

2022

Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn



Tilsyn med Faxe Sociale Udviklingscenter

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

Tidligere tilsyn

Interview af borgere, medarbejdere og ledelse

Andet data

Serviceoven

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	9
Vurdering af tema	12
Tema: Selvstændighed og relationer	12
Vurdering af tema	14
Tema: Målgruppe, metoder og resultater	14
Vurdering af tema	17
Tema: Sundhed og trivsel	18
Vurdering af tema	21
Tema: Organisation og ledelse	22
Tema: Kompetencer	25
Vurdering af tema	27
Tema: Fysiske rammer	28
Vurdering af tema	29
Tema: Økonomi	29
Datakilder	30
Anvendt tilsynsmetode	33
Bilag	32

Generel information

Kontaktoplysninger	Industriparken 4, 4640 Faxe (§§ 103 og 104) Kernen, 4640 Faxe (administration)
Leder	Centerleder June Baasch-Larsen jbaas@faxekommune.dk Mobil: 28831573
Organisationsform	Kommunal Oplysninger på Tilbudsportalen: Beskyttet beskæftigelse jf. servicelovens § 103 – 25 pladser Aktivitets- og samværstilbud jf. servicelovens § 104 – 58 pladser
Målgruppe	FSU har ikke en specifik afgrænset målgruppe Alder 18-85 år Der henvises til målgruppebeskrivelsen på Tilbudsportalen for henholdsvis §§ 103 og 104
Dato for tilsyn	D. 6. september 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 de enkelte afsnit 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, dog tilrettet i forhold til dette tilsyn. I de enkelte temaer indgår en høj, middel eller lav vurdering.

Læsevejledning

Der skal gøres opmærksom på, at ved benævnelse borgere, er det de borgere, der er visiteret til beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- samværstilbud i FSU.

Benævnelse medarbejdere anvendes om de ansatte, der indgår i driften og understøtter borgerne i forhold til at varetage opgaverne.

Den samlede vurdering

Faxe Sociale Udviklingscenter (FSU) er en kommunal virksomhed i Faxe Kommune, som har tilbud indenfor servicelovens § 103, § 104 og § 107 samt lov om uddannelse til unge med særlige behov (STU). Pr. 1. januar 2022 er Værestedet Frederiksgade og Værestedet 76F organisatorisk overgået til Banebryderne i Faxe Kommune og indgår herved ikke i tilsynet med FSU.

Socialtilsyn Øst har efter aftale med Faxe kommune foretaget et anmeldt tilsyn i FSU med tilbuddets §§ 103 og 104.

Socialtilsynet har med ledelsen i FSU aftalt følgende fokusområder ved tilsynsbesøget i 2022:

- Status og vision for FSU
- Oplevelse af resurser i FSU
- Oplevelse af sikkerhed og tryghed efter episode med overfald i FSU
- Den skriftlige dokumentation i FSU

Socialtilsynet har fulgt op på anbefalingerne fra 2021 og øvrige temaer i tilsynsrapporten er opdateret.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU leverer en indsats, der er i overensstemmelse med Faxe Kommunes kvalitetsstandarder for §§ 103 og 104, hvilket understøttes af oplysninger fra borgere, observationer ved tilsynsbesøget, ledelse, medarbejdere og fremsendt materiale.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's størrelse er med til at bidrage til, at skabe en større fleksibilitet for borgerne med kombinerede tilbud og/eller prøve nye aktiviteter/beskæftigelse. Det er socialtilsynets vurdering, at FSU understøtter borgerne i at tilegne sig og udvikle sociale, faglige og personlige kompetencer ved at indgå i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud, hvor fællesskab og læring som to centrale begreber både italesættes af ledelse og medarbejdere men også opleves at afspejle tilbuddets tilrettelæggelse af tilbud til borgerne og tilbuddets praksis.

På baggrund af udtalelser fra ledelsen, medarbejdere, borgere og ved observationer ved tilsynsbesøget er det socialtilsynets vurdering, at borgerne i FSU trives og er tilfredse med deres beskæftigelse og/eller aktiviteter. Det opleves, at der dannes betydningsfulde venskaber, og at borgerne drager omsorg for hinanden.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU har en hensigtsmæssig organisering og ledelse, der sikrer den daglige drift og udvikling af tilbuddet. Det fremgår af oplysninger, at der har været arbejdet med en afklaring af FSU som selvejende institution, hvilket tidligst kan blive en realitet fra 1. januar 2024.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU som selvejende institution kan bidrage med muligheder for udvikling af tilbuddene for både borgere, medarbejdere og ledelsen.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU også har brug for at få en afklaring og stabilitet vedr. tilbuddets fremtid for også at kunne prioritere et større fokus på den daglige drift og faglighed i tilbuddet.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne har relevante uddannelser og kompetencer i forhold til tilbuddets indsatser og målgrupper, dog kan FSU fortsat udvikle på at medarbejderne tilegner sig en større viden om og forankring af oplyste faglige tilgange og metoder jf. oplysninger på Tilbudsportalen.

Medarbejderne opleves at være fagligt reflekterende, har en stor viden om tilbud i FSU, de enkelte borgere, og ved tilsynsbesøget opleves i alle tilbud/afdelinger en god atmosfære, respektfuld og anerkendende tilgang til borgerne, og hvor borgerne inddrages i beslutninger ud fra den enkelte borgers formåen.

Socialtilsynet bemærker, at flere medarbejdere udtrykker, at de oplever en presset normering, hvilket kan have/har betydning i hverdagen ved f.eks. sygdom, hvor struktur og tilbud må justeres.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU udarbejder skriftlig dokumentation heraf indsatsplaner med mål og årlige statusbeskrivelser i samarbejde med alle borgerne.
Det er socialtilsynets vurdering, at FSU fortsat kan udvikle på den skriftlige dokumentation.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddenes omgivelser, udformning, indretning, faciliteter og stand er velegnede samt hensigtsmæssige i forhold til målgrupperne samt understøtter indsatsernes formål og indhold.

Der er yderligere lagt vægt på, at de fysiske rammer understøtter borgernes trivsel, udfoldelsesmuligheder og muligheder for at etablere og/eller opretholde et socialt netværk med ligestillede.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer generelt fremstår handicapvenlige.

Anbefalinger fra de enkelte temaer (2022)

Socialtilsynet anbefaler, at værestederne under FSU slettes på Tilbudsportalen.

Tema- sundhed og trivsel

Socialtilsynet anbefaler, at FSU fortsat udvikler på at tydeliggøre arbejdet med DGI og dokumentation heraf.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU sikrer, at alle episoder er grænseoverskridende adfærd heraf også verbale trusler bliver registreret og fulgt op.

Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn (2021)

Socialtilsynet anbefaler, at oplysninger på Tilbudsportalen om faggrupper på de forskellige områder samt oplysninger om den fremadrettede organisering opdateres.
Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at dette skulle være opdateret.

Tema - målgruppe, metode og resultater

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU fortsat kan udvikle på at skabe en større sammenhæng mellem OCN-læringsforløb, indsatsplaner med mål og statusbeskrivelser.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at der er ansat en socialrådgiver, der har til opgave at støtte op omkring netop denne udfordring. Til at starte med har fokus været omkring § 104 men er nu også inde over mål, opfølgning m.v. på § 103. På § 103 er kontaktpersonopgaven nu fordelt på to medarbejdere, der har ansvaret for at de fleste af borgerne på § 103. Enkelte borgere har andre kontaktpersoner, hvor det giver bedst mening. To medarbejdere mere har været på OCN-vejlederkursus i maj 2022. De faglige koordinatore har været på kursus i VUM 2.0.

Socialtilsynet fastholder anbefaling.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU udvikler på indsatsplaner med mål, opfølgning, metode og borgernes motivation.

Ledelsen oplyser i forbindelse med tilsynsbesøget i 2021, at - lokalt igennem OCN og på tværs af det sociale område i kommunen, arbejdes der stadig på en ensartet brug af CURA.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at der er arbejdet med en større systematik i anvendelsen af CURA og inddragelsen af OCN-beviser i borgernes mål og opfølgning.
Anvendelsen af OCN opleves at give borgerne større motivation.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU bringer overensstemmelse mellem indskrevne borgere, oplysninger på Tilbudsportalen og tilbuddets godkendelse af antal borgere jf. § 104.

Ledelsen oplyser i forbindelse med tilsynet i 2021, at de ikke har foretaget ændringer på Tilbudsportalen men påregner først at gøre det i slutningen af året. Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at dette nu er opdateret.

Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anbefaler, at den selvejende institution får udarbejdet en strategisk udviklingsplan med mål og opfølgning.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at FSU har fået en tilkendegivelse om, at FSU som selvejende institution tidligst kan blive en realitet fra 1. januar 2024. Det vil derfor være i den mellemliggende periode, at en strategisk udviklingsplan kan udarbejdes.

Socialtilsynet fastholder anbefaling.

Tema –kompetencer

Socialtilsynet anbefaler FSU, at der fortsat arbejdes med at skabe en større bevidsthed omkring faglige tilgange og metoder og implementering heraf jf. oplysninger på Tilbudsportalen.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at de to faglige koordinatører arbejder tæt sammen med medarbejderne omkring de faglige tilgange og metoder. De deltager i samtlige møder, både på personalemøder, hvor pædagogikken bliver drøftet samt på borgernes statusmøder.

Socialtilsynet fastholder anbefaling.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU fremsender en plan for indkøring af nye medarbejdere samt en kompetenceudviklingsplan for de enkelte afdelinger og samlet for FSU.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at der arbejdes med at få udarbejdet en introplan for alle nye medarbejdere. Aktuelt får nye medarbejdere tilsendt personalehåndbogen, FSU på skrift, og der gives en introduktion af en af de faste medarbejdere.

Socialtilsynet har fået fremsendt et arbejdsdokument med ideer og ønsker til velkomst af nye medarbejdere.

Det fremgår endvidere, at der i forbindelse med afholdelse af GRUS med medarbejderne i september og oktober 2022 vil blive drøftet en kompetenceudviklingsplan.

Socialtilsynet fastholder anbefaling.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU i det videre arbejde med kompetenceudvikling overvejer at styrke arbejdet med PAS-test og sanseprofiler samt tilegne sig mere viden i forhold til kommunikation med nonverbale borgere.

Ledelsen oplyser i forbindelse med tilsynsbesøget i 2021, at flere af borgerne har fået lavet en VISO-rapport, inden de kommer til FSU, og denne udgør PAS-testen. Ledelsen har en forventning om at PAS-testen i FSU fremover bliver mindre anvendt, og ledelsen vil i stedet sætte fokus på, hvor der kan gøres bedre brug af sanseprofiler.

Medarbejdergruppen arbejder sammen på at udarbejde en plan for kompetencegivende viden til teamet her i blandt viden om nonverbal kommunikation.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at FSU har haft besøg af en konsulent fra VISP, som har fortalt om mulighederne med digitale hjælpemidler til hjælp ved nonverbal kommunikation. Dette har givet medarbejderne på § 104 en større viden omkring de muligheder, der er for at støtte borgere, hvis kommunikation enten helt eller delvist foregår nonverbalt.

Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud

Oplysninger om beskæftigelsestilbuddet § 103

Det fremgår på hjemmesiden, at beskæftigelsesmulighederne for borgerne i FSU er følgende:

Trykkeri og medie - formålet med trykkeri og medie er, at borgeren erhverver sig ny viden, færdigheder og kompetencer gennem digitale medier og praktiske opgaver forbundet med trykkeri. Borgerne deltager bl.a. i fremstilling af film, grafisk arbejde, fotolære, anvendelse af pc, hjemmesidefremstilling, søgning på nettet m.m. Trykkeri fremgår af ugeplanen med tre dage om ugen.

Musik og sang - formålet med band og kor er at skabe fællesskab og individuel udvikling via sang og musik. Musikfordybelse fremgår af ugeplanen med tre dage om ugen.

Praksis - formålet med praksislinjen er, at borgeren ved en praktisk/teoretisk tilgang får mulighed for at tilegne sig viden om de opgaver, sammenhænge og forventninger, der er til den enkelte for at kunne begå sig på det ordinære/rummelige arbejdsmarked. Borgerne indgår i praktiske opgaver med bl.a. vedligeholdelse af bygninger og grønne områder, opnår viden og færdigheder om betjening af maskiner, værktøj og sikkerhed, hvilket kan være metal, snedker og grønt vedligehold. Praksis fremgår af ugeplanen med fem dage om ugen.

Pakkeriet - formålet med pakkeriet er, at borgeren ved en praktisk/teoretisk tilgang får mulighed for at tilegne sig viden om de opgaver, sammenhænge og forventninger, der er til den enkelte for at kunne begå sig på det ordinære/rummelige arbejdsmarked. Der tælles og pakkes opgaver for virksomheder. Afdeling i FSU er nu lukket ned og flyttet ud på virksomheden - Chrisco, hvor forskellige pakkeopgaver fortsat udføres en dag om ugen for § 103.

Kreative aktiviteter, praksis eller tur er et nyt tilbud som tilbydes hver onsdag, hvor borgerne kan tilmelde sig, og er for alle borgerne i FSU.

Cafeer er et nyt tilbud som tilbydes to eftermiddage om ugen og er et tilbud til alle borgerne i hele FSU.

Klubaften tilbydes hver tirsdag aften for de borgere, som er selvtransporterende.

Undervisning - er igangsat en dag om ugen med tilbud om holdundervisning i dansk og matematik og er et tilbud til alle borgere i FSU.

Ved tilsynsbesøget fortæller en borger, at hendes arbejdsopgaver bl.a. er kantineopgaver og opfyldning af lager. Hun siger selv til, hvis der er noget hun gerne vil og fra, hvis der er noget som hun ikke har lyst til. Hun synes selv, at hun er blevet bedre til at bede om hjælp. Flere borgere giver udtryk for, at de oplever en god stemning, og at det er godt at komme ud blandt andre. En anden borger fortæller om sine arbejdsopgaver på praksisholdet, hvor han bl.a. er i gang med at lave bænke i snedkeriet. Medarbejderen spørger borgeren ind til løsninger af de forskellige delelementer i opgaven, hvorpå der foregår en fin sparring og dialog, og hvor borgeren også bliver udfordret.

Det fremgår af fremsendt materiale, oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at læring og fællesskaber fortsat er de to centrale begreber i FSU, men historikken har gjort, at der åbnet mere op for strukturen og de tilbud, som borgerne kan få. Læring og fællesskab er i mindre grad koblet til henholdsvis § 103 eller § 104 men både §§ 103 og 104, hvilket herved også har betydet ændringer/justeringer i tilbud og tilrettelæggelsen for borgerne.

Borgerne i § 103 har fået tilrettet deres beskæftigelsestilbud, så de har mulighed for at være i beskæftigelse længere tid og har fået et mere arbejdsrettet tilbud. Der har været et ønske hos borgerne om at have et arbejdsfællesskab, og borgerne er nu samlet på Industriparken 4 og har flere dage, hvor STU-eleverne ikke deltager i deres tilbud.

Medarbejderne bekræfter, at der er en høj grad af fleksibilitet for borgerne ved deltagelse på de forskellige hold, og der skelnes ikke til visitering af henholdsvis § 103 og § 104. Borgerne kan f.eks. have et par dage på et hold og et par dage på et andet hold.

Der er udarbejdet fagplaner på de forskellige beskæftigelsestilbud heraf Chrisco, DGI, praksis, musik og trykkeri, hvor formål, faglige, personlige og sociale mål er beskrevet.

Medarbejderne i beskyttet beskæftigelse/STU har tidligere organiseret sig, så de enten var kontaktpersoner for både 103 og STU eller instruktører. Dette er ændret således, at der nu er to kontaktpersoner for borgerne på 103. Enkelte borgere har andre kontaktpersoner, da hensynet til borgeren altid går forud.

I § 104 - Aktivitetsparken, er kontaktpersonopgaverne nu fordelt på fire faste medarbejdere. Medarbejderne er aktivitetsmedarbejdere på skift ud fra deres kompetencer afhængig af, hvilke aktiviteter, der kører.

Andet

Ved spørgsmål til borgerne, om de modtager løn bekræfter borgerne dette, hvilket også fremgår af tilbuddets hjemmeside.

Oplysninger om aktivitets- og samværstilbud § 104

Aktivitets- og samværstilbuddene i FSU består af Aktivitetshusene (Aktivitetsparken på Industrivej og Aktivitetshuset på Tycho Brahesvej).

Af oplysninger fra hjemmeside og fra medarbejdere fremgår det:

I Aktivitetsparken tilbydes borgerne både deltagelsesmuligheder i fællesskaber blandt borgere fra aktivitetsdelen og blandt borgere fra resten af FSU. Fokus er at støtte borgernes deltagelsesmuligheder igennem andre mennesker med samme interesser.

Med udgangspunkt i den enkeltes behov, kan borgerne veksle i mellem at deltage i rolige og trygge fællesskaber, og i fællesskaber der er åbne og udfordrende. Gennem fælles oplevelser og aktiviteter søger Aktivitetsparken at skabe livsglæde og virkelyst hos borgerne.

Der tilbydes aktiviteter som musik og sang, bevægelse, gåture, højtlesning, madlavning, sansehaver, udflugter, IT på Ipad, spil og kreative aktiviteter – alt i alt et understøttende miljø, hvor mulighederne er mange.

I Aktivitetsparken arbejdes der på, at borgerne oplever sig værdifulde for fællesskabet ved, at inddrage dem i dagligdagens rutiner og beslutninger.

Ved tilsynsbesøget hører nogle borgere musik, spiller spil, nogle går tur og to borgere fortæller om, at de er med til at passe de to hamstere, og hvordan de skal passes.

Der opleves en god stemning, borgere som er omsorgsfulde overfor hinanden og en tryk og imødekommende kontakt mellem medarbejdere og borgere. En gruppe af borgere kommer retur fra en gåtur og indgår i den øvrige gruppe, flere borgere opsøger medarbejderne, hvilket virker en smule kaotisk, da det i den konkrete situation ikke er muligt at kunne imødekomme alles behov for kontakt her og nu, hvilket de pågældende medarbejdere på bedste vis forsøger at håndtere.

Medarbejderne oplyser, at der er en ny aktivitetsplan hver uge, der forsøges med en fast struktur. Flere tilbud tilbydes dagligt f.eks. køkkenaktiviteter, kreative aktiviteter, motion m.m. Medarbejderne oplyser, at dagsstrukturen typisk kører med morgensamling, morgenmotion, nyheder, aktivitet (inde eller ude), frokost, aktivitet og afrunding af dagen.

Borgerne kan dagligt vælge hold/aktiviteter. Der kan også være planlagte temauger.

Temaerne kan også være emner, som borgerne også er med til at byde ind med.

Medarbejderne oplever, at den daglige organisering og planlægning som udgangspunkt fungerer, når der ikke mangler medarbejdere.

Medarbejderne fortæller, at idet borgernes funktionsniveau er forskellige tilpasses kravene til de enkelte borgere. De deltager i samme aktivitet men på forskellig vis.

Aktivitetshuset- Tycho Brahes vej (A-huset)

A-huset i Haslev er beliggende i forbindelse med et bosted, hvor flere af borgerne bor.

En medarbejder oplyser, at der kommer ca. 15 borgere dagligt, hvoraf nogle af borgerne er bevilliget et deltidstilbud.

Flere borgere sidder i kørestol, og mange skal have hjælp i forhold til at spise, med personlig hygiejne og ved deltagelse i aktiviteter.

Borgerne tilbydes aktiviteter i sanserum, musik og små praktiske og kreative opgaver.

Der er fortsat fokus på udeaktiviteter, som kobles til årstiderne, i det omfang det er muligt, hvilket kan med samling, lave bål, gåture m.m., de forsøger at tænke DGI ind i hverdagen med borgerne.

Medarbejderne oplyser, at der primært er planlagte aktiviteter om formiddagen. På tavlen i fællesrummet fremgår dagens program. Ugeplanen justeres efter behov og planlægges i fællesskab.

Medarbejderen oplyser, at der sparreres med øvrige medarbejdere på aktivitetsområdet. Ved socialtilsynets morgenbesøg kommer borgerne løbende til og integreres i den fælles gruppe, som sidder udenfor, hvor der gøres klar til en fælles morgensamling. Der opleves en god atmosfære, hvor borgerne virker trygge og kendte med omgivelserne, strukturen og øvrige borgere og medarbejdere. Medarbejderne henvender sig til de enkelte borgere, der snakkes, grines og det opleves, at borgerne bliver set og hørt af medarbejderne. Flere af borgerne har udfordringer med at kommunikere og udtrykke ønsker og behov. Medarbejderne forsøger i kontakten med de enkelte borgere at støtte dem i selv at vise, hvad de gerne vil og også deltage selv.

På baggrund af oplysninger på hjemmeside, fremsendt materiale, medarbejdere, ledelse og borgere vurderer socialtilsynet, at der er overensstemmelse mellem oplysninger om tilbud og indhold til borgerne både i §§ 103 og 104.

Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at fokus på fællesskab og læring som centrale begreber både i FSU's beskrivelse af sin kerneydelse men også sit værdigrundlag også afspejler tilrettelæggelsen af tilbud på tværs af indsatser, hvorved borgerne tilbydes fleksible tilbud og har mulighed for at indgå i forskellige fællesskaber.

De fremsendte fagplaner giver et fagligt indblik i de enkelte tilbud, hvilket også skaber en sammenhæng med begreberne læring og fællesskaber. Hvorvidt der tænkes udarbejdelse af fagplaner for de øvrige tilbud/hold er for socialtilsynet uklart.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning vedr. beskæftigelse eller deltagelse i aktiviteter

FSU udarbejder indsatsplaner med indsatsmål for borgerne i §§ 103 og 104 samt statusbeskrivelser.

Socialtilsynet har fået fremsendt eksempler på statusbeskrivelser for henholdsvis §§ 103 og 104, som har en systematik med en kort overordnet statusbeskrivelse, en kort status og opfølgning af personlige, faglige og sociale mål, overblik over OCN- forløb, oplæg til kommende mål og til sidst fremgår det, hvem der er udarbejdet statusbeskrivelsen, og evt. hvorvidt borgeren er blevet inddraget i statusbeskrivelsen og/eller med bemærkninger.

Socialtilsynet vurderer, at statusbeskrivelserne for § 103 generelt fremstår overskuelige med opfølgning af mål, indblik i borgerens trivsel, arbejdsopgaver og med OCN-forløb koblet til borgerens personlige, faglige eller sociale mål. Hvorvidt borgeren har været inddraget i udarbejdelsen og/eller har haft mulighed for at komme med bemærkninger til statusbeskrivelsen fremgår ikke konsekvent.

Socialtilsynet bemærker, at sondringen mellem personlige og faglige mål kan være forskellig. Af faglige mål angives bl.a. at kunne håndtere og udføre en arbejdsopgave ad gangen, snakke om og sortere/forstå nyheder/information og hygiejne.

OCN-forløb og beviser kan f.eks. være værktøjskendskab, gartner – slå græs, klippe hæk, hygiejne, digital tilgængelighed, personlig præstation og formidling, træværksted, musik, idræt og bevægelse – forståelse af grundmotorik og pakkeri.

Ved tilsynsbesøget fortalte og viste en borger og en medarbejder en igangsættelse af et OCN-forløb med at slå græs, hvilket gav et fint indblik i, hvad borgeren skal kunne, og hvor medarbejderen tilpassede krav og forventninger til borgeren, som også håndterede opgaven godt og med stolthed.

I statusbeskrivelserne ses der at være inddraget metoder som guidning, visuelle anvisninger, struktur, forudsigelighed samt vejledning og fastholdelse i opgaver.

Socialtilsynet vurderer, at statusbeskrivelserne for § 104 generelt fremstår overskuelige dog forholdsvis kortfattet med mål og i nogen grad med indblik i borgerens trivsel og aktiviteter

og/eller arbejdsopgaver og med OCN-forløb koblet til borgerens personlige, faglige eller sociale mål. Der ses ikke konsekvent at være udarbejdet sociale eller faglige mål.

Socialtilsynet bemærker, at sondringen mellem personlige, sociale og faglige mål kan være forskellig.

Af faglige mål kan være at udvide borgerens horisont med ture ud af huset, gennemføre undervisningsforløb for at opnå kompetencer til at modtage OCN-bevis i førstehjælp, trykkeri med oplæring i maskiner/redskaber, musik med samspil og instrument.

OCN-forløb og beviser kan f.eks. være personlige færdigheder – at være en del af noget, hygiejne, køkken og kantine og musik – samspil og instrument.

Ledelsen oplyser, at systematikken med mål ligger i OCN-forløbene, dog vil der ikke på en gang være koblet OCN-forløb til alle tre mål i indsatsplanen. Der vil typisk køre et OCN-forløb ad gangen. Som min. vil alle mål blive fulgt op i statusbeskrivelsen, som udarbejdes en gang om året.

I statusbeskrivelserne ses der at være inddraget metoder som guidning, kommunikation heraf værktøjer til at understøtte borgerens valg samt zonen for nærmeste udvikling.

Medarbejderne kan på fin vis give eksempler på, hvordan der arbejdes med at styrke borgernes faglige kompetencer, hvilket både kan være via den enkelte borgers arbejdsopgaver/aktiviteter og ansvarsområder men også opgaver, som kræver en fælles indsats ved f.eks. deltagelse i fællesskabet, hvilket kan være forskellig afhængig af borgernes funktionsniveau.

For begge områder inddrages borgerne i det omfang de kan være med, hvilket på § 103-området sker ved samtale med borgeren, og på § 104-området vil det typisk være med observationer, erfaring og kendskab til borgeren, anvendelse af billeder m.m., hvis borgeren er nonverbal samt sparring med øvrige kollegaer.

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

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte en meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter for borgerne.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres beskæftigelse og samværs- og aktivitetstilbud.

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på, om borgerne trives i deres beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad opstiller individuelle mål i forhold borgernes beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud og følger op herpå.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad inddrager borgerne i at sætte egne mål for deltagelse i beskæftigelse og/eller samværs- og aktivitetstilbud.

Tema: Selvstændighed og relationer

Tilbuddets fokus på sociale relationer og selvstændighed

I FSU på Skrift 2022 fremgår det, at FSU er organiseret ud fra to centrale begreber: Læring og fællesskab. Fællesskabet og sigtet på læring er en grundpræmis uanset individets forudsætninger. På den måde betragter FSU det som sin kerneydelse, at understøtte

borgernes muligheder og kompetencer for at deltage i både det nære og brede fællesskab, uanset funktionsniveau.

Medarbejdere og ledelse oplyser, at samvær og relationer er det der giver værdi for borgerne. Medarbejderne beskriver, at der via aktiviteter og beskæftigelse arbejdes med at styrke borgernes sociale relationer og udvikling. Medarbejderne oplever, at der arbejdes på at inkludere alle borgerne, at alle borgerne respekteres og guides i at indgå i samvær med andre. På baggrund af oplysninger fra borgere og observationer ved tilsynsbesøget, er det socialtilsynets indtryk, at borgerne oplever at indgå i sociale relationer, som har betydning for den enkelte og giver værdi, hvilket kommer til udtryk på forskellige vis afhængig af, om det er borgere i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud. Socialtilsynet oplever, at der er venskaber mellem borgerne. Genkendeligheden ved de samme borgere og medarbejdere opleves at skabe tryghed og forudsigelighed.

Borgere i beskyttet beskæftigelse udtaler, at de danner venskaber og lærer af hinanden. En borger udtaler, "man er også nogle gange afhængig af hinanden i forhold til at løse opgaver", derfor skal det fungere i en gruppe. Socialtilsynet oplever en god tone mellem borgerne, og hvor der også er plads til lidt humor.

I FSU på skrift 2022 inddrager FSU avancementmodellen. Modellen giver bl.a. pejlemærker for, hvad der er muligt at sigte mod, som skal være realiserbare og indenfor rækkevidde af mål. Modellen danner således grundlag for kontinuerligt og systematisk at afklare og holde fokus på udgangspunktet for deltagelse og udvikling.

Med udgangspunkt i oplysninger fra medarbejdere fremgår det, at avancementmodellen anvendes som fagligt redskab i samarbejde med borgeren og ved udarbejdelse af mål og opfølgning. Socialtilsynet oplever, at medarbejderne i deres faglige refleksion refererer til de fire grund søjler og avancementmodellen, når fokus også omhandler vedligeholdelse og/eller udvikling af borgernes sociale kompetencer og selvstændighed.

FSU har udarbejdet en hensigtserklæring, hvor det fremgår, at medarbejderne i deres praksis understøtter medbestemmelse, at borgerne deltager i fællesskaber, udvikling af relationer borgerne imellem, fokus på resurser fremfor begrænsninger for at skabe læring/udvikling, hvilket skal ske med udgangspunkt i FSU's grund søjler.

FSU har etableret en klub (FSU-klub), som tilbyder aktiviteter udenfor tidsrummet af FSU's åbningstid for borgere visiteret til §§ 103 og 104.

Borgerne som har lyst til at anvende klubtilbuddet skal være selvtransporterende.

Klubtilbuddet tilbyder aktivitet hver tirsdag aften med en sangcafe. Ledelsen oplyser, at dette har været efterspurgt af borgerne. Ledelsen oplyser, at flere borgere giver udtryk for gerne at ville deltage, men kan ikke transportere sig selv og er herved afhængig af f.eks. deres bosted. FSU har ligeledes etableret en cafe to gange om ugen. En cafe bliver arrangeret og planlagt af § 103 og en cafe bliver arrangeret af § 104. Indholdet er brugerstyret og kan være tema om f.eks. 2. verdenskrig, grand prix eller ture i naturen. For de borgere, som ikke ønsker at deltage, kan der tilbydes andre aktiviteter.

Jf. FSU- skema afholdes der en gang i kvartalet en "FUN Friday" for borgerne i FSU.

Medarbejdere, borgere i beskyttet beskæftigelse samt STU-elever er tovholdere på at arrangere indholdet af dagen, hvor alle borgere i FSU kan deltage.

Ledelsen har også et ønske om i højere grad at indtænke foreningslivet, og hvordan de kan støtte borgerne i at være deltagende, hvilket f.eks. kan være ved at introducere borgerne og etablere et samarbejde med forskellige foreninger.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning vedr. selvstændighed og sociale relationer

FSU udarbejder indsatsplaner med indsatsmål for borgerne i §§ 103 og 104 samt statusbeskrivelser.

I indsatsplanerne indgår 3 områder, som er faglige, personlige og sociale kompetencer med en kort status og opfølgning af de 3 områder.

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

Af personlige mål og status for § 104 kan være vedligeholdelse af funktioner og bevægelighed, arbejde med at sætte ord på følelser, sanseaktiviteter og indflydelse på aktiviteter – sige til og fra.

Af sociale mål kan være at være en del af fællesskabet/indgå i aktiviteter med andre.

Af personlige mål og status for § 103 kan være hygiejne, øve sig i at modtage kritik, deltagelse i madordning, støttes i at håndtere misforståelser.

Af sociale mål kan være at indgå i et arbejdsfællesskab på en virksomhed, øve/træne i dialog ved åbne spørgsmål, øve sig i at sige fra med arbejdsopgaver, finde en ven/gågruppe i fritiden.

Medarbejderne kan på fin vis give eksempler på, hvordan der arbejdes med at styrke borgernes kompetencer i forhold til at indgå i sociale relationer og vedligeholde og/eller udvikle selvstændighed, hvilket både kan være via den enkelte borgers arbejdsopgaver/aktiviteter og ansvarsområder men også opgaver, som kræver en fælles indsats ved f.eks. deltagelse i fællesskabet, hvilket kan være forskellig afhængig af borgernes funktionsniveau.

Oplysninger om tilbuddet har fokus på det omgivende samfund

På baggrund af oplysninger fra ledelse og medarbejdere er det socialtilsynets indtryk, at der generelt ikke ses at være et formaliseret samarbejde mellem tilbud i FSU og det omkringliggende samfund. Tilbud og afdelinger i FSU indgår i forskellige grad i relationer og samarbejde med det omkringliggende samfund. Nogle tilbud/afdelinger indgår i arbejdsopgaver på andre kommunale virksomheder eller løser opgaver for lokale virksomheder. Siden tilsynsbesøget i 2021 er pakkeriet lukket ned og opgaver flyttet ud på en lokal virksomhed, hvor medarbejdere og borgere løser forskellige opgaver. For aktivitets- og samværstilbuddene er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne her kun i begrænset omfang tilbydes aktiviteter, der foregår i det omkringliggende samfund. Der henvises også til tema – beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på borgernes selvstændighed.

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

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

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

Tema: Målgruppe, metoder og resultater

Oplysninger om målgrupper

Det fremgår af oplysninger på Tilbudsportalen, at FSU ikke har en specifik afgrænset målgruppe, og at FSU fokuserer meget lidt på diagnoser og paragraffer i tilrettelæggelsen af FSU's tilbud. Borgere med særligt afvigende sociale problemer f.eks. personer som er voldelige eller meget aktivt kriminelle vil typisk etableres som enkeltmandsprojekter.

På baggrund af oplysninger om tilbuddets målgrupper vurderer socialtilsynet, at FSU bør have en løbende opmærksomhed omkring målgrupper og sammensætning af borgerne, når tilbuddet har en målgruppe uden en egentlig afgrænsning, da dette også fordrer en stor

rummelighed samt viden om forskellige diagnoser m.m. i medarbejdergruppen, hvilket herved kan betyde en løbende prioritering af kompetenceudvikling i medarbejdergruppen. Det har samtidig også fordre en løbende tilpasning af resurser i forhold til den aktuelle målgruppe.

På baggrund af oplysninger fra medarbejdere, borgere og observationer er det socialtilsynets vurdering, at FSU umiddelbart kan rumme en bred målgruppe, og at de fysiske rammer også giver mulighed for at imødekomme forskellige målgrupper.

På baggrund af oplysninger fra ledelse, medarbejdere og borgere, er det socialtilsynets vurdering, at tilbud på tværs af målgrupper og paragraffer fungerer.

På baggrund af fremsendt materiale kan socialtilsynet konstatere, at der er overensstemmelse mellem antallet af godkendte pladser (Tilbudsportalen) og antallet af visiterede borgere. Der er aktuelt visiteret 50 borgere til § 104 og 24 borgere til § 103.

Oplysninger om værdigrundlag faglige tilgange og metoder

Af "FSU på skrift 2022", oplysninger fra ledelse og medarbejdere fremgår det, at metodegrundlagt udgøres af et samlet fundament bestående af fire grund søjler, som på hver sin måde knytter sig an til FSU's kerneopgave omhandlende fællesskabets betydning for individuel udvikling. Søjlerne er de bærende elementer, som anviser, skaber udgangspunkt, tilrettelægger og dokumenterer indsatsen overfor borgerne.

De fire grund søjler består af:

Avancementmodellen, som bidrager med en forståelse af niveauet for indsatsen i forhold til perspektivet om frigørelse fra hjælp.

Pædagogiks analysesystem (pas og/eller sanseprofil), som bidrager med en forståelse af, hvordan den enkelte bedst optager læring.

DGI Udeskole og/eller Critical Time Intervention (CTI-princip)

DGI bidrager med systematik i aktiviteter og sikrer evaluering. DGI- forløb har til hensigt at bruge uderummet til læring og bevægelse.

CTI bidrager med systematisk struktur i tilrettelæggelsen af indsatser.

Open College Network (OCN), som bidrager til dokumentering af opnået læring.

Af "FSU på skrift 2022" og oplysninger fra ledelsen fremgår det endvidere, at søjlerne skaber metodegrundlaget, der sammen med værdigrundlaget skaber rammen for den faglige praksis. De fire grund søjler udgør ikke i sig selv en konkret pædagogisk metode, men efterlader frihed til faglige variationer og med den enkelte medarbejders personlige integritet. Gennem individuel frihed, kombineret med et fælles grundlag og stærkt samarbejde skabes faglighed af høj kvalitet.

På Tilbudsportalen angives for §§ 103 og 104 af faglige tilgange den anerkendende tilgang, sanseorienteret tilgang, recoveryorienteret tilgang og resurseorienteret tilgang.

Af metoder angives samme som i FSU på skrift 2022, for § 104 ikke DGI Udeskole og/eller Critical Time Intervention (CTI-princip), men hvor det af oplysninger fra tilsynsbesøget fremgår, at bl.a. DGI Udeskole anvendes af § 104, dog foregår der ikke en konsekvent systematisk dokumentation og evaluering af DGI i alle afdelinger/grupper i FSU.

Det fremgår af "FSU på skrift 2022", at CTI anvendes i FSU som et princip for alle udviklingsforløb og i alle tilbuddets forskellige indsatser. Dette betyder, at såvel individuelle indsatser som opbygningen af den samlede indsats, hviler på principperne i CTI – 1) opstart/forberedelse 2) afprøvning 3) afslutning. På baggrund af oplysninger i forbindelse med tilsynsbesøget er det for socialtilsynet uklart, hvordan principperne for CTI bidrager med en bevidst, integreret og systematisk struktur i tilrettelæggelsen af indsatserne.

Som tidligere nævnt arbejder FSU med OCN-læringsforløb for borgerne i §§ 103 og 104. Det fremgår af "FSU på skrift 2022", at OCN også er med til at tydeliggøre den formelle og uformelle læring af praksisfeltet i FSU og er god til at beramme og systematisere aktiviteterne for borgerne.

OCN-læringsbeviserne understøtter den pædagogiske handleplan og fungerer som delmål og metode. Ledelse og medarbejdere oplyser, at det kan være forskelligt, hvor mange OCN-læringsforløb der igangsættes for den enkelte borger. OCN-læringsbeviserne er for at give den enkelte borger dokumentation for, hvad vedkommende kan – få bevis på, at borgeren faktisk kan noget med mulighed for fortsat at skabe udvikling. Medarbejderne oplever, at borgerne vokser af det.

Medarbejderne oplyser endvidere, at OCN-læringsforløb fortsat anvendes, udfordres og udvikles. Der kører holdbaseret OCN-læringsforløb hvor funktionsniveau og mål kan være forskellige, selvom borgere deltager på samme hold. Nogle borgere kan komme med input til OCN-læringsforløb. Medarbejderne forsøger i høj grad at inddrage borgerne i de enkelte OCN-læringsforløb.

Medarbejder oplever, at OCN generelt er implementeret i FSU dog i højere grad på § 103 end § 104. Samtidig er det ikke medarbejdernes oplevelse, at der er en afklaring af, hvad der forventes som min. i forhold til OCN-forløb.

Det er socialtilsynets vurdering, at der både på §§ 103 og 104 arbejdes med OCN-læringsforløb og beviser, og der ses her tydeligt at være en klart formål med OCN-læringsforløb og beviser, som på fin vis kan tilrettes ud fra borgernes funktionsniveau. Samtidig opleves OCN-læringsforløb/beviser også at have en stor betydning for borgerne. Det er socialtilsynets vurdering, at OCN-læringsbeviser på fin vis og af frivillighedens vej understøtter borgernes motivation for at indgå i et kompetenceudviklingsforløb, som bidrager til en målbar udvikling, målretter aktiviteter, som både understøtter FSU som læringstilbud, kan dokumentere resultater på individuelt niveau og også bidrager til succesoplevelser for den enkelte borger.

På § 104 udarbejdes der sanseprofiler, hvis det vurderes at være relevant. Sanseprofilerne ses at være et fagligt relevant supplement til borgernes indsatsplaner og giver et billede af borgerens sansebearbejdningmønster. Samtidig bidrager sanseprofilerne også med konkrete interventionsforslag, som medarbejderne kan anvende i praksis. En medarbejder fra aktivitetshuset oplyser, at interventionsforslag omsættes ved, at det kan indgå i indsatsplanen. På baggrund af oplysninger fra medarbejdere og fremsendt dokumentation er det for socialtilsynet uklart, hvorvidt sanseprofilerne omsættes i indsatsplanen.

Medarbejdere og ledelse udtaler, at sanseprofiler ikke bliver udarbejdet i det omfang, der er ønske om/behov for.

Sanseprofiler kan også udarbejdes på § 103, hvis dette vurderes at være relevant.

Medarbejderne oplyser, at der aktuelt er to medarbejdere i FSU, som kan udarbejde sanseprofiler og en medarbejder, som kan udarbejde PAS-test, hvilket betyder, at særligt arbejdet med at udarbejde sanseprofiler tager tid. Medarbejderne ser et udviklingspotentiale ved, at området i højere grad prioriteres.

Ledelsen oplyser, at der er planer om, at flere skal kunne udarbejde både PAS-test og sanseprofiler.

Medarbejderne oplyser, at PAS-test primært udarbejdes på STU-elever, hvorpå det bør overvejes, om det skal stå anført på Tilbudsportalen under §§ 103 og 104.

Der henvises også til tema – kompetencer.

Skriftlig dokumentation

FSU anvender dokumentationssystemet CURA, hvor der udarbejdes indsatsplaner.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at borgerne visiteres til tilbuddet via myndighedsafdelingen for borgere i §§ 103 og 104.

I bevillingen er der opstillet konkrete mål, som FSU bryder ned i delmål via de enkelte indsatsplaner, som drøftes og udarbejdes i samarbejde med borgeren. Målene ligger til grund for den daglige praksis.

Såfremt der ikke ligger mål i bevillingskrivelsen fra myndighed, udarbejder FSU konkrete mål og delmål.

FSU har i 2019 udarbejdet en samarbejdsaftale med myndighedsafdelingen i Faxe kommune, hvor det fremgår, at FSU hver 4. kvartal sender en status på alle borgeres eksisterende mål samt forslag til mål, som der kan arbejdes med det efterfølgende år. Myndighed indkalder selv parterne som de ønsker, der skal deltage i statusmøderne.

Ledelsen oplyser ved tilsynsbesøget, at der er igangsat en forventningsafstemning med myndighed omkring den skriftlige dokumentation, hvilket fremadrettet kan betyde en justering i statusbeskrivelserne.

Medarbejderne oplyser, at kontaktpersonerne på (§§ 103 og 104) følger op på mål i samarbejde med borgeren. Mål og delmål vidensdeles i medarbejdergruppen. Medarbejderne oplever, at det godt kan være en udfordring at nå at gennemgå mål i medarbejdergruppen med øvrige punkter og prioriteringer, når der afholdes møder. Ligeledes oplever medarbejderne ikke, at der er tid til at følge op på mål/skriftlig dokumentation. Medarbejderne oplyser endvidere, at dagbogsnotater kun skrives, hvis der er noget som afviger, – hvad er vigtigt og relevant at dele med øvrige medarbejdere f.eks. i forhold til de konkrete mål. Dagbogsnotaterne anvendes f.eks. til at udarbejde en status.

Socialtilsynet oplever, at medarbejderne har et godt indblik i den skriftlige dokumentation og samtidig bidrager med faglige refleksioner vedr. den skriftlige dokumentation.

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget fået fremsendt statusbeskrivelser for borgere i henholdsvis §§ 103 og 104.

Det er socialtilsynets vurdering, at der kan være behov for fortsat at ensarte systematikken i statusbeskrivelserne, da de fremsendte eksempler i nogen grad fremstår forskellige.

Medarbejderne bekræfter, at der kan være behov for i højere grad at ensarte den skriftlige dokumentation.

Ledelsen oplyser, at prioriteringen af de to koordinatore samt ansættelse af en socialrådgiver på 6 timer om ugen skal være med til at kvalificere og sikre ensartetheden af den skriftlige dokumentation med mål, understøtte match af OCN med mål – primært på § 104 samt statusbeskrivelserne.

Samtidig arbejdes der med en ny arbejdsplan, hvor der i højere grad er afsat tid til opfølgning af borgere.

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

Oplysninger om tilbuddets samarbejde med relevante eksterne aktører

Medarbejderne oplyser, at der ikke er et formaliseret samarbejde omkring de borgere, som bor i bofællesskaber. Generelt kan samarbejdet med bofællesskaberne og borgernes kontaktpersoner forbedres.

Vurdering af tema

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

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

Socialtilsynet vurderer at tilbuddet i middel grad formår at skabe sammenhæng mellem målsætning, målgruppe og metoder.

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad trives og udvikles som et resultat af tilbuddets metoder og tilgange.

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

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

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

Tema: Sundhed og trivsel

Oplysninger om borgernes trivsel i FSU

På baggrund af rundvisning i FSU, hvor socialtilsynet har talt med borgere, medarbejdere, ledelse og foretaget observationerne, vurderer socialtilsynet fortsat, at borgerne trives i deres tilbud.

Borgerne giver udtryk for, at de er glade for deres tilbud og samværet med både øvrige borgere men også medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at medarbejderne støtter og hjælper, hvis der er behov for det, men det kan også være andre borgere, som træder til og hjælper.

Medarbejderne giver udtryk for, at de generelt oplever, at borgerne trives i deres tilbud. Nogle borgere giver verbalt udtryk for det, og de borgere som ikke kan eller kun i nogen grad formår at kommunikere verbalt, her observeres og tolkes på borgernes adfærd, om de trives i deres aktiviteter.

Socialtilsynet kan konstatere, at medarbejdernes observationer fremgår i fremsendte eksempler på statusbeskrivelser, dog vurderer socialtilsynet, at det i statusbeskrivelserne kan tydeliggøres, hvorvidt borgerne trives i deres tilbud.

I forbindelse med nedlukning af FSU grundet Covid-19 foretog FSU en trivselsundersøgelse for borgerne.

Socialtilsynet vurderer, at en trivselsundersøgelse blandt borgerne på fin vis kan understøtte oplysninger om borgernes generelle trivsel men også med henblik på at inddrage oplysninger i forhold til at justere tilbud/aktiviteter.

Ledelsen oplyser, at FSU har etableret et fremmødesystem, hvor borgerne tjekker sig ind og ud på en skærm og kan her evaluere dagen med en sur eller glad smiley, men at systemet ikke fungerer optimalt. Socialtilsynet kunne ved tilsynsbesøget konstatere, at flere borgere anvendte systemet ved at trykke sig ind, dog er det også relevant for medarbejderne at følge op på borgernes anvendelse af smileysystemet, hvis det skal have en effekt.

Oplysninger om borgernes indflydelse på beslutninger i FSU

På baggrund af udsagn fra borgerne ved rundvisning i de forskellige tilbud/afdelinger, er det socialtilsynets vurdering, at borgerne føler sig inddraget og har indflydelse på beslutninger. Ved spørgsmål til et par borgere, om de selv har indflydelse på og/eller valgt aktiviteter/tilbud, svarer borgerne, at det har de selv valgt. Nogle gange bliver de også spurgt om, hvorvidt de kunne tænke sig at prøve andre tilbud i FSU, men medarbejderne respekterer også, hvis de siger nej, da de er trygge ved og bekendte ved deres arbejdsopgaver.

Ledelsen og medarbejdere oplyser, at borgerne har indflydelse gennem de pædagogiske handleplaner/indsatsplaner, OCN-læringsforløb, aktiviteter i hverdagen, valg af tilbud/afdelinger, hvilket sker i en løbende dialog mellem medarbejdere og borgere. Dette med udgangspunkt i den enkelte borgers forudsætninger for at kunne agere i beslutninger.

Medarbejder oplyser, at samtalen med borgerne anvendes omkring borgerinvolvering, men observationer og pårørende kan også inddrages.

Dette bekræftes også af de borgere, som socialtilsynet har adspurgt ved tilsynsbesøget.

Der er etableret et borgerråd i aktivitets- og samværstilbuddet, som afholdes hver uge.

Medarbejderne oplyser, at der øves i samtaler, at kunne lytte, der er mulighed for at komme med forslag om aktiviteter og ture, og der tænkes også muligheder for at koble et OCN-læringsforløb og bevis.

Medarbejderne evaluerer løbende, hvordan det fungerer bedst for borgerne, samtidig skal borgerne også finde ud af, hvordan de kan anvende det. Borgerrådet med input fra borgerne giver også anledning til faglig refleksion hos medarbejderne.

Medarbejderne oplever, at de generelt oplever at kunne imødekomme borgernes forslag, såfremt det foregår i fællesskaber.

I FSU har man en MED-organisering med arbejdsmiljøgrupper. Borgere visiteret til beskyttet beskæftigelse deltager i MED-arbejdet, men FSU har organiseret borgerne via en arbejdsmiljøgruppe i stedet for de lokale MED-møder, idet borgerne har svært ved at relatere til de overordnede tematiseringer. På denne måde bliver arbejdsmiljøarbejdet nærværende for borgerne.

Oplysninger om FSU's indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed

Socialtilsynet vurderer, at der i FSU er fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed, hvilket bl.a. fremgår af oplysninger fra ledelse og medarbejdere og af fremsendte eksempler af indsatsplaner.

I juni 2019 indgik FSU et samarbejde med DGI, hvorpå der blev indgået en samarbejdsaftale. Det overordnede formål med samarbejdet var at introducere udeskolen som aktivitets- og læringsrum, for derved at give FSU's målgrupper aktiv læring i samspil med naturen og FSU's lokalområde.

Der blev afholdt undervisning i 2020 med introduktion af DGI-udeskole, introduktion om forløb og introduktion af dokumentation af DGI. En væsentlig del af arbejdet med DGI-forløb er dokumentationen, hvor der indgår planlægning, udførelse samt en evaluering.

På baggrund af oplysninger fra medarbejderne ved tilsynsbesøget i 2021 fremgik det, at DGI-vidensfag var sag i bero, idet tovholderen for DGI i aktivitets- og samværstilbuddet på Industriparken ikke længere var ansat. Det var på daværende tidspunkt uklart, hvorvidt det skulle genoptages.

I forbindelse med tilsynsbesøget i 2022 er der fremsendt en fagplan for DGI i FSU.

DGI fremgår også af "FSU på skrift 2022". Det fremgår her, "at formålet med DGI i FSU er, at give borger/elever læring gennem bevægelse samt at bruge uderum som en del af undervisningen. Øge fokus på at udvikle borgerne og elevernes fysiske færdigheder, kropsbevidsthed og bevægelsesglæde. Det gør vi, fordi kropslig dannelse er en forudsætning for mennesker trivsel – både fysisk, mentalt og socialt". I fagplanen for DGI indgår en oversigt med personlige, sociale og faglige mål, der f.eks. kan kobles til OCN læringsforløb.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at DGI tænkes ind i hverdagen og udførelsen af aktiviteterne i de enkelte grupper, dog anvendes det forskelligt i grupperne. Der er aktuelt to medarbejdere, som er DGI-tovholdere, men det forventes at flere skal afsted på uddannelsen. Medarbejdere oplyser, at der i forhold til DGI ikke dokumenteres i alle grupper og opfølgning af dokumentation samt vidensdeling ikke fungerer optimalt.

Ved deltagelse i Aktivitetshuset på Tycho Brahesvej udtaler medarbejderne, at DGI-aktiviteter tænkes ind med fysiske aktiviteter kombineret med udeliv. Medarbejderne oplyser, at DGI samarbejdet og aktiviteter har betydet, at de er langt mere ude end tidligere, hvilket medarbejderne oplever, at borgerne trives med.

Socialtilsynet vurderer, at DGI aktivt bidrager til at skabe et større fokus på fysiske og sundhedsfremmende aktiviteter både i hverdagen i FSU, men som borgerne også kan overføre i deres hverdag udenfor FSU. Socialtilsynet vurderer endvidere, at arbejdet med DGI både bidrager til at udfordre medarbejderne omkring praksis, i højere grad inddrage naturen, lokalområdet og fysiske aktiviteter men samtidig også skabe en større faglig refleksion omkring de enkelte aktiviteter, idet der omkring DGI-forløb er tilknyttet en dokumentation med planlægning, udførelse og evaluering.

Det er fortsat gældende, at borgerne i FSU har hjemmedage, hvor de varetager opgaver i forhold til personlige og praktiske tiltag i deres botilbud eller egen lejlighed. På disse dage prioriteres besøg hos relevante sundhedsinstanser m.v. Alternativt får medarbejderne fri fra deres beskæftigelse eller deres aktivitets- og samværstilbud.

Vedr. medicin håndtering - medarbejderne oplyser, at der udleveres medicin til nogle af borgerne. Medarbejderne giver udtryk for, at der er viden om medicin håndtering, og at tilbuddet har en vejledning.

Oplysninger om tilbuddets viden og håndtering af magtanvendelser

Ledelse og medarbejdere oplyser, at de igennem den pædagogiske tilgang forebygger, at magtanvendelser så vidt muligt ikke forekommer. Der gives eksempel fra praksis. Både ledelse og medarbejdere oplever, at de ved at imødekomme borgerne og håndtere situationer ud fra erfaring og kendskab til borgerne er gode til at konflikt nedtrappe og forebygge magtanvendelser. Medarbejderne forsøger også at vejlede borgerne i at håndtere vrede ved at give konkrete handleanvisninger.

Det fremgår af oplysninger, at der i FSU med konkrete borgere, hvor der registreres vold, trusler eller foretages magtanvendelser udarbejdes skriftlige handleanvisninger i forhold til konflikt nedtrapping, som også implementeres i CURA.

Det fremgår af oplysninger, at der har været foretaget en magtanvendelse i 2022.

Ledelse og medarbejdere oplyser endvidere om, at der på personale møderne følges op på en registreret magtanvendelse.

Medarbejderne oplyser, at de generelt oplever, at der er sket forbedringer i forhold til at sikre indberetninger af magtanvendelser, da medarbejderne sparrer med- og hjælper hinanden med indberetninger.

Socialtilsynet bemærker, at det i FSU's personalehåndbog fremgår en generel vejledning vedr. registrering og indberetning af magtanvendelser.

Socialtilsynet anbefaler, at der årligt følges op på magtanvendelsesreglerne samt tilbuddets magtanvendelsesprocedure. I forbindelse med anbefaling i 2021 oplyste ledelsen, at hvert team sættes til denne opgave som en del af arbejdet omkring distribueret ledelse.

Oplysninger om vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd

I begyndelsen af 2022 skete der en voldsom episode i FSU STU-delen på Industrivej 4, hvor en elev pludselig stak en ansat i ryggen med en kniv.

Dette medførte et straks påbud fra Arbejdstilsynet. Socialtilsyn Øst blev orienteret om episoden og fik fremsendt Arbejdstilsynets straks påbud. I den forbindelse fremsendte Socialtilsyn Øst efter drøftelse med ledelsen i FSU forslag til videre handleplan på baggrund af episoden.

Episoden udløste bl.a., at der i FSU blev iværksat øjeblikkelig krisehåndtering, efterfølgende blev der udarbejdet risikovurderinger på samtlige borgere, og der blev afholdt intern undervisning i konflikt nedtrapping.

I sommeren 2022 afholdte FSU en arbejdsmiljødag som en del af opfølgningen af episoden, hvor alle medarbejdere modtog et to timers kursus i LA2.

Det fremgår af oplysninger, at der er udarbejdet nye og reviderede retningslinjer og procedurer.

Tilbuddet har en vejledning omkring vold og trusler, præcisering af forebyggelse af trusler, vold og krisehåndtering i FSU samt en sikkerhedsprocedure vedr. fysisk og psykisk vold.

I forbindelse med tilsynsbesøget oplyser ledelse og medarbejdere, at spidse sakse og knive er aflåst eller registreret ved antal. Dette er en følge af påbuddet og de efterfølgende anbefalinger fra Arbejdstilsynet. FSU har derfor udarbejdet en procedure for skarpe genstande. Formålet med proceduren er at sikre, at der er overblik over værktøj og/eller køkkenredskaber, og at disse ikke ligger unødigt frit tilgængelige. I proceduren fremgår en beskrivelse af opgaven med nærmere beskrivelse vedr. de enkelte afdelinger. Proceduren er udarbejdet 1. september 2022 og revideres i april 2023.

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget spurgt medarbejderne omkring håndtering af episoden, og hvorvidt det fortsat fylder hos borgere og medarbejdere. Medarbejderne oplyser, at de ikke oplever, at borgerne taler om det, og/eller at det fylder hos borgerne. Medarbejderne er selv blevet mere bevidste omkring vold og trusler, men de oplever at episoden blev håndteret hensigtsmæssigt, med opfølgning og har nu fået det mere på afstand. For nogle medarbejdere har det fyldt mere end hos andre.

Medarbejderne bekræfter, at der er udarbejdet risikovurderinger vedr. alle borgerne, hvilket alle medarbejdere har adgang til. Der er planer om, at risikovurderinger skal drøftes på morgenmøderne.

Medarbejderne bekræfter ligeledes, at procedure med registrering af blevet mere klar og håndterbar. Medarbejderne oplyser, at særligt verbale trusler ikke altid bliver registreret, da det også er et spørgsmål om tid og resurser. Eventuelle registreringer tages op på møder i medarbejdergruppen og anvendes i TRIO/AMR-gruppen. Det er for socialtilsynet uklart, hvilken proces der er besluttet i forhold til løbende opfølgning af risikovurderinger, og hvordan det sikres, at alle episode registreres.

Socialtilsynet bemærker, at det af referatet fra personalemødet d. 8/8-2022 fremgår vedr. opfølgning/status på procedure efter strakspåbud fra Arbejdstilsynet, "at der ikke har været så meget fokus på det på det sidste, det smutter indimellem. Det bliver derfor et fast punkt fremadrettet på fællesmøderne".

På baggrund af udtalelser fra ledelse og medarbejdere, er det socialtilsynets indtryk, at vold, trusler og grænseoverskridende adfærd generelt forekommer i begrænset omfang.

Det fremgår af oplysninger, at antal af registreringer af vold/overgreb/grænseoverskridende adfærd i 2022 er 9 episoder.

Der registreres episoder mellem medarbejdere og borgere og mellem borgerne.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at der på aktivitetsområdet kan forekomme niv og høje lyde. Ledelsen oplyser, at der bl.a. arbejdes via faste punkter på dagsorden på personalemøder, og arbejdsmiljørepræsentanterne har særlig fokus og samtaler under og efter eventuelle hændelser – samt en tæt dialog med ledelsen. Der pågår ligeledes drøftelser på personelmøderne er også med henblik på pædagogisk intervention.

Medarbejderne oplever, at de i medarbejdergruppen er gode til at drøfte episoder med hinanden.

En medarbejder udtaler, at sanseprofiler og sansestimulering anvendes og er med til at konfliktnedtrappe, men i højere grad bør anvendes.

Medarbejderne oplyser, at de guider/vejleder og italesætter uhensigtsmæssig adfærd, som borgerne udviser også borgerne imellem.

På baggrund af oplysninger fra borgerne, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne hjælper, vejleder og håndterer konflikter, hvis de opstår.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad trives i tilbuddet.

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

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

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

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 tilbuddets organisering

Grundet ny organisering i FSU består ledelsen fra 2022 af en centerleder samt 2 teamledere. Den ene af teamlederne har fokus og funktion af daglig leder, og den anden har fokus og funktion som leder af administration, HR og drift/logistik.

Det er centerlederen, som varetager ansvaret for et samlet overblik over FSU og har mere fokus på de overordnede strategiske perspektiver samt styring af økonomien.

Centerlederen fungerer samtidig også som konstitueret leder af et kommunalt bosted indtil udgangen af 2022.

Det fremgår af "FSU på skrift 2022", at fællesskabet også er et centralt begreb i ledelsen af FSU og betyder, at ledelsen arbejder tæt sammen og fortsætter med, at gå på tværs i forskellige sammenhænge. Ligeledes vikarierer ledelsen for hinanden i forbindelse med ferie og andet fravær, således at der så vidt muligt aldrig opstår et ledelsestomrum, hvor det ikke er muligt at få kontakt til ledelsen.

Det er ledelsen i fællesskab, som træffer og kvalificerer beslutninger af mere overordnet karakter, og der er et vedvarende fokus på at udvikle ledelsen i FSU.

I "FSU på skrift 2022" samt oplysninger fra ledelse og medarbejdere fremgår det, at der arbejdes med distribueret ledelse, hvilket skal være med til at understøtte tilbuddets værdigrundlag, styrke det enkelte team/gruppe, herved give ansvar og indflydelse for den enkelte og teamet/gruppen i hverdagen, hvor borgere og medarbejdere herved oplever en kortere vej til beslutninger og mindre hierarki.

Ved spørgsmål til medarbejderne om, hvordan de oplever at distribueret ledelse bliver forstået og anvendt i FSU, oplyser medarbejderne, at det fungerer på den måde, at medarbejderne har fået tildelt mere ansvar og i højere grad har en beslutningskompetence, hvilket betyder en hurtige beslutningsproces. På baggrund af medarbejdernes udsagn er der dog lidt forskellige oplevelser af rammerne for deres beslutningskompetence, idet rammerne også mere har været italesat men ikke er nedskrevet.

Det fremgår af fremsendt materiale samt oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at der i februar 2022 er blevet ansat to faglige koordinatore i FSU. To medarbejdere, der er uddannet socialpædagoger.

Den ene har en overbygning som proceskonsulent samt diverse diplommoduler. Den anden er i gang med proceskonsulentuddannelsen.

En tværgående koordinator for kollegie og STU.

En tværgående koordinator for 104, 103 og STU.

Koordinatorernes primære opgaver er:

Et fokus på aktiviteter som binder ydelserne sammen samtidig med sikring af rettighederne rundt om den enkelte borger –udnyttelse af mellemrum.

Fokus på at borgere oplever en sammenhæng, når de har flere tilbud i FSU (uddannelse/bolig) Understøtte faglig kvalitet (skriftligt og i praksis), garant for værdierne i FSU, bindeled til administrationen.

En koordinator bekræfter, at koordinatorernes funktion er beskrevet, men der kommer løbende opgaver til.

En medarbejder nævner, at koordinatorfunktionen betyder, at de oplever mere handling på opgaver, og at informationerne tilkommer medarbejderne hurtigere.

FSU har igennem de senere år været igennem flere ændringer i virksomheden både omkring Covid-19 situationen men også med en økonomiske genopretningsplan, som skulle gælde for 2020 og 2021. Ledelsen beskrev her, at genopretningsplanen omhandlede, hvad tilbuddet kunne generere af økonomi indenfor den almene driftsramme og derefter se på konsekvenserne på medarbejderniveau. Afdelinger blev lukket ned og medarbejdere blev afskediget.

FSU påbegyndte et projekt, hvor FSU skulle udskilles fra Faxe Kommune i en selvejekonstruktion sammen med AOF Øst daghøjskole.

Ledelsen har oplyst, at overvejelserne og drøftelserne omkring FSU som en selvejende institution har pågået siden 2018. Samtidig oplever ledelsen, at FSU har udfyldt sit potentiale som virksomhed i de eksisterende rammer, hvorpå det har givet god mening at tænke nye tanker.

Indsatserne forventes at være de samme, dog ønskes indsatserne udviklet. Der er p.t. ikke beskrevet ændringer, eller hvordan indsatserne mere konkret skal udvikles.

Formålet med FSU som en selvejende institution er bl.a. potentiale for udvikling i en større organisering i selvejeregi indenfor uddannelse, beskæftigelse og deltagelse i civilsamfundet, hvilket også kan betyde en højere trivsel for medarbejdere og borgere og skabe udviklingsmuligheder. Der kan skabes flere muligheder af tilbud for borgerne heraf også samarbejde med private virksomheder og private.

Ledelsen oplyser ved tilsynsbesøget i 2022, at arbejdet med- og en afklaring af FSU som selvejende institution er sat i bero og tidligst kan blive en realitet fra 1. januar 2024, dog arbejdes der fortsat med at få afklaret, hvad der skal til for, at FSU kan blive en selvejende institution men uden samarbejde med AOF Øst. Den administrative leder i FSU vil fremadrettet have dette som sit hovedfokus. Der er nedsat en arbejdsgruppe bestående af både medarbejdere og borgere, som arbejder med markedsføring af FSU med det udgangspunkt, at FSU bliver en selvejende institution.

Medarbejderne bekræfter, at de er oplyst om, at FSU som selvejende institution er sat i bero.

Ledelsen oplyser, at den fremtidige organisering også har betydning for, hvilken retning ledelsen sætter, det vil derfor være i den mellemliggende periode, at en strategisk udviklingsplan kan udarbejdes.

Aktuelt er ledelsen optaget af nye tiltag som omhandler en eventuel udvidelse af målgruppen i FSU, udvikle og kvalificere tilbuddene i FSU, den skriftlige dokumentation heraf også samarbejdet med myndighedsafdelingen i kommunen samt opstart af GRUS. Der er samtidig også et ønske fra ledelsen om at skabe plads til medarbejdernes input.

Medarbejderne giver udtryk for, at der har været mange tiltag og ændringer, hvor de løbende har skulle være omstillingsparate og stadig skal være, men at der også er brug for "arbejdsro" med fokus på fagligheden og praksis med borgerne.

Socialtilsynet vurderer, at "FSU på skrift 2022" bidrager til at skabe et kortfattet overblik over tilbuddets ledelsesgrundlag, værdigrundlag, metoder og tilgange samt retning.

Socialtilsynet vurderer, at den nuværende organisering i FSU fungerer hensigtsmæssigt for såvel ledelse som medarbejdere, og at ledelsen opleves at have et godt kendskab til de enkelte afdelinger/tilbud. Socialtilsynet vurderer endvidere, at FSU har en kompetent ledelse, som fremstår fagligt reflekterende og visionær og har formået at håndtere effektiviseringer, genopretningsplaner, Covid-19, hvor FSU ikke har været nedlukket uden, at der på baggrund af socialtilsynets oplysninger har været mærkbare og synlige forringelser for borgerne med indhold og trivsel. Det fremgår af oplysninger, at FSU's økonomiske råderum over tid er blevet reduceret med 20 %.

Socialtilsynet vurderer, at beslutningen omkring udskillelse af værestederne og beslutningen om FSU som en selvejende institution understøttes fagligt. Overvejelserne og beslutningen om en selvejende institution er modig men kan også skabe potentiale for udvikling for borgere og medarbejdere, som ikke umiddelbart vil være mulig i sin nuværende organisering.

Socialtilsynet vurderer fortsat, at der også er behov for, at FSU får en afklaring omkring fremtiden for i højere grad at kunne have fokus på og prioritere den faglige udvikling i den samlede virksomhed men også i de enkelte afdelinger.

Oplysninger om sparring og supervision for ledelse og medarbejdere

Det fremgår af oplysninger, at medarbejderne på § 104 har morgenmøde en time om ugen i henholdsvis Aktivitetsparken og Aktivitetshuset -Tycho Brahesvej. Herudover afholdes der fælles personalemøde af to timer hver 4. uge.

For medarbejderne på § 104 afholdes der møde hver mandag i to timer og hver 4. uge afholdes der et personalemøde.

Der afholdes fagdage en uge forår og en uge efterår på henholdsvis §§ 103 og 104.

Hele FSU afholder to årlige fagdage om året. Den ene af dagene har været anvendt omkring arbejdsmiljø og den anden har været en opfølgning af overfaldet i FSU.

Dagsorden for personalemøderne kan være information, borgere, magtanvendelser, sparring m.m.

Medarbejderne har ikke tilbud om supervision. Socialtilsynet bemærker, at det på Tilbudsportalen fremgår, at supervision varetages af en ekstern supervisor. Medarbejderne giver udtryk for, at der er et stort ønske om ekstern supervision.

Der afholdes sparringsmøder i ledergruppen en gang om ugen vedr. daglig drift og udvikling. Der er mulighed for, at ledelsen kan indgå i ledernetværk på tværs af andre ledelsesområder i kommunen. Der er mulighed for deltagelse i centerledernetværk i Faxe Kommune.

Der har været anvendt en ekstern coach i forhold til opstart af GRUS. Ledelsen har ligeledes en ledelsescoach vedr. den fælles ledelsesproces, og der er mulighed for individuel coaching.

Det er socialtilsynets vurdering, at ledelsen prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring for medarbejderne i FSU, dog kan det opleves forskelligt, hvorvidt behovet imødekommes f.eks. i forhold til planlægning af aktiviteter og drøftelse af borgere. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at medarbejderne efterspørger et behov for supervision.

Oplysninger om normering

Medarbejderne giver udtryk for, at normeringen er presset. Det fremgår, at der er tale om tre til fem medarbejdere til de to grupper på Industriparken. Det opleves, at der primært er tale om to medarbejdere i hverdagen til hver af de to grupper men ved sygdom eller ferie skal medarbejderne selv forsøge at løse planlægningen af dagen uden vikarer. Der samarbejdes mellem de to grupper for at få det til at hænge sammen.

I Aktivitetshuset- Tycho Brahesvej oplyser medarbejderne, at de som udgangspunkt er tre medarbejdere til 15 borgere, enkelte dage fire medarbejdere, hvoraf flere af borgerne er kørestolsbrugere, og kræver to medarbejdere ved f.eks. toiletsituationer. Muligheder for individuelle aktiviteter udfordres derfor.

Generelt oplever medarbejderne både i §§ 103 og 104, at de er sårbare ved sygdom i medarbejdergruppen.

Medarbejderne giver endvidere udtryk for, at de oplever, at resurserne har betydning for strukturen og kontakten med borgerne i hverdagen, og at aktiviteterne må tilpasses resurserne.

Ved tilsynsbesøget i 2021 udtalte medarbejderne på aktivitetsområdet endvidere, at vikariater og rotationsmedarbejdere udgør en forholdsvis stor andel af de samlede resurser, hvilket betyder, at de faste medarbejdere skal udfylde en større rolle, hvilket også udfordrer fagligheden. Medarbejderne oplever som udgangspunkt ikke, at dette påvirker borgerne, dog kan der opleves flere konflikter mellem medarbejdere og borgere. Der arbejdes aktuelt med en indkøringsplan for nye medarbejdere, idet der er oplevet et behov for at få genopfrisket og talt om værdier magtanvendelsesreglerne, arbejdsmiljø, tilgange, metoder m.m.

Det er socialtilsynets vurdering, at den aktuelle normering fylder i medarbejdergruppen og opleves at være sårbar ved bl.a. sygdom, hvilket kan have/har betydning for kontakten med borgerne, borgernes tilbud om fællesaktiviteter og muligheder for også at tilbyde individuelle aktiviteter. Socialtilsynet bemærker hertil, at normering også har været et område, som over tid har været italesat af såvel ledelse som medarbejdere, og at der over tid også er sket en reduktion af normeringen i FSU samtidig med, at nogle borgere også har fået et større støttebehov.

Der henvises også til tema – kompetencer.

Oplysninger om personalegennemstrømning

Personalegennemstrømning for 2022 er 5,13%

Oplysninger om sygefravær

Sygefraværet for hele FSU er eksklusiv helligdage og eksklusiv barsel og barn syg 3,36%, hvis barsel og barn syg skal tælle med, er det 4,58%.

(Det der først på året er registreret som pandemi er ikke med tallene).

Der henvises også til tema – kompetencer

Vurdering af tema

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets organisering i middel grad har fokus på tilbuddets strategiske udvikling.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i middel grad prioriterer tilgange og tiltag der medvirker til trivsel for medarbejderne.

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

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

Tema: Kompetencer

Oplysninger om medarbejdernes uddannelse og kompetencer

Jf. oversigt over faggrupper/timer om ugen i FSU (TP) fremgår følgende:

§ 103:

Socialrådgiver 5 timer pr. uge.

Pædagogisk medhjælper 15 timer pr. uge, specialpædagogisk arbejde og omsorg, 113 timer pr. uge (ca. 3 fuldtidsmedarbejdere), ledelse 20 timer pr. uge. Uden ledelse ca. 3.6 fuldtidsmedarbejdere. Jf. fremsendt oversigt med medarbejdere angives ca. 4 medarbejdere.

§ 104:

Socialrådgiver 5 timer pr. uge, fysioterapeut/ergoterapeut 37 timer pr. uge, specialpædagogisk arbejde og omsorg 444 timer pr. uge (12 fuldtidsmedarbejdere), ledelse 37 timer pr. uge, pædagogisk medhjælper 54 timer pr. uge (ca. 1.5 fuldtidsmedarbejder), undervisning og specialundervisning 37 timer pr. uge. Uden ledelse ca. 15.6 fuldtidsmedarbejdere. Jf. fremsendt oversigt med medarbejdere angives ca. 16 medarbejdere.

Det fremgår af oplysninger, at der i 2022 er ansat følgende medarbejdere med særlige kompetencer:

Der er ansat følgende medarbejdere med særlige kompetencer:

IT-medarbejder er ansat 3 dage om ugen.

Lærer ansat med undervisning i dansk og matematik.

Socialrådgiver ansat 6 timer/uge til at støtte op om dokumentationen.

1 medarbejder er blevet færdig som pædagog og er tilbage i institutionen på fuld tid.

Ved tilsynsbesøget var en frivillig medarbejder i gang med at spille spil med en borger.

Vedkommende fortalte, at hun kommer engang i mellem og bl.a. spiller spil med borgerne, hvilket hun finder givende at være en del af.

Ledelsen oplever umiddelbart, at de ud fra den samlede medarbejdergruppe kan imødekomme borgernes behov.

Ledelsen oplyser, at der aktuelt er tre medarbejdere, som er i gang med pædagoguddannelsen, dette betyder, at der er jobrotationsmedarbejdere i 6 mdr. via jobcenteret, som dækker ind for medarbejdere i uddannelse m.m. Ledelsen vil fremover vurdere, hvorvidt færre skal i uddannelse på samme tid (fra samme afdeling), da den aktuelle situation er sårbar, hvilket også italesættes af medarbejderne.

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne generelt oplever, at de har de nødvendige kompetencer og uddannelse, men at der er behov for faglige input.

Der arbejdes aktuelt med en introplan for nye medarbejdere. Der oplyses i forbindelse med tilsynsbesøget fremsendt et arbejdspapir. Lige nu får nye medarbejdere tilsendt personalehåndbogen samt FSU på skrift, og der gives intro af en af de faste medarbejdere.

Socialtilsynet har ved tilsynsbesøget adspurgt medarbejderne om, hvordan der arbejdes med oplyste faglige tilgange og metoder i praksis med udgangspunkt i oplysninger på Tilbudsportalen. Medarbejderne beskriver, at de arbejder ud fra en recoveryorienteret og anerkendende tilgang, men den teoretiske forståelse kan styrkes. Medarbejderne har ligeledes fået mere viden om low arousal. Ikke alle medarbejdere har kendskab til begrebet avancementmodellen, men ved italesættelse af metoden kan medarbejderne kende det fra praksis. Medarbejderne oplever, at deres værdisæt er ens.

Der nævnes også anvendelse af den narrative tilgang og sociale historier, men det er primært enkelte medarbejdere, som har viden herom.

En medarbejder i Aktivitetshuset- Tycho Brahesvej udtaler bl.a., at der arbejdes med sanseintegration, visuelle støttesystemer, tegn til tale og talebøf og struktur. Der anvendes i nogen grad billeder fra aktiviteter i samtalen med borgerne og som dokumentation. Det fremgår endvidere, at der fortsat kan være behov for faglige input.

Medarbejderne opleves tillige at have en god indsigt og kendskab til de enkelte borgere, hvilket kommer til udtryk i oplysninger fra medarbejderne praksisfortællinger men også i samspillet med borgerne ved rundvisning i de forskellige afdelinger/tilbud.

Socialtilsynet oplever, at medarbejderne i høj grad møder borgerne med respekt og med udgangspunkt i borgernes behov og forudsætninger, hvilket afspejles i samspillet med mellem borgere og medarbejdere men også i omtalen af borgerne.

Medarbejderne fremstår fagligt reflekterende og med en stor indsigt og viden om FSU's tilbud og indhold.

Jf. referater fra koordineringsmøde og personalemøde fremgår det, at der faste punkter, hvor bl.a. borgernes trivsel drøftes, planlægning af ugen og info fra ledelsen. Det fremgår endvidere at medarbejderne skal være obs. på strukturen – forskel for borgerne, obs på balancen mellem at være i et fællesskab og individuelle ønsker samt obs på vidensdeling til kollegaer om borgernes aktivitetskema og vidensdeling generelt.

Ledelsen oplyser, at der har været arbejdet med at forankre principper med de fire grundsøjler og anvendelsen i praksis. Ledelsen oplyser endvidere, at de faglige tilgange og metoder, som er oplyst på Tilbudsportalen også er koblet til de fire grundsøjler, dog er den teoretiske forståelse i mindre grad forankret og implementeret blandt medarbejderne. Flere medarbejdere gør det måske i virkeligheden allerede i praksis men kobler ikke nødvendigvis de teoretiske principper/begreber. Ledelsen bemærker, at rammer og principper er besluttet og ikke faste metoder.

Det fremgår af oplysninger ved tilsynsbesøget, at der er ansat to faglige koordinatore som arbejder tæt sammen med medarbejderne omkring de faglige tilgange og metoder. De deltager bl.a. i samtlige møder, både på personalemøder hvor pædagogikken bliver drøftet samt på borgernes statusmøder.

Der henvises også til tema – beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud samt tema – målgruppe, metode og resultater.

Kompetenceudvikling

Det fremgår af oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at der ikke er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Ledelsen oplyser, at der i forbindelse med afholdelse af GRUS-samtaler i efteråret 2022 vil blive drøftet en kompetenceudviklingsplan.

GRUS indgår som en del af distribueret ledelse i FSU, hvor der er fokus på kompetenceudvikling i de enkelte teams. Der har været afholdt en "grus light" i alle fire grupper/teams, som er etableret heraf to på § 103 og to på § 104, hvor der er udarbejdet en kompetenceoversigt med uddannelse, interesser samt øvrige kompetencer. Afdækningen af kompetencer skal tænkes ind og have en sammenhæng med FSU's kerneopgave. Der er udarbejdet en proces med udgangspunkt i et medarbejderperspektiv, og den næste GRUS-samtale er booket. Ledelsen oplyser, at der er et ønske om i højere grad at anvende medarbejdernes kompetencer også på tværs af grupper/teams f.eks. de to aktivitets- og samværstilbud, hvor der også nu er medarbejdere, som arbejder begge steder. Medarbejdere i Aktivitetshuset- Tycho Brahes vej bekræfter, at de nu både er tilknyttet der men også har et par dage på Industriparken § 104. Medarbejderne har fortsat deres primære arbejdsplads i Aktivitetshuset- Tycho Brahesvej, hvor de også er kontaktpersoner for nogle af borgerne. Medarbejderne forsøger at tage deres erfaringer med og samtidig understøtte et mindre opdelt FSU med afdelinger.

FSU har tidligere afholdt to årlige udviklingsuger, hvilket nu er erstattet med enkelte årlige fagdage, hvilket indgår i FSU's årshjul 2022.

Ledelsen oplyser, at fagdage bl.a. har været anvendt med fokus på distribueret ledelse i FSU, sætte rammerne for GRUS og LA2 som introduktion. P.t. er der af indhold til kommende fagdage fokus på OCN og LA2.

Medarbejderne oplyser, at de generelt oplever, at ledelsen er lydhør over forslag og ønsker vedr. kompetenceudvikling.

Ledelsen vurderer løbende, hvad der er behov for af kompetenceudvikling i FSU og bekræfter, at der er mulighed for kompetenceudvikling og oplyser, at der er medarbejdere/superbrugere med funktioner på tværs af FSU heraf ergoterapeuter, DGI-tovholdere, OCN-superbruger, PAS-konsulent, CTI, tovholder for studerende, arbejdsmiljøkoordinator, drift og logistik.

Superbrugerne skal formidle til øvrige medarbejdere på tværs af tilbud.

Ledelsen oplyser, at enkelte medarbejdere har mulighed for at komme på uddannelse f.eks. pædagoguddannelsen eller på en diplomuddannelse.

Ledelsen oplever ikke, at det er vanskeligt at rekruttere medarbejdere med relevant uddannelse og kompetencer.

Det fremgår endvidere af oplysninger fra medarbejderne, at de er gode til at respektere hinandens forskellighed/kompetencer og oplever, at deres kompetencer også anvendes i praksis.

Det er for socialtilsynet uklart, hvad der er budgetteret med af kompetenceudviklingsmidler i 2022.

På baggrund af oplysninger fra ledelse, medarbejdere, observationer ved tilsynsbesøget samt oversigt over medarbejdere i FSU (Tilbudsportalen) vurderer socialtilsynet, at FSU samlet og i de enkelte afdelinger/tilbud har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger, målgruppe og opgaveløsning/aktiviteter. Socialtilsynet bemærker dog hertil, at der også er faste medarbejdere som udtrykker, at personalesituationen har betydning for planlægning af aktiviteter og fagligheden i tilbuddet. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at der på baggrund af oplysninger fra medarbejderne kan være behov for at et større fokus og prioritering af medarbejdernes viden om tilgange og metoder (Tilbudsportalen) – både det fælles faglige fundament men også mere specifikt med metoder i de enkelte afdelinger.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets medarbejdere i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad møder borgerne med respekt for den enkeltes behov, forudsætninger og retssikkerhed.

Tema: Fysiske rammer

Industriparken er FSU's primære adresse, som består af flere bygninger med bl.a. musikfaciliteter, medieværksted, træværksted og værksted og samlingsrum for praksislinjen, kantine/fællesfaciliteter, industrikøkken, undervisningslokaler, mødelokaler samt grupperum for borgere som er tilknyttet aktivitets- og samværstilbuddet.

Industriparken er beliggende i udkanten af Faxe. For de borgere som ikke er selvtransporterende og f.eks. bor på bosteder kører FSU's medarbejdere borgerne til og fra Industriparken.

Industriparken har både afdelinger/tilbud for borgere visiteret til både §§ 103 og 104.

Industrikøkkenet på Industriparken anvendes af små grupper fra aktivitets- og samværstilbuddet, hvilket bl.a. kan være tilberedning af frokost for samme gruppe, bagning m.m.

Musikfaciliteterne har lokaler med en scene og en repos med lyd og lysanlæg. Borgerne udtrykker tilfredshed med faciliteterne, som har givet mere plads, men som også kan anvendes til større forsamlinger i FSU.

Praksislinjen har samlingssted i forbindelse med snedkeriet. En medarbejder og en borger fremviser lokaler og fortæller om opgaver på snedkeriet. Værkstedet fungerer som base for gruppen, idet gruppen også har praktiske opgaver på matriklen men også udekørende opgaver udenfor matriklen.

Trykkeri- og mediegruppen har indrettet sig en bygning med flere lokaler, hvor der er plads til it-opgaver og trykkeri. Der er en lille butik i en ene ende af bygningen. De fysiske rammer giver mulighed for forskellige aktiviteter.

I aktivitets- og samværstilbuddet på Industriparken

Borgere og medarbejdere er samlet på Industriparken, og har fået flere lokaler, som før blev anvendt af administration og ledelsen, som nu er flyttet til anden adresse - Kernen.

De fysiske rammer består af flere lokaler, hvoraf nogle også har adgang til hinanden.

De fysiske rammer giver umiddelbart mulighed for, at borgere og medarbejdere kan trække sig fra en større gruppe ved behov f.eks. med henblik på at begrænse stimuli og forebygge eventuelle konflikter, hvilket dog også fordrer, at der i den konkrete situation er medarbejderressurser, som kan understøtte dette.

Ledelse og medarbejdere udtrykker, at de endnu ikke helt har fået afklaret, hvordan de skal anvende de ekstra lokaler og skal samtidig også vænne sig til at tænke lokalerne ind i det daglige. Ved rundvisning og observationer er nogle borgere og medarbejdere på tur, de resterende borgere og medarbejdere er i gang med forskellige aktiviteter. Der er ro i de fysiske lokaler og plads til at borgere og medarbejdere kan fordybe sig.

Aktivitetshuset- Tycho Brahesvej ligger i tilknytning til et bosted. De fysiske rammer fremstår pæne og vedligeholdte og består af flere forskellige rum, hvor der også er mulighed for at tilbyde sanseoplevelser, fællesaktiviteter eller kunne trække sig fra fællesskabet. Rammerne fremstår overskuelige, og det er socialtilsynets indtryk, at de fysiske rammer

fungerer i forhold til målgruppen i tilbuddet. Medarbejderne oplyser, at de sammen med borgerne ofte rykker fællesaktiver udenfor. Ved tilsynsbesøget var borgere ved at ankomme til tilbuddet. Medarbejder og borgere samles udenfor til morgenkaffe og musik.

Pakkeriet er i foråret 2022 lukket ned og en gruppe borgere, og medarbejdere løser nu pakkeopgaver på den lokale virksomhed Chrisco to dage om ugen.

Kernen er en ny fysisk ramme i FSU, som nu anvendes som administration. Ledelsen har sin primære fysiske placering her.

Oplysninger om borgerne trives i de fysiske rammer

Socialtilsynet har været på rundvisning i FSU, hvor borgere og medarbejdere har fortalt om de forskellige aktiviteter.

På baggrund af interview ved rundvisning, er det socialtilsynets indtryk, at borgerne generelt trives i de fysiske rammer. Borgerne opleves at være trygge ved de fysiske rammer, og der opleves et ejerskab i forhold til de fysiske rammers indretning og vedligeholdelse.

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 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 økonomi

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning. Det bemærkes, at socialtilsynet alene har forhold sig til takstberegningerne for §§ 103 og 104.

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

I vurderingen lægges der vægt på, at tilbuddet lever op til reglerne i takstbekendtgørelsen. Det bemærkes dog, at det ikke fremgår tydeligt hvorvidt overskud over 5 % i 2020 er indregnet i taksten for 2022.

Datakilder

Tilbudsportalen 2022

Tilsynsrapporten 2021

Tilbuddets hjemmeside

Spørgsmål til FSU vedr. aflåsning af knive og sakse, fremsendt FSU d. 12/9-2022

Svar fra FSU vedr. aflåsning af knive og sakse samt procedure, fremsendt d. 15/9-2022

Opfølgning af anbefalinger fra tilsynsbesøget i 2021, fremsendt d. 17/8

Oversigt over ansatte samt personalegennemstrømning, fremsendt d. 17/8-2022

Brainstorm vedr. nye medarbejdere i FSU, fremsendt d. 17/8-2022

FSU – dansk og matematik holdopstart, fremsendt d. 17/8-2022

Fagplan for § 103 Chrisco, fremsendt d. 17/8-2022

Fagplan for § 103 DGI, fremsendt d. 17/8-2022

Fagplan for § 103 praksis, fremsendt d. 17/8-2022

Fagplan § 103 musik og sang, fremsendt d. 17/8-2022

Fagplan § 103 trykkeri, fremsendt d. 17/8-2022

Faktuelle bemærkninger til tilsynsrapporten 2021, fremsendt d. 17/8-2022

FSU på skrift 2022, fremsendt d. 17/8-2022

FSU årshjul, fremsendt d. 17/8-2022

Budget for 2022, fremsendt d. 17/8-2022

Grundlag for takstberegning, fremsendt d. 17/8-2022

Oversigt over antal visiterede borgere, fremsendt d. 17/8-2022

Præsentation af §§ 103 og 104, fremsendt d. 17/8-2022

Referat fra personalemøder d. 27/6-2022, d. 11/7-2022 og d. 27/6-2022, fremsendt d. 17/6-2022

Referat fra koordineringsmøde d. 8/8-2022, fremsendt d. 17/8-2022

Status på 4 borgere § 103, fremsendt d. 17/8-2022, fremsendt d. 17/8-2022

Status på 4 borgere § 104, fremsendt d. 17/8-2022, fremsendt d. 17/8-2022

Ugeskema § 103, fremsendt d. 17/8-2022

Forslag fra STØ til videre handleplan på baggrund af episode, fremsendt FSU d. 18/1-2022

Orientering fra FSU vedr. strakspåbud, fremsendt d. 17/1-2022

Kvalitetsstand for aktivitets- og samværstilbud efter servicelovens § 104, d. 26/10-2020

Kvalitetsstand for beskyttet beskæftigelse efter servicelovens § 103, d. 27/8-2018

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)

Der har været rundvisning i FSU, hvor der har været foretaget observationer

Der har været foretaget interview af ledelsen

Der har været foretaget interview af fem medarbejdere

Der har været foretaget interview af fem borgere

Der har været indhentet relevant materiale, som indgår i tilsynsrapporten

Bilag

Lovbekendtgørelse 2022-01-24 nr. 170 serviceloven

§ 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 anvendelse af samtlige pladser i leverandøren og om tilsyn.

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.

plejefamilier og kommunale plejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 1 og 2, der er godkendt som konkret egnede efter § 66 a, stk. 1, nr. 2, eller netværksplejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 3, og egne værelser m.v., jf. § 66, stk. 1, nr. 4.

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 07-01 nr. 1109 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.