

2019

Tilsynsrapport
Faxe Sociale Udviklingscenter
Anmeldt tilsyn



Tilsyn med beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud jf. lov om social service §§ 103 og 104

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

Sidste års tilsyn

Interview

Socialtilsynets observationer

Gældende lovgivning

Lokale servicedeclarationer

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn

Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser

Indholdsfortegnelse

Generel information	4
Den samlede vurdering	7
Anbefalinger samlet op fra vurderinger fra de enkelte temaer:	9
Opfølgning på sidste års tilsyn.....	9
Tema: Beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud.....	11
Opsamlet vurdering af temaet:	11
Tema: Selvstændighed og relationer.....	21
Opsamlet vurdering af temaet:	21
Tema: Målgruppe, metoder og resultater.....	23
Opsamlet vurdering af temaet:	23
Tema: Sundhed og trivsel	26
Opsamlet vurdering af temaet:	26
Tema: Organisation og ledelse	30
Opsamlet vurdering af temaet:	30
Tema: Kompetencer	33
Opsamlet vurdering af temaet:	33
Tema: Fysiske rammer	36
Opsamlet vurdering af temaet:	36
Tema: Økonomi.....	40
Opsamlet vurdering af temaet:	40
Datakilder	41
Bilag.....	42

Generel information

Kontaktoplysninger	<p>Industriparken 4, 4640 Faxe (§§ 103 og 104)</p> <p>Faxe Bixen, Kirketorvet, 24-26, 4640 Faxe (§§ 103 og 104)</p> <p>Søndergård, Kærsvænget 7, St. Torøje, 4640 Faxe (§§ 103 og 104)</p> <p>Værestedet 76F, Præstevej 76F, 4640 Faxe (§ 104/ikke visiteret tilbud)</p> <p>Aktivitetshuset, Tycho Brahesvej 2, 4690 Haslev (§ 104)</p> <p>Værestedet Perlen, Jernbanegade 54, 4690 Haslev (§ 104/ikke visiteret tilbud)</p> <p>Pakkeriet, Præstevej 76, 4640 Faxe (§ 103)</p>
Leder	<p>Centerleder June Braasch- Larsen</p> <p>Tlf. 24831573</p> <p>jbaas@faxekommune.dk</p>

Organisationsform	<p>Kommunalt tilbud</p> <p>Oplysninger på Tilbudsportalen:</p> <p>Beskyttet beskæftigelse jf. lov om social service § 103 – 25 pladser, Industriparken, 4640 Faxe</p> <p>Aktivitets- og samværstilbud jf. lov om social service § 104 – 54 pladser, Kirketorvet 24, 4640 Faxe</p> <p>Aktivitets- og samværstilbud jf. lov om sociale service § 104 (væresteder) – 60 pladser, Præstøvej 11, 4640 Faxe</p>
Målgruppe	<p>Jf. Tilbudsportalen fremgår det, at FSU ikke har en specifik afgrænset målgruppe, hvorfor de forskellige målgruppeindikationer kan være både og eller enkeltstående. Der fokuserer meget lidt på diagnoser og paragraffer i tilrettelæggelsen af tilbuddene. Der tages udgangspunkt i fællesskabet og den enkelte.</p> <p>Den meget brede målgruppe medfører, at det kan være vanskeligt at håndtere mennesker med særligt afvigende sociale problematikker f.eks. personer som er voldelige eller meget aktivt kriminelle. Sådanne forløb vil typisk skulle etableres som enkeltmandsprojekter.</p> <p>Tilbuddet er godkendt til:</p> <p>Anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse, angst, medfødt hjerneskade, anden udviklingsforstyrrelse, omsorgssvigt, personlighedsforstyrrelse, omsorgssvigt, personlighedsforstyrrelse, erhvervet hjerneskade, udviklingshæmning, andet socialt problem, stressbelastning, indadreagerende adfærd.</p> <p>Borgere i alderen 18-85 år.</p>
Dato for tilsyn	<p>Den 24. og 25. oktober 2019.</p>
Tilsynskonsulent	<p>Ann Sibbern.</p>

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 underafsnittene 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.

Læsevejledning

Der skal gøres opmærksom på, at ved benævnelse "medarbejdere", er det de borgere der er visiteret til beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud i FSU. Benævnelse "personale" anvendes om de ansatte, der indgår i driften og understøtter medarbejderne i forhold til at varetage opgaverne og indgår i aktiviteter. Benævnelse "brugere" anvendes i forbindelse med beskrivelse af værestederne.

Den samlede vurdering

Faxe Kommunale Udviklingscenter (FSU) er en kommunal institution i Faxe Kommune, som tilbyder forløb indenfor beskæftigelse, uddannelse, dagaktiviteter og væresteder for personer med særlige behov og udsatte grupper.

Socialtilsyn Øst har efter aftale med Faxe Kommune foretaget et anmeldt tilsyn i FSU med udgangspunkt i servicelovens § 103 og § 104. Socialtilsynet har ved dette tilsyn haft særlig fokus på tilbuddets skriftlige dokumentation.

Socialtilsynet har været på rundvisning i de forskellige afdelinger i FSU, hvor der har været personale og medarbejdere. Disse oplysninger indgår i de forskellige temaer i rapporten.

Socialtilsynet har givet anbefalinger, som følges op ved efterfølgende tilsyn.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU i høj grad leverer en indsats, der er i overensstemmelse med servicelovens § 103 og § 104.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's afdelinger/tilbud ses at have indhold, der bidrager til medarbejderne og brugernes trivsel, vedligeholdelse eller udvikling af selvstændighed og/eller indgå i sociale relationer.

Værestederne og en del af den beskyttede beskæftigelse har qua tilbuddenes beliggenhed og funktioner mulighed for at understøtte meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter, som til dels medvirker til integration for medarbejdere med særlige behov.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU' størrelse, og de mange forskellige tilbud/afdelinger giver:

Medarbejderne mulighed for at indgå i en fleksibel tilrettelæggelse af beskæftigelsestilbud eller aktivitets- og samværstilbud.

Mulighed for skift af tilbud.

På baggrund af oplysninger fra brugere, medarbejdere, personale, ledelse og observationer vurderer socialtilsynet fortsat, at medarbejdere og brugere trives og er glade for deres tilbud.

Der opleves medarbejdere og brugere som fortæller, hvordan de har udviklet sig, har lært eller fået overskud til at hjælpe andre og etableret betydningsfulde venskaber.

For de medarbejdere der har brug for struktur og genkendelighed opleves tryghed med øvrige medarbejdere og personale.

Det er socialtilsynets vurdering, at der ved besøg i alle tilbud/afdelinger opleves en god atmosfære, respektfuld tilgang til medarbejdere og brugere, og hvor der også

gives eksempler på, at medarbejdere og brugere inddrages i beslutninger ud fra den enkeltes formåen.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en hensigtsmæssig organisering og ledelse, der sikrer den daglige drift, borgernes trivsel og udvikling. Socialtilsynet vurderer ligeledes, at personalet har relevante uddannelser og kompetencer ift. tilbuddets indsætter og målgrupper, dog kan FSU i højere grad tydeliggøre – også hos personalet, hvilke faglige tilgange og metoder der anvendes i de forskellige afdelinger, ift. målgrupper.

Socialtilsynet kan konstatere, at FSU siden sidste tilsyn har haft fokus på socialtilsynets anbefalinger med bl.a. en ny hjemmeside hvor begge områder – læringsområdet § 103 og fællesskaberne § 104 er blevet beskrevet, der er foretaget opdateringer på Tilbudsportalen, opfølgning vedr. lovgivning og procedurer omkring magtanvendelse og kompetenceudvikling. Samtidig har FSU også udarbejdet en håndbog for FSU's personaler (FSU på skrift), som dels skaber et overblik over tilbuddets organisering, beskrivelse af tilbud, værdigrundlag og metoder, udarbejdelse af skriftlig dokumentation men samtidig også danner grundlaget for den strategiske udvikling og proces.

Ledelsen beskriver, at "FSU på skrift" både skal kunne anvendes som baggrundsforståelse og som et opslagsværk i dagligdagen for ledelse og personaler, når der opstår behov for at kvalificere beslutninger eller genopfriske proceduren. Det er socialtilsynets vurdering, at "FSU på skrift" og indhold på hjemmesiden er kendt af personalet og anvendes i praksis men samtidig er i en proces, hvor der arbejdes med implementering heraf.

Det er socialtilsynets vurdering, at hjemmeside og "FSU på skrift" i høj grad bidrager til at tydeliggøre tilbud og indhold til medarbejdere og brugere og samtidig også den faglige og strategiske kvalitet og udvikling i tilbuddene.

Socialtilsynet kan konstatere, at FSU udarbejder skriftlig dokumentation med bl.a. pædagogiske handleplaner, hvor der kan suppleres med henholdsvis sanseprofiler, PAS-test og OCN- læringsbeviser ud fra en konkret vurdering. FSU er p.t. ved at implementere et nyt dokumentationssystem, hvilket ses at have betydning for dokumentationen vedr. opfølgning af mål – særlig på § 103-området. Det er socialtilsynets vurdering, at der ikke ses at være en tydelig systematik ift. opfølgning af mål.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddets metodegrundlag med de fire grundsøjler, som beskrives i "FSU på skrift", på tilbuddets hjemmeside, af ledelse og personale er med til at understøtte en fælles praksis for dokumentation af indsatsen.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer i FSU umiddelbart opleves at fungere i forhold til formålet med indsatsen og målgrupperne.

Anbefalinger samlet op fra vurderinger fra de enkelte temaer:

Tema - målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at FSU arbejder med at sikre implementering af mål og opfølgning for alle medarbejdere i det nye dokumentationssystem CURA.

Tema – sundhed og trivsel

Socialtilsynet anbefaler, at FSU også har en opmærksomhed omkring registreringer af vold, trusler og grænseoverskridende adfærd medarbejderne imellem og at dette indarbejdes i vejledning omkring vold og trusler, og der også følges op på dette på personalemøder.

Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anbefaler FSU overvejer at opstille konkrete mål og delmål for den strategiske udviklingsplan for 2020.

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.

Opfølgning på sidste års tilsyn

Tema - Målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at FSU på hjemmeside og Tilbudsportalen tydeliggør, hvilke faglige tilgange og metoder der anvendes i hvilke tilbud/afdelinger.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at hjemmesiden er opdateret.

Socialtilsynet anbefaler, at it i højere grad anvendes i forhold til medarbejdere i tilbuddene jf. lov om social service § 104 f.eks. billede- kommunikation.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at første indsats er Easykom, hvor medarbejderne selv kan registrere, at de er kommet samt se, hvad der sker netop den dag. Der er for personalet planlagt udviklingsuge i uge 45, hvor kommunikation

er en del af indholdet.

Socialtilsynet anbefaler, at der sikres individuelle mål for alle medarbejdere på § 104-området, og at der sikres en generel systematik omkring opfølgning af mål.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at der er udarbejdet pædagogiske handleplaner på 32 medarbejdere, og der er lagt en tidsplan i 2019 for udarbejdelse af de resterende handleplaner.

Tema – sundhed og trivsel

Socialtilsynet anbefaler, at FSU indarbejder en systematik i et årshjul således, at alle tilbud og personaler løbende bliver opdateret vedr. lovgivning og procedurer omkring magtanvendelse.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at der har været afholdt et obligatorisk magtanvendelseskursus for alle personaler. Derudover er magtanvendelser et fast punkt på aktivitetsdelens personalemøder, som afholdes hver 4. uge.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU i forhold til konkrete medarbejdere, hvor der registreres vold, trusler og eller foretages magtanvendelser udarbejdes skriftlige handleanvisninger ift. konfliktnedtrapning.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at dette tages op på personalemøder, hvor handleanvisninger aftales. Fremover kommer der handleanvisninger i CURA.

Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anbefaler, at FSU's hjemmeside bliver opdateret således, at der skabes et overblik over organisationen FSU, de enkelte tilbud og indhold samt at et organisationsdiagram er tilgængelig.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at tilbuddet har fået en ny hjemmeside, om nu er opdateret.

Socialtilsynet anbefaler, at FSU (på hjemmeside og Tilbudsportalen) udover et retvisende samlet pladsantal også beskriver, hvor mange pladser der er henholdsvis efter servicelovens § 103, og hvor mange pladser der er efter servicelovens § 104.

FSU har i forbindelse med tilsynet i 2019 oplyst, at pladsantal for henholdsvis § 103 og § 104 fremgår af Tilbudsportalen.

Socialtilsynet anbefaler FSU at udarbejde en strategisk udviklingsplan for FSU og for de enkelte afdelinger/tilbud.

Tema -kompetencer

Socialtilsynet anbefaler FSU at tydeliggøre, hvilke faglige tilgange og metoder der anvendes i hvilke afdelinger/tilbud.

FSU har i forbindelse med tilsynet oplyst, at dette nu fremgår på hjemmesiden og dokument – FSU på skrift.

Socialtilsynet anbefaler FSU overvejer at udarbejde en kompetenceudviklingsplan for de enkelte afdelinger/tilbud, og at personalet på § 104-området tydeliggør, hvilke faglige tilgange og metoder der anvendes, og hvordan de omsættes i praksis.

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynet oplyst, at der foregår kompetenceudvikling på de afholdte dokumentationscafeer. På de afholdte faglige udviklingsuger i foråret 2019 blev der arbejdet med faglige tilgange og metoder, hvilket er beskrevet i dokument – FSU på skrift, som alle personaler har læst.

Tema – økonomi

Socialtilsynet anbefaler tilbuddet at fremsende en redegørelse for beregningsgrundlaget for taksten, hvor der anvendes 365 dage.

FSU har i forbindelse med tilsynet oplyst, at takstberegningen siden 2007 har været udarbejdet på denne måde. Beregningen er på baggrund af aftale med Region Sjælland. Tilbuddene er en del af rammeaftalen med Region Sjælland og i den forbindelse, er der udarbejdet retningslinjer og skabeloner til brug for takstberegningen.

Tema: Beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud

Opsamlet vurdering af temaet:

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU understøtter medarbejderne i at udvikle sociale, faglige og personlige kompetencer ved at indgå i beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud eller ved at deltage i værestederne.

Værestederne og en del af den beskyttede beskæftigelse har qua tilbuddenes beliggenhed og funktioner mulighed for at understøtte meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter, og som medvirker til inklusion for medarbejdere med særlige behov. Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's overvejelser og tilbud om at tilbyde medarbejderne forskellige kursus- og læringsforløb kombineret med STU er et relevant supplement, som både bidrager til, at medarbejderne tilegner sig konkret viden og færdigheder, men som også kan kobles til praksis i de afdelinger/værksteder, som medarbejderne også er tilknyttet.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's størrelse også er med til at bidrage til at skabe en større fleksibilitet for medarbejderne med kombinerede tilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at der i aktivitets- og samværstilbuddet på Industriparken siden sidste tilsyn har været mere fokus på de faglige overvejelser ift. indhold og aktiviteter for medarbejderne på § 104-området. Socialtilsynet kan konstatere, at der på både på § 103 og § 104-området udarbejdes pædagogiske handleplaner. Der pågår en implementering i et nyt dokumentationssystem, hvilket har betydning for opfølgning af mål særligt på § 103-området. Socialtilsynet kan konstatere, at der har været arbejdet med at få udarbejdet pædagogiske handleplaner for alle medarbejderne på § 104-området.

Socialtilsynet kan konstatere, at der anvendes forskellig skriftlig dokumentation for henholdsvis § 103 og § 104-området, og samtidig er der også dokumentation, som kan anvendes både og afhængig af borgerens funktionsniveau m.m. Personalet oplyser, at alle personaler har kendskab til den skriftlige dokumentation, som anvendes i FSU og/eller kan anvendes som supplerende, dog er der f.eks. ift. sanseprofiler og PAS-test personale, som er certificeret og varetager disse opgaver som superbrugere.

Socialtilsynet kan konstatere, at FSU ift. den skriftlige dokumentation har faglige overvejelser om, hvilken skriftlig dokumentation der på sigt kan eller skal udarbejdes. Det er socialtilsynets vurdering, at der ikke ses at være en klar systematik ift. opfølgning af mål.

Oplysninger om individuelle arbejds mål / aktivitetsmål, samarbejde med medarbejderen og opfølgning.

FSU har arbejdet med og arbejder fortsat med at implementere et nyt dokumentationssystem – CURA, hvor pædagogiske handleplaner m.m. skal overføres. Ledelse og personale oplyser, at alt dokumentation forventes at blive samlet i CURA. Processen har først og fremmest omhandlet overføring af pædagogiske handleplaner, OCN-læringsbeviser, PAS-test og herefter opdatering af mål og opfølgning. Ledelsen oplyser, at processen kan have betydning for, at der ses eksempler på pædagogiske handleplaner, som er mangelfulde.

Ledelse og personale oplyser, at medarbejderne visiteres til tilbuddet via myndighedsafdelingen. I bevillingen er der opstillet konkrete mål, som FSU bryder ned i delmål via pædagogiske handleplaner, som drøftes og udarbejdes sammen med medarbejderen og ligger til grund for den daglige praksis.

Såfremt der ikke foreligger mål i bevillingsskrivelsen fra myndighed, udarbejder FSU konkrete mål og delmål. Det er for socialtilsynet uklart, hvorvidt der rent faktisk foreligger mål på alle medarbejderne i omtalte bevillinger.

Socialtilsynet har fået fremsendt eksempler på pædagogiske handleplaner for både borgere visiteret efter § 103 og § 104, sanseprofiler og OCN-læringsbeviser.

Socialtilsynet har forholdt sig til fremsendt materiale og vurderet på baggrund af dette og forholdt sig til de ændringer, som forventes at ske ift. den skriftlige dokumentation.

På § 104-området udarbejdes der pædagogiske handleplaner ud fra en fast skabelon, som er struktureret med en beskrivelse af medarbejderens tilbud i FSU, motivation og interesser, kommunikation, fysisk funktionsniveau, sociale kompetencer, særlige forhold og sundhed. Der indgår konkrete mål, hvordan der måles, metode/tiltag samt hvornår der forventes en evaluering/opsamling.

På baggrund af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at der generelt ses at være en ensartet struktur i de pædagogiske handleplaner, hvor relevante områder indgår og ud fra et helhedsperspektiv af medarbejderen. Ligeledes ses der at være konkrete mål vedr. medarbejderens aktiviteter. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i den skriftlige dokumentation kan overveje at tydeliggøre, hvordan medarbejderen inddrages i den pædagogiske handleplan og opfølgning heraf. Personalet oplyser, at medarbejderne inddrages i de pædagogiske handleplaner ved, at der afholdes samtaler med de medarbejdere, som kan deltage. Med de medarbejdere, som ikke kan kommunikere anvendes observationer og sparring med øvrigt personale.

På § 104-området udarbejdes der også sanseprofiler, hvis det vurderes at være relevant. Sanseprofilerne ses at være et fagligt relevant supplement til de pædagogiske handleplaner og giver et billede af medarbejderens sansebearbejdningmønster. Samtidig bidrager sanseprofilerne også med konkrete interventionsforslag, som personalet kan inddrage i hverdagens praksis. Et personale fra Aktivitetshuset oplyser, at interventionsforslag omsættes ved, at det indgår i den pædagogiske handleplan.

Personalet oplyser, at alle medarbejdere har fået udarbejdet og/eller opdateret de pædagogiske handleplaner. Der kan muligvis være en enkelt, som fortsat mangler. Personale og ledelse beskriver, at CURA umiddelbart lægger op til, at skabelonen vil udgå og erstattes af ca. 3 mål, med fokus på sociale, faglige og personlige

kompetencer dvs. med 3 mål og delmål. Mål justeres løbende og efter behov.

Opfølgning af mål vil herved erstatte statusbeskrivelsen.

Intentionen er, at der som minimum skal være årlige opfølgninger eller efter behov, hvilket dog ikke fungerer helt endnu, idet der ikke er fundet en systematik for opfølgning.

Ledelse og personale oplyser, at OCN-læringsbeviser godt kan udarbejdes i samarbejde med medarbejdere, som er visiteret til § 104-området, hvis det vurderes at være relevant ligesom sanseprofiler også kan udarbejdes på medarbejdere visiteret efter § 103, hvis dette vurderes at være relevant.

PAS-test udarbejdes primært for STU-elever men kan også udarbejdes på henholdsvis §103-området. Der pågår overvejelser om også at implementere PAS-test på § 104-området, hvis det vurderes at være relevant.

Personalet oplyser, at der på § 103-området udarbejdes pædagogiske handleplaner. OCN-læringsbeviserne understøtter den pædagogiske handleplan og fungerer som delmål og metode. Det kan være forskelligt, hvor mange OCN-læringsbeviser, som der udarbejdes for den enkelte medarbejder. OCN-læringsbeviserne er for at give den enkelte medarbejder dokumentation for, hvad vedkommende kan – få bevis på, at medarbejderen faktisk kan noget med mulighed for fortsat at skabe udvikling.

Personalet oplever, at medarbejderne tager godt imod det og også vokser af det.

På baggrund af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at der generelt ses at mangle opfølgning med score, konkrete handlinger og faglige metoder. Personalet oplyser, at dette skyldes implementeringen i CURA.

På baggrund af fremsendte eksempler på OCN-læringsbeviser vurderer socialtilsynet, at disse bidrager til, at mål bliver konkrete og målbare, og i høj grad kan anvendes i samarbejde med den enkelte medarbejder. Det er socialtilsynets vurdering, at OCN-læringsbeviser på fin vis, og af frivillighedens vej, vil kunne understøtte medarbejderens motivation for at indgå i et kompetenceudviklingsforløb, som bidrager til en målbar udvikling, som både understøtter FSU som læringsinstitution, kan dokumentere resultater på individuelt niveau og også bidrager til succesoplevelser for den enkelte medarbejder.

Ledelse og personale oplyser endvidere, at der pågår overvejelser om, hvorvidt OCN-læringsbeviserne fremadrettet skal erstatte de pædagogiske handleplaner på § 103 og § 104-området og blive det primære dokumentationsredskab for alle indsatser i FSU.

Hertil supplerer ledelsen, at OCN-læringsbeviserne er i god tråd med, at FSU ser sig selv som en læringsinstitution.

På § 103-området inddrages medarbejderne i de pædagogiske handleplaner og OCN-læringsforløb ved samtaler.

Der udarbejdes ikke konkrete mål og opfølgning i værestederne i FSU, da det er uvisiterede tilbud. Der pågår overvejelser om, hvorvidt OCN-læringsforløb og beviser kan indgå som tilbud til brugerne ad frivillighedens vej, og hvis en bruger ønsker et kompetencebevis ift. et konkret mål og opgave.

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

Oplysninger om beskæftigelsestilbuddet § 103

Beskæftigelsesområdet betegnes på tilbuddets hjemmeside som en del af læringsområdet, som udover beskyttet beskæftigelse består af særlig tilrettelagt uddannelse (STU) og kollegiet (§ 107). Læringsområdet er bygget op omkring 4 punkter: Linjemoduler og valgmoduler, praktikforløb, kompetencegivende/ekstern undervisning og samvær og øvrige aktiviteter.

Læringsområdet består af produktions- og vidensfag og beskrives på hjemmesiden med områder, hvor der aktuelt tilbydes følgende:

Mad og service, medie, musik og sang praksis DGI-fag og vidensfag.

Læringsområdet har til formål at skabe rammer for, at medarbejdere kan opnå sociale, faglige og personlige kompetencer til et så selvstændigt og aktivt liv som muligt. Læringsområdet beskrives endvidere ved, at der skabes rammer for oplevelse, virkelyst og fordybelse, så medarbejderne udvikler erkendelse, fantasi, lyst til at lære og tillid til egne muligheder. Læring ansues som et livsvilkår og ikke blot som noget, der foregår inden for det institutionaliserede systems rammer.

Af oplysninger fra ledelse, personale, medarbejdere, hjemmeside og på Tilbudsportalen fremgår det, at der i FSU tilbydes fleksible og individuelle forløb. Der tages udgangspunkt i en positiv tilgang, hvor der fokuseres på ressourcer og udviklingspotentialer. Der arbejdes med at afklare og udvikle følgende kompetencer:

Personlige kompetencer: styrker, udviklingspotentialer, selvtillid og selvværd.

Sociale kompetencer: konflikthåndtering, fornøjelser, samvær, fritidsaktiviteter m.m.

Huslige kompetencer: madlavning, rengøring, tøjvask osv. Hygiejnekursus.

Faglige kompetencer: læse, skrive og forstå, regne og "regne-den-ud".

Digitale kompetencer: sms, mails, facebook m.m.

Samfundsfaglige kompetencer: medborgerskab og demokrati m.m.

Ledelse og personale fortæller, at der har været arbejdet med en anden opdeling af personalets opgavevaretagelse, hvor personalegruppen nu er opdelt i 3 personalegrupper – en kontaktpersongruppe, en undervisnings- og produktionsgruppe og en gruppe tilknyttet kollegiet. Personalet giver udtryk for, at dette betyder mere overskuelighed, færre opgaver for personalet og mulighed for fordybelse. Tidligere var personalegruppen opdelt i 2 grupper, hvilket også betød, at alle reelt lavede alle opgaver. En overskuelig og sårbar løsning. Der har ligeledes været arbejdet med en ændring af strukturen, hvor medarbejdernes læringsforløb typisk kører 6 mdr. ad gangen, hvorpå der skiftes tilbud, hvis den enkelte medarbejder ønsker det. Produktionsfagene kan køre længere. Man har forsøgt at tilrettelægge læringsforløb og produktionsfag i hele dage således, at man undgår skift. Personalet oplever, at dette giver mere ro, mindre skift af tilbud og styrker de sociale relationer mellem medarbejderne. Alle medarbejderne har individuelle skemaer.

Socialtilsynet vurderer, at FSU med dets størrelse, forskellige tilbud og tænkning på tværs af tilbud og ikke paragraffer/visitering bidrager med en vis fleksibilitet for medarbejderne og deres muligheder for at tilegne sig kompetencer og være medbestemmende ift. egne ønsker og behov.

På Industriparken har socialtilsynet fået rundvisning af en medarbejder i de forskellige afdelinger/tilbud. Medarbejderen fortæller, at hun arbejder 3 dage om ugen, har selv valgt dette. Hun er glad for sine arbejdsopgaver og ønsker ikke at skifte arbejdsopgaver og supplerer hertil, at flere personaler har forsøgt at motivere hende til at prøve andre områder, men vil måske overveje at deltage i FSU's band. En anden borger fortæller, at han er tilknyttet udeholdet, som vedligeholder de grønne arealer på matriklen. Han kan bedst lide at luge ukrudt. Han har lært forskellige opgaver indenfor det grønne område. Deltager i svømning om mandagen.

Medarbejderne viser det nye system – Easykom, hvor medarbejderne tjekker ind, når de møder og ud, når de har fri. Den ene medarbejder har helt styr på, hvordan systemet virker. Ved at klikke på hans billede, kan man se, hvilke tilbud han har. Systemet fungerer ikke for den anden medarbejder. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne opleves at være stolte og føler sig betydningsfulde i deres arbejde. Socialtilsynet vurderer, at systemet med Easykom er et spændende it-tiltag, der visuelt kan støtte medarbejderne i deres struktur og tilbud, dog er det en smule

uklart, hvorvidt det er implementeret fuldt ud, og om alle medarbejdere anvender det. En medarbejder fremviser områder indenfor den praktiske linje med bl.a. træværkstedet, hvor der produceres forskellige genstande til Faxe Bixen i byen. I henholdsvis træværkstedet og metalværkstedet er det ved tilsynet ikke gang i produktionen.

Den "grønne linje" på Industriparken udfører serviceopgaver på kommunale institutioner.

På praktisk linje arbejdes der på, at den enkelte medarbejder opnår forståelse og udvikling af egne kompetencer ift. praktiske arbejdsopgaver.

Socialtilsynet besøger også musikgruppen. Musikgruppen er i fuld gang med at planlægge det kommende grand prix, som de og flere medarbejdere og personaler skal deltage i. Der arbejdes p.t. på at skabe mere fysisk plads til et stort musikrum på Industrivej, hvor der her er planer om at musik og teater skal udvikles.

I produktionskøkkenet er formålet at opnå viden indenfor det mindre produktionskøkken. På tværs af målgrupper er der fokus på bl.a. produktion af mad, rengøring, hygiejne og servicering. Der produceres ligeledes til Faxe Bixens cafe. En dag om ugen produceres der mad i udekøkkenet. Socialtilsynet besøger produktionskøkkenet, hvor medarbejdere og personale er i gang med at producere frokost og bage. Der produceres ikke frokost til alle medarbejderne.

Produktionsværksted er flyttet til anden adresse. Den primære arbejdsopgave er pakkeopgaver for virksomheder. Medarbejderne fortæller, at opgaverne er forudsigelige, hvilket de har det godt med. Der er ligeledes overskuelige tælleopgaver. De ved, hvad pakkeopgaverne skal anvendes til. I produktionsværkstedet er der tale om at etablere et møbelprojekt, hvilket ses at give gode muligheder for at udvikle og kombinere arbejdsopgaverne også med det ene af værestederne, som er beliggende ved siden af.

Socialtilsynet er oplyst om, at de medarbejdere, som er visiteret efter § 103 aflønnes efter deres indsats. Aflønningen fastsættes efter konkret vurdering af arbejdsindsatsen.

Ud fra fremsendte dokumenter med beskrivelse af aktivitetsdelen i FSU, visionen/formål for beskyttet beskæftigelse, arbejdsskema og modulplan fra beskyttet beskæftigelse vurderer socialtilsynet, at dette understøtter fokus på læringsmiljøer, men også afspejler praksis i FSU.

Oplysninger om aktivitets- og samværstilbud § 104

Aktivitets- og samværstilbuddene i FSU betegnes som fællesskaberne og består af væresteder (værestedet 76F og værestedet Perlen), Aktivitetshusene (A-huset, Faxe Bixen og Aktivitetsparken på Industrivej).

Tilbud og aktiviteter i Aktivitetsparken beskrives ved, at medarbejderne både tilbydes deltagelsesmuligheder i fællesskaber blandt medarbejdere fra aktivitetsdelen og blandt medarbejdere fra resten af FSU. Fokus er at støtte medarbejdernes deltagelsesmuligheder igennem andre mennesker med samme interesser.

Med udgangspunkt i den enkeltes behov, kan medarbejderne 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 medarbejderne. Aktiviteter kan således også foregå på tværs af tilbud – nogle medarbejdere har faste aktiviteter afhængig af behovet for struktur, og andre medarbejdere kan vælge sig til med daglige aktiviteter.

Personalet på § 104-området står for forskellige aktiviteter, som medarbejderne kan indgå i, og hvor personalet også fungerer som kontaktpersoner. Ledelse og personale bemærker, at der stadig pågår justeringer med at få tydeliggjort hvilke funktioner, som det enkelte personale har.

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

Aktivitetshusene arbejder for, at alle medarbejderne skal have mulighed for at opleve deltagelse på trods af svære handicaps. Den enkelte medarbejder skal opleve sig som værdifuld for fællesskabet. Fællesskabet skabes på fællesskabets præmisser.

Socialtilsynet besøger aktivitets- og samværsgruppen på Industrivej. Medarbejderne har deltaget i en fælles fysisk aktivitet i fællesrummet. Efterfølgende kaffepause.

Nogle af medarbejderne fortæller, at de er glade for at være der. Ved spørgsmål om, hvad de bedst kan lide at lave, svarer 2 af medarbejderne, at de bedst kan lide at spille spil. Socialtilsynet vurderer, at der siden sidste tilsyn opleves en positiv ændring i tilrettelæggelsen af medarbejdernes tilbud og i højere grad faglige overvejelser om indholdet.

Faxe Bixen er en butik og cafe samt arbejdende værksted. Medarbejderne kan indgå i opgaver i cafeen, være med i kundebehandling og mindre produktion af kreative ting. Ved besøget i butikken var der ingen medarbejdere eller kunder.

Socialtilsynet vurderer, at der i Faxe Bixen tilbydes flere spændende og relevante læringsopgaver for medarbejderne, som også kan anvendes udenfor tilbuddet, og hvor der også er mulighed for, at medarbejderne kan indgå i interaktion med nærmiljøet ved bl.a. kundekontakt. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet kan fremstå sårbart med størrelsen både med antal af medarbejdere og personale. Socialtilsynet bemærker, om FSU har gjort sig overvejelser om at retænke tilbuddet.

Aktivitetshuset Tycho Brahesvej er et aktivitetstilbud for medarbejdere med et stort støttebehov både fysisk og psykisk. Der kommer ca. 12 medarbejdere dagligt – 3 medarbejdere har et halvdagstilbud. Der er tilknyttet 3 faste personaler.

Medarbejdernes dage og timer er individuelt tilrettelagt og koordineres med botilbuddet ved siden af, hvor flere af medarbejderne bor. Der tilbydes aktiviteter i sanserum, musik og små praktiske og kreative opgaver. Personalet oplyser, at dagens planlægges ved individuelle aktiviteter i ydertiderne og fælles aktiviteter fra ca. 10-12. Ugen er planlagt med emner som praktiske opgaver, hvor medarbejderne indgår i små praktiske opgaver, sanseintegration, bevægelse, spil og krea samt musik og film. Ugeplanen justeres efter behov. Indholdet planlægges i fællesskab.

I tilbuddet på Søndergård varetager den "grønne linje" på Industriparken vedligehold af området. 3 gange om ugen anvendes de fysiske rammer primært af en lille fast gruppe medarbejdere fra § 104-området. Tilbuddene på Søndergård kan være udeliv, pasning af drivhus og køkkenhave m.m. Tilbuddet kan også anvendes som udflugtsmål for aktivitetsdelen og resten af FSU.

Oplysninger om værestederne § 104

I værestedet 76F, som ligger i forbindelse med sundhedscenteret fortæller brugerne, at de oplever et værested, hvor der er tilbud om aktiviteter f.eks.

træning/fitnesscenter, fællesture, spisning, der kan laves kreative ting, og man tager hånd om hinanden. Man kan få vasket og tørret tøj. Alle hjælper til med det de kan.

Personale og brugere fortæller, at der er tages initiativ til at afholde juleaften og nytårsaften. Personalet står til rådighed med hjælp og vejledning. Nye brugere introduceres bl.a. via mentorer. Der afholdes husmøder en gang om måneden. Der er oprettet en brugerforening, hvor der også er etableret en brugerrådsbestyrelse.

Brugerforeningen berammer borgerne på begge væresteder. Der kommer ca. 100 brugere om ugen, i gennemsnit ca. 20-30 om dagen. Værestedet har åben i hverdagen og er nu også brugeråbent om søndagen, hvilket har været et ønske fra brugerne. Ved tilsynet spilles der banke, der er ca. 8 brugere og 2 personaler. Ved

spørgsmål til brugere og personale om tilknytning med det øvrige FSU og dets tilbud opleves ikke den store tilknytning og samhørighed.

I værestedet Perlen er der mulighed for at deltage i bl.a. fællesspisning, NADA, fitness, ture og lave kreative ting. Om fredagen deltager alle i rengøring. Der er faste tilbud om aktiviteter på ugeplanen. Der afholdes husmøder, hvor der bl.a. gives informationer, drøftes indkøb, maddage m.m. Nogle brugere fortæller, at det at komme i tilbuddet har stor betydning for dem og ensomheden, som godt kan opleves hjemme. Borgerne støtter og hjælper hinanden. Ved besøget i Perlen kommer flere brugere til, hvor der hygges og samtales i mindre grupper. Nogle drikker kaffe, nogle strikker. Borgerne opleves at kende hinanden og være trygge i hinandens selskab. Værestedet deltager i turneringer med andre væresteder og hjemløsedagen. Der er åben i hverdagen og kommer dagligt ca. 15-20 brugere.

På værestederne tilbydes ligeledes anonym rådgivning af rådgivere.

Af opgaver kan være hjælp til økonomi, boligsituation og korrespondance.

Der tilbydes behandling med NADA.

I 2019 er der i værestederne blevet etableret projektet Gadens Stemmer Faxe i samarbejde med den socialøkonomiske virksomhed i København -Gadens Stemmer. Brugerforeningen Fristedet – En lys fremtid´s formål er at styrke brugerfælleskabet, sikre brugerindflydelse i udviklingen og driften af værestederne i Faxe kommune, samt at arbejde for værestedbrugernes deltagelse i lokalsamfundet.

Socialtilsynet vurderer, at værestederne på hver deres måde og med beliggenhed er med til at forebygge isolation, skabe samhørighed, tildele brugerne ansvar, som også er med til at udvikle kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at brugernes mulighed for få rådgivning og vejledning i værestedet også er med til at løse den enkelte brugers udfordringer i kontakten med det offentlige system, som de kan have vanskeligt ved selv at håndtere.

Socialtilsynet bemærker, at FSU kan overveje, om der kan skabes en større samhørighed med det øvrige FSU ved i højere grad at tænke deltagelse i aktiviteter og opgaver ind i FSU samt interaktion med det øvrige nærmiljø.

Tema: Selvstændighed og relationer

Opsamlet vurdering af temaet:

I FSU på Skrift 2019 fremgår det, at fællesskabet er en grundpræmis uanset individets forudsætninger. På den måde betragter FSU det som sin kerneydelse at understøtte medarbejderne og brugernes muligheder og kompetencer for at deltage i både det nære og brede fællesskab, uanset funktionsniveau.

Det er socialtilsynets vurdering, at fællesskabet i FSU også er den grundlæggende ramme for forløb/tilbud og aktiviteter, hvorpå indholdet skabes.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU både i tale og praksis og ud fra den enkelte medarbejder og brugers forudsætninger understøtter medarbejderne/brugerne i at indgå i fællesskaber i større eller mindre grupper og herved også skaber muligheder for at vedligeholde og udvikle sociale kompetencer.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's 4 grundsøjler, som udgør basisfundamentet, og som knytter an til FSU's kerneopgave omhandlende fællesskabets betydning for individuel udvikling vurderes at skabe et metodegrundlag, som i praksis kan bidrage til at vedligeholde og udvikle medarbejderne og brugernes selvstændighed og sociale kompetencer.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne og brugerne også motiveres og udfordres med henblik på at vedligeholde og/eller udvikle såvel faglige som sociale kompetencer, men at der også er fokus på at tilpasse krav til den enkelte medarbejder og brugers forudsætninger og funktionsniveau.

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

På baggrund af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner og OCN-læringsbeviser fremgår såvel fokus på medarbejderne sociale relationer og selvstændighed.

Socialtilsynet vurderer, at der særligt på § 103-området med pædagogiske handleplaner ses at mangle opfølgning ved score, konkrete handlinger og faglige metoder.

Personalet kan på fin vis give eksempler på, hvordan der arbejdes med at styrke medarbejderne og brugernes kompetencer ift. sociale relationer og selvstændighed, hvilket både kan være via de enkelte medarbejder og brugers arbejdsopgaver og ansvarsområder men også opgaver, som kræver en fælles indsats, hvilket kan være forskellig afhængig af medarbejdernes/brugernes funktionsniveau.

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

Oplysninger om tilbuddets arbejde med at styrke medarbejderne og brugernes kompetencer i forhold til sociale relationer og selvstændighed

Personalet oplyser, at samvær og relationer er det der giver værdi for medarbejderne og brugerne. Personalet beskriver, at der via aktiviteter arbejdes med at styrke medarbejdernes og brugernes sociale relationer og udvikling. Personalet oplever, at der arbejdes på at inkludere alle medarbejdere og brugere, at alle medarbejdere og brugere respekteres og guides i at indgå i samvær med andre.

På baggrund af interview med medarbejdere og brugere både ved tilsynet i 2018 og 2019 er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne og brugerne oplever at indgå i sociale relationer, som har betydning for den enkelte og giver værdi.

En bruger i værestedet 76 F fortæller, at værestedet har bidraget med at bryde isolation og tilegne færdigheder, som vedkommende også herved kan anvende ift. at hjælpe andre. Vedkommende siger "man vokser af at kunne hjælpe andre og hinanden".

En bruger af værestedet Perlen fortæller, at det primært er faste brugere, som kommer i værestedet. Der opleves et godt sammenhold og fællesskab. Det opleves, at de er gode til at tage nye brugere ind. Der er mulighed for et omsorgskald, hvis det aftales mellem en bruger og personalet, og vedkommende ikke har det godt i en periode.

Medarbejdere i aktivitets- og samværstilbuddet på Industriparken fortæller, at de godt kan lide at være sammen med de andre medarbejdere og personalet. Genkendeligheden ved de samme medarbejdere og personale opleves at skabe tryghed og forudsigelighed.

Oplysninger om tilbuddet har fokus på det omgivende samfund i forlængelse af tilbuddet

På baggrund af oplysninger fra ledelse og personale 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, løser opgaver for lokale virksomheder og indgår i kundekontakt ved cafe og butiksopgaver. Værestederne har aktiviteter udenfor værestederne men forsøger også med aktiviteter henvendt til offentligheden, hvor der bl.a. nævnes bytte tøj dag og ved deltagelse i byens afholdelse af Black Friday. For aktivitets- og samværstilbuddene er det socialtilsynets vurdering, at medarbejderne her kun i begrænset omfang tilbydes aktiviteter, der foregår i det omkringliggende samfund.

Tema: Målgruppe, metoder og resultater

Opsamlet vurdering af temaet:

Det er socialtilsynets vurdering, at formål angivet i servicedeclaration for aktivitets- og samværstilbud, servicedeclaration for værestedsområdet og kvalitetsstandard for beskyttet beskæftigelse opleves at afspejle praksis i FSU i de forskellige afdelinger/tilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder ift. målgrupper og FSU's værdigrundlag og faglige målsætninger.

Det er socialtilsynet vurdering, at tilbuddets metodegrundlag, som også er beskrevet og illustreret i en model i høj grad skaber rammen for den faglige praksis, men som også anviser, skaber udgangspunkt, tilrettelægger og dokumenterer indsatsen overfor medarbejderne. Socialtilset er orienteret om, at implementering heraf fortsat er i en proces, hvilket også i nogen grad afspejler sig i den skriftlige dokumentation.

Socialtilsynet kan via "FSU på skrift" konstatere, at det beskrevne metodegrundlag i sig selv eller hver for sig ikke udgør en konkret pædagogisk metode, men efterlader frihed til faglige variationer og det enkelte personales personlige integritet.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet fortsat bør have en opmærksomhed omkring relevante faglige tilgange og metoder rettet mod de enkelte målgrupper og afdelinger for herved også at styrke den fælles referenceramme for personalet.

FSU har en størrelse som kan rumme mange målgrupper og spændende læringsmiljøer, som også tænkes på tværs af paragraffer.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's forskellige tilbud/afdelinger tilbyder og kan imødekomme en bred målgruppe, og at indhold i de enkelte tilbud/afdelinger også ses at give værdi for medarbejderne.

På baggrund af oplysninger fra ledelse, personale og medarbejdere, er det

socialtilsynets vurdering, at tilbud på tværs af målgrupper og tilbud/afdelinger også fungerer.

Oplysninger om tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper.

Socialtilsynet bemærker, at FSU i samlet pladsantal ift. til sidste år har ændret pladsantal fra 138 oplyste jf. § 104 til i år 114.

Socialtilsynet kan konstatere, at der jf. Tilbudsportalen beskrives følgende af faglige tilgange og metoder:

Anerkendende tilgang

Resurseorienteret tilgang

Recovery-orienteret tilgang

Sanseorienteret tilgang

Critical Time Intervention (CTI)

OCN – Open College Network

Sanseprofil

Avancementmodel

PAS-pædagogisk Analyse System

Personale og ledelse bekræfter faglige tilgange og metoder. Det er for socialtilsynet ikke tydeligt, hvilke pædagogiske metoder, som anvendes ift. de enkelte målgrupper og afdelinger.

Socialtilsynet vurderer, ledelsen i høj grad kan redegøre for de faglige overvejelser omkring anvendelsen af de 4 grundstøtjler. Der arbejdes med anvendelsen af de 4 grundstøtjler og at denne bliver implementeret og forankret i praksis blandt alle personaler.

Personalet oplyser, at der forsøges arbejde med billeddokumentation, men dette tilbydes kun, hvis f.eks. medarbejderen selv medbringer en Ipad.

Billedkommunikationen kan også anvendes i forhold til at understøtte borgerens valg. Personalet oplyser endvidere, at tid/resurser også kan begrænse mulighederne for it-kommunikation. Dog er det socialtilsynets indtryk, at billedkommunikation kun i begrænset omfang anvendes. I bl.a. tilbuddet på Tyches Brahes vej anvendes bl.a. strukturtavler med billeder af medarbejdernes aktiviteter.

Jf. Tilbudsportalen fremgår det, at der anvendes VUM – voksenuddannelsesmetoden. Personalet bekræfter, at det ikke er et fælles arbejdsredskab og bliver anvendt.

Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen

Idet der arbejdes med at implementere et nyt dokumentationssystem har FSU etableret såkaldte implementeringscafeer for at sikre, at alle personaler får viden om systemet, overførsel af dokumenter til det nye system men også med henblik på at sikre en mere ensartet dokumentation.

Socialtilsynet vurderer, at processen omkring overførsel af dokumentation i FSU med både ledelse og personale pågår, hvor der både opleves at være faglige og relevante refleksioner vedr. den skriftlige dokumentation – hvad udarbejder vi, hvorfor og hvordan sikrer vi en større ensartethed. Socialtilsynet vurderer, at der blandt personalet opleves en fælles forståelse, tilgang og kendskab til den skriftlige dokumentation og proces, hvilket også på fin vis understøttes og sikres ved de afholdte implementeringscafeer. Socialtilsynet bemærker, at der på de 2 områder er forskel i ledelsens håndtering og kvalitetssikring af den skriftlige dokumentation. Personalet på § 104-området oplyser, udarbejdelse af mål og opfølgning er delt ud i grupper. Den nuværende mødestruktur gør, at det kan være udfordrende at vidensdele. Fælles for begge områder er, at der sparreres med kollegaer vedr. den skriftlige dokumentation også ved inddragelse af medarbejderen, idet handleplanen og/eller OCN-læringsplan og beviser skal være fagligt og forståeligt for medarbejderen. Forskellen på de 2 områder er ligeledes, at det på § 104-området fremsendes afdelingsleder, hvilket ikke er tilfældet på § 103-området.

Personalet på § 103-området oplyser, at det er kontaktpersonsgruppen, som varetager ansvaret med mål og opfølgning og også har opgave og ansvar for at vidensdele med øvrige kollegaer, hvilket også fungerer.

Jf. fremsendt materiale fremgår det, at der er udarbejdet en samarbejdsaftale med myndighed vedr. mål. Socialtilsynet vurderer, at samarbejdsaftalen mellem myndighed og FSU er et godt initiativ og skaber klarhed over procedure for mål og opfølgning.

Personalet oplyser, at der skrives journalnotater, men ikke dagligt.

Dokumentationscafeerne er bl.a. også med at sikre en ensartethed på det område ift. hvor ofte der skrives, og hvad der skrives.

Oplysninger om tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for medarbejderne opnås.

Personalet oplyser, at der ikke er et formaliseret samarbejde omkring de medarbejdere, som bor i bofællesskaber. Generelt kan samarbejdet med bofællesskaberne og medarbejdernes/brugernes kontaktpersoner forbedres.

Ift. værestedet 76F oplyser brugerne, at der er en "madaftale" aftale med Faxe Bryggeri om mad der er tilovers, og som kan hentes af værestedet.

I begge væresteder i FSU er der et samarbejde med misbrugscenteret i kommunen. Der samarbejdes med frivillighedskoordinator i kommunen.

Der henvises også til tema – selvstændighed og relationer.

Tema: Sundhed og trivsel

Opsamlet vurdering af temaet:

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU har viden og opmærksomhed rettet mod medarbejdernes og brugernes sundhed og trivsel.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU medvirker til at sikre en anerkendende og respektfuld tilgang til medarbejderne og brugerne, hvor der opleves en hensigtsmæssig kommunikation med medarbejderne og brugerne, og hvor de også sikres indflydelse og medinddragelse med udgangspunkt i den enkeltes funktionsniveau og heraf formåen. Det er fortsat socialtilsynets vurdering, at anvendelse af it som kommunikation i højere grad vil kunne understøtte medarbejdere med kommunikative udfordringer ift. selv- og medbestemmelse herunder indflydelse på aktiviteter og i dialogen med medarbejderen omkring oplevelser m.m.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne og brugerne oplever et trygt miljø og trives i deres tilbud.

FSU opleves at have fokus på kost, motion og velvære, hvilket opleves at være gennemgående for alle afdelinger/tilbud. Der er etableret et samarbejde med DGI med fokus på motion med konkrete initiativer i alle afdelinger/tilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU i sin indsats har fokus på at forebygge magtanvendelser, vold og overgreb, og at der er kendskab til reglerne for magtanvendelser, indberetning m.m. Socialtilsynet vurderer, at FSU kan redegøre for,

at episoder bliver drøftet på personalemøder, og at alle personaler har været på kursus i low arousal. Socialtilsynet bemærker hertil, at der oplyses om forekomsten af magtanvendelser, men også at disse bliver indberettet.

Socialtilsynet kan konstatere, at mindre episoder med grænseoverskridende adfærd ikke konsekvent bliver indberettet, hvilket FSU anbefales at have et større fokus på.

Oplysninger om medarbejderne/brugerne trives i tilbuddet.

På baggrund af rundvisning i FSU, hvor socialtilsynet har talt med brugere, medarbejdere og foretaget observationerne, vurderer socialtilsynet, at borgerne trives i deres tilbud. Medarbejdere og brugere giver udtryk for, at de oplever en tryghed ved, at de kan få fat i personale, og at man kan få hjælp, hvis man har behov for det. Medarbejdere og brugere oplyser, at der skabes kammeratskaber, hvor man støtter og hjælper hinanden. Dette kommer særlig til udtryk i værestederne.

Personalet giver udtryk for, at de generelt oplever, at medarbejdere og brugere trives i deres tilbud. Nogle medarbejdere giver verbalt udtryk for det, og de medarbejdere som ikke eller kun i nogen grad formår at kommunikere verbalt, her observeres og tolkes på medarbejdernes adfærd om de trives i deres aktiviteter. Dette fremgår også af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner (§ 104).

Oplysninger om medarbejderne/brugernes indflydelse på beslutninger vedr. sig selv og hverdagen i tilbuddet

På baggrund af udsagn fra medarbejdere/brugere ved rundvisning i de forskellige tilbud/afdelinger, vurderer socialtilsynet, at medarbejderne og brugerne oplever, at de har indflydelse i tilrettelæggelse af deres beskæftigelse med indhold og aktiviteter. I værestederne er dette mere tydeligt i forhold til rammesætningen ved f.eks.

husmøder, hvor indhold af aktiviteter, ture m.m. drøftes. I værestederne er der også en brugerforening. Formålet er at understøtte brugerforeningens muligheder for at styrke brugere af værestedernes deltagelse og indflydelse på egne forhold.

Brugerforeningen skal ligeledes sikre brugerinvolvering og bidrage til en sammenhængende udvikling på tværs af værestederne.

Socialtilsynet er ligeledes oplyst om, at der hvert andet år bliver udarbejdet en brugerundersøgelse i FSU.

Ledelsen og personalet oplyser, at medarbejderne på § 103 og § 104-området har indflydelse gennem de pædagogiske handleplaner, indflydelse på aktiviteter i hverdagen, valg af tilbud/afdelinger og i den løbende dialog mellem personale og medarbejdere. Dette med udgangspunkt i den enkelte medarbejders forudsætninger

for at kunne agere i beslutninger. I FSU har man en MED-organisering med arbejdsmiljøgrupper. § 103-medarbejdere deltager i MED-arbejdet, men FSU har organiseret medarbejderne via arbejdsmiljøgruppe i stedet for de lokale MED-møder, idet medarbejderne har svært ved at relatere til de overordnede tematiseringer. På denne måde bliver arbejdsmiljøarbejdet nærværende for medarbejderne.

Oplysninger om tilbuddets viden og indsats vedrørende medarbejdernes og brugernes fysiske og mentale sundhed

Socialtilsynet vurderer, at der i FSU er fokus på medarbejderne og brugernes fysiske og mentale sundhed, hvilket bl.a. fremgår af oplysninger fra ledelse og personale og af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner.

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

Som en del af forløbet skal FSU aflevere en strategi for implementering af en bevægelseskultur med fokus bevægelse i naturen. FSU har udarbejdet et værktøj til strategisk proces for både værestederne og §§ 103/104, som er udleveret i forbindelse med tilsynet.

Ved tilsynet oplyses bl.a. om en oplevelsestur i skoven. Denne tur er rettet mod borgere, hvor målet er forebyggelse og sundhedsfremme. Formålet er at skabe øget bevidsthed om naturens sundhedsfremmende egenskaber blandt deltagerne/medarbejderne, og introducere nogle metoder til at "bruge" naturen til at finde ro, glæde og overskud i hverdagen.

Personale og medarbejdere oplyser, at der også tilbydes svømning, som alle kan deltage i.

Socialtilsynet er oplyst om, at samarbejdet mellem DGI og FSU er indgået for et år. Socialtilsynet vurderer, at samarbejdet vil kunne bidrage til at skabe et større fokus på fysiske og sundhedsfremmende aktiviteter både i hverdagen i FSU, men som medarbejdere og brugere også kan overføre i deres hverdag udenfor FSU. Personalet fortæller, at der er blevet uddannet DGI-tovholdere, som skal understøtte projektet i FSU. Ledelsen beskriver at DGI bl.a. har bidraget med et fælles tema og fællesskab på tværs af alle afdelinger, en større systematik omkring planlægning, afvikling og opfølgning af aktiviteter, hvilket også går i tråd med CTI-principperne.

Socialtilsynet anbefaler at FSU løbende beskriver konkrete initiativer, som etableres for medarbejdere og brugere.

Det er fortsat gældende, at medarbejderne 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 beskæftigelse eller deres aktivitets- og samværstilbud.

Vedr. medicin håndtering. Personalet oplyser, at der udleveres medicin til nogle af medarbejderne. Personalet giver udtryk for, at der er viden om medicin håndtering, og at tilbuddet har en vejledning. P.t. afventes en afklaring af, hvordan dette skal håndteres og registreres i CURA.

Oplysninger om tilbuddets viden vedr. magtanvendelser

Ledelse og personale oplyser, at de igennem den pædagogiske tilgang forebygger, at magtanvendelser så vidt muligt ikke forekommer. Personalet oplyser om, at der foreligger en konflikthåndteringsbeskrivelse, og at der har været afholdt kursus omkring low arousal. Det fremgår af oplysninger, at der i FSU ift. konkrete medarbejdere, hvor der registreres vold, trusler eller foretages magtanvendelser udarbejdes skriftlige handleanvisninger ift. konflikt nedtrapning, som også implementeres i CURA.

Personalet oplyser endvidere om, at der følges op på magtanvendelser på personale møderne.

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

Personale og ledelse oplyser, at der har været foretaget ca. 2 magtanvendelser indenfor det sidste år. Personalet vurderer, at det er deres oplevelse, at episoder bliver indberettet. Socialtilsynet har ved sidste tilsyn anbefalet, at FSU indarbejder en årlig opfølgning vedr. lovgivning og procedurer omkring magtanvendelser. FSU oplyser, at der har været afholdt et obligatorisk magtanvendelseskursus for alle personaler. Derudover er magtanvendelser et fast punkt på aktivitetsdelens personale møder, som afholdes hver 4. uge.

Oplysninger om vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd

Ledelsen oplyser, at der foreligger en vejledning omkring vold og trusler. Ledelsen oplyser endvidere, at dette forekommer i begrænset omfang.

Personalet og ledelse redegør for, at der på § 104- området f.eks. kan forekomme niv og høje lyde, hvilket også er beskrevet i APV for FSU. Episodebeskrivelserne bliver

drøftet på personalemøderne med henblik på forbedring af indsatsen. På baggrund af personalets udtalelser, er det for socialtilsynet fortsat uklart om dette skrives ned. Samtidig har personalet også udtrykt, at f.eks. verbal grænseoverskridende adfærd, enkelte krads rettet mod personalet ikke bliver registreret, ikke fordi personalet ikke finder det relevant men grundet tidsforbruget på registreringer. Socialtilsynet bemærker fortsat, at FSU også bør have en opmærksomhed omkring registreringer af vold, trusler og grænseoverskridende adfærd medarbejderne imellem og anbefaler, at dette indarbejdes i vejledning omkring vold og trusler, og der også følges op på dette på personalemøder.

Personalet oplever, at de i personalegruppen er gode til at drøfte episoder med hinanden.

Personalet oplyser, at de guider/vejleder og italesætter uhensigtsmæssig adfærd medarbejderne imellem.

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

Tema: Organisation og ledelse

Opsamlet vurdering af temaet:

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU har en hensigtsmæssig organisering med en ledelse, som består af en centerleder og 2 teamledere, som udgør den samlede ledelse i FSU og varetager forskellige ansvarsområder.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU har en kompetent og ansvarlig ledelse, der har fokus på tilbuddets strategiske udvikling, hvor der opleves en sammenhæng med Faxe kommunes kulturprojekt – Faxe i Fællesskab, FSU's kerneopgave omhandlende fællesskabets betydning for individuel læring, og det der bliver italesat af ledelse og personale om tilbuddets praksis, hvor der også gives eksempler.

Det er socialtilsynets vurdering, at ledelsen har beskrevet og iværksat tiltag, der bidrager til en faglig udvikling med både indhold af tilbud til medarbejdere og brugere men også understøtter, at medarbejdere og brugere trives i tilbuddet.

Det er socialtilsynets vurdering, at ledelsen prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring for henholdsvis § 103 og § 104-områderne. Hertil bemærker socialtilsynet, at der er forskel på, hvordan sparring og personalemøder tilrettelægges på de to områder, og hvordan behovet opleves ift. at kunne vidensdele f.eks. omkring mål.

Det er socialtilsynets vurdering, at der er en lav personalegennemstrømning i FSU. Ud fra oplysninger i forbindelse med tilsynet udtrykker personalet, at FSU er en god arbejdsplads med fokus på medarbejdere og brugere og et indhold og tilbud til medarbejdere og brugere, som også giver værdi og mening.

Oplysninger om ledelsens kompetencer ift. at lede tilbuddet

Ledelsen består af en centerleder og 2 teamledere med hver sit område. Det ene område er for henholdsvis aktivitets- og samværstilbuddene herunder også værestederne § 104, det andet område er STU, beskyttet beskæftigelse § 103 og kollegiet § 107. I

”FSU på skrift” er Faxe kommunes værdi- og ledelsesgrundlag beskrevet, og hvordan ledelsen i FSU forventer at omsætte den i praksis i egen institution. Samtidig ses også en beskrivelse af ledelsen i FSU med ansvarsområder, hvilket for personalet skaber et godt overblik om retning for såvel kommune som institution.

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. Samtidig varetager centerlederen den daglige ledelse af drift- og logistikområdet og kan ligeledes have ledelsen af forskellige tværgående projekter.

Det er den enkelte teamleder som træffer beslutninger om den daglige drift, men det er ledelsen i fællesskab, som træffer og kvalificerer beslutninger af mere overordnet karakter. Specialkonsulenten i FSU fungerer som stedfortræder for centerleder og er også teamleder for læringsområdet § 103. Specialkonsulenten/teamlederen varetager også supervision og procesfacilitering af forskellige tiltag i praksis. Ledelsens oplyser ved tilsynet, at det forventes, at der fremadrettet sker en ændring i ledelsen, hvor kompetencer i højere grad skal anvendes mere på tværs af de konkrete ledelsesmæssige områder. Det fremgår endvidere, at ledelsen har tilmeldt sig et organisationsprojekt.

Socialtilsynet vurderer, at organiseringen i FSU fungerer hensigtsmæssigt for såvel ledelse som personale, 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 har fokus på den strategiske udvikling med mål og indhold, som er beskrevet i ”FSU på skrift” for 2019. Ledelsen i FSU kan overveje, hvorvidt fokus på implementering og kvalitetsudvikling samt tilgange og metoder 2019 og ”FSU på skrift” kan suppleres med konkrete delmål og mål for 2020.

Oplysninger om sparring og supervision for ledelse og medarbejdere

Personalet oplyser, at læringsområdet - § 103 afholder møde hver uge – opdelt i de 3 grupper. Hver 4. torsdag har hele læringsområdet møde (alle 3 grupper). En gang om måneden har de 3 grupper hver især sparring omkring medarbejderne.

Personalet oplyser, at aktivitetsområdet/Industriparken - § 104 afholder morgenmøder af en times varighed 3 dage om uge i de forskellige grupper. Her drøftes medarbejdere, aftaler m.m. Personalet udtrykker, at de som udgangspunkt er tilfredse med mødestrukturen, men at de godt kunne tænke sig et fælles møde for alle grupperne tilknyttet § 104 på Industriparken for at personalet samlet kan vidensdele vedr. bl.a. mål i de pædagogiske handleplaner og sanseprofiler således, at det i højre grad kan implementeres i praksis. I

Aktivitetshuset (A-huset) er der morgenmøde hver tirsdag, hvor afdelingsleder deltager med en fast dagsorden, og hvor medarbejderne også drøftes. Hver 4. uge mødes alle i § 104-området til et personalemøde. Personale i aktivitetshuset oplever, at mødestrukturen fungerer godt. Personale i Faxe Bixen udtaler, at det på nogle tidspunkter, hvor der kun er et personale kan være udfordrende, hvis der er kunder i butikken og samtidig også skal støtte og vejlede medarbejderne med aktiviteter m.m. Personalet deltager i personalemøde en gang om måneden med de øvrige § 104-tilbud, men kan godt føle sig en smule isoleret fra øvrige personaler i FSU.

Det fremgår af oplysninger på Tilbudsportalen, at der tilbydes supervision af ekstern konsulent. Der afholdes sparringsmøder i ledergruppen. 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.

Oplysninger om normering

Personalet på § 103 og § 104-området oplever, at der er tid til medarbejderne og brugerne, og at de kan imødekomme medarbejderne og brugernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

Personalet oplever umiddelbart, at der er mulighed for tid til dokumentation og planlægning. Der arbejdes fortsat med at få indarbejdet en struktur omkring dokumentation.

Personalet på § 103-området oplever, at det er blevet mere overskueligt med deres arbejdsopgaver ved at skulle varetage færre områder, hvilket også skaber mulighed for at fordybe sig og tid til medarbejderne.

Der henvises også til tema – kompetencer.

Oplysninger om personalegennemstrømning

Jf. oversigt over personalegennemstrømning fremgår det, at der er et personale på § 103-området heraf teamleder, som er stoppet i perioden 1/1-2019-8/10-2019.

Jf. oversigt over personalegennemstrømning fremgår det, at der er et personale heraf en pædagog- § 104-aktivitetsdelen, som er stoppet i perioden 1/1-2019-8/10-2019.

Jf. oversigt over personalegennemstrømning fremgår det, at der er et personale heraf en pædagog- § 104/værestederne, som er stoppet i perioden 1/1-2019-8/10-2019, og der er ansat en socialrådgiver i den ledige stilling.

Oplysninger om sygefravær

Socialtilsynet har fået fremsendt personaleoversigt for henholdsvis § 103/104 aktivitetsdelen og værestederne, hvor antallet af sygefraværsdage pr. personale fremgår for perioden d. 1/1-2019-8/10-2019. Socialtilsynet har ikke beregnet det gennemsnitlige antal sygefraværsdage pr. personale.

Tema: Kompetencer

Opsamlet vurdering af temaet:

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU samlet og i de enkelte afdelinger/tilbud i høj grad har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige ift. tilbuddets målsætninger, målgruppe og opgaveløsning/aktiviteter, hvilket bl.a. fremgår af interview med ledelse, personale og oversigt over personalets uddannelse. Socialtilsynet vurderer, at personalet i høj grad møder medarbejderne og brugerne med respekt ift. den enkelte medarbejder og brugers behov og forudsætninger, og at dette afspejles i samspillet med medarbejderne.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af medarbejdernes kompetencer. Tilbuddet kan redegøre for, hvilke fokusområder der har været på kompetenceudvikling for at sikre en fælles referenceramme på tværs af FSU's afdelinger/tilbud og som bidrager til udvikling af skriftlig dokumentation og nye initiativer og aktiviteter i FSU. Det er for socialtilsynet mere uklart, hvilken kompetenceudvikling, som prioriteres og er planlagt for 2020. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets fokus med superbrugerfunktioner i høj grad ses at kunne bidrage til, at kompetencer kan anvendes på tværs af afdelinger/tilbud. Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet kan redegøre for anvendelse af oplyste faglige

tilgange og metoder (Tilbudsportalen), men der kan fortsat udvikles på, at personalet tilegner sig en større teoretisk forståelse og kobling til praksis.

Oplysninger om personalegruppen med relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder

Jf. oversigt over personalet i FSU og de enkelte områder vurderer socialtilsynet, at der er en bred sammensætning af personale med forskellige og relevante uddannelser. De enkelte områder er fordelt med følgende:

Jf. oversigt over personaler § 103 ses en blandet personalegruppe med forskellige uddannelse og kompetencer - 10 personaler heraf 2 pædagogstuderende.

Jf. oversigt over personaler § 104/aktivitetsdelen ses primært uddannet personale - 21 personaler heraf 1 pædagogstuderende og 2 fys./ergoterapeuter.

Jf. oversigt over personaler § 104 - værestederne ses en blandet personalegruppe med uddannede pædagoger, socialrådgivere, pædagogiske assistenter - 12 personaler heraf 1 pædagogstuderende.

Ledelsen oplever, at der er mulighed for kompetenceudvikling. Der afholdes tillige MUS-samtaler.

Ledelsen vurderer løbende, hvad der er behov for af kompetenceudvikling i FSU. Der er fokus på også i højere grad at anvende eksisterende kompetencer i kommunen f.eks. vedr. demens. Ledelsen oplyser, at enkelte personaler har mulighed for at komme på uddannelse f.eks. pædagoguddannelsen eller på en diplomuddannelse. Ledelsen oplever ikke, at det er vanskeligt at rekruttere personale med relevant uddannelse og kompetencer.

Personalet oplever, at de har de nødvendige kompetencer og uddannelse.

Personalet (§ 104 Industrivej) foreslår, at supplerende viden om målgrupper kan være vedr. demens og angst. Personalet oplyser, at der som sådan ikke er udarbejdet en kompetenceudviklingsplan, men oplever, at ledelsen er lydhør over forslag og ønsker. Generelt oplever personalet, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling.

I aktivitetshuset nævnes bl.a. behov for mere viden om sanseintegration og vil meget gerne tilegne sig mere viden, som kan anvendes i praksis. Det fremgår endvidere af oplysninger fra personalet, at de er gode til at respektere hinandens forskellighed/kompetencer og oplever, at deres kompetencer også anvendes i praksis. Jf. årsplan for FSU fremgår det, at der afholdes 2 ugers udviklingsuger om året for henholdsvis læringsområdet, værestederne og aktivitetsdelen. Der har bl.a. også en

været studietur for læringsområdet og strategiseminar for ledelsen. Personalet og ledelsen oplyser endvidere, at faglige tilgange og metoder indgår i de faglige udviklingsuger, det er primært der, at der følges op på de faglige tilgange og metoder. Jf. kompetenceudvikling for § 103/104 angives som fælles kompetenceudvikling – JTI-profil, DGI, neuropædagogik og viden om og arbejdet med de 4 grundstøjler. Ledelsen nævner også kommunikationscafeen. Alle personaler har deltaget i danskscreening. Ud fra denne screening vurderes, om der er behov for kompetenceudvikling.

Ledelsen og personalet oplyser, at der er personaler/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 personaler på tværs af tilbud.

Socialtilsynet har ved tilsynet drøftet, hvordan der arbejdes med oplyste faglige tilgange og metoder i praksis med udgangspunkt i oplysninger på Tilbudsportalen.

Personalet beskriver, at de arbejder ud fra en recoveryorienteret og anerkendende tilgang men den teoretiske forståelse kan styrkes. Personalet oplever, at deres værdisæt er ens.

Personalet bekræfter arbejdet med implementering af de fire grundstøjler og med en vis metodefrihed.

Ledelsen oplyser, at det primære er at arbejde med at forankre principper med de fire grundstøjler og anvendelsen i praksis. Ledelsen oplyser endvidere, at de faglige tilgange og metoder, som er oplyst på Tilbudsportalen også er koblet til de fire grundstøjler, dog er den teoretiske forståelse i mindre grad forankret og implementeret blandt personalet. Flere personaler gør det måske i virkeligheden allerede i praksis men kobler ikke nødvendigvis de teoretiske principper. Ledelsen bemærker, at rammer og principper er besluttet og ikke faste metoder.

Ledelsen oplyser endvidere, at de oplyste faglige tilgange og metoder på Tilbudsportalen anvendes afhængig af den enkelte medarbejdergruppe. Det er socialtilsynets indtryk, at ledelsen kan redegøre for, hvilke faglige tilgange og metoder, der anvendes i hvilke tilbud/afdelinger.

Socialtilsynet vurderer, at dette i højere grad vil kunne beskrives på FSU's hjemmeside og Tilbudsportalen for at tydeliggøre, hvilke faglige tilgange og metoder, som anvendes i hvilke tilbud/afdelinger.

Oplysninger om det er afspejlet i personalets samspil med medarbejderne og brugerne, at personalet har relevante kompetencer.

På baggrund af observationer ved rundvisning og interview med personalet opleves fortsat en respektfuld, tryk og værdig tone. Dette ses også at være gældende ift. personalets omtale af medarbejderne/brugerne.

Personalet opleves at have et godt indblik i og kendskab til medarbejderne/brugerne.

Tema: Fysiske rammer

Opsamlet vurdering af temaet:

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

Der er yderligere lagt vægt på, at de fysiske rammer tilgodeser borgernes behov, interesser og rettigheder blandt andet ift. at sikre borgernes trivsel, udfoldelsesmuligheder og muligheder for at etablere og/eller opretholde et socialt netværk med ligestillede.

Socialtilsynet kan konstatere, at flere af FSU's tilbud med beliggenhed og formål muliggør et inkluderende perspektiv for borgerne.

Det er socialtilsynets vurdering, at der i FSU løbende pågår overvejelser og tilpasninger ift. anvendelse af de fysiske rammer, hvilket bl.a. kommer til udtryk ved, at man i nogle af aktivitetsgrupperne på Industriparken anvender de fysiske rammer mere hensigtsmæssigt, hvilket giver mere plads og bevægelighed for både medarbejdere og personale. Pakkeriet er flyttet til matrikel beliggende ved værestedet 76F, hvilket herved har frigivet lokaler på Industriparken til andre og nye aktiviteter, som der arbejdes på. Pakkeriets flytning skaber mulighed også nye muligheder for at etablere et samarbejde med omkringliggende tilbud i FSU og samtidig rummer de fysiske rammer optimale og muligheder for etablering af nye aktiviteter.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer generelt fremstår handicapvenlige, dog bemærker socialtilsynet, at de fysiske rammer for aktivitets- og samværstilbuddene på Industriparken godt kan være udfordret med pladsen ift. medarbejdere med en udadreagerende adfærd, hvor de fysiske rammer kan begrænse mulighederne for at handle konfliktnedtrappende.

Ift. Værestedet Perlen har brugerne tidligere udtrykt utilfredshed med de fysiske rammer bl.a. med toiletforhold, adgangsforhold for gangbesværede og muligheder rum/faciliteter, hvor der er mulighed for at kunne trække sig fra fællesskabet.

Socialtilsynet kan konstatere, at forholdene i værestedet Perlen er uændret, men forventes at flytte til et nyt byggeri i centrum af byen indenfor få måneder. Byggeriet er i fuld gang. Værestedet Perlens flytning til nærliggende nybyggeri vil både skabe rammer, som i højere grad imødekommer målgruppen og indsatsen men samtidig også understøtte samskabelse med det øvrige samfund, idet de fysiske rammer og faciliteter vil kunne anvendes til andre formål og/eller i samspil med værestedet.

Oplysninger om medarbejderne/brugerne trives i de fysiske rammer.

Socialtilsynet har været på rundvisning på alle matrikler i FSU – undtaget Søndergård, idet der ikke var medarbejdere og aktiviteter ved rundvisningen. Rundvisning på de forskellige matrikler foregår med rundvisning af ledelsen men også af medarbejdere, brugere og personale, der fortæller om deres arbejde. På baggrund af interview ved rundvisning, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejdere og brugere generelt trives i de fysiske rammer. Medarbejdere og brugere opleves at være trygge ved de fysiske rammer og særlig i værestederne opleves brugerne at tage ejerskab ift. de fysiske rammers indretning og vedligeholdelse.

FSU's tilbud omhandler følgende tilbud:

Industriparken med træværksted, metalværksted, grøn linje, køkken, kantine/fællesfaciliteter, undervisningslokaler, ledelseskantor, mødelokaler samt kantine/fælleslokaler samt aktivitets- og samværsrum for borgere visiteret efter servicelovens § 104. Ved rundvisning ses der at være aktivitet flere steder både med bl.a. produktion i køkkenet, hvor der bages og tilberedes frokost i en mindre gruppe, og i musikgruppen, som forbereder sig til det kommende grand prix. Produktionen er flyttet til anden adresse, og man er nu i gang med at ombygge lokalerne til et stort musikrum.

Der er ikke aktivitet i træværkstedet. For de medarbejdere som er i aktivitets- og samværstilbuddet, er der i fællesrummet bevægelse med deltagelse af personale og medarbejdere.

I aktivitets- og samværstilbuddene på Industriparken har personalet ved tidligere tilsyn udtrykt, at pladsen kan være trang og for udadreagerende medarbejdere, kan de fysiske rammer sætte begrænsninger for situationer omkring konflikthåndtering. To af grupperummene ses nu at være åbnet op, hvilket giver mere fysisk plads.

Ledelsen oplyser, at der har været fokus på en mere hensigtsmæssig anvendelse af lokaler og et højt støjniveau. Der er tænkt et miljø og anvendelse af de fysiske rammer, hvor medarbejderne som udgangspunkt indgår i et fællesskab og kan vælge det fra, når og hvis de ikke rummer det i løbet af dagen. Dette i stedet for, at medarbejderne skal vælge fællesskabet til. Der arbejdes med funktionsopdelte værksteder. Man er gået fra at være medarbejdere og personaler i en fast gruppe til at arbejde mere på tværs af grupper med medarbejdere og personaler, hvorved der nu er skabt nye fællesskaber. Der er aktiviteter på tværs. Personalet står for forskellige aktiviteter, som medarbejderne kan indgå i.

På Industriparken er der etableret et uderum med en sansehave, hvor der kan spilles petanque, gynges m.m.

Værestedet Perlen har en central beliggenhed i Haslev. De fysiske rammer fremstår hyggelige, der tydeligvis bærer præg af, at der laves kreative ting. Det er socialtilsynets indtryk, at såvel brugere som personale værner om, at de fysiske rammer fremstår indbydende. Toiletfaciliteterne italesættes ved tilsynet, som forefindes i anden bygning, hvilket ikke opleves som en optimal løsning. De fysiske rammer består af få mindre rum, og der opleves ikke at være meget plads. En bruger nævner, at det er vanskeligt at trække sig fra fællesskabet, da der ikke er rum til det. Ved tilsynet kommer der flere brugere til værestedet, hvor der hygges og drikkes kaffe. Der opleves en god stemning og omsorgsfuld stemning, men hvor pladsen er trang. Det er dog socialtilsynets indtryk, at brugere og personale har fået det til at fungere med de midlertidige fysiske rammer. Brugerne udtrykker, at det er godt at være centralt i byen.

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 ift. målgruppen i tilbuddet.

Faxe Bixen er en butik/cafe i midten af Faxe by, som bl.a. sælger produkter produceret på Industriparken i værkstederne men også forskellige kreative produktioner, som medarbejderne producerer i butikken. Ved tilsynet ses der ikke kunder i butikken/cafeen eller anden aktivitet, og der er ingen medarbejdere. De fysiske rammer fungerer ift. formålet.

Søndergård er en gård beliggende ude på landet. Tilbuddet består af flere bygninger. Der har tidligere været dyrehold, som har indgået i tilbuddets beskæftigelse, men anvendes nu udelukkende til vedligeholdelse af udendørsopgaver for det "grønne hold" og ved anvendelse af indendørslokaler for en mindre gruppe af borgere fra Industriparken. Tilbuddet rummer mange muligheder for aktiviteter. Det er dog for socialtilsynet uklart, hvorvidt disse anvendes fuldt ud.

Værestedet 76F er beliggende i forbindelse med sundhedscenteret i udkanten af Faxe. Et personale viser rundt og fortæller, hvordan rummene anvendes til forskellige aktiviteter. Der er flere mindre rum, hvilket giver god mulighed for at lave aktiviteter i mindre fællesskaber, få en snak eller trække sig fra fællesskabet. De fysiske rammer og faciliteter opleves at anvendes optimalt. Ved tidligere tilsyn har brugere vist rundt, og her var det socialtilsynets indtryk, at brugerne opleves at have et stort ejerskab ift. indretning, anvendelse af aktiviteter m.m. Ved tilsynet spilles der banko. Der opleves en hyggelig stemning og tilbuddet fremstår pænt og rent. Personalet oplyser og fremviser, at der ved siden af værestedet også ligger en KREA-værksted, hvor der strikkes, sys og laves forskellige kreative aktiviteter. Tilbuddet er primært for borgere i forløb via jobcenteret. Hvis der er plads, kan man som bruger fra værestedet komme og deltage. Man kan også bare komme forbi og få lappet et par bukser. I samme etage i kælderen har der været et projekt med genbrugstøj, hvilket p.t. er sat stand by, men forventes at blive re-etableret.

Pakkeriet er beliggende ved siden af værestedet 76F. I pakkeriet er en lille gruppe medarbejdere, en studerende og et personale i gang med at pakke isoleringsbånd i kasser. Både personale og medarbejdere udtrykker, at de fysiske rammer fungerer godt til arbejdsopgaverne, og der er mere ro. Da produktionen var placeret på Industriparken var der i produktionens lokaler mere uro og gennemgang af personale og medarbejdere. Personalet oplyser, at de forventer at kunne igangsætte et møbelprojekt på samme adresse. Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer har gode muligheder for yderligere anvendelse, hvorpå et møbelprojekt ses at være en fin løsning, som både kan ses at rumme gode arbejdsopgaver men som også ses at kunne ske i et samarbejde med værestedet for herved også at skabe et større fællesskab mellem tilbuddene, brugerne, medarbejderne og personalet.

Tema: Økonomi

Opsamlet vurdering af temaet:

Samlet set er der ikke væsentlige bemærkninger til takstberegningen.

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynet gennemgået fremsendt materiale vedr. takstberegning. Socialtilsynet kan i forbindelse med gennemgangen af takstberegningen konstatere, at der er anvendt 365 dage i overensstemmelse med tidligere år. Det bemærkes, at det i 2020 er skudår, hvorfor der reelt er 366 dage, som efter socialtilsynets vurdering burde være antallet af dage pr. år.

Det vurderes dog ikke at være væsentlig for det samlede billede.

Det fremgår ikke af takstberegningen, om der er indregnet under/overskud fra tidligere år. Over/underskud bør efter socialtilsynets vurdering fremgå af takstberegningen uanset, om det er 0 kr.

Datakilder

Dokumenter:

Tilsynsrapporten, 2018

Tilbudsportalen, 2019

Tilbuddets hjemmeside, 2019

Handleplaner ift. socialtilsynets anbefalinger ved tilsynsbesøg i december 2018

Oplysning om kommunikations- og dokumentationscafeer, 2019

Årsplan FSU, april 2019-april 2020

4 pædagogiske handleplaner (§ 104), 2019

3 OCN læringsbeviser, 2017, 2018 og 2019

4 pædagogiske handleplaner (§ 103), 2019

2 sanseprofiler, ikke dateret

Oversigt over personalegennemstrømning, sygefravær, fælles kompetenceudvikling vedr. § 103, 1/1-2019-8/10-2019

Oversigt over personalegennemstrømning, sygefravær, fælles kompetenceudvikling vedr. § 104 - aktivitetsdelen, 1/1-2019-8/10-2019

Oversigt over personalegennemstrømning, sygefravær, fælles kompetenceudvikling vedr. § 104 - værestederne, 1/1-2019-8/10-2019

Samarbejdsaftale mellem myndighed og FSU for § 103 og § 104, 2019

Samarbejdsaftale mellem FSU og brugerforeningen Fristedet – En lys fremtid, 2019

Samarbejdsaftale mellem DGI udeskole og FSU, 2019

Strategi for implementering af bevægelseskultur, værestederne, ikke dateret

Arbejdet med grundstøtterne i praksis, ikke dateret

Fokus på implementering og kvalitetsudvikling FSU, 2019

Medarbejdere med funktioner på tværs af FSU, 2019

FSU på skrift, 2019

Personalehåndbog, 2019

Kopi af takster § 103 og § 104, 2019

Ledelsesgrundlag Faxe Kommune, 2013

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:

Uddannelse og beskæftigelse

Selvstændighed og relationer

Målgruppe, metode og resultater

Sundhed og trivsel

Organisation og ledelse

Kompetencer

Økonomi (takst)

Tilsynet er gennemført som anmeldt tilsyn med deltagelse af 1 tilsynskonsulent

Der har været foretaget interview med medarbejdere og brugere

Der har været foretaget interview med ledelsen

Der har været foretaget interview med personaler fra henholdsvis § 103 og § 104

Der har været rundvisning i FSU

Der har været foretaget observationer ved rundvisning

Der har været indhentet relevant materiale, som indgår i tilsynsrapporten

Serviceoven, LBK nr. 798 af 07/08/2019

§ 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.

Bekendtgørelse af lov om Socialtilsyn LBK nr. 846 af 21/08/2019

§ 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.