

2022

Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn



Tilsyn med § 85 i Faxe Kommune

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

Interview med borgere, medarbejdere og ledelse
Socialtilsynets observationer og kvalitetstjek
Lov om social service
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	6
Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud/væresteder.....	7
Vurdering af tema.....	8
Tema: Selvstændighed og relationer	8
Vurdering af tema.....	9
Tema: Målgruppe, metoder og resultater.....	9
Vurdering af tema.....	11
Tema: Sundhed og trivsel	12
Vurdering af tema.....	12
Tema: Organisation og ledelse.....	13
Vurdering af tema.....	17
Tema: Kompetencer	18
Vurdering af tema.....	19
Tema: Fysiske rammer.....	19
Bilag	21

Generel information

Kontaktoplysninger	Center for Social, Sundhed og Pleje Banebryderne Slagterivej 17 4690 Haslev Tlf. 56203000
Leder	Kim Hald-Sørensen Rydahl Tlf. 29268544
Organisationsform	Kommunalt tilbud
Målgruppe	Borgere med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer. Der henvises også til kvalitetsstandarden for socialpædagogisk støtte § 85 i Lov om social service for Faxe Kommune. Fra 18 år.
Dato for tilsyn	D. 2. og 3. august 2022
Tilsynskonsulenter	Ann Sibbern Hanne Nielsen

Opbygning af afrapportering i de enkelte temaer

Afrapporteringen er opbygget ud fra relevante temaer med hovedoverskrifter og er opdelt i underafsnit for at systematisere oplysningerne, der er fremkommet i forbindelse med tilsynsbesøget og sagsbehandlingen m.v.

Vurderingen er udarbejdet på baggrund af oplysninger i temaafsnit samt oplysninger på kommunens hjemmeside. Der henvises endvidere til datakilder sidst i rapporten.

Temaerne i afrapporteringen er opbygget efter samme generiske kvalitetsmodel, som benyttes ved tilsyn hørende under lov om socialtilsyn. Der indgår i de enkelte temaer en høj, middel eller lav vurdering.

Læsevejledning

Der skal gøres opmærksom på, at ved benævnelse borgere, er det de borgere der er visiteret til § 85. Benævnelse medarbejdere/støttekontaktpersoner anvendes om de ansatte, der indgår i den socialpædagogiske støtte efter lov om social service jf. § 85.

Den samlede vurdering

Indsatsen for § 85 i lov om social service har siden 1/10- 2022 organisatorisk været en del af Banebryderne i Faxe Kommune, som udover § 85 også varetager driften af de 2 kommunale væresteder heraf Værestedet Frederiksgade og Værestedet 76F samt Krydsfelt som leverer § 82 i lov om social service til borgere i Faxe Kommune.

Der er med Faxe Kommune indgået aftale om, at der foretages en selvstændig afrapportering af § 85, hvorpå der er udarbejdet anbefalinger fra tilsynsbesøget i 2022.

Socialtilsynet har ikke tidligere ført tilsyn med § 85 indsatsen i Faxe Kommune.

I socialtilsynets afrapportering indgår ikke tilsyn med § 82.

Det er socialtilsynet vurdering, at støttekontaktpersonerne/§ 85 leverer en indsats, der er i overensstemmelse med Faxe Kommunes kvalitetsstand for § 85 i lov om social service, hvilket understøttes af oplysninger fra borgerne, den daglige leder, medarbejderne og fremsendt materiale.

Det er socialtilsynets vurdering, at der ved etablering af Banebryderne er skabt en organisering, som både kan bidrage med et større fokus og udvikling af de forskellige indsatser men også et større samarbejde på tværs af indsatserne i Banebryderne.

Det er socialtilsynets vurdering, at området for § 85- støttekontaktpersonerne igennem længere tid har været udfordret og presset i deres arbejde men nu har fået igangsat en proces, som i højere grad kan bidrage til, at der skabes et fælles fagligt fundament, mere fokus på udvikling og evaluering af indsatser, mere ensartethed omkring den skriftlige dokumentation samt en højere grad af sparring og anvendelse af kompetencer i medarbejdergruppen.

Det er socialtilsynets vurdering, at der herved også ses at være en mere hensigtsmæssig og realistisk sammenhæng mellem antal medarbejdere og borgere som modtager § 85, dog kan der være et behov for at foretage en nærmere forventningsafstemning og tolkning af kvalitetsstandardens "pakker" med indsatsmål og støttekontaktpersonernes reelle tidsforbrug.

Det er socialtilsynets vurdering, at der ses at være overensstemmelse mellem den fremsendte strategi for Banebryderne heraf også konkrete fokusområder for støttekontaktpersonerne og oplysninger fra den daglige leder og medarbejderne, som også fremstår fagligt reflekterende, engagerede og med et fælles ønske om at udvikle på området.

Det er socialtilsynet vurdering, at der ledelsesmæssigt bør være én opmærksomhed på at sikre, at elementer af strategien bliver implementeret, men at medarbejderne også oplever sig inddraget i processen og prioritering heraf, da de både skal navigere i en ny organisering med en ny ledelsesstruktur og stil, med opdeling af teams, igangsatte og kommende udviklingstiltag samtidig med, at de skal varetage deres primære opgave, som er kontakten til borgerne.

Det er socialtilsynets vurdering, at de adspurgte borgere er tilfredse med den støtte og vejledning, som de modtager og også oplever, at den støtte som de modtager er med til at give den enkelte borger en bedre hverdag.

Anbefalinger fra de enkelte temaer (2022)

Tema – målgruppe, metode resultater

Socialtilsynet anbefaler, at der arbejdes på at sikre en mere ensartet skriftlig dokumentation med opfølgning af indsatsmål, udarbejdelse af status og notater. Hertil kan det overvejes, hvorvidt der er behov for at udarbejde delmål på baggrund af indsatsmålene for at gøre indsatsmålene mere konkrete og/eller målbare.

Socialtilsynet bemærker, at dokumentation står anført i fremsendte strategi for 1. halvår af 2023.

Socialtilsynet anbefaler, at der skabes en mere ens forståelse og tolkning samt realistisk sammenhæng i forhold til tildeling af "pakke", bevilling med indsatsmål og støttetimer.

Socialtilsynet anbefaler, at medarbejdernes kompetencer i højere grad anvendes i forhold til målgrupperne heraf match og fordeling af borgere mellem støttekontaktpersonerne.

Socialtilsynet anbefaler, at der i forhold til nye gruppeforløb skabes mere klarhed over, hvordan effekten af gruppeforløbene vurderes. Socialtilsynet bemærker, at gruppebaserede forløb med indhold står anført i fremsendte strategi for 1. halvår af 2023.

Tema – sundhed og trivsel

Socialtilsynet anbefaler, at der udarbejdes en procedure for vold, overgreb samt grænseoverskridende adfærd, såfremt denne ikke er udarbejdet, og at denne vidensdeles i hele medarbejdergruppen. Ligeledes bør der afklares, hvorvidt der er behov for at udarbejde risikovurderinger i forhold til borgere, som f.eks. kan have en udadreagerende, truende eller selvskadende adfærd.

Socialtilsynet anbefaler, at ledelsen overvejer, hvorvidt der er behov for, at medarbejderne tilegner sig mere viden om konfliktnedtrappende metoder.

Tema – organisation og udvikling

Socialtilsynet anbefaler, at ledelsen sikrer implementering af fremsendte strategi og at den i processen gøres mere konkret og operationel.

Tema – kompetencer

Socialtilsynet anbefaler, at der udarbejdes en kompetenceudviklingsplan. Socialtilsynet bemærker, at uddannelsesplan står anført i den fremsendte strategi.

Socialtilsynet anbefaler, at der prioriteres en fælles referenceramme med tilgange og metoder i medarbejdergruppen, at tilgange og metoder implementeres, og at der er fokus på opfølgning af effekten af tilgange og metoder.

Socialtilsynet bemærker hertil, at et fælles fagligt grundlag står anført i fremsendte strategi for 1. halvår af 2023.

Socialtilsynet anbefaler, at der udarbejdes en introduktionsplan for nye medarbejdere.

Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud/væresteder

Beskrivelse af tilbuddets indhold

Jf. kvalitetsstandarden for § 85 fremgår det, at borgeren kan få støtte, hjælp og træning med henblik på at klare sig bedre på områder som f.eks. følgende områder:

Socialt liv: Relationer, netværk og kontakt med andre

Samfundsliv: F.eks. overblik på boligsituation og økonomi

Kommunikation: F.eks. at forstå meddelelser

Praktiske opgaver i hjemmet: F.eks. Guidning og motivation

Egenomsorg: F.eks. kost og personlig hygiejne

Mobilitet: F.eks. at færdes med offentlig transport

Eksempler er ikke en udtømmende liste men vurderes ud fra borgerens konkrete situation og behov samt, hvad borgeren er berettiget til.

Det fremgår ligeledes af kommunens kvalitetsstandard for § 85, at der kan ydes støtte til at optræne og/eller opretholde en tilknytning til et arbejde eller et fritidstilbud. F.eks. motivation, træning eller støtte til opstart og/eller opretholdelse af beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud eller arbejde, eventuel trafiktræning med det formål at støtte borgeren til selv at kunne transportere sig til og fra beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud eller arbejde. Det fremgår ligeledes, at der kan ydes støtte til dialog med lokalområdet – motivation træning eller støtte til at guide borgeren til integration i civilsamfundet/lokalsamfundet. Det kan også være støtte til dialog med offentlige myndigheder.

Støttekontaktpersonerne bekræfter, at de kan understøtte indsatsmål, der har en uddannelsesmæssig og/eller beskæftigelsesrettet indsats f.eks. kontakt til jobcenter, uddannelsesinstitutioner, introduktion til aktivitets- og samværstilbud eller beskyttet beskæftigelse, hvis dette fremgår af den enkelte borgers indsatsmål. Medarbejderne samarbejder i forhold til de konkrete indsatsmål med eksterne aktører, såfremt dette vurderes at være relevant, og/eller der er behov herfor. Medarbejderne oplever mange forskellige samarbejdspartnere, da målgruppen også er bred og har forskellige støttebehov. Medarbejdernes arbejde med indsatsmål kan også have et inkluderende perspektiv og bidrage til at forebygge isolation, som f.eks. omhandler, at en borger lærer at tage offentlige transportmidler, foretage indkøb, blive introduceret til tilbud/tage kontakt til tilbud, som kan bidrage til, at en borger får et indhold i hverdagen.

Socialtilsynet bemærker, at der kun i nogen grad og på forskellige vis pågår et samarbejde med værestederne, hvilket kan overvejes at blive styrket. Den støtte som borgeren får kan være individuel eller foregå i grupperegi, hvilket tilrettelægges i samarbejde med borgeren.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning

På baggrund af udsagn fra borgerne og fremsendt indsatsmål ses der i begrænset omfang at være indsatsmål, der omhandler støtte til at optræne og/eller opretholde en tilknytning til et arbejde eller et fritidstilbud. Enkelte indsatsmål ses bl.a. med introduktion til civilsamfundet evt. fremadrettet beskyttet beskæftigelse eller andet dagsaktivitetstilbud i Faxe samt introduktion til værestederne. Der ses flere indsatsmål som f.eks. omhandler struktur i hverdagen og støtte til kontakt og/eller ledsagelse til offentlige myndigheder. Et par borgere fortæller, at de bl.a. har fået støtte til møder på jobcenteret, hvilket havde stor betydning for deres mentale overskud.

Medarbejderne dokumenterer indsatsmål via journalnotater, og der udarbejdes en årlig status. Det fremgår dog af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der ikke pågår en kvalitetssikring af indsatsen samt en ensartethed i den skriftlige dokumentation.

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

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad understøtter borgerne i at have et meningsfuldt indhold i hverdagen i form af beskæftigelse / uddannelse / samværs- og aktivitetstilbud eller andet tilpasset den enkelte borger, hvor der ses en sammenhæng mellem kvalitetsstandard og indsatsmål.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad aktivt samarbejder med eksterne aktører.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i middel grad har en ensartet dokumentation i forhold til indsatsmål vedrørende beskæftigelse / uddannelse / samværs- og aktivitetstilbud eller andet indhold i hverdagen.

Tema: Selvstændighed og relationer

Jf. kvalitetsstandard for § 85 kan der bevilliges støtte til at deltage i sociale aktiviteter og at indgå i sociale relationer. Det kan f.eks. være at tale om og forstå de mest basale sociale spilleregler og normer for social adfærd, at genoprette, etablere og vedligeholde kontakt til familie og netværk, at inddrage de pårørende aktivt i dagligdagen, at opstarte, bruge og opretholde sociale kontakter med henblik på at bryde isolation, eventuel trafiktræning med henblik på at kunne transportere sig til og fra netværksbesøg og sociale aktiviteter.

Der kan ligeledes være tale om støttende samtaler – mestring af funktionsnedsættelser, rådgivning og støtte til specifikke problemstillinger relateret til funktionsnedsættelsen.

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne i deres fortælling af praksis og samarbejde med borgeren har fokus på hjælp til selvhjælp med blik på formålet med den socialpædagogiske støtte, hvilket også understøttes af udsagn fra borgere, som alle svarer ja til, at de oplever, at deres støttekontaktperson kan hjælpe vedkommende med at få en bedre hverdag.

Ved interview af borgere bemærkede socialtilsynet kontakten og relationen mellem nogle af borgerne, som også omhandlede fortælling af egen livshistorie og erfaringsudveksling, hvilket endte med, at et par af borgerne udvekslede kontaktoplysninger med hinanden. Borgerne er blevet adspurgt om, hvorvidt de anvender værestederne, og ca. 1/3 svarer ja til eller en gang imellem, at de anvender værestederne. Enkelte svarer, at de ikke ser sig selv indenfor målgruppen. På baggrund af oplysninger og observationer ved tilsynsbesøget kan det overvejes, hvorvidt der i højere grad kan være fokus på at skabe netværk og relationer mellem de borgere, som modtager socialpædagogisk støtte men også tænke frivillige netværkspersoner ind. De eksisterende gruppetilbud ses også på fin vis at bidrage til og understøtte, at borgerne f.eks. kan udvikle færdigheder og indgå i relationer.

Oplysninger om individuelle mål og opfølgning

På baggrund af udsagn fra borgerne og fremsendt indsatsmål ses der bl.a. at være indsatsmål omkring at bryde isolation, støtte til at læse og forstå post/breve, hjælp til at søge enkeltydelse, støtte til etablering af bolig samt ADL-træning, hvilket også tilbydes i grupperegi.

En borger nævner bl.a., at vedkommende har profiteret af deltagelse i ADL-gruppeforløbet.

Borgerne er blevet adspurgt om, hvorvidt de oplever at blive medinddraget i den støtte og vejledning som de modtager. Størstedelen af borgerne svarer i høj grad.

Medarbejderne dokumenterer indsatsmål via journalnotater, og der udarbejdes en årlig status. Det fremgår dog af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der ikke pågår en kvalitetssikring af indsatsen samt en ensartethed i den skriftlige dokumentation.

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

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad tilbyder indsatser, der understøtter borgernes sociale kompetencer og selvstændighed, hvor der ses en sammenhæng mellem kvalitetsstandard og indsatsmål.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i middel grad har en ensartet dokumentation i forhold til indsatsmål vedrørende sociale kompetencer og selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad inddrager borger i at sætte egne mål i forhold til sociale kompetencer og selvstændighed.

Tema: Målgruppe, metoder og resultater

Oplysninger om tilbuddets målgruppe:

Målgruppen er defineret jf. § 85 i lov om social service og i kvalitetsstandarden for § 85 i Faxe Kommune. Medarbejderne oplyser, at målgruppen er bred, og at medarbejderne skal kunne forholde sig til mange forskellige problematikker og samarbejdspartnere.

Oplysninger om tilbuddets faglige tilgange, metoder og målsætning

Formålet og indhold jf. kvalitetsstandarden er, at styrke borgerens funktionsmuligheder eller at kompensere for nedsat funktionsevne, som ellers uden indsatsen ville betyde, at borgeren ikke kunne fungere optimalt i dagligdagen eller i relation til omgivelserne, opnå og fastholde egen identitet samt en mere aktiv livsførelse.

Støttes i selvstændiggørelse og udvikling af personlige færdigheder. Støtten tager sigte på hjælp til selvhjælp både på det praktiske og personlige plan.

Jf. strategi for Banebryderne fremgår det, at formålet med Banebryderne er at være banebrydende – at skabe nye tilgange og metoder, som giver mennesker i udsatte positioner muligheder for at udvikle kompetencer og håndterer et liv med begrænsninger. Det gælder både den enkelte borgers eget liv, som ofte kan virke fastlåst, men også for hjælpesystemet, som ligeledes ofte bliver fastlåst i bestemte konstruktioner. At formålet også er, borgeren skal hjælpes til at tage ansvar for eget liv.

Medarbejderne oplyser, at der ikke er et fælles fagligt fundament med tilgange og metoder. Der henvises også til tema – kompetencer.

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets vurdering, at selvom støttekontaktpersonerne ikke nødvendigvis har et fælles fagligt fundament med tilgange og metoder og i højere grad anvender egne erfaringer, viden og kompetencer, så opleves de at have en fælles forståelse af målsætningen, hvilket de på fin vis kan redegøre for, og som også kommer til udtryk i deres praksisfortællinger.

Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning

Faxe Kommunes myndighedsafdeling foretager en konkret og individuel vurdering af den enkelte borgers situation og behov og ud fra et serviceniveau, som er beskrevet i Faxe Kommunes kvalitetsstandard. Undersøgelse og udredning foregår ved hjælp af Voksenudredningsmetoden VUM.

For de borgere som er bosiddende i Faxe Kommune, og som ikke bor i botilbud, benyttes Faxe Kommunes eget tilbud som udgangspunkt som leverandør af støtten i henhold til servicelovens § 85. Støtten bevilliges i niveauopdelte "pakker" fra 1-5. Borgeren tildeles timepakke ud fra den samlede vurdering af funktionsevneniveauet og antallet af bevilligede indsatsmål.

Af fremsendt materiale med oversigt over aktive ydelser, er der tale om 176 borgere, som er bevilliget socialpædagogisk støtte med under 5 timer og 9 borgere som er bevilliget socialpædagogisk støtte med over 5 timer. Der er fremsendt 20 eksempler på bevillinger jf. § 85 i lov om social service, hvor der indgår indsatsformål og indsatsmål samt en samlet faglig vurdering. Der er fremsendt eksempler på 5 fra henholdsvis "pakke" 1-4 jf. kvalitetstandarden for Faxe Kommune.

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, at det fremadrettet er hensigten at langt flere borgere henvises til Krydsfeltet (§ 82) og kun bevilges § 85, hvis § 82 ikke er nok. Det er på den baggrund forventningen at balancen vil ændre sig, således at der vil blive færre borgere som modtager støtte efter "pakke" 1. P.t. er det lidt over halvdelen – 50-60% af alle forløb, som tildeles efter "pakke" 1.

Socialtilsynet har med den daglige leder og medarbejderne spurgt ind til forståelsen af kvalitetsstandarderne med oversigten af "pakker", bevilling/antal indsatsmål og støttetimer, fremsendte eksempler på bevillinger samt det reelle tidsforbrug, idet der af fremsendte bevillinger ses eksempler på tildeling af "pakker", som har flere indsatsmål, end der fremgår af kvalitetsstandardens "pakke" 1-5 med indsatsmål. Socialtilsynet bemærker, at der af kvalitetsstandarderne også fremgår/er beskrevet en mulighed for afvigelse fra kvalitetsstandarderne med prioritering af indsatsmål og tildeling af "pakker". På baggrund af udtalelser fra medarbejdere og den daglige leder, er det socialtilsynets indtryk, at forståelsen og tolkningen af tildeling af "pakke", bevilling med indsatsmål og støttetimer kan være forskellig, og at der ikke altid er en realistisk sammenhæng. Medarbejderne supplerer hertil, at det er deres indtryk, at der nok gives max antal støttetimer indenfor de enkelte "pakker". Det er for socialtilsynet uklart, hvad årsagen skyldes, og hvem der reelt foretager en prioritering af indsatsmålene for at skabe en større sammenhæng mellem pakke bevilling/ antal indsatsmål og støttetimer.

Medarbejderne oplyser, at når der modtages en bevilling på § 85 tager støttekontaktpersonen kontakt til borgeren og afklarer, hvordan der skal arbejdes med de angivne indsatsmål f.eks. ved gruppeforløb og/eller individuel støtte.

Det aftales med borgeren, hvordan indsatsmål/målene skal omsættes i praksis. Den primære indsats er 1:1 dvs. individuelle forløb.

Gruppeforløb er en ny udvikling. Mentorerne har tidligere haft 1-2 hold indenfor socialfærdighedstræning (SFT), som er en særlig metode. Disse hold er man hidtil blevet visiteret til, men er nu ændret.

Alle hold er frivillige og deltagelse aftales med den enkelte borger i forhold til vedkommendes egen vurdering. Myndighed kan ikke visitere til bestemte hold. Myndighed aftaler indsatsmål med borgeren og udmåler tidsrammen for støtte. Gruppeforløb er således et tilbud.

Den ældste "nye gruppe" er en ungegruppe, som blev etableret i december 2021, – i dag er gruppen et samspil mellem Krydsfeltet (§ 82) og mentorerne (§ 85).

Siden er der etableret en gamergruppe, en gruppe med fokus på kreative aktiviteter og der er to mere på vej – en med træning i fitnesscenter og et dansehold med hjælp fra en zumbainstruktør.

Det fremgår af oplysninger, at det ved deltagelse i en gruppe skal være en tydelig afklaring af, hvilke indsatsmål den enkelte borger arbejder med.

Ved spørgsmål til medarbejderne om varigheden af gruppeforløbene, oplyser medarbejderne, at SFT-holdene som udgangspunkt kører ca. 9 måneder, men ellers er der ikke en afklaring af, hvor længe de øvrige gruppeforløb kører. Idet nogle af gruppeforløbene er nye, er der i medarbejdergruppen ikke klarhed over, hvordan effekten af gruppeforløbene vurderes.

Ved spørgsmål til den daglige leder og medarbejderne om, hvordan gruppeforløb etableres fremgår det, at der er udarbejdet en tjekliste, som danne grundlag for etablering og udvikling af et gruppeforløb.

Af fremsendte strategi, der også er blevet forelagt Banebryderne heraf støttekontaktpersonerne efter tilsynsbesøget fremgår det, at der fortsat arbejdes med udviklingen og brugen af gruppeforløb i opgaveløsningen på mentorområdet. I den forbindelse iværksættes tematiseret og ekstern supervision målrettet arbejdet og tilrettelæggelsen af gruppebaserede løsninger. Der planlægges her som udgangspunkt 3 supervisioner med eksterne supervisor i efteråret 2022.

Der har ved tilsynsbesøget været drøftet støttekontaktpersonernes arbejde med indsatsmål og målopnåelse. På baggrund af udtalelser fra støttekontaktpersonerne og den daglige leder er det

socialtilsynets vurdering, at der er stor forskellighed blandt støttekontaktpersonerne i forhold til, hvordan der arbejdes med indsatsmålene. Det fremgår endvidere, at der ikke pågår en kvalitetssikring af den støtte som leveres af støttekontaktpersonerne. Der pågår af opfølgning mellem støttekontaktpersonen og myndighed, hvilket den daglige leder ikke oplever foregår systematisk. Den daglige leder har planer om i højere grad at indtænke teamsamarbejdet for at sikre et mere ensartet fokus på arbejdet med indsatsmål og opfølgning ved, at der fremadrettet er mere end en støttekontaktperson, som har kendskab til en borgers indsatsmål. Herved har medarbejderne også mulighed for at sparre med hinanden. Dokumentationen bliver væsentlig for opsamling herunder både ensartethed og anvendelse af journalnotater.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at medarbejderne tager udgangspunkt i de indsatsmål, som fremgår af borgerens bevilling. Medarbejderne aftaler herefter i samarbejde med borgeren, hvordan indsatsmålene omsættes i praksis.

Medarbejderne udarbejder ikke delmål på baggrund af de enkelte indsatsmål. Medarbejderne udarbejder løbende journalnotater som dokumentation for, at medarbejderen har leveret støtten, og som udgangspunkt udarbejdes journalnotatet(erne) med udgangspunkt i indsatsmålene. Udmeldingen til medarbejderne er, at ATA-tid skal dokumenteres i systemet CURA.

Der udarbejdes en årlig status på baggrund af borgernes indsatsmål, men der er ikke en ensartet systematik i forhold til, hvordan journalnotater eller status udarbejdes. Medarbejderne oplyser, at der i forhold til statusbeskrivelsen er en skabelon, men at denne ikke er fyldestgørende. Der har været talt om at udarbejde en ny. Borgerens kommentarer inddrages i statusbeskrivelsen.

Den daglige leder oplyser endvidere, at støttekontaktpersonerne ikke har erfaring med at udarbejde delmål, men at en mere ensartet systematik vil være et fremadrettet fokus.

Socialtilsynet bemærker, at dokumentation fremgår af den fremsendte strategi for 1. halvår af 2023, men er dog ikke nærmere uddybet.

På baggrund af udsagn fra borgerne fremgår det, at størstedelen af borgerne i høj grad er blevet medinddraget i deres støtte og vejledning. Borgerne er tillige blevet adspurgt om, hvor ofte borgeren og støttekontaktpersonen følger op på den støtte og vejledning som er tildelt. Størstedelen af borgeren svarer engang i mellem, ofte og enkelte ved ikke eller aldrig.

Det fremgår endvidere, at alle de adspurgte borgere oplyser, at de oplever, at deres støttekontaktperson kan hjælpe med at få en bedre hverdag.

Det daglige leder og medarbejderne oplyser, at der pågår overvejelser om at implementere Feedback Informed Treatment (FIT), som er et evidensbaseret dialog- og evalueringsredskab.

Det er socialtilsynets vurdering, at FIT i høj grad vil være relevant at implementere i forhold til målgruppen med henblik på effekt af indsat og samarbejde med borgeren, hvilket bør forudsættes, at alle medarbejdere tilegner sig samme viden om og anvendelse af metoden.

På baggrund af oplysninger fra borgerne, den daglige leder og medarbejderne opleves den bevilligede indsats at gøre en forskel for den enkelte borger. Socialtilsynet kan dog konstatere, at der også fra den daglige leder og medarbejderne beskrives en forholdsvis individuel kvalitetssikring og opfølgning af indsatsmål, hvilket giver anledning til at udfordre, hvorvidt en mere systematisk og ensartet opfølgning samt kvalitetssikring af den indsats som leveres kan bidrage med flere resultater og/eller en mere ensartet praksis i forhold til f.eks., hvornår et indsatsmål afsluttes.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har en tydelig målgruppebeskrivelse men også en bred målgruppe.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad har sammenhæng mellem praksis og til indsatsmål opstillet af visiterende kommune.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i middel grad dokumenterer mål og følger op herpå.

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

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

Tema: Sundhed og trivsel

Oplysninger om tilbuddets fokus på sundhedsfremmende indsatser

Det fremgår af kvalitetsstandarden for § 85, at borgerne kan ydes støtte til at opstarte og/eller gennemføre behandlingstilbud f.eks. motivation, træning eller støtte til at påbegynde eller opretholde et behandlingstilbud, at gennemføre besøg hos læge psykolog, terapeut, misbrugstilbud m.v. såfremt der ikke ydes støtte til dette andet sted fra (sektoransvar). Det kan også være trafiktræning med det formål, at støtte borgeren til selv at kunne transportere sig til og fra behandling eller støttende samtaler. Af indsatsmål fremgår bl.a. støtte til egenomsorg, støtte til at søge psykologbehandling, støtte til kontakt til en sundhedskoordinator, støtte til at komme afsted til de lægelige aftaler samt støtte og kontakt til psykiatrien, overholde aftaler og behandling.

Oplysninger om borgernes trivsel

Socialtilsynet har udover anvendelse af spørgeskemaer også interviewet 4 borgere, som modtager § 85. Borgerne fortæller kort om deres livsforløb, hvilket for flere af dem fylder meget. De fortæller også om den støtte de modtager. Generelt er borgerne bekymrede for, at støtten tages fra dem, når de i en periode har haft/har det bedre, da de er bange for tilbagefald. Borgerne giver udtryk for, at deres støtte betyder meget for dem, og de sætter ord på, hvad de får støtte til.

Alle adspurgte borgere svarer, at de er tilfredse eller i middel grad tilfreds med den støtte og vejledning, som de modtager.

Borgerne er blevet adspurgt om forslag til forbedringer, hvor der bl.a. nævnes tilbud om flere hold/grupper, om der kan ændres på begrænsningen i ikke at kunne køre med i støttekontaktpersonens bil, akuttefonen, mere indflydelse på besøgstider af støttekontaktpersonen, mere bevilget tid generelt, mere bevilget tid i forhold til, at der opleves begrænsninger ved at skulle vælge mellem gruppeforløb eller støtte i eget hjem.

Der henvises også til tema – organisation og ledelse samt tema - kompetencer

Oplysninger om borgernes selv- og medbestemmelse

På baggrund af oplysninger fra borgerne fremgår det, at de føler sig inddraget i planlægningen af deres støtte og kontakt med deres støttekontaktperson samt i mål og opfølgning. De føler sig alle set og hørt. Et par borgere giver også udtryk for, at det kan være svært at skabe resultater, men at det ikke skyldes støttekontaktpersonen. Det tager tid at lære hinanden at kende og skabe en tillidsfuld relation men samtidig også erkende, at nogle mål kan opnås og andre mål nok vil være varige.

Oplysninger om tilbuddets viden heraf forebyggelse og håndtering af magtanvendelser § 85 er ikke omfattet af magtanvendelsesreglerne.

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

Ved tilsynsbesøget har medarbejderne været adspurgt om sikkerhed og omfanget af overgreb, vold samt grænseoverskridende adfærd. På baggrund af oplysninger fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at der ikke forekommer vold, overgreb eller grænseoverskridende adfærd, dog er der ikke klarhed over procedure samt registrering af episoder. Medarbejderne oplyser, at der i nogen situationer skal være to medarbejdere f.eks. hvis en borger har en bestemt type dom, dette efterleves dog ikke konsekvent.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad er opmærksomme på borgernes trivsel i deres kontakt med borgerne.

Socialtilsynet vurderer, at borgerne i høj grad har mulighed for at modtage støtte i kontakten til og/eller ledsagelse til sundhedsfremmende indsatser.

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i høj grad understøtter borgernes medinddragelse i forhold til den støtte og vejledning som de modtager.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i middel grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd.

Tema: Organisation og ledelse

Oplysninger om tilbuddets organisering

Banebryderne blev etableret pr. 1. oktober 2021 med en ny organisering og daglig leder og indeholder udover § 85 også driften af de 2 kommunale væresteder heraf Værestedet Frederiksgade og Værestedet 76F samt Krydsfelt, som leverer § 82 i lov om social service til borgere i Faxe Kommune.

Oplysninger om ledelsens kompetencer

Den daglige leder er uddannet pædagog, har bl.a. en uddannelse i MPA og har flere års erfaring som leder heraf også fra FSU, hvor han indgik i ledelsesgruppen, indtil Banebryderne blev etableret.

Udover den daglige leder er der to administrative medarbejdere, som også indgår i driften, alle tre med 50 % af deres arbejdstid på § 85-området.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at det har været og er en omvæltning for medarbejderne, at skulle forholde sig til en ny organisering men også ledelsesstil. Medarbejderne oplever, at de bliver inddraget i ledelsens beslutninger og oplever en engageret ledelse.

Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever anerkendelse fra den daglige leder, han er tilgængelig, tilbyder sparring og har fokus på medarbejdernes trivsel.

Den daglige leder oplyser, at hans ledelsestilgang er distribueret ledelse, hvor medarbejdergrupperne/de forskellige teams har en høj grad af selvledelse og beslutningskompetence. Den daglige leder oplyser, at det ikke er fuldstændig rammesat, hvilken beslutningskompetence som medarbejderne har, dog er det italesat, at han skal inddrages, hvis der er behov for, at en borgers timer sættes op.

Der er udarbejdet en skabelon – udkast til teamstruktur med kriterier og aftaler i teamet, som anvendes i de enkelte teams. Der henvises også til tema – kompetencer.

Den daglige leder oplyser, at der er igangsat gruppebaserede tilbud, hvor borgerne arbejder med deres indsatsmål gennem gruppeforløb og medarbejderne er opdelt i mindre teams, som skal sikre en ensartet forståelse af praksis.

Ligesom der er etableret gruppeforløb for borgerne, er der også iværksat forløb, hvor to kollegaer arbejder sammen og er sammen med en borger om indsatsmålene. Begge dele (gruppeforløb og samarbejde) er dog kun i sin spæde start, men har et særligt fokus igennem efteråret.

Den daglige leder oplyser endvidere, at det også handler det om at skabe et grundlag, hvor medarbejderne (og borgerne) oplever en høj grad af frihed i praksis og i den forbindelse oplever både at have mandat og kompetence til at træffe beslutninger om alt fra økonomi, arbejdstid samt forvaltning af den faglige praksis (f.eks. oprettelse og nedlæggelse af gruppeforløb, anmodninger om op- og nedjusteringer af timer for borgerne, tilrettelæggelse af arbejdstid, møder med myndigheder, pårørende, samarbejdspartnere osv.). Dette kræver en høj grad af sammenhængskraft, tydelige pejlemærker for retningen og brugbare proces- og beslutningsskabeloner, som kan anvendes i de forskellige processer. Den del skal udvikles i fællesskab mellem ledelse og medarbejdere. Nogle spørgsmål er koblet til det enkelte team, nogle til enheden (f.eks. støttekontaktpersonerne) og andre til Banebryderne som helhed. For styring og understøttelse af processen er der på nuværende tidspunkt planlagt 3 tværgående tiltag.

I foråret blev 6 medarbejdere uddannet proceskonsulenter. Sidst i august har proceskonsulenterne en hel dag med en af underviserne fra uddannelsen. Formålet er at samle op og give supervision på proceskonsulenternes egne erfaringer siden uddannelsen sluttede (de har iværksat prøvehandling i forskellige sammenhænge, hvor deres kollegaer har brugt dem).

Der fastlægges fokusområder for de kommende 6 måneder, herunder hvordan de træner deres færdigheder og understøtter deres kollegaer i udviklingen af det grundlag, som Banebryderne skal basere sig på. Samtidig skal den enkelte medarbejder som deltog i proceskonsulentuddannelsen gøre op med sig selv, om vedkommende ønsker eller har overskud til at fungere som proceskonsulent i Banebryderne. Den daglige leders formål med proceskonsulenterne er at skabe kompetencer i medarbejdergruppen, som gennem procesfacilitering kan styrke refleksion, drøftelser og beslutninger i medarbejdergruppen.

Den daglige leder oplyser, at Banebryderne er tilmeldt et 2-årigt projekt, som udbydes af Agora – Social Production. Projektet har fokus på frisættende ledelse.

Den daglige leder og 4 andre udvalgte medarbejdere er de gennemgående repræsentanter, men projektet involverer alle medarbejdere i Banebryderne. Andre har også muligheder for at deltage på forskellige tidspunkter, men det er gruppen, som bliver bindeled mellem projektdagene og praksis.

Den daglige leder ser administrationen som et væsentligt fundament af Banebryderne. Administrationen skal i højere grad understøtte behovet i medarbejdergruppen.

Der er ligeledes nedsat en implementeringsgruppe af FIT (Feedback Informed Treatment).

Medarbejderne oplyser, at der siden skift af daglig leder er sket en betydelig ændring i ledelsesstilen med fokus på mere selvledelse (distribueret ledelse). Det arbejdes fortsat på at skabe en kulturændring i medarbejdergruppen – en ny og fælles kultur, hvilket medarbejderne også er bevidste om tager tid at ændre. Medarbejderne giver udtryk for, at de generelt oplever en positiv ændring.

Medarbejderne oplever, at der tales om og iværksættes flere initiativer/fokusområder, men der efterspørges en mere klar strategi med en prioritering af fokusområder. Der er behov for en mere tydelig kommunikation til alle medarbejdere omkring prioritering, i det ikke alle medarbejdere føler sig informeret om alle initiativer/fokusområder. Medarbejderne oplyser, at dette bl.a. kan skyldes, at der ikke bliver udarbejdet referater fra støttekontaktpersonernes fællesmøder, hvilket betyder, at ikke alle får samme informationer ved fravær. Generelt efterspørges der flere informationer i organisationen.

Ved tilsynsbesøget blev den daglige leder spurgt til, hvorvidt der er udarbejdet en strategi og prioritering fælles for Banebryderne men også for de enkelte områder. Den daglige leder oplyste, at prioriteringen i 2022 i høj grad vil være det organisatoriske og værdimæssige fundament, hvor udgangspunktet er at skabe det grundlag, hvorpå der kan bygges en indsats af høj kvalitet. Et væsentligt fokusområde i den forbindelse er fællesskabets betydning både for borgere og for medarbejdere. Det forventes tillige, at der i efteråret 2022 også skal arbejdes med løn og arbejdsstruktur. I 2023 vil fokus bl.a. være faglighed. Den daglige leder oplyste endvidere, at der arbejdes med en strategi, som vil blive præsenteret for medarbejderne.

Medarbejderne er ved et fælles møde og efter tilsynsbesøget blevet præsenteret for strategien for det kommende år med det forbehold, at vision og strategi kan justeres, hvis der er behov for dette. Den daglige leder har efter tilsynsbesøget fremsendt en strategi samt opmærksomhedspunkter for efteråret 2022 samt enkelte for foråret 2023.

Den daglige leder oplyser, at han har valgt at beskrive strategien overordnet for at skabe et let tilgængeligt overblik for alle i den kommende proces.

Det fremgår bl.a., at forudsætningen er at skabe en innovativ praksis, hvor nye tilbud udvikles, afprøves og tilpasning af den eksisterende praksis.

Frisættende ledelse anses på den baggrund at være en afgørende faktor i udviklingen af Banebryderne og skaber muligheden for mere praksisnær ledelse samtidig med at behovet for ledere mindskes.

I efteråret 2022 har Banebryderne primært fokus på dannelsen af en organisation baseret på frisættende ledelse.

Fælles for Banebryderne vil udviklingen i efteråret 2022 være følgende:

Organisationsopbygning omhandlende:

Teamstrukturer - dannelse af kollegamodel for faglig praksis i teams, således at alle borgerforløb er kendt af andre end den primære mentor
Tværgående understøttende funktioner
Koordinerende tværgående styringsfunktioner

Transparent økonomi

Retningslinjer for teambaseret økonomistyring

Lønpolitik

Tilrettelæggelse af arbejde

Samarbejdsstrukturer
Arbejdstid – tilrettelæggelse af arbejdet

Databaseret praksis

Igangsættelse af prøvehandling med levering af data til de forskellige teams, som kan bidrage til at kvalificere praksis

Uddannelsespolitik

Ved årsskiftet (2022) forventes ledelsesfunktionen at ophøre som egenrådig beslutningsfunktion.

Fra 2023 forventes alle teams at fungere som egne organisationer med vidtgående beslutningskompetence herunder også arbejdstid og økonomi.
Der er i strategi for fagligt fokus for efteråret 2022 fastsat evaluerings- og opfølgingsdatoer.

Fælles for Banebryderne i 1. halvår af 2023 er:

Borger/borgerinvolvering – udvikling af model for bruger/borgerinvolvering i Banebryderne som helhed

Fælles fagligt grundlag med implementering af:

Recoveryorienteret tilgang, rehabiliterende tilgang

Fælles praksis for dokumentation f.eks. FIT

Model for reflektiv praksis (ekstern supervision, proceskonsulenter, kollegasparring osv.).

For støttekontaktpersonerne/mentorerne er der i 1. halvår af 2023 også fokus på:

Gruppebaserede forløb

Indhold

Rekruttering

Faglig praksis

Opstart af forløb

Målrettet arbejde med indsatsmål

Evaluering af indsatser

Dokumentation

Af opmærksomhedspunkter er der tale om 3 områder heraf 1) kapacitetsopbygning i hvert team til at fungere som egen organisation 2) samarbejde på tværs af teams med fokus på løsning af kerneopgaven 3) sammenhængen mellem team, Banebryderne, Center for Social, Sundhed og Pleje samt resten af Faxe Kommune. Alle teams skal sikre sammenhængen og er således aldrig mere fri end kerneopgaven og Banebrydernes fundament giver mulighed for.

Det fremgår, at andre temaer kan få betydning for strategien heraf rekruttering, onboarding af nye kollegaer, ny takstmodel for § 85, reduktion af medarbejdergruppen på mentorområdet, lukning af værestedet.

På baggrund af fremsendte strategi er det socialtilsynets vurdering, at denne skaber mere klarhed over ledelsens prioriteringer af udviklingsområder, hvilket også efterspørges af medarbejderne. Strategien er forholdsvis overordnet, hvilket også fremgår af oplysninger fra den daglige leder, dog må det forventes, at de enkelte fokuspunkter konkretiseres yderligere undervejs i processen.

Socialtilsynet vurderer endvidere, at den fremsendte strategi også understøtter oplysninger fra ledelsen ved tilsynsbesøget samt behov og ønsker om konkrete udviklingsområder, som blev italesat af medarbejderne ved tilsynsbesøget.

Oplysninger om supervision og sparring for ledelse og medarbejdere

Det fremgår af oplysninger, at der forventes at blive iværksat supervision i de enkelt teams. Der har været supervision i de første teams.

Der iværksættes supervision fra september 2022 heraf ekstern supervision med fokus på gruppeforløb. Det ene af de igangværende gruppeforløb er Social Færdighedstræning (SFT), som følger en stringent metode og er tidsafgrænset. I forbindelse med SFT iværksættes der et særskilt supervisorsforløb, som varetages af en af de personer, som har udviklet metoden.

Proceskonsulenterne vil efterfølgende modtage supervision af samme underviser med intervaller, hvilket vil blive aftalt. Underviser er professor på Institut for Læring og filosofi på Aalborg Universitet. Han er oprindeligt uddannet cand.psych. og har gennem aktionsforskning i hele sit virke, haft fokus på

procesfacilitering og supervision. Underviser vil også sideløbende følge med understøttelsen af proceskonsulenterne, udviklingen af Banebryderne og er således også en løbende sparringspartner for den daglige leder.

Medarbejderne afholder aktuelt et ugentligt møde i de enkelte teams. Den daglige leder deltager, hvis der er behov for dette. Der afholdes tillige et kort ugentligt møde for alle støttekontaktpersonerne, hvor den daglige leder deltager.

En gang i kvartalet afholdes et møde for alle medarbejdere i Banebryderne, hvor der bl.a. samles op på iværksatte initiativer.

Den daglige leder oplyser, at vedkommende har planlagt en ugentlig tilgængelig dag for hver af de tre områder i Banebryderne.

Af fremsendte strategi for Banebryderne for efteråret 2022 fremgår det, at der i organisationsopbygningen af mentorerne arbejdes med 3 fora – personalemøder, fagligt fokus og fagligt forum.

Fagligt forum er frivilligt og giver mulighed for sparring på den pædagogiske praksis både individuelt, kollegialt og i teams.

Personalemøder fokuserer på teamdannelse, implementering af strukturer for hvert enkelt team samt tværgående koordinering på tværs af mentorteam.

Fagligt fokus er temadage med fokus på overordnede organisationsstrukturer, som skal sikre, at der er en rød tråd på tværs af de enkelte teams.

Fagligt forum vil være hver tirsdag fra kl. 13.00-15.00, personalemøder (koordinerende p-møder) hver tirsdag fra kl. 11.00-12.00 samt koordinerende p-møder som suppleres med faciliterende teammøder fra kl. 8.30-11.00 på udvalgte tirsdage. Samtidig afholdes der temadage med faglig fokus af 3 hele dage i efteråret 2022.

Banebryderne har et TRIO-MED (sammensat af TRIO og LokalMED).

Banebryderne har to tillidsrepræsentanter og 4 arbejdsmiljørepræsentanter. Der er valgt en AMR for hver enhed (Krydsfeltet, Mentorerne, Værestederne og Administrationen). Begge TR og alle 4 AMR udgør sammen med mig TRIO-MED.

TRIO-MED er det formelle organ i Banebryderne, hvorfra der afgives hørings svar vedrørende spørgsmål i på overordnede eller tværgående temaer og tiltag i kommunen.

TRIO-MED sørger for løbende involvering af alle medarbejdere. Mindst 1 gang i kvartalet afholdes et fælles organisationsmøde, hvor den samlede medarbejdergruppe involveres på tværs og drøfter forskellige temaer og spørgsmål for Banebryderne som helhed, f.eks. er det også i det forum at navnet Banebryderne blev besluttet.

Ved deltagelse i det 2-årige projekt omkring selvledelse, tilbydes også mulighed for sparring.

Der sparres tillige med ekstern konsulent samt centerlederen fra Faxe Sociale Udviklingscenter.

Kommunen har etableret et ledelsesfora med bestiller og udfører, som afholder møde ca. en gang om måneden.

Oplysninger om tilbuddets normering

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget stillet borgerne spørgsmål om den støtte og vejledning, som de modtager.

Borgerne er blevet spurgt om, hvor ofte de har kontakt til deres støttekontaktperson. 2/3 svarer, at de har kontakt med deres støttekontaktperson 1 gang om ugen 1/3 svarer flere gange om ugen.

Borgerne er spurgt om, hvilken kontakt de har med deres støttekontaktperson. Størstedelen af de adspurgte borgere modtager støtte i hjemmet, men kontakten kan også suppleres ved at mødes andre steder eller med telefonisk kontakt.

Borgerne er blevet spurgt til, hvorvidt de er blevet inddraget i aftaler om, hvordan deres støtte og vejledning tilrettelægges f.eks. ved deltagelse i gruppeforløb, antallet af besøg, tidspunkt m.m.

2/3 af borgerne svarer, at de i høj grad er blevet inddraget, ca. 1/3 svarer i middel grad og 1 svarer i lav grad.

Borgerne er også blevet spurgt om, hvorvidt de kan komme i kontakt med deres støttekontaktperson, hvis der opstår et behov eller en akut situation. Størstedelen af borgerne svarer ja til, at hvis der opstår et behov eller en akut situation, at de kan komme i kontakt med deres støttekontaktperson. Kun 1 svarer nej og 1 svarer nogle gange.

Ved drøftelse af spørgsmålet om medarbejdernes arbejdstid og fleksibilitet fremgår det fra medarbejderne og den daglige leder, at arbejdstiden som udgangspunkt er mellem 8-16.

Der er en sandsynlighed for, at borgerne svarer ud fra den virkelighed de kender med støtte i tidsrummet kl. 8-16, dog oplyser medarbejderne, at de godt kan respondere på borgernes kontakt udenfor tidsrummet kl. 8-16. Medarbejderne oplyser, at de ofte oplever akutte henvendelser fra borgere. Ved at de nu har fået nedbragt deres borgertimer, giver det herved også mere mulighed for at handle på akutte henvendelser, som opstår og en større fleksibilitet. Medarbejderne udtaler, at der opleves en større sammenhæng mellem tildelte borgere og deres arbejdstid.

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det ikke socialtilsynets indtryk, at alle akutte henvendelser registreres, hvilket herved ikke giver et reelt billede af det faktiske tidsforbrug.

Såvel den daglige leder som medarbejdere italesætter, at der pågår overvejelser om en akuttefon, hvilket kan betyde, at det kan være lettere for medarbejderne at holde fri, når de har fri, men at der i nogle situationer kan være et større behov for en mere fleksibel arbejdstid i forhold til arbejdet med borgernes indsatsmål og borgernes behov f.eks., hvis en borger er i uddannelse, beskæftigelse eller andet i dagtimerne, har behov for at blive introduceret for foreningslivet, der opstår en akutsituation m.m.

Selvom borgerne generelt udtrykker en høj grad af fleksibilitet hos medarbejderne nævner en borger bl.a. også, at en akuttefon vil være hensigtsmæssig.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der nu ses en mere hensigtsmæssig balance mellem tildeling af borgere med støttetimer og medarbejdernes arbejdstid.

Medarbejderne beskriver en kultur, hvor medarbejderne har været vant til at have mange borgere og timer og har haft vanskeligt ved at sige fra. En kultur som der har været arbejdet med at få ændret, og som der fortsat arbejdes med. Der tages også i højere grad hensyn til medarbejdernes privatliv.

Det fremgår endvidere, at der nu opleves en stigning igen på borgere, som får bevilliget § 85, hvilket bekymrer medarbejderne.

Den daglige leder oplyser, at gennemsnitstiden for den enkelte medarbejders arbejdstid med ATA-tid er på ca. 65 procent, men er ikke en eksakt udmåling men er brugt som et pejlemærke. I den nye takstberegning arbejdes der med en ATA-tid på ca. 60 procent.

Oplysninger om personalegennemstrømning og sygefravær

Af fremsendt materiale, fremgår følgende:

3 blev vikarer er blevet fastansat siden opstart. 2 ekstrastillinger er blevet slået op eksternt i februar 2022. Begge blev besat, den ene stoppede efter ca. 2 måneder.

Der er i juni indgået en fratrædelsesaftale med 1 medarbejder.

Sygefraværet fra perioden januar 2022 til og med juni 2022 er angivet med et sygefravær på 8 %, hvilket både omhandler mentorerne på § 85 og SEL. 30.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at Banebryderne heraf støttekontaktpersonerne i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.

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

Socialtilsynet vurderer, at der i høj grad prioriteres fora til faglig og personalemæssig sparring.

Socialtilsynet vurderer, at der i middel grad prioriteres eksternt supervision for ledelse og medarbejdere.

Socialtilsynet vurderer, at Banebryderne organisering og støttekontaktpersonernes bemanning i høj grad er hensigtsmæssig og kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i høj grad prioriterer tilgange og tiltag, der medvirker til trivsel og begrænset personalegennemstrømning og sygefravær.

Tema: Kompetencer

Oplysninger om medarbejdernes uddannelse og erfaring

Medarbejdergruppen består af i alt 21 støttekontaktpersoner. Der er 12 socialpædagoger, 6 social- og sundhedsassistenter, 1 social- og sundhedshjælper samt 1 socialrådgiver, 1 omsorgs- og pædagogmedhjælper. Heraf er 1 på barsel, 1 på uddannelse, 1 er sygemeldt og der er 2 vikarer indtil 31/10-2022. Medarbejderne oplyser, at der er sket en øgning i antallet af støttekontaktpersoner.

Medarbejderne er inddelt i 4 teams. De 4 teams er ikke opdelt i Faxe eller Haslev grupper. Dette har været en proces, som medarbejderne var med i og selv skulle beslutte, hvordan teams skulle sammensættes. Kriterierne for fordeling i teams var på baggrund af nedsatte principper f.eks. erfarne medarbejdere, nye medarbejdere, kompetencer osv. Medarbejderne giver udtryk for, at de har oplevet processen positiv.

Der er udarbejdet en skabelon – udkast til teamstruktur med kriterier og aftaler i teamet. Den daglige leder oplyser, at medarbejderne har skulle tage udgangspunkt i skabelonen i forhold til at få det enkelte team til at fungere. Skabelonen er tænkt som et dynamisk redskab, som skal videreudvikles sammen med medarbejderne i forhold til det råderum, som man har for beslutninger på teamniveau. Skabelonen er første udgave, som alene havde til formål at etablere medarbejderne i mindre teams i foråret 2022. Skabelonen indeholder bl.a. områder som sygdom, ferie - hvem tager over og dækker ind i forhold til borgerne ved ferie, mødestruktur, teambeslutninger – hvordan træffes beslutninger og særlige opgaver – hvem har hvilke opgaver i teamet. Den daglige leder og medarbejderne bekræfter, at de enkelte teams selv har skulle afklare, hvordan de løser de enkelte udfordringer/afklaring af spørgsmål ud fra bl.a. udkast til teamstruktur skabelonen, hvilket godt kan være forskellig i de enkelte teams. Opmærksomheden fra den daglige leder har været og er, hvordan alle medarbejder inkluderes i beslutningerne.

Medarbejderne beskriver, at teams primært anvendes i forhold til afvikling af ferie, ved sygdom og sparring i gruppen i mindre grad sparring omkring faglighed og målgruppe. På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at dette fungerer forskelligt i de enkelte teams. Den daglige leder har p.t. overvejelser om, hvorvidt der skal ske en anden fordeling af borgere og i højere grad med udgangspunkt i medarbejdernes kompetencer, som p.t. foregår for tilfældigt og primært med udgangspunkt i lyst og i mindre grad erfaring og viden. Dette bekræftes også af medarbejderne. Medarbejderne betragter sig som generalister og i mindre grad som specialister i forhold til tildeling af borgere og ser gerne, at der fremadrettet er mere fokus på en mere struktureret tildeling af borgere bl.a. ud fra kompetencer. Ved interview af borgere giver en borger bl.a. udtryk for, at vedkommende er tilfreds med sin kontaktperson, men at match af støttekontaktpersoner også handler om erfaring i livet. F.eks. nævner en borger, at vedkommende ønskede at få en anden støttekontaktperson - en lidt ældre støttekontaktperson med mere erfaring i livet og som bedre kunne forholde sig til og forstå hendes livssituation.

I forbindelse med tilsynsbesøget er borgerne blevet spurgt om de oplever skift af støttekontaktperson. Størstedelen af borgerne svarer nej ca. 3 svarer ja.

Borgerne er blevet spurgt om, hvorvidt de oplever aflysninger af aftaler med deres støttekontaktperson. Ca. 2/3 svarer nej og ca. 1/3 svarer en gang i mellem.

Borgerne er blevet spurgt om, hvad der sker, hvis de oplever aflysninger af aftale med deres støttekontaktperson. 1/3 svarer, at der kommer en anden, lidt mere end ca. 1/3 svarer, at der ringes og under 1/3 svarer, at der ingen kommer, eller at der laves en ny aftale.

Oplysninger om medarbejdernes viden om tilgange og metoder og anvendelse i praksis

Medarbejderne oplyser, at de ikke har en fælles referenceramme. Der anvendes derfor individuelle metoder og tilgange. Her nævnes bl.a. viden om den anerkendende tilgang, narrativ tilgang, recovery og den neuropædagogiske tilgang. På baggrund af udtalelser fra medarbejdernes beskrivelse af praksis ses den anerkendende tilgang og mestring af eget liv – heraf forståelsen af recovery at gå igen.

Der har været drøftet den motiverende samtale som fælles metode.

Medarbejderne oplever, at der er behov for at få en fælles faglig forståelse, tilgang og metode, hvilket de også har italesat overfor den daglige leder. Ligeledes er der også en interesse for at tilegne sig mere viden om forskellige målgrupper.

Den daglige leder oplyser ved tilsynsbesøget, at der pågår overvejelser om at implementere den recoveryorienterede tilgang, hvilket endnu ikke er drøftet og afklaret med medarbejderne. Det fremgår af den fremsendte strategi, som er fremsendt efter tilsynsbesøget, at den recoveryorienterede tilgang samt rehabilitering tænkes ind som det fælles faglige grundlag, som forventes igangsat og implementeret i 1.

halvår af 2023. Socialtilsynet bemærker, at ledelsen bør overveje at inddrage et fokus på også at evaluere effekten af tilgange og metoder.

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne fremstår fagligt reflekterende, har mange kompetencer og individuel viden som kommer til udtryk ved tilsynsbesøget samtidig med, at de fremstår meget engagerede i deres arbejde. Der opleves et stort ønske og behov for faglig udvikling og ensartet tilgang og forståelse i opgaveløsningen. Socialtilsynet vurderer, at et fælles fagligt fundament for medarbejderne kan bidrage til i højere grad at kvalificere opgaveløsningen.

Medarbejderne beskriver, at der ikke er en introduktionsplan for nye medarbejdere, hvilket efterspørges. Medarbejderne nævner bl.a., at der heri bør indgå en introduktion til værestederne, da ikke alle nødvendigvis har et kendskab hertil, og hvordan der kan samarbejdes med værestederne.

Oplysninger om kompetenceudvikling

Medarbejderne bekræfter, at der ikke er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan. Enkelte har deltaget i kursus i psykiatrifonden og psyk.info om målgrupper som borderline og personlighedsforstyrrelse. Ledelse og medarbejdere bekræfter, at der er behov for i højere grad at afdække hvilke kompetencer de enkelte teams har og i hele medarbejdergruppen og herved afklare, hvilke kompetenceudvikling som skal prioriteres.

Socialtilsynet bemærker, at der i den fremsendte strategi fremgår et punkt vedr. uddannelsespolitik, som ikke er nærmere uddybet. Det er for socialtilsynet uklart, hvorvidt der er tænkt en nærmere afdækning af medarbejdernes behov for kompetenceudvikling samt prioritering heraf.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at ledelsen i middel grad prioriterer relevant uddannede medarbejdere og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer.

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

Socialtilsynet vurderer, at støttekontaktpersonerne i lav grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.

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

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

Tema: Fysiske rammer

Oplysninger om de fysiske rammer og faciliteter

Idet der er tale om borgere, som er bevilget socialpædagogisk støtte vil borgerens fysiske kontakt til sin støttekontaktperson enten være i eget hjem eller på anden lokation, hvilket f.eks. kan være i et af de to kommunale væresteder eller på Slagterivej 17. 1. sal i Haslev, hvor Banebryderne har administration, mødelokaler, og hvor gruppen Krydsfelt jf. § 82 i lov om social service har gruppeforløb og lokaler. Socialtilsynet har derfor ikke vurderet de fysiske rammer i forhold til formålet med indsatsen, trivsel eller om de er velegnede til målgruppen.

Datakilder/dokumenter

Kvalitetstandard for § 85, Faxe Kommune 2022
Beskrivelse af ledelsesfokus/prioritering, fremsendt d. 11/8-2022
OG4 projektbeskrivelse, fremsendt d. 11/8 2022
Spørgeskema, fremsendt d. 11/8-2022
Teamstruktur basisaftaler, fremsendt d. 8/8-2022
Oversigt over antal aktive ydelse pr. 12/7-2022, fremsendt d. 26/7-2022
Oversigt over støttekontaktpersoner med uddannelse, fremsendt d. 26/7-2022
Opstart af gruppeforløb/tjekliste, fremsendt d. 26/7-2022
Oplysninger om gruppeforløb, fremsendt d. 26/7-2022
Eksempler på bevillinger jf. § 85 i lov om social service, hvori der indgår indsatsformål, indsatsmål samt en samlet faglig vurdering. Der er fremsendt 5 fra hver pakke 1-4 – i alt 20 eksempler, fremsendt d. 26/7-2022
Sygefravær og personalegennemstrømning – støttekontaktpersoner/mentorere, fremsendt d. 26/7-2022
Strategi, fremsendt d. 13/8-2022
Spørgeskemaer, fremsendt den daglige leder d. 12/7-2022 og indsamlet ved tilsynsbesøget.

Anvendt tilsynsmetode

Tilsynet vil ske ud fra udvalgte temaer fra Socialstyrelsens kvalitetsmodel
(se nedenfor)
Tilsynet resulterer i en afrapportering, hvori der indgår anbefalinger til tilbuddet

Temaer omfattet af tilsynet:
Beskyttet beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud/værestederne
Selvstændighed og relationer
Målgruppe, metode og resultater
Sundhed og trivsel
Organisation og ledelse
Kompetencer
Fysiske rammer (ikke relevant)

Tilsynet er gennemført som anmeldt tilsyn med deltagelse af 2 tilsynskonsulenter
Der har været foretaget interview med den daglige leder
Der har været foretaget gruppeinterview med 5 støttekontaktpersoner
Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget tilbudt gruppeinterview af borgere, som er bevilliget § 85 i lov om social service i mødelokale i henholdsvis Haslev og Faxe. Her deltog 4 borgere i Haslev og ingen borgere i Faxe.
Socialtilsynet har udarbejdet spørgeskemaer med anonym deltagelse af de borgere, som er bevilliget § 85 i lov om social service. Udlevering og indsamling af spørgeskemaer er sket i samarbejde med den daglige leder og støttekontaktpersonerne. Der indkommet 15 spørgeskemaer.
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 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 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.