har på denne baggrund ikke forholdt sig til yderligere økonomiske oplysninger.

Datakilder/dokumenter

Tilsynsrapport 2021

Tilbudsportalen 2022

Referat fra styregruppemøde d. 3. maj 2022, fremsendt d. 4. maj 2022

Referat visionsdrøftelse d. 13. januar 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Referat fra styregruppemøde d. 21/2- 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Referat fra brugermøde d. 8. juni 2021, fremsendt d. 29. april 2022

Referat fra brugermøde d. 10. marts 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Referat fra personalemøde d. 7. februar 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Referat fra personalemøde d. 4. april 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Budget 2022, fremsendt d. 29. april 2022

Årsrapport 2021, fremsendt d. 29. april 2022

Faxe Kommunes kvalitetsstandard for aktivitets- og samværstilbud jf. § 104 i lov om social service 2020

Faxe kommunes udsatte politik, 2018-2022

Anvendt tilsynsmetode

Tilsynet vil ske ud fra udvalgte temaer fra Socialstyrelsens kvalitetsmodel

(se nedenfor)

Tilsynet resulterer i en tilsynsrapport, hvori der indgår anbefalinger til tilbuddet

Temaer omfattet af tilsynet:

Beskyttet beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud

Selvstændighed og relationer

Målgruppe, metode og resultater

Sundhed og trivsel

Organisation og ledelse

Kompetencer

Fysiske rammer

Økonomi (takst)

Tilsynet er gennemført som anmeldt tilsyn med deltagelse af 1 tilsynskonsulent

Der har været foretaget interview med ledelsen

Der har været foretaget interview med brugere og frivillige samt deltagelse i aktiviteter i værestedet med morgenmad, NADA og Præstens hjørne

Der har været rundvisning i tilbuddet

Der har været foretaget observationer ved rundvisning

Der har været indhentet relevant materiale, som indgår i tilsynsrapporten

Bilag

Lovbekendtgørelse 2022-01-24 nr. 170 Lov om social service

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

Stk. 2. Tilsynet efter stk. 1 omfatter dog ikke tilbud, hvor en anden kommunalbestyrelse eller et regionsråd har indgået aftale om driftsaftale med tilbuddet.

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

Stk. 4. Kommunalbestyrelsen kan delegere sin kompetence efter denne bestemmelse til socialtilsynet, jf. § 3, stk. 1, nr. 2, i lov om Socialtilsyn.

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

Lovbekendtgørelse 2022 01-28 nr. 171 Lov om socialtilsyn

§ 3. Socialtilsynet kan udbyde

1) konsulentbistand og undervisning relateret til socialtilsynets tilsynsfaglige, socialfaglige eller sundhedsfaglige viden til en kommune, en region eller et tilbud og

2) udførelse af opgaver efter delegation fra det ansvarlige regionsråd, jf. § 5, stk. 8, i lov om social service, eller fra den ansvarlige kommunalbestyrelse, jf. § 148 a, stk. 4, i lov om social service.