

2022

Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn



## Tilsyn med Danhostel Faxe Vandrerhjem

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 borgere, medarbejdere og ledelse

Socialtilsynets observationer/kontrol

Serviceloven

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 (2022) .....	7
Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn (2021) .....	7
Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud .....	8
Vurdering af tema .....	10
Tema: Selvstændighed og relationer .....	11
Vurdering af tema .....	11
Tema: Målgruppe, metoder og resultater .....	12
Vurdering af tema .....	14
Tema: Sundhed og trivsel .....	14
Vurdering af tema .....	16
Tema: Organisation og ledelse .....	17
Vurdering af tema .....	18
Tema: Kompetencer .....	18
Vurdering af tema .....	20
Tema: Fysiske rammer .....	20
Vurdering af tema .....	20
Tema: Økonomi .....	21
Vurdering af tema .....	21
Datakilder/dokumenter.....	22
Bilag .....	24

## Generel information

<b>Kontaktoplysninger</b>	Danhostel Den sociale virksomhed Faxe Vandrerhjem Østervej 4 4640 Faxe
<b>Leder</b>	Morten Romme Christoffersen Moro@faxevandrerhjem.dk Tlf. 20 89 94 22
<b>Organisationsform</b>	Privat
<b>Målgruppe</b>	Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår følgende: Personer i alderen 18-85 år. Erhvervet hjerneskade Opmærksomhedsforstyrrelse Autismespektrum Anden/intellektuel forstyrrelse Udviklingshæmning Medfødt hjerneskade  Tilbuddet er godkendt til i alt 30 pladser med 26 pladser jf. § 103 og 4 pladser jf. § 104 i lov om social service.
<b>Dato for tilsyn</b>	D. 3. maj 2022
<b>Tilsynskonsulent</b>	Ann Sibbern Sine Reitz (takstberegning)

## 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 medarbejdere, er det de borgere der er visiteret til beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud i tilbuddet. Benævnelse personale anvendes om de ansatte, der indgår i driften og understøtter medarbejderne i forhold til at varetage opgaverne.

## Den samlede vurdering

Danhostel Faxe Vandrerhjem er godkendt af Faxe kommune jf. §§ 103 og 104 i lov om social service.

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

Det er socialtilsynets vurdering, at Faxe Vandrerhjem leverer en indsats, der er i overensstemmelse med §§ 103 og 104 i lov om social service og Faxe Kommunes kvalitetsstandarder for §§ 103 og 104 i lov om social service, hvor formålet bl.a. er, at borgeren øger sin livskvalitet gennem muligheden for at indgå i en meningsfuld hverdag med indhold, struktur og sociale relationer.

Det er socialtilsynets vurdering, at Faxe Vandrerhjem tilbyder medarbejderne (borgerne) beskæftigelse og samvær, som giver værdi for medarbejderne. Vandrerhjemmet tilbyder et læringsmiljø med mange forskellige arbejdsopgaver og delopgaver, som medarbejderne har mulighed for at indgå i, og som bl.a. er med til at udvikle medarbejdernes arbejdsidentitet. Det er socialtilsynets vurdering, at der i høj grad ses et læringsmiljø, som understøtter medarbejderne udvikling af sociale og faglige kompetencer, som de også kan anvende i andre kontekster. Idet hverdagen også kan bringe uforudsigelige situationer, lærer medarbejderne også at håndtere og indgå i det, men hvor der også gives den nødvendige støtte og vejledning. Socialtilsynet oplever, at medarbejderne etablerer betydningsfulde venskaber og trives i deres beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddets personale har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til opgaveløsningen i tilbuddet, og at fællesskabets betydning for opgaveløsningen og succesoplevelser for medarbejderne er centrale i driften af vandrerhjemmet. Socialtilsynet vurderer, at der i tilbuddet er tilstrækkelige resurser til at imødekomme medarbejdernes behov for støtte og vejledning.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder, og hvor der løbende arbejdes på at udvikle og opdatere visuelle støttesystemer for medarbejderne. Det er socialtilsynets vurdering, at der fortsat kan arbejdes med at styrke personalet viden om faglige tilgange og metoder, og tilbuddet bør have en opmærksomhed omkring de socialfaglige kompetencer i personalegruppen, idet der aktuelt kun er ansat 1 pædagog. De fleste af tilbuddets personale har dog gennemgået en værkstedsassistentuddannelse siden tilsynsbesøget i 2021.

Socialtilsynet kan konstatere, at tilbuddet udarbejder pædagogiske handleplaner, hvor der ses at være enkelte mål, en vurdering/udtalelse fra kontaktperson vedr. de sociale og faglige kompetencer samt en vurdering af medarbejderens udviklingspotentiale. Der ses en høj grad af medarbejderinddragelse, idet medarbejderens ønsker fremgår og oplevelser af at være i tilbuddet. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets pædagogiske handleplaner ses at have en hensigtsmæssig systematik og ensartethed, men som tilbuddet fortsat kan udvikle på.

På baggrund af oplysninger fremkommet i forbindelse med tilsynsbesøget, er det ikke socialtilsynets vurdering, at der forekommer magtanvendelser, vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd. Socialtilsynet vurderer, at personalets tilgang og kendskab til medarbejderne forebygger eventuelle konflikter og magtanvendelser. Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en kompetent leder, som på bedste vis formår at navigere i et bredt felt med både drift af vandrerhjemmet, personaleledelse men også den socialfaglige del omkring medarbejderne.

## Anbefalinger fra de enkelte temaer (2022)

### Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet får afklaret, hvordan personalemøder tilrettelægges og i hvilket omfang.

### Tema – kompetencer

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet fortsat har fokus på ansættelse af personale med en pædagogisk/socialfaglig uddannelse.

### Tema – økonomi

Socialtilsynet anbefaler, at det mere tydeligt fremgår, hvad den beregnede takst er, og hvordan taksten fremkommer ud over omkostningsgrundlaget.  
Socialtilsynet er p.t. i dialog med tilbuddet vedr. takstberegning.

## Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn (2021)

### Tema – målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet overvejer at se på differencen mellem taksten for § 103 og § 104.

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2022, at tilbuddet har ændret taksten for § 104.*

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet i sin skriftlige dokumentation mere konsekvent arbejder med at tydeliggøre resultater, mål, delmål og opfølgning af mål.

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2022, at der er ændret i skabelonerne, som anvendes til udarbejdelse af mål, således at den tilgodeser, at der konsekvent følges op på sidste års mål.*

### Anbefaling fastholdes.

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet overvejer at have fokus på at inddrage relevante faglige tilgange og metoder i de pædagogiske handleplaner.

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2021, at tilbuddet overvejer at have fokus på relevante faglige tilgange og metoder i handleplanerne.*

### Tema – sundhed og trivsel

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet årligt følger op på lovgivning vedr. magtanvendelser, procedure for indberetning samt forebyggelse.

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2022, at tilbuddet som en del af deres årshjul har årlig opfølgning med lovgivning vedr. magtanvendelser, procedure samt indberetning. Forventes at indgå som tema ved en af personalets temadage.*

### Tema - kompetencer

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet får tilrettet oplysninger på Tilbudsportalen med faggrupper og målgruppe.

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2022, at tilbuddet har tilrettet og indsendt oplysninger til Tilbudsportalen i forhold tilt afsnit- faggrupper.*

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet har fokus på at sikre, at hele personalegruppen tilegner sig en større viden om tilbuddets faglige tilgange og metoder og anvendelse i praksis.

### Anbefaling fastholdes.

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet udarbejder en kompetenceudviklingsplan.

**Anbefaling fastholdes.**

*Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2022, at tilbuddet kan redegøre for fokus på kompetenceudvikling af personale, ledelse og medarbejdere.*

**Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud**

**Beskrivelse af tilbuddets indhold**

Medarbejdere og personale beskriver følgende arbejdsopgaver:

Pedelopgaver i forhold til vedligeholdelse af bygninger både inde og ude samt vedligeholdelse af græsarealer, træer, buske og blomsterbede, sortere flasker, pudse vinduer, fjerne skrald på området, lettere maleopgaver, cykelvedligehold m.m.

Tjenerarbejde med opgaver i forhold til vask af duge, folde servietter, borddækning, servering og afrydning.

Køkkenopgaver med opvask, oprydning og deltagelse i dele af madlavningen.

Cafedrift med betjening af kunder med kasseapparat, lave kaffe, servere m.m.

Rengøringsopgaver med opgaver i forhold til værelser, mødelokaler, badeværelser/toiletter, vask af sengetøj, pakke linned, stryge, støvsuge m.m.

Turistopgaver hvor der bl.a. fyldes op med foldere i fællesareal, byde velkommen og vise rundt.

Af arbejdsopgaver i 2021 var betjening af opgaver fra en mobil iskiosk, som blev etableret i foråret 2021, og som i 2022 erstattes af isbod etableret i cafeen/spiseområdet.

Der er ligeledes etableret et kreativt lokale, som tilbydes fast hver tirsdag, men kan også være eftermiddage. Det kreative værksted er også etableret f.eks., når der er færre arbejdsopgaver på vandrerhjemmet og/eller f.eks., hvis en eller flere medarbejdere har brug for at beskæftige sig med andre opgaver/trække sig.

De kreative opgaver og produkter er tænkt med salg for øje men kan også være pynt til vandrerhjemmet. Lokalet er indrettet til anvendelse af kreative opgaver.

Personalet beskriver, at de går sammen med medarbejderne og løser opgaverne og herved løbende vurderer, hvad medarbejderne kan, og hvordan de kan udfordres med mere selvstændige opgaver eller andre opgaver. Personalet oplyser, at alle medarbejderne som udgangspunkt kan indgå i alle opgaver, dog kan den støtte og vejledning som medarbejderen får være forskellig og den enkelte opgave tilpasses medarbejderen.

Personalet oplyser, at vandrerhjemmet også kan anvendes som en slags praktik for de medarbejdere, som gerne vil i praktik eksternt. En medarbejder vil gerne i praktik hos en bager. Personalet vurderer, at dette ikke er realistisk på nuværende tidspunkt, hvorpå der arbejdes mere konkret med interne opgaver i køkkenet som en slags praktik i et mere beskyttet miljø for også at imødekomme medarbejderens ønsker og for at vurdere det i samarbejde med medarbejderen.

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

Den daglige leder, personale og medarbejdere oplyser, at medarbejdernes arbejdstid tilrettelægges i samarbejde med den enkelte medarbejder med dage og tider. De medarbejdere, som ønsker at arbejde weekend og aften har også mulighed for at gøre det. Medarbejderne kan være tilknyttet forskellige arbejdsområder afhængig af den enkelte medarbejders ønsker.

Hver morgen afholdes et kort morgenmøde, hvor der tales om dagens arbejdsopgaver og opgaver fordeles. Den daglige leder og personalet oplyser, at afhængig af opgaverne kan nogle af medarbejderne rumme en vis fleksibilitet i arbejdsopgaverne, andre kan ikke og har brug for deres faste daglige opgaver. Et personale har ansvar for den daglige liste med arbejdsopgaver. Når arbejdsopgaver er fordelt og løbende bliver udført, tjekkes der op med den pågældende personale og en ny opgave bliver tildelt. Der er faste daglige arbejdsopgaver,



men afhængig af mødeaktivitet, overnattende gæster m.m. kan der her være variation i opgaverne.

Det fremgår endvidere af oplysninger at samarbejde med VUC-Storstrøm, afdelingen i Faxe/FVU (forberedende voksenundervisning) vedr. undervisningsforløb i dansk og matematik er sat i bero. Det er ikke afklaret, hvornår dette genoptages.

Ved tilsynsbesøget er der flere aktiviteter i gang. Der er besøg af cafégæster og en lejrskole. Et par medarbejdere og personale er i gang med forberedelse af bl.a. frokost. To medarbejdere hjælper hinanden med at betjene kunder i cafeen. Et par medarbejdere er i gang med at fjerne spindelvæv og skidt på bygningerne udenfor. En medarbejder er i gang med rengøring i fælleshuset, og en gruppe medarbejdere er i gang med kreative opgaver. Alle medarbejderne som socialtilsynet har talt med ved tilsynsbesøget giver udtryk for, at de er glade for deres arbejdsopgaver. Medarbejderne kan på fin vis redegøre for deres arbejdsopgaver og giver udtryk for, at de godt kan lide, at der er forskellige arbejdsopgaver, og man herved også kan prøve andre opgaver. Medarbejderne fortæller, at der tages de nødvendige hensyn, og at de også har udviklet sig både fagligt og socialt ved. f.eks. at kunne indgå i nye arbejdsopgaver, hjælpe kollegaer men også turde tale med vandrerhjemmets gæster. Generelt opleves medarbejdere, som udviser stolthed ved deres arbejdsopgaver, og selvom de har hver deres arbejdsopgaver, som den enkelte er fokuseret på, opleves også medarbejdere som forbinder deres arbejde med fællesskabet i tilbuddet.

Afhængig af den enkelte medarbejders støttebehov følges der op på opgaven med det ansvarlige personale for området, når opgaven er udført.

Medarbejderne fortæller, at de bl.a. lærer opgaverne ved sidemandsoplæring og arbejdsmapper, hvor der er beskrivelser/billeder af de forskellige arbejdsopgaver. Det er socialtilsynets indtryk, at strukturen for opgaverne fungerer for medarbejderne, og at der også er tid og plads til at holde pauser, være sammen med kollegaer, og følge med i, hvad der foregår rundt omkring på vandrerhjemmet.

Socialtilsynet kan 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 medarbejderne, som giver mening og værdi og som kan tilpasses medarbejdernes funktionsniveau og i høj grad kan anvendes af medarbejderne udenfor vandrerhjemmet. Ligeledes opleves sidemandsoplæring og arbejdsmapper at bidrage til udvikling af medarbejdernes selvstændighed med konkrete arbejdsopgaver men også ved, at medarbejderne føler sig trygge og sikre i deres opgaver. Den daglige leder og personalet oplyser, at der fortsat arbejdes med at udvikle på interne kompetenceforløb for medarbejderne. Der kan f.eks. være servietfoldningskursus, opvaskekursus, rengøringskursus m.fl. De interne kompetenceforløb kobles til konkrete arbejdsopgaver, hvorefter den enkelte medarbejder herefter modtager et bevis.

Det er socialtilsynet vurdering, at tilbuddet i højere grad bør tydeliggøre, hvilke interne kompetenceforløb som medarbejderne tilbydes og inddrage de interne kurser i de pædagogiske handleplaner.

Personalet og medarbejderne har arbejdstøj. Det er socialtilsynets indtryk, at det har stor betydning for medarbejderne, at der er arbejdstøj, hvilket også bekræftes af flere medarbejdere ved tilsynsbesøget.

### **Oplysninger om mål og opfølgning vedr. medarbejdernes aktiviteter og/eller beskæftigelse**

Af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner fremgår følgende systematik i handleplanerne:

Opfølgning af mål og delmål, spørgsmål til borgeren omkring trivsel, det fysiske arbejdsmiljø, fritid, aftaler for det kommende år samt en vurdering/udtalelse fra kontaktpersonen i forhold til borgerens sociale og faglige kompetencer, udviklingspotentiale samt pædagogisk metode.

Hver medarbejder har en kontaktperson. Den ansvarlige kontaktperson har til opgave at vedligeholde medarbejderens oplysninger samt minimum en gang årligt at udarbejde handleplanen sammen med medarbejderen i samarbejde med den visiterende kommune. Det fremgår på Tilbudsportalen, at medarbejderne skal have indflydelse på deres hverdag og kunne give udtryk for, hvordan de oplever samarbejdet og øvrige arbejdsvilkår på vandrerhjemmet. Dette læres gennem individuelle samtaler og møder.

Medarbejderne inddrages i de pædagogiske handleplaner, hvilket personale og medarbejdere bekræfter samtidig med, at dele af den pædagogiske handleplan også er skrevet i jeg-form. Af fremsendte eksempler på handleplaner er der opfølgning af mål med undtagelse af nye medarbejdere. Af medarbejderopgaver fremgår bl.a. pakke sengetøj, servere ved lejrskoler, gøre klar til selskaber, dække bord, fylde køleskab op og rengøring.

Af mål fremgår bl.a. male udenfor, være med til at plante/passe udeområder og deltagelse i det kreative værksted.

På baggrund af eksempler på de pædagogiske handleplaner ses der i nogen grad at være beskrevet, hvilke arbejdsopgaver medarbejderne aktuelt har, med mål og opfølgning.

Tilbuddet kan overveje at folde følgende mere ud:

Opfølgning af mål, kommende mål og aktuelle arbejdsopgaver.

Der henvises også til tema – målgruppe, metode og resultater.

### **Oplysninger om tilbuddets fokus på det omgivende samfund**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, 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. Samarbejdet med nærmiljøet forventes at blive med flere fælles arrangementer i løbet af 2022.

Den daglige leder oplyser endvidere, at der generelt opleves et godt samarbejde med medarbejdernes bosteder. Medarbejderne inddrages i kontakten med bostederne, dette kan f.eks. også være i afholdelse af fælles handleplansmøder. Nogle medarbejdere har ikke lyst til at inddrage og/eller have personale med ved handleplansmøderne, hvilket respekteres.

### **Andet**

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder fremgår det, at medarbejdere visiteret til § 103 modtager løn efter gældende regler for aflønning af medarbejdere i beskyttet beskæftigelse. Socialtilsynet er oplyst om, at tilbuddet løbende følger op på gældende regler for aflønning af medarbejdere i beskyttet beskæftigelse.

Den daglige leder oplyser, at når medarbejderne f.eks. arbejder mere, får de tilsvarende fri andre dage.

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfulde arbejdsopgaver og aktiviteter for medarbejderne.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad støtter medarbejderne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres aktivitets- og samværstilbud.

Socialtilsynet vurderer, at borgernes beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud i høj grad er tilpasset den enkelte medarbejder med dage, tider og indhold.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad prioriterer medarbejdernes inklusion med det omgivende samfund.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad opstiller individuelle mål i forhold til medarbejdernes aktiviteter og/eller beskæftigelse.

## Tema: Selvstændighed og relationer

### Oplysninger om tilbuddets arbejde med sociale relationer og selvstændighed

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, personale, medarbejderne samt observationer ved tilsynsbesøget fremgår det, at der arbejdes med at udvikle borgernes selvstændighed og sociale kompetencer.

Det er socialtilsynets indtryk at fokus er, at alle i tilbuddet både medarbejdere og personale skal føle sig betydningsfulde i relationen men også med den enkeltes arbejdsopgaver.

Idet medarbejdernes funktionsniveau er forskellig, er mål og arbejdsopgaver forskellige, hvilket også afspejler den støtte og vejledning, som den enkelte medarbejder får i de enkelte arbejdsopgaver og/eller suppleret med forskellige støttesystemer. Der opleves både forholdsvis selvhjulpne medarbejdere, medarbejdere med behov for løbende personaleopfølgning og en medarbejder med behov for tæt støtte og vejledning.

Det er samtidig også socialtilsynets indtryk, at personalets kendskab til medarbejderne også har betydning for, hvilke krav og forventninger, der stilles til den enkelte medarbejder og samtidig skabe succesoplevelser for medarbejderne.

Et væsentligt læringsrum for at udvikle medarbejdernes sociale kompetencer er både i samarbejdet med gæsterne, medarbejderne i mellem og mellem medarbejdere og personale. Den daglige leder oplyser, at der løbende pågår en støtte og vejledning af medarbejderne i forhold til, hvordan man indgår i relationen med gæsterne men også i at fungere som en medarbejdergruppe.

Medarbejdere udtaler, at der er dannet venskaber, og at de bekymrer sig om hinanden. Ved tilsynsbesøgt oplyses der, at tilbuddet har fået tildelt midler fra Socialstyrelsen, som bl.a. anvendes til ture/oplevelser for medarbejderne.

### Oplysninger om mål og opfølgning vedr. medarbejdernes selvstændighed og relationer

Af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner indgår ikke nødvendigvis mål vedr. sociale kompetencer med mindre, at dette vurderes at være relevant.

I forhold til medarbejdernes arbejdsrelaterede/faglige mål arbejdes der med mest mulig selvstændighed, hvilket understøttes metodisk.

Socialtilsynet bemærker, at der i de pædagogiske handleplaner indgår et fast punkt omkring sociale kompetencer med en udtalelse/vurdering samt udviklingspotentiale, som udarbejdes af medarbejderens kontaktperson. Ligeledes indgår der i den pædagogiske handleplan bl.a. spørgsmål til medarbejderen om, hvordan medarbejderen oplever, at der bliver talt til hinanden, hvordan man opfører sig overfor hinanden og omkring medarbejderens fritid. Der henvises også til tema – målgruppe, metode og resultater.

### Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad er opmærksomme på medarbejdernes selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad støtter medarbejderne i deres relationer og sociale kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad tilbyder indsatser der understøtter medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad opstiller individuelle mål i forhold til medarbejdernes sociale kompetencer og selvstændighed.

## Tema: Målgruppe, metoder og resultater

### Oplysninger om tilbuddets målgruppe

Der er i alt visiteret 22 medarbejdere til tilbuddet – 21 medarbejdere jf. § 103 og 1 medarbejder jf. § 104 i lov om social service. Heraf har 18 borgere fuld tid, 3 medarbejdere halvtid og en medarbejder med særtakst.

På Tilbudsportalen har tilbuddet anført 2 takster for henholdsvis § 103 og 2 takster for § 104. Socialtilsynet bemærker, at taksterne for § 103 er højere end taksterne for § 104, hvor man som udgangspunkt må forvente, at en borger/medarbejder visiteret til § 104 vil have behov for mere støtte og vejledning. Taksten på § 104 ses umiddelbart at være i den lave ende i forhold til sammenlignelige tilbud.

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, personale, medarbejdere og observationer ved tilsynsbesøget er det fortsat socialtilsynets indtryk, at de visiterede medarbejdere fungerer godt sammen og er i henhold til tilbuddets godkendte målgrupper.

Det er endvidere socialtilsynets indtryk, at der ved visitering er en opmærksomhed i forhold til at sikre, at visiterede borgere også skal kunne fungere i den øvrige medarbejdergruppe og med arbejdsopgaverne. Socialtilsynet har været i dialog med den daglige leder vedr. oplyste målgrupper på Tilbudsportalen og tidligere angivet målgrupper. Der henvises her til tidligere tilsynsrapporter. Tilbuddet har nu præciseret og reduceret antallet af målgrupper på Tilbudsportalen.

### Oplysninger om tilbuddets faglige tilgange, metoder og målsætning

Socialtilsynet har ligeledes været i dialog med den daglige leder vedr. oplyste tilgange og metoder på Tilbudsportalen. Metoder og tilgange er tilrettet, hvor der angives den anerkendende tilgang, jeg- støttende samtale og KAT-kassen. Tilbuddet har overvejelser om low arousal og AI (appreciative inquiry), hvilket først anbefales angivet på Tilbudsportalen, når alle personaler har oparbejdet en vis viden og kendskab til metoderne via interne eller eksterne kurser og kan omsætte det i praksis.

Socialtilsynet vurderer, at faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til målgruppen.

Medarbejdere og personale har fremvist diverse skemaer, manualer og tavler (arbejdsbeskrivelser), som anvendes for at understøtte medarbejderne i deres arbejdsopgaver og aktiviteter. Det er socialtilsynets indtryk, at de forskellige metoder bidrager til den enkelte medarbejders selvstændighed og udvikling af kompetencer.

I personalegruppen arbejdes der også med, at medarbejderne bliver bedre til at løse opgaver sammen, så de både får mulighed for at udvikle deres kompetencer sammen men også for at anvende personaleresurserne mest hensigtsmæssigt. Metoderne vurderes individuelt, idet der er medarbejdere, som kan profitere af enten den ene eller anden løsning og/eller som en kombination.

Der henvises også til tema – beskæftigelse og aktivitetstilbud samt tema – kompetencer.

Tilbuddets værdigrundlag (Tilbudsportalen) beskrives ud fra 5 værdier heraf samarbejde/tværfaglighed, blive set/hørt og værdsat, dialog, tillid og humor. De faglige målsætninger (Tilbudsportalen) beskrives bl.a. ved, at skabe et arbejdsfællesskab for medarbejderne, at give medarbejderne en arbejdsidentitet, og at medarbejderne får mulighed for at lære at håndtere skift og ændringer i en hverdag.

Med udgangspunkt i oplysninger fra den daglige leder, personale og medarbejdernes beskrivelse af hverdagen og de pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at der er overensstemmelse mellem tilbuddets praksis, værdigrundlag og faglige målsætninger.

### **Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning**

Den daglige leder oplyser, at der ikke altid foreligger overordnede mål fra den visiterende kommune. Kontaktpersonen og den enkelte medarbejder definerer herved målene i de pædagogiske handleplaner.

Den daglige leder oplyser, at alle medarbejderne har en pædagogisk handleplan, som er opdateret.

Tilbuddet har udarbejdet en beskrivelse af, hvordan der arbejdes med mål, hvor det fremgår, at der årligt udarbejdes en handleplan med mål for det kommende år, hvilket sker i samarbejde med medarbejderen.

Personalet oplyser, at de gennemgår målene med medarbejderen, og hvordan det går med arbejdsopgaverne. Personalet forsøger at motivere medarbejderne til at indgå i egne mål ved at tale om opgaverne, tildele ansvar og komme med forslag.

Handleplanen vil typisk blive revideret i perioden november til og med februar, da det er den tid på året, hvor der er færrest gæster og arrangementer i tilbuddet, hvilket betyder, at der er mere ro til at afholde handleplansmøder. Hvis en medarbejder ønsker justering i arbejdsopgaver i løbet af året, justeres handleplanen.

Handleplanerne udarbejdes som minimum af kontaktpersonen, hvor der sparreres med øvrige kollegaer.

Det fremgår af oplysninger, at der på handleplansmøderne tales om opgaver, om noget skal justeres af arbejdsopgaver, om medarbejderen kunne tænke sig nye arbejdsopgaver eller vil udvikle på andre. Handleplansmøderne er med til at bibeholde kompetencer og udbygge.

På Tilbudsportalen fremgår det, at der dokumenteres i EG-Sensum Bosted, hvor personalet løbende dokumenterer mål men kan også være dokumentation omkring trivsel.

Alle personaler har adgang til EG-Sensum Bosted og mulighed for at skrive notater, når der skal dokumenteres. Den daglige leder oplyser, at der er klarhed over, hvad der skal dokumenteres.

På baggrund af udtalelser fra den daglige leder og personalet fremgår det, at medarbejderne drøftes på personalemøderne, men det kan også være status på handleplaner.

Socialtilsynet har i forbindelse med tidligere tilsyn fået fremsendt et skema, som anvendes ved afholdelse af medarbejdersamtaler, hvilket danner grundlag for den pædagogiske handleplan. Skemaet anvendes fortsat. Socialtilsynet finder skemaet relevant, konkret og som en god støtte for både medarbejder og personale.

Socialtilsynet har fået fremsendt 4 eksempler på pædagogiske handleplaner. Tilbuddets handleplaner udarbejdes i en fast skabelon, hvor der fremgår en kort vurdering af medarbejderens faglige og sociale kompetencer samt udviklingspotentiale. Der er aftaler for det kommende år med enkelte mål, tidsperspektiv for opfølgning, beskrivelse af hvordan medarbejderen kan understøttes i de konkrete arbejdsopgaver med f.eks. sidemandsoplæring, visuelle støttesystemer m.m. Der ses at være en tydelig medarbejderinddragelse med vurdering af nuværende arbejdsopgaver, trivsel, ønsker af fremtidige arbejdsopgaver, tilfredshed med kollegaer og eventuelle hjælpemidler m.m.

De pædagogiske handleplaner ses generelt at have en hensigtsmæssig systematik og et helhedsperspektiv. Tilbuddet kan overveje at inddrage flere mål med delmål, tydeliggøre medarbejdernes arbejdsopgaver, udvikling og kompetenceudvikling f.eks. hvis mål kobles til interne eller eksterne kompetenceforløb, hvilket herved også vil tydeliggøre medarbejdernes udvikling af kompetencer.

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen, den daglige leder samt fremsendt materiale arbejder tilbuddet ikke med konkret effektmåling/resultatdokumentation.

Såvel den daglige leder, personalet og medarbejderne kan give flere eksempler på, hvordan de enkelte borgere har udviklet sig på forskellige områder, hvilket kun i nogen grad fremgår af tilbuddets skriftlige dokumentation. Af eksempler på udvikling nævnes bl.a. at sætte ord på følelser/oplevelser omkring jalousi, deltagelse i diverse kurser såvel internt som eksternt, undervise i interne kurser, varetage opgaver i cafeen, rengøring og opvask mere selvstændigt eller uden støtte og vejledning.

Der henvises også til tema – beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud.

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad skaber sammenhæng mellem målsætning, målgruppe og metoder.

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad opstiller individuelle mål i samarbejde med medarbejderne.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel til høj grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med medarbejdernes mål.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad benytter resultatdokumentation til at synliggøre og forbedre tilbuddets indsats.

## **Tema: Sundhed og trivsel**

### **Oplysninger om medarbejdernes trivsel**

På baggrund af interview med flere af tilbuddets medarbejdere udtrykker medarbejderne, at de trives i tilbuddet både med personale, øvrige medarbejdere men også med deres arbejdsopgaver. Socialtilsynet oplever et unikt sammenhold mellem medarbejderne men også mellem personale og medarbejdere, hvor man drager omsorg overfor hinanden, der er plads til humor, og man føler et ejerskab omkring driften af vandrerhjemmet, hvor alle føler sig betydningsfulde.

Personalet oplyser, at deres kendskab til medarbejderne også betyder, at de kan aflæse deres trivsel, når de f.eks. kommer om morgenen. Her forsøges med en snak med medarbejderen, krav og forventninger tilpasses.

Det fremgår endvidere af oplysninger fra den daglige leder, at der generelt er fokus på medarbejdernes trivsel. Hvis en medarbejder ikke trives med en opgave, forsøges andre opgaver. Der måles dagligt på medarbejdernes trivsel, idet der tales med medarbejderne flere gange om dagen og løbende i deres opgaver. Personalet er fysisk til stede omkring medarbejderne og mærker derfor løbende, om de trives, og hvis ikke følges der op på det sammen med den pågældende medarbejder. Tilbuddet har i pauselokalet en tavle, hvor de kan sætte en magnetbrik med deres humør (smileyordning). Typisk sættes det på om morgenen, og det kan ændre sig, hvis dagen bliver bedre eller dårlige af en eller anden årsag. Den enkelte medarbejders humør er derfor synligt for vedkommende selv og for andre, hvilket bidrager med noget til alle. Ved tilsynsbesøget var tavlen i brug. 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.

### **Oplysninger om tilbuddets viden og indsats vedrørende medarbejdernes fysiske og psykiske mentale sundhed**

Covid-19 situationen har også betydet ændringer i hverdagen som følge af sundhedsmyndighedernes retningslinjer. Hverdagen er igen blevet normaliseret i tilbuddet.

Flere af medarbejderne har i forvejen et godt kendskab til hygiejne grundet opgaver i køkkenet.

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder og personalet, er det socialtilsynets indtryk, at personalet er opmærksomme på medarbejdernes velbefindende. Flere af medarbejderne oplyser også, at de kan gå til personalet, hvis de har brug for at tale om et eller andet. Personale og medarbejdere oplyser, at medarbejderne har hjemmedage, hvor personlige og praktiske gøremål varetages, her også kontakt til relevante sundhedstilbud. Personalet oplyser, at der forefindes oplysninger om den enkelte medarbejders helbredsmaessige forhold, og der er et tæt samarbejde med medarbejdernes bosteder. Personale og medarbejdere spiser dagligt frokost sammen, som tilberedes af personale og medarbejdere. Socialtilsynet deltog ved tilsynsbesøget i den fælles frokost. Den fælles frokost er også et tidspunkt, hvor der tales om andet end arbejdsopgaver, hvilket kan være oplevelser situationer hjemme, interesser, udflugter med tilbuddet eller andet. Der opleves en god stemning, der er plads til humor, og flere af borgerne drager omsorg for hinanden.

Ca. hvert andet år afholdes der undervisning i førstehjælp for både personale og medarbejdere.

Personalet håndterer ikke medicin for medarbejderne, og der foreligger derfor ikke en vejledning.

### **Oplysninger om medarbejdernes selv- og medbestemmelse**

Medarbejderne bekræfter, at de har indflydelse på arbejdsområder og opgaver. Medarbejderne 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. Den daglige leder, personale og medarbejderne oplyser, at der fortsat afholdes medarbejdermøder, 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. Medarbejderne oplever, at de føler sig inddraget. Et par af medarbejderne bekræfter, at de har pædagogiske handleplaner og har kendskab til mål, kan give eksempler på mål og bekræfter også, at de inddrages i udarbejdelsen af de pædagogiske handleplaner. Flere af medarbejderne er gode til at fortælle om deres arbejdsopgaver, hvad de laver, hvordan de løser opgaverne, hvilket ansvar de har, og hvad de har lært. Socialtilsynet bemærker, at medarbejderne taler en del om ture/udflugter, som tilrettelægges i tilbuddet, og som medarbejderne er med til at planlægge. Ture som beskrives som gode oplevelser. Der afholdes også sommerfest og julefrokost for personale og medarbejdere.

### **Oplysninger om tilbuddets viden heraf 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. Den daglige leder oplyser, at der ikke visiteres medarbejdere til tilbuddet, som har en udadreagerende adfærd, både af hensyn til opgaveløsningen i tilbuddet men også de øvrige medarbejdere. Selvom der ikke været foretaget magtanvendelser og/eller beskrives situationer, hvor der er opstået tvivl fra personalet, har socialtilsynet tidligere anbefalet, at tilbuddet årligt følger op på lovgivning vedr. magtanvendelser, procedure for indberetning samt forebyggelse. Den daglige leder har oplyst, at tilbuddet som en del af deres årshjul vil sikre opfølgning af lovgivning, procedure, indberetning samt forebyggelse med start 2022.

### **Oplysninger om tilbuddets viden heraf forebyggelse og håndtering af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd**

Personale, den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der ikke forekommer, vold eller overgreb.

Det fremgår det af dagbogsnotater og oplysninger fra personalet, at der har været enkelte episoder med 2 borgere, hvor der har været mindre konflikter med andre medarbejdere i tilbuddet. Årsagerne har både været udenfor tilbuddet men også med øvrige medarbejdere i tilbuddet.

Personalet oplever, at de med deres kendskab til medarbejderne og relationen håndterer situationen(erne) ved at tage snakken med borgeren, afdække hvor problemet er opstået og få handlet på det.

Det fremgår endvidere af oplysninger fra personalet, at deres kendskab til medarbejderne gør, at der også arbejdes forebyggende. Personalet oplever, at de er gode til at håndtere situationer, hvis en medarbejder f.eks. kommer på arbejde og ikke er i godt humør. Samtidig støttes og vejledes borgerne i at kunne samarbejde og interagere både med hinanden og overfor kunder/gæster, som kommer i vandrerhjemmet.

På baggrund af konkrete eksempler er det socialtilsynets oplevelse, at personalet har tilegnet sig en vis viden om konflikthåndtering, og på fin vis får handlet på de situationer som opstår. I takt med at medarbejderantallet også er steget i tilbuddet, bør tilbuddet overveje behovet for, at der tilføres mere viden om konflikthåndtering.

På baggrund af observationer ved tilsynsbesøget, oplysninger fra personale, medarbejdere og de pædagogiske handleplaner fremgår det, at der opleves en god omgangstone mellem personale og medarbejdere og mellem medarbejderne.

Der opleves en god interaktion mellem medarbejdere og personale, og det er tydeligt, at medarbejderne er trygge ved personalet og opsøger dem, hvis der er behov. Samtidig opleves også personale, som er tålmodige, rolige i deres tilgang og som virker til at kende de enkelte medarbejdere godt.

Socialtilsynet observerer medarbejdere, som er gode til at hjælpe hinanden med at løse opgaver og er meget høflige og hjælpsomme overfor kunderne/gæsterne.

Den daglige leder oplyser, at såfremt en episode opstår, vil der blive udarbejdet en orientering/skrivelse til medarbejdermappen, og episoden vil blive drøftet hurtigst muligt i personalegruppen.

Tilbuddet har i 2019 udarbejdet en procedure/kriseplan for vold og trusler, som ses at tage højde for en definition af vold, handling og opfølgning.

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad er opmærksomme på, om medarbejderne trives i deres aktivitets- og samværstilbud og beskæftigelsestilbud.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad understøtter medarbejdernes fysiske og mentale sundhed og trivsel.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad understøtter medarbejderne selv- og medbestemmelse.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad prioriterer medarbejdernes muligheder for at kommunikere ønsker og behov.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.



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

## **Tema: Organisation og ledelse**

### **Oplysninger om ledelsen kompetencer i forhold til at lede tilbuddet**

Der har ved tidligere tilsyn været fremsendt oplysninger om den daglige leders uddannelsesmæssige baggrund og erfaring, hvor det fremgår, at den daglige leder har en lederuddannelse, flere års erfaring som leder og med det sociale område.

Det fremgår af oplysninger, at det der aktuelt optager personale og ledelse er personalet og medarbejdernes trivsel særligt, når der er flere medarbejdere, meningsfyldte opgaver til alle, mere fokus på det kreative værksted, mere fokus på den enkeltes opgaver og løbende opfølgning, mere brug af sociale medier (facebook, små instruktionsvideoer, menukort som QR på vej osv.), service til vandrerhjemmets kunder samt løbende reovering af værelser. På baggrund af udtalelser fra personalet, er det socialtilsynet indtryk, at personalet er tilfredse med den daglige ledelse.

Bestyrelsen består af bestyrelsesmedlemmer udefra, den daglige leder samt en repræsentant fra personalegruppen.

Socialtilsynet er oplyst om, at bestyrelsen er sammensat af medlemmer, hvoraf en er valgt af kommunalbestyrelsen, Handicaprådet, Faxe Erhvervsforening og LO.

Der har siden tilsynsbesøget i 2021 været en udskiftning i bestyrelsen.

Den daglige leder oplyser, at der afholdes faste møder med bestyrelsen min. 4 gange årligt.

Der er i forbindelse med tilsynsbesøget fremsendt referat fra bestyrelsesmødet pr. 1/12-2021 samt udkast til strategiplan for 2022-2025.

Det fremgår af referatet fra bestyrelsesmødet, at der drøftes økonomi, mål og strategi samt den daglige drift.

Den daglige leder oplyser, at økonomien ses at være mere i balance.

Ledelse og bestyrelse har aftalt en proces, hvor personalet inddrages i mål og strategiarbejdet, dernæst involveres bestyrelsen. Efter personalets og bestyrelsens input arbejder den daglige leder og Business Faxe videre med en fremtidig strategi for Vandrerhjemmet fra slutningen af 2022-2025. Målet er, at strategien kan godkendes af personale og bestyrelse inden udgangen af 2022.

Der arbejdes i 2022 med følgende mål:

1. Fokus på tidsforbrug for at optimere og skabe bedre økonomi
2. Mere fokus på medarbejderne for bedre udvikling og ligeledes optimering og bedre økonomi
3. Værelser skal shines op (males og nyt gulv)

Den daglige leder oplyser, at det er aftalt, at formand og næstformand mødes med den daglige leder ca. hver 6 uge. Den daglige leder oplyser endvidere, at et nyt bestyrelsesmedlem er uddannet pædagog og her anvendes i forhold til bl.a. sparring omkring overenskomst, samarbejdsaftale med kommune, oplysninger på Tilbudsportalen, tilgange og metoder. Ligeledes er der sparring med bestyrelsen omkring økonomi.

### **Oplysninger om sparring og supervision for ledelse og personale**

Den daglige leder oplyser, at der som hidtil ikke afholdes personalemøder hver 14. dag.

Personalemøder afholdes i forbindelse med et morgenmøde, hvor dette forlænges med ca. en time. Der pågår p.t. overvejelser omkring afvikling af fremtidige personalemøder og temadage, hvor en mulig løsning kan være, at to temadage erstattes med 4 temadage om året og færre personalemøder. Dette er endnu ikke afklaret.

Den daglige leder oplyser, at der løbende pågår sparring i personalegruppen.

Der tilbydes ikke ekstern supervision for personalet.

Den daglige leder oplyser endvidere, at han har modtaget supervision fra Sparringspartnerne de seneste år, som sluttede i foråret 2022. Han har mulighed for at genoptage supervision, hvis dette ønskes.

### **Oplysninger om tilbuddets normering**

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, personalet, medarbejdere og observationer ved tilsynsbesøget opleves en normering, som kan imødekomme medarbejderne i tilbuddet. Den daglige leder oplyser, at der er ansat et personale mere på ca. 30 timer om ugen, idet tilbuddet også har fået flere medarbejdere.

Medarbejderne udtaler, at de får støtte og vejledning, som de har behov for.

### **Oplysninger om personalegennemstrømning og sygefravær**

Der er i forbindelse med tilsynsbesøget ikke fremkommet oplysninger om et højt sygefravær eller personalegennemstrømning.

Det fremgår af oplysninger, at der er nedsat arbejdsmiljøudvalg. Dette udvalg består af den daglige leder, et personale samt to medarbejdere. Der afholdes 2-4 møder årligt, hvor der tales om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

### **Vurdering af tema**

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets ledelse i høj grad har fokus på tilbuddets strategiske udvikling.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad prioriterer supervision for ledelse og personale.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har en normering, som kan imødekomme medarbejdernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

## **Tema: Kompetencer**

### **Oplysninger om personalets uddannelse, viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets faglige tilgange og metoder**

Af oplysninger fremgår det, at personalegruppen aktuelt består af 10 personer inklusiv den daglige leder.

Personalet har administrativ, pædagogisk, ernærings- og håndværksmæssige uddannelser/kompetencer.

Der er fremsendt oplysninger vedr. personalets uddannelse og kompetencer.

Den daglige leder oplyser, at personalegruppen er sammensat ud fra opgaveløsningen i forhold til driften og med øje for, at det er en social virksomhed.

Socialtilsynet bemærker fortsat, at der aktuelt er ansat 1 pædagog.

Den daglige leder bemærker hertil, at han er opmærksom på det socialfaglige fokus, herved var prioriteringen, at alle personaler skulle deltage i værkstedsassistentuddannelsen. Ligeledes er det aftalt med bestyrelsen, at næste ledige stilling besættes med en pædagog.

Socialtilsynet bemærker, at der med fordeling af faggrupper/arbejdsfunktioner på

Tilbudsportalen er angivet 2 medarbejdere under specialpædagogisk arbejde og omsorg.

Tilbuddet har tillige 10 faste vikarer tilknyttet, som indgår i opgaver primært eftermiddag/aften. Det fremgår af oplysninger, at nye vikarer og personale sikres viden om medarbejderne ved, at der informeres grundigt om selve tilbuddet, og at vikarerne ikke

nødvendigvis får et direkte ansvar for medarbejderne. Der planlægges også med, at vikarer ikke er selv med medarbejdere.

Den daglige leder og personalet udtrykker, at alle deltager i et tæt samarbejde omkring opgaveløsningen og er fordelt med forskellige ansvarsområder. Der gives eksempler som ansvar for tilberedning af mad, ansvar for rengøringsopgaver, et personale er støtteperson for en medarbejder og varetager primært opgaver med afrydning, afrydning, opvask, vask og kreative opgaver, et personale varetager administrative opgaver og personale som varetager pedelopgaver. De enkelte personaler har ansvar for opgaveløsningen i samarbejde med de medarbejdere, som deltager i de forskellige opgaver. Personalet giver udtryk for, at oplever et godt team og arbejdsmiljø og en personalegruppe, som sparrer med hinanden.

Der har i forbindelse med tilsynsbesøget været drøftet justering af tilgange og metoder på Tilbudsportalen. Ligeledes har tilgange og metoder været drøftet med personalet. Det er socialtilsynets vurdering, at personalet på fin vis kan redegøre for, hvordan de støtter og vejleder medarbejderne, og det er tydeligt, at personalet har oparbejdet et kendskab til de enkelte medarbejdere og også ved, hvilket ansvar som kan gives til den enkelte medarbejder. Personalet oplyser, at de primært anvender sidemandsoplæring, men der anvendes også visuelle og skriftlige støttesystemer i forhold til konkrete arbejdsopgaver. Dette anvendes både mellem personale og medarbejdere og medarbejderne imellem. Det er socialtilsynets vurdering, at personalets fortælling om praksis også i nogen grad kan kobles til tilbuddets faglige tilgange og metoder, hvilket fortsat kan udvikles og indgå i tilbuddets årshjul/kompetenceudviklingsplan.

### **Oplysninger om tilbuddets kompetenceudvikling**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, personalet og fremsendt materiale, at 6 personale har gennemført en 15 dages værkstedsassistentuddannelse på ZBC. Både den daglige leder og personalet oplyser, at dette har betydet, at de har fået bekræftet, at det de gør i relationen med medarbejderne er godt, og at de nu har fået mere viden og forståelse i forhold til faglige begreber og i højre grad kan koble det til praksis. Personalet oplyser, at det også har haft en stor betydning, at flere af dem har været afsted sammen, idet det har givet dem mulighed for at sparre med hinanden undervejs i forløbet. Den daglige leder oplyser, at han oplever, at personalet også er blevet mere skarpe på den skriftlige dokumentation og forståelsen af dokumentation. Samtidig opleves der et endnu større engagement og viden på personalemøder og temadage. 15 medarbejdere og 7 personaler har gennemført generel hygiejnekursus i 2022. 5-6 personale og medarbejdere har gennemført online almen fødevarehygiejnekursus. Af fremsendt materiale oplyses der, at den daglige leder har gennemført et Raketvækst kursus gennem Erhvervshus Sjælland/Business Faxe og har desuden deltaget i et Femern Change projekt sammen med udfører, som omhandler strategi/vækst med fokus på flere kommende gæster/kunder i forbindelse med den kommende Femern forbindelse. Der har været arbejdet med, at flere medarbejdere anvender Planday, som er et registreringssystem som personalegruppen også anvender. Alle er oprettet i systemet og stempler ind og ud via egen telefon eller Ipad på stedet. Socialtilsynet kan konstatere at tilbuddet i 2021 og 2022 har haft fokus på kompetenceudvikling, men at tilbuddet ikke har udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Socialtilsynet anbefaler, at dette udarbejdes og fremsendes. Den daglige leder bekræfter, at der ikke er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan (samlet), men at emnet drøftes ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler. Socialtilsynet kan konstatere, at der jf. tilbuddets budget 2022 er afsat 30.000 kr. til personaleudvikling.

## Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets personale i middel grad har relevante, faglige, relationelle og personlige kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets personale i middel grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i lav grad har en kompetenceudviklingsplan der sikrer, at tilbuddet opdateres med de nødvendige kompetencer.

## Tema: Fysiske rammer

### Oplysninger om de fysiske rammer og faciliteter

Vandrerhjemmet fungerer både som virksomhed men også som arbejdsplads for medarbejdere og personale.

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

Der er flere udearealer, som er tilknyttet vandrerhjemmet.

Der blev i 2021 etableret et kreativt rum for medarbejdere og personale, hvilket er indrettet og anvendes.

Stedet her igennem flere år gennemgået renoveringer og ombygning og i 2021 var fokus FN's 17 verdensmål samt modernisering af udeområdet ved grill og bålplads samt værelsesfløj med værelser.

I 2021 havde tilbuddet også etableret en mobil iskiosk, hvilket forventes at blive erstattet med salgssted af is ved inddragelse af område i cafeen/spiseområdet med ibrugtagning i sommeren 2022.

Det fremgår af referat fra bestyrelsesmøde d. 1/12-2021 samt oplysninger fra den daglige leder, at der har været drøftet renovering/ombygning af køkkenfaciliteter i cafeen samt istandsættelse af flere værelser. Renovering af værelser er i gang og blev fremvist ved tilsynsbesøget, hvor en gruppe medarbejdere og personale var i gang med praktiske opgaver.

### Oplysninger om medarbejdernes trivsel i de fysiske rammer

På baggrund af observationer ved tilsynsbesøget og udtalelser fra medarbejdere, personale og den daglige leder, er det socialtilsynets oplevelse, at medarbejderne fungerer og trives i de fysiske rammer, og at de fysiske rammer og faciliteter fungerer i forhold til formålet med indsatsen.

Ved tilsynsbesøget var flere medarbejdere 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 medarbejderne let kan få kontakt med personale, hvis de har brug for støtte og vejledning ved selvstændige opgaver. Der opleves en rar atmosfære, og hvor borgerne virker trygge i de fysiske rammer.

### Andet

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

## Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.

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

## **Tema: Økonomi**

### **Oplysninger om tilbuddets økonomi og takstberegning**

Der er i forbindelse med tilsynet indhentet budget for 2022 og takstberegning.

Disse oplysninger er gennemgået af socialtilsynets økonom.

Takstberegning fremstår nu mere gennemskuelig, men det fremstår ikke klart, hvilke forudsætninger der ligger til grund for taksten, ligeledes er det uklart, hvordan taksten fremkommer. Der er primært tale om en opstilling af omkostningerne, og det bliver ikke klart, hvordan taksten fremkommer. F.eks. kan det ikke konstateres, hvilken belægning der regnes ud fra.

Tilbuddet oplyser, at taksten som primærkommunen betaler er forhandlet og væsentligt lavere end udbudsprisen. Dette omhandler 8 borgere med en redigeret takst.

Omkostningsgrundlaget vurderes at være i overensstemmelse med de faktiske omkostninger. Tilbuddet oplyser, at grundlaget er opstillet på baggrund af det reviderede regnskab.

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har et gennemskueligt budget, men at selve takstberegningen har væsentlige mangler.

Socialtilsynet vurderer, at fremsendte takstberegning i begrænset omfang lever op til den gældende bekendtgørelse (Bekendtgørelse om finansiering af visse ydelser og tilbud efter lov om social service samt betaling for unges ophold i Kriminalforsorgens institutioner BEK nr.1017 af 19/08-2017).

## **Datakilder/dokumenter**

Tilsynsrapport 2021

Tilbudsportalen 2022

Kopi af indberetninger/justeringer af oplysninger på Tilbudsportalen, fremsendt d. 5/5-2022

Takstberegning 2022, fremsendt d. 25/4-2022

Budget 2022, fremsendt d. 25/4-2022

Opfølgning af anbefalinger, fremsendt d. 25/4-2022

Journalnotater vedr. 2 borgere, fremsendt 25/4-2022

Oversigt over indskrevne borgere, fremsendt d. 25/4-2022

Oversigt over medarbejdere, fremsendt d. 25/4-2022

Strategi Faxe Vandrerhjem, fremsendt d. 25/4-2022

Referat fra bestyrelsesmøde, fremsendt d. 25/4-2022

Handleplaner vedr. 5 borgere, fremsendt d. 25/4-2022

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

Faxe Kommunes kvalitetsstandard for beskyttet beskæftigelse jf. § 103 i lov om social service, 2018

## **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 den daglige leder

Der har været foretaget interview med ca. 9 personaler

Der har været foretaget interview af ca. 5 medarbejdere

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.