

2023

Tilsynsrapport

Tilbuddets navn:

Danhostel Faxe Vandrerhjem



Indholdsfortegnelse

Tilbuddets stamoplysninger - Tilbudsportalen	3
Oplysninger om tilsynet.....	3
Den samlede vurdering	4
Anbefalinger	4
Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud	6
Selvstændighed og relationer	8
Målgruppe, metode og resultater	9
Sundhed og trivsel.....	12
Organisation og ledelse	14
Kompetencer	15
Fysiske rammer.....	17
Økonomi	18
Øvrige oplysninger.....	19
Datakilder	19

Tilbuddets stamoplysninger - Tilbudsportalen

Tilbuddets navn Fonden Danhostel Faxe Vandrerhjem
Adresse Østervej 4, 4640 Faxe
Kontaktoplysninger Morten Romme Christoffersen, daglig leder 20899422 moro@faxevandrerhjem.dk
Tilbudstype Servicelovens §§ 104 og 103
Målgruppe Udviklingshæmning Hjerneskade, erhvervet Anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse Synsnedsettelse Mobilitetsnedsettelse Autismespektrum Hjerneskade, medfødt Opmærksomhedsforstyrrelse Anden fysisk funktionsnedsettelse
Alder 18-99 år
Pladsantal 20 pladser § 103 5 pladser § 104

Oplysninger om tilsynet

Tilsynsrapporten er udarbejdet af tilsynskonsulent Ann Sibbern og Kristian Laugesen (økonomi)

Der er foretaget et anmeldt tilsyn d. 24. maj 2023

De fysiske rammer har været besigtiget, og der har været afholdt interview af den daglige leder samt fokusgruppeinterview med 2 medarbejdere. Der har ligeledes været deltagelse i fælles frokost for borgere og medarbejdere samt rundvisning af borgere, som har fortalt om deres arbejdsopgaver.

Temaerne i tilsynsrapporten er opbygget efter samme generiske kvalitetsmodel, som benyttes ved tilsyn hørende under lov om socialtilsyn dog tilrettet i forhold til dette tilsyn.

I de enkelte temaer indgår en høj, middel eller lav vurdering.

I tilsynsrapporten er inddraget oplysninger fra ledelse, medarbejdere, borgere, Tilbudsportalen, tilbuddets hjemmeside, fremsendt materiale, serviceloven samt tidligere tilsyn.

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn.

Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.

Lovgivning

Lovbekendtgørelse 2022-01-24 nr. 170 serviceloven § 148a.

Lovbekendtgørelse 2022 07-01 nr. 1109 lov om Socialtilsyn §3.

Den samlede vurdering

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

Det er socialtilsynets vurdering, at Danhostel Faxe Vandrerhjem tilbyder borgerne et læringsmiljø, hvor borgerne med oplæring og den nødvendige støtte kan indgå i og varetage meningsfulde arbejdsopgaver og/eller øge den enkeltes livsvilkår og deltage i sociale fællesskaber.

Det er socialtilsynets vurdering, at der i høj grad ses et læringsmiljø, som understøtter borgernes udvikling af personlige, sociale og faglige kompetencer, som de også kan anvende i andre kontekster. Idet hverdagen også kan bringe uforudsigelige situationer, lærer borgerne også at håndtere og indgå i det, men hvor der også gives den nødvendige støtte og vejledning. Den enkelte borgers indhold i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud tilrettelægges i samarbejde med den enkelte med dage, tider og arbejdsopgaver/aktiviteter.

På baggrund af oplysninger fremkommet i forbindelse med tilsynet, er det socialtilsynets vurdering, at borgerne trives og etablerer betydningsfulde venskaber i deres beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til opgaveløsningen i tilbuddet, og at fællesskabets betydning for opgaveløsningen og succesoplevelser for borgerne er centrale i driften af vandrerhjemmet.

Socialtilsynet vurderer, at der i tilbuddet er tilstrækkelige resurser til at imødekomme borgernes behov for støtte og vejledning.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder, og hvor tilbuddet har haft fokus på at tilegne sig viden om den neuropædagogiske tilgang og har iværksat initiativer med henblik på at udvikle den skriftlige dokumentation, støttesystemer for borgerne men også et fælles fagligt fundament.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet fremadrettet bør være opmærksomme på at fastholde og prioritere de iværksatte initiativer.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har en kompetent leder, som på bedste vis formår at navigere i et bredt felt med både drift af vandrerhjemmet, personaleledelse men også den socialfaglige del omkring borgerne. Den daglige leder understøttes i den daglige drift af bestyrelsen.

Anbefalinger

Opfølgning af anbefalinger 2022

Tema – målgruppe, metode og resultater

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

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

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

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

Anbefaling fastholdes.

Tema – organisation og ledelse

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

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2023, at der er aftalt en struktur, hvor der afholdes personalemøder hver måned med undtagelse af juli måned.

Tema – kompetencer

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

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2023, at der i 2023 er ansat en pædagog.

Tema - kompetencer

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

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

Anbefaling fastholdes i forhold til faggrupper.

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

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2023, at tilbuddet har prioriteret afholdelse af 4 temadage om året med fokus på kompetenceudvikling.

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet udarbejder en kompetenceudviklingsplan.

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2023, at tilbuddet har fokus på planlægning af fagligt indhold i forbindelse med tilbuddets årlige temadage.

Tema – økonomi

Socialtilsynet anbefaler, at det mere tydeligt fremgår, hvad den beregnede takst er, og hvordan taksten fremkommer ud over omkostningsgrundlaget.

Det fremgår af oplysninger i forbindelse med tilsynet i 2023, at socialtilsynet og tilbuddet har været i dialog vedr. takstberegning.

Anbefalinger fra tilsynet 2023

Tema – økonomi

Socialtilsynet anbefaler, at taksterne beregnes opdelt for § 103 og § 104, da der er forskelle på de 2 ydelser.

At der sikres en større overensstemmelse mellem de faktisk opkrævede takster og de beregnede takster.

Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud

Oplysninger om tilbuddets indhold

Af fremsendt materiale, oplysninger på hjemmeside, Tilbudsportalen, den daglige leder, medarbejdere og borgere fremgår beskæftigelse og aktiviteter indenfor følgende områder:

Håndværk/pedel/serviceområdet

Pedelopgaver i forhold til vedligeholdelse af bygninger både inde og ude, flytning/omrokering af møbler, vedligeholdelse af græsarealer, belægning, træer, buske og blomsterbede, sortere flasker, pudse vinduer, fjerne skrald på området, lettere maleopgaver, opgaver i drivhus m.m.

Selskabs/tjenerområdet

Selskabs/tjenerholdet, hvor opgaver kan være klargøring til arrangementerne, lægge duge på, folde servietter og dække op, servere mad og drikkevarer og er med til at rydde af efter arrangementerne. Herudover hører også udsmykning i form af blomster, dekorationer som medarbejdere og borgere selv laver m.v.

Køkkenområdet

Køkkenopgaver med opvask, oprydning og deltagelse i madlavning og bagning til gæster i det daglige samt til medarbejdere og borgere. Der kan også være deltagelse i madlavning til større arrangementer.

Cafedrift

Cafedrift med betjening af kunder ved kassen, lave kaffe, servere, betjening af isbod, vaske op og fylde varer op.

Værelses- og lokaleservice

Rengøring af værelser, mødelokaler, badeværelser/toiletter, vaske af sengetøj, pakke linned, stryge, støvsuge m.v.

Kontor/reception

Betjene telefon samt andre lettere administrative opgaver.

Turistopgaver

Fylde op med foldere i fællesareal, byde velkommen og vise rundt.

Kreativt værksted

Vandrerhjemmet har et kreativt værksted, som tilbydes en dag om ugen, hvor borgerne bl.a. kan male, sy strikke m.v. Produkterne sælges på stedet. Der er mulighed for, at det kreative værksted kan anvendes de øvrige dage. I vinterperioden, hvor der er færre aktiviteter og arrangementer på vandrerhjemmet anvendes det kreative lokale mere og af flere borgere.

Der tilbydes gåture i løbet af ugen, når der er tid og mulighed for det, men er ikke i et fast program.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at de borgere som er visiteret til beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud som udgangspunkt kan indgå i alle arbejdsopgaver og i det kreative værksted, dog kan den støtte og vejledning som borgeren får være forskellig, og den enkelte borgers opgaver tilpasses borgeren.

Medarbejderne går sammen med borgerne og løser opgaverne og vurderer løbende, hvad den pågældende borger kan, hvordan den pågældende borger kan udfordres og/eller motiveres til andre opgaver. Medarbejderne oplyser, at borgernes dage kan være forskellig, hvorpå opgaver og støtte/vejledning tilpasses.

Medarbejderne oplyser, at vandrerrhjemmet også kan anvendes som en slags praktik for de borgere, som gerne vil afprøve en ekstern praktik.

Den daglige leder, medarbejdere og borgere oplyser, at borgernes arbejdstid tilrettelægges i samarbejde med den enkelte med dage og tider. De borgere, som ønsker at arbejde weekend og aften har også mulighed for at gøre det.

Medarbejderne kan være tilknyttet forskellige arbejdsområder afhængig af den enkelte borgers ønsker.

Hver morgen afholdes et kort morgenmøde, hvor der tales om dagens arbejdsopgaver og opgaver fordeles.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at afhængig af opgaverne kan nogle af borgerne rumme en vis fleksibilitet i arbejdsopgaverne, andre kan ikke og har brug for deres faste daglige opgaver. Afhængig af den enkelte borgers støttebehov følges der op på opgaven med den ansvarlige medarbejder på området, når opgaven er udført, og en ny opgave bliver tildelt. Der er faste daglige arbejdsopgaver, men afhængig af mødeaktivitet, overnattende gæster m.m. kan der her være variation i opgaverne.

Det fremgår af oplysninger fra de adspurgte borgere, at de er glade for deres arbejdsopgaver og også oplever en stolthed og et fællesskab ved at være på vandrerrhjemmet.

De adspurgte borgere fortæller og viser, at de bl.a. lærer opgaverne ved sidemandsoplæring, hvilket både kan være andre borgere eller en medarbejder. Der anvendes arbejdsmapper, hvor der er beskrivelser/billeder af de forskellige arbejdsopgaver, hvilket fungerer godt, og som de føler sig tryk ved. De adspurgte borgere bekræfter, at de selv har valgt deres opgaver.

Borgerne kan på fin vis redegøre for deres arbejdsopgaver og giver udtryk for, at de godt kan lide, at der er forskellige arbejdsopgaver, hvorpå de herved kan prøve andre arbejdsopgaver, dog virker det kendte mest trygt.

Ved tilsynet er der borgere og en medarbejder i gang med køkkenopgaver, hvor der tilberedes brunch til gæster, der skal ryddes af efter en lejrskoles spisning, og der skal tilberedes frokost til medarbejdere og borgere. Der kommer løbende turister, som gerne vil købe et eller andet i cafeen, som betjenes af en borger, og hvor en medarbejder løbende bistår med støtte og vejledning. Et par borgere og en medarbejder er kørt for at hente møbler, og der er borgere i gang med rengøring af værelser/fællesrum.

En borger svarer på mail og tager telefon i administrationen, og sidder sammen med en medarbejder. Borgeren er blind og fortæller, hvordan de forskellige hjælpemidler bidrager til løsning af arbejdsopgaverne.

Det er socialtilsynets indtryk, at strukturen for opgaverne fungerer for borgerne, og at der er prioriteret tid og plads til, at borgerne kan arbejde i deres eget tempo, holde pauser, være sammen med kollegaer, og følge med i, hvad der foregår rundt omkring på vandrerrhjemmet. Løsningen af opgaverne er som udgangspunkt ikke afhængig af borgernes indsats.

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der fortsat arbejdes med at udvikle på de interne kompetenceforløb for borgerne. Et kompetenceforløb kobles til en konkret opgave, hvorpå borgeren modtager et bevis. Der er ikke udarbejdet kompetenceforløb og beviser til alle opgaver. Det er ikke helt afklaret, hvordan det forventes at blive fremadrettet, men drøftelsen har været, at kompetenceforløb og bevis kan kobles til en borgers mål i den pædagogiske handleplan.

Det er socialtilsynet vurdering, at tilbuddet i højere grad bør tydeliggøre, hvilke interne kompetenceforløb som medarbejderne tilbydes og inddrage de interne kurser i de pædagogiske handleplaner med mål og opfølgning af mål, i det omfang borgerne ønsker dette.

Både medarbejdere og borgere anvender arbejdstøj. Ved spørgsmål til borgerne om, hvad de synes om at have arbejdstøj, opleves en vis stolthed.

Socialtilsynet kan på baggrund af oplysninger om de forskellige arbejdsopgaver og ved observationer konstatere, at der er mange forskellige arbejdsområder med opgaver og

delopgaver, som skaber et læringsmiljø for borgerne, som giver mening og værdi, og som kan tilpasses medarbejdernes funktionsniveau og i høj grad kan anvendes af borgerne udenfor vandrerhjemmet. Ligeledes opleves gentagelse af opgaver med sidemandsoplæring og arbejdsmapper at bidrage til, at borgerne føler sig trygge og sikre i deres arbejdsopgaver men også bidrager til at udvikle borgernes selvstændighed og udvikling af kompetencer med konkrete arbejdsopgaver, som lykkes og herved bidrager til at styrke den enkeltes selvværd uanset opgavens omfang.

Oplysninger om tilbuddets fokus på det omgivende samfund

Det fremgår af oplysninger, at der samarbejdes med visiterende kommuner, turistorganisationer, museet beliggende ved siden af vandrerhjemmet, andre overnatningssteder, turistaktører, Faxe Business, Faxe erhvervsforening, Danhostel, samarbejdspartnere/kunder som afholder arrangementer, jobcenter, VUC og bosteder.

Det fremgår endvidere, at der samarbejdes med borgernes bosteder. Der opleves generelt et godt samarbejde. Borgerne inddrages i kontakten med bostederne, dette kan f.eks. også være i afholdelse af fælles handleplansmøder.

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

Andet

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

Temavurdering

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

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

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

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

Selvstændighed og relationer

Oplysninger om tilbuddets arbejde med sociale relationer og selvstændighed

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, observationer ved tilsynet samt fremsendt materiale fremgår det, at der arbejdes med at udvikle borgernes selvstændighed og sociale kompetencer.

Jf. tilbuddets vision 2023-2025 fremgår det, at der bl.a. er fokus på relationsarbejdet, træne sociale færdigheder, danne relationer og venskaber samt udvikle og vedligeholde kompetencer.

Af eksempler på fremsendte handleplaner spørges borgerne bl.a. til oplevelsen af øvrige borgere samt medarbejdere, vejledning og oplæring af arbejdsopgaver samt hjælpemidler.

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

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

Det er socialtilsynets indtryk at fokus er, at borgere skal føle sig betydningsfulde i relationen men også med den enkeltes arbejdsopgaver.

Idet borgernes funktionsniveau er forskellig, er mål og arbejdsopgaver forskellige, hvilket også afspejler den støtte og vejledning, som den enkelte borger får i de enkelte arbejdsopgaver og/eller suppleret med forskellige støttesystemer. Der opleves både forholdsvis selvhjulpne borgere, borgere med behov for løbende medarbejderopfølgning og 1 borger med behov for tæt støtte og vejledning.

Det er ligeledes socialtilsynets indtryk, at medarbejdernes kendskab til borgerne også har betydning for, hvilke krav og forventninger, der stilles til den enkelte borger og samtidig skabe succesoplevelser for den enkelte borger. Ved tilsynet giver borgere og medarbejdere eksempler på vedligeholdelse og/eller udvikling af kompetencer i forhold til konkrete arbejdsopgaver.

Et væsentligt læringsrum for at udvikle borgernes sociale kompetencer er både i samarbejdet med gæsterne, mellem medarbejdere og borgere og borgerne imellem.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der løbende pågår støtte og vejledning af borgerne i forhold til, hvordan man indgår i relationen med gæsterne men også i at fungere som en gruppe.

De adspurgte borgere udtaler, at der er dannet venskaber, og at de bekymrer sig om hinanden. Tilbuddet prioriterer løbende at afholde sociale arrangementer for borgere og medarbejdere, hvilket de adspurgte borgere udtrykker stor glæde ved. Ved tilsynet blev der talt en del om Sjællandsfestivalen, idet tilbuddet skulle deltage i den kommende Sjællandsfestival.

Der afholdes sommerfest og julefrokost for borgere og medarbejdere.

Temavurdering

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

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

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

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

Målgruppe, metode og resultater

Oplysninger om tilbuddets målgruppe

Der er i alt 23 borgere visiteret til tilbuddet – 20 borgere i beskyttet beskæftigelse og 3 borgere visiteret til aktivitets- og samværstilbud. Heraf har 22 borgere fuld tid, 1 borger halv tid og en borger med særtakst.

Tilbuddet har siden tilsynet i 2022 reduceret det samlede pladsantal på Tilbudsportalen fra 30 fuldtidspladser til nu 25 fuldtidspladser med en fordeling af 20 pladser § 103 og 5 pladser § 104. Det fremgår af oplysninger, at årsagen skyldes en drøftelse og beslutning i bestyrelsen i forhold til, hvad de fysiske rammer kan rumme, således at det fortsat fungerer optimalt for medarbejdere og borgere.

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

Det er endvidere socialtilsynets indtryk, at der ved visitering er en opmærksomhed i forhold til at sikre, at visiterede borgere også skal kunne fungere i den eksisterende borgergruppe og med arbejdsopgaverne.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at flere af borgerne bliver ældre og ikke kan varetage samme opgaver som tidligere. Der pågår herved en drøftelse af, hvordan medarbejderne fortsat kan have fokus på borgerens arbejdsopgaver, deres formåen og trivsel, således at den enkelte borger også indgår i arbejdsopgaver, som vedkommende er i stand til at løse. Ved en temadag i 2023 er det planlagt, at alle borgerne gennemgås med arbejdsopgaver/aktiviteter, hvor arbejdsopgaver eventuelt justeres og tilpasses.

Det er socialtilsynets vurdering, at dette også vil bidrage til og synliggøre, hvilke opgaver og i hvilket omfang borgerne kan indgå i arbejdsopgaver forbundet med drift af vandrerhjemmet.

Oplysninger om tilbuddets faglige tilgange, metoder og værdigrundlag

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der af faglige tilgange anvendes den neuropædagogiske tilgang og den anerkendende tilgang. Af metoder angives KAT-kassen og den jeg-støttende samtale. Tilbuddet har siden tilsynet i 2022 tilføjet den neuropædagogiske tilgang, idet tilbuddet har erhvervet sig viden på området.

Oplyste tilgange og metoder bekræftes af den daglige leder og medarbejdere.

Socialtilsynet vurderer, at de oplyste faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til målgruppen, men bemærker at tilbuddet løbende bør opdatere viden om anvendelse af den neuropædagogiske tilgang af ekstern underviser med henblik på at sikre en forankring og anvendelse i praksis i hele medarbejdergruppen.

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

Det fremgår af oplysninger, at der er påbegyndt et arbejde omhandlende de forskellige støttesystemer, som anvendes af borgerne. Det er tanken, at støttesystemerne skal fungere og udarbejdes mere individuelt, så der ikke er en mappe med støttesystemer til f.eks. en konkret opgave, men tilpasset den enkelte borger. Det er ligeledes tanken, at der arbejdes med færre fysiske støttesystemer, og at der i højere grad anvendes hjælpevideoer eller støttesystemer på mobilen.

Der anvendes elementer af KAT-kassen med anvendelse af følelser f.eks. sur eller glad.

I medarbejdergruppen arbejdes der også med, at borgerne bliver bedre til at løse opgaver sammen, så de både får mulighed for at udvikle deres kompetencer sammen men også for at anvende medarbejderressourcerne mest hensigtsmæssigt.

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

Tilbuddets værdier og formål fremgår af fremsendte vision, hvor 5 værdier er beskrevet: Stabilitet og tryghed, rummelighed, ordentlighed, humor, samarbejde.

Formålet beskrives bl.a. ved at skabe de bedste forudsætninger for at udvikle og vedligeholde borgernes kompetencer.

Med udgangspunkt i oplysninger fra den daglige leder og medarbejdernes beskrivelse af hverdagen og de pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at tilbuddets værdier også er forankret i praksis.

Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der tilrettelægges et individuelt forløb for borgerne ud fra neuropædagogiske screeninger for herved at få et billede af, hvilke dysfunktioner og begrænsninger den enkelte borger er udfordret af. Dette danner grundlag for at tilrettelægge en målrettet og kompenserende faglig indsats, som tilpasses borgerens aktuelle funktionsniveau.

Hver borger har en kontaktperson. Den ansvarlige kontaktperson har til opgave at vedligeholde borgerens oplysninger samt minimum en gang årligt at udarbejde handleplanen med konkrete mål sammen med borgeren og i samarbejde med kontaktpersoner/familie, hvis borgeren ønsker det.

Der laves handleplan 1 x årligt og dette dokumenteres i skabelon i systemet EG Sensus Bosted.

Der laves løbende notater som dokumentation på beskæftigelse, trivsel m.v.

Medarbejderne forsøger at arbejde hen imod en struktur med 4 x årligt at lave opfølgning på målene i handleplanen.

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

Den daglige leder oplyser, at alle borgerne har en pædagogisk handleplan, som er opdateret med mindre, at der er tale om nye borgere, hvor der endnu ikke er foretaget en opfølgning af mål og/eller udarbejdet mål og delmål.

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

Et par af borgerne bekræfter, at de har pædagogiske handleplaner og har kendskab til mål, kan give eksempler på mål og bekræfter også, at de inddrages i udarbejdelsen af de pædagogiske handleplaner.

Det fremgår af oplysninger, at der på handleplansmøderne tales om opgaver, om noget skal justeres af arbejdsopgaver, om borgeren kunne tænke sig nye arbejdsopgaver eller vil udvikle på andre.

Det fremgår af referat fra personalemøde, at borgerne drøftes på personalemøderne.

Socialtilsynet har fået fremsendt 6 eksempler på pædagogiske handleplaner. Tilbuddets handleplaner udarbejdes i en skabelon, hvor der faste overskrifter med opfølgning af mål/delmål (typisk 2 mål), trivsel, fysisk arbejdsmiljø, fritid, kontaktpersons vurdering og aftaler for den kommende år.

Der ses at være en tydelig borgerinddragelse med vurdering af nuværende arbejdsopgaver, trivsel, ønsker af fremtidige arbejdsopgaver, tilfredshed med kollegaer og eventuelle hjælpemidler m.m.

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

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

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at tilbuddet har igangsat et arbejde med henblik på at udvikle de pædagogiske handleplaner og integrere mål, delmål og opfølgning i Bostedssystemet. Dette er endnu ikke afklaret. Den nyansatte pædagogiske medarbejder vil varetage ansvaret omkring de pædagogiske handleplaner i samarbejde med den enkelte kontaktperson for herved også at sikre en ensartethed og sparring med kontaktpersonen. Ligeledes er arbejdet med at udarbejde neuropædagogiske screeninger kun i en opstartsfasen, idet der er udarbejdet 3-4 screeninger. Medarbejderne oplever, at arbejdet med screeningerne giver en tydelighed i forhold til f.eks. hvordan en opgave/opgaver tilrettelægges.

Andet

Den daglige leder oplyser, at der nu er udarbejdet en samarbejdsaftale med Faxe Kommune. Det er aftalt, at der årligt afholdes et samarbejds møde. Der er ønske fra tilbuddet om, at der årligt genforhandles kontrakter vedr. de enkelte borgere.

Temavurdering

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

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

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

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

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

Sundhed og trivsel

Oplysninger om borgernes trivsel

De adspurgte borgere oplyser, at de trives i tilbuddet både med medarbejderne, de øvrige borgere og også med deres arbejdsopgaver. Det fremgår endvidere, at borgerne føler sig trygge ved at gå til en medarbejder, hvis de har brug for at tale om et eller andet.

Dette fremgår også af fremsendte handleplaner, at borgerne trives i deres tilbud.

Ved tilsynet opleves en god stemning mellem borgerne og mellem medarbejdere og borgere, også selvom der kan være travlhed i tilbuddet. Der er plads til humor, og der udvises omsorg for hinanden.

Vandrerrhjemmet anvender stemningsbrikker på de daglige arbejdsplaner/opgaver, hvilket er frivilligt for borgerne. Typisk sættes brikken om morgenen og senere på dagen. Det bliver herved synligt for borgeren selv og andre, hvilket humør vedkommende er i, og dette bidrager med noget til alle. Der er herved mulighed for at få en snak om, hvorfor humøret er mindre godt eller også, hvorfor det er godt.

Medarbejderne oplyser, at deres kendskab til borgerne også betyder, at de kan aflæse deres trivsel. Der tales løbende med borgerne om deres arbejdsopgaver, og hvordan de trives med opgaverne. Den daglige leder oplyser, at der bruges meget tid og energi på trivsel. Hvis alle trives er arbejdsmiljøet godt, og der præsteres bedre. Der prioriteres derfor altid tid til en trivselssamtale her og nu, hvis behovet er der og ikke senere.

Medarbejderne oplyser, at borgerne har hjemmedage, hvor personlige og praktiske gøremål varetages, her også kontakt til relevante sundhedstilbud. Medarbejderne oplyser endvidere, at der forefindes oplysninger om den enkelte borgers helbreds mæssige forhold, og der er et tæt samarbejde med borgernes bosteder.

Medarbejder og borgere spiser dagligt frokost sammen, som tilberedes af medarbejdere og borgere. Socialtilsynet deltog ved tilsynet i den fælles frokost. Den fælles frokost er også et tidspunkt, hvor der tales om andet end arbejdsopgaver, hvilket kan være fælles oplevelser situationer hjemme, interesser eller andet. Der opleves en god stemning.

Oplysninger om borgernes selv- og medbestemmelse

Borgerne bekræfter, at de har indflydelse på arbejdstider, dage, arbejdsområder og opgaver.

Borgerne bekræfter endvidere, at de indgår i faste aftalte arbejdsopgaver, men at der også kan være mere spontane opgaver, som fordeles om morgenen, hvilket sker ved morgenmøderne og ud fra hvem der har tid, lyst, kan håndtere og overskue det m.m. Borgerne har også indflydelse på de udflugter, som tilbuddet arrangerer for medarbejder og borgere.

Den daglige leder oplyser, at der fortsat afholdes borgermøder, hvilket afholdes ca. hver anden måned, hvor der bl.a. tales om, hvordan det går, hvordan man er sammen, informationer gives, ønsker, ture m.m.

Oplysninger om magtanvendelser

Det fremgår af oplysninger, at der ikke har været foretaget magtanvendelser og/eller har været episoder, hvor der var tvivl om, hvorvidt der var tale om en magtanvendelse.

Den daglige leder oplyser, at der ikke visiteres borgere til tilbuddet, som har en udadreagerende adfærd, både af hensyn til opgaveløsningen i tilbuddet men også de øvrige borgere.

Selvom der ikke været foretaget magtanvendelser og/eller beskrives situationer, hvor der er opstået tvivl fra medarbejderne, har socialtilsynet tidligere anbefalet, at tilbuddet årligt følger op på lovgivning vedr. magtanvendelser, procedure for indberetning samt forebyggelse.

Den daglige leder har oplyst, at tilbuddet som en del af deres årshjul vil sikre opfølgning af lovgivning, procedure, indberetning samt forebyggelse med start 2022. Det forventes, at der ved 4. temadag i 2023 vil være en opfølgning af magtanvendelsesreglerne m.v.

Oplysninger om vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd

Den daglige leder, medarbejdere og borgere oplyser, at der ikke forekommer, vold eller overgreb.

Medarbejderne oplyser, at der kan være enkelte episoder, hvor en borger bliver frustreret og f.eks. kan vælte en stol, men ikke fysisk rettet mod medarbejdere og borgere. Der opleves heller ikke en truende adfærd.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at en del af samværet omhandler social læring, hvor de herved vejleder og støtter borgerne i, hvordan man er sammen.

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

Medarbejderne oplever, at de er gode til at håndtere situationer, hvis en borger f.eks. kommer på arbejde og ikke er i godt humør.

På baggrund af observationer ved tilsynet, oplysninger fra medarbejdere og borgere opleves en god omgangstone mellem medarbejdere og borgere og borgerne i mellem. Medarbejderne fremstår tålmodige og rolige i deres tilgang til borgerne. Det er ligeledes socialtilsynets oplevelse, at medarbejderne har tilegnet sig en vis viden om konflikthåndtering, og på fin vis får handlet på de situationer som opstår.

I takt med at antallet af borgere også er steget i tilbuddet, bør tilbuddet overveje behovet for, at der tilføres mere viden om konflikthåndtering.

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

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

Andet

Medarbejderne håndterer ikke medicin for borgerne, og der foreligger derfor ikke en vejledning.

Temavurdering

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

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

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

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

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

Organisation og ledelse

Oplysninger om tilbuddets organisering og ledelse

Fonden Danhostel, Faxe Vandrerhjem består af en administrerende direktør og daglig leder samt en bestyrelse bestående af 4 medlemmer, hvoraf 1 er valgt af kommunalbestyrelsen i Faxe Kommune, Handicaprådet, Faxe Erhvervsforening og LO. Der er ligeledes 1 medarbejderrepræsentant i bestyrelsen.

Det fremgår af oplysninger, at der afholdes møder i bestyrelsen min. 4 gange årligt.

På bestyrelsesmøder drøftes bl.a. økonomi, mål og strategi samt den daglige drift.

Det fremgår af oplysninger, at bestyrelsens formand, næstformand og den daglige leder mødes ca. hver 6. uge.

Bestyrelsen bidrager med sparring bl.a. omkring overenskomst, samarbejdsaftale med kommune, oplysninger på Tilbudsportalen, tilgange og metoder samt økonomi.

Bestyrelsen har bl.a. haft besluttet, at der skulle udarbejdes en funktionsbeskrivelse for alle medarbejdere ansat på vandrerhjemmet.

Der har ved tilsynet i 2022 været fremsendt referater fra bestyrelsesmøder samt udkast til strategiplan for 2022-2025 for drift af vandrerhjemmet omhandlende forretningside, markedsposition, forretningsmodel og branding. Denne er godkendt af bestyrelsen i 2022.

Bestyrelsen har ligeledes igangsat et arbejde med en vision 2023-2025 for tilbuddets sociale del af virksomheden, denne forestået af en ekstern supervisor i samarbejde med den daglige leder og medarbejdere. Der er her beskrevet tilbuddets værdier, formål og kerneopgave. Det fremgår af referater fra personalemøder, at drøftelse af vision løbende vil tages op og forventes at blive fulgt op af ekstern supervisor i løbet af 2023.

Den daglige leder har en lederuddannelse, flere års erfaring som leder og med det sociale område.

Den daglige leder oplyser, at økonomien ses at være mere i balance, hvorpå der også har været mere overskud og mulighed for at prioritere det socialfaglige område af virksomheden.

Der er i 2023 ansat en pædagog, der har været afholdt en temadag vedr. neuropædagogik, og der har været arbejdet med vandrerhjemmets vision og tydeliggørelse af værdier, formål og kerneopgave.

Oplysninger om sparring og supervision for ledelse og medarbejdere

Det fremgår af oplysninger, at der har været afprøvet forskellige modeller i forhold til tilrettelæggelse af personalemøder. Det er herved besluttet, at der afholdes personalemøder 1 gang om måneden, dog med undtagelse af juli måned på grund af sommertravlhed, ferieafvikling m.m. Der afholdes dagligt korte morgenmøder, som primært omhandler

planlægning af dagen. Der afholdes fælles frokost for medarbejderne 1-2 gange om ugen, hvor der er mulighed for sparring, hvilket også kan foregå ved behov i det daglige. Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at der er indført supervisorsmøder i mindre grupper, hvilket foregår ca. 1 gang om måneden, hvor den nyansatte pædagog er tovholder.

Der tilbydes ikke kontinuerlig ekstern supervision for medarbejderne. Socialtilsynet bemærker, at dette er angivet på Tilbudsportalen.

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

Oplysninger om tilbuddets normering

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, observationer ved tilsynet samt fremsendt materiale opleves en normering, som kan imødekomme borgerne i tilbuddet. De adspurgte borgere udtaler, at de får den støtte og vejledning, som de har behov for.

Oplysninger om personalegennemstrømning og sygefravær

Jf. tilbuddets årsrapport 2022 på Tilbudsportalen fremgår det, at tilbuddet i 2022 har et sygefravær på 6,6 dage pr. medarbejder og en personalegennemstrømning på 0 %.

Det fremgår af oplysninger, at der er nedsat et arbejdsmiljøudvalg. Dette udvalg består af den daglige leder, 1 medarbejder samt 2 borgere. Der afholdes 2-4 møder årligt, hvor der tales om det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.

Jf. referat fra personalemøde d. 17/4-2023 fremgår bl.a. opfølgning af punkter fra APV omhandlende det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Tilbuddet har haft tilknyttet Zeptor, som bl.a. understøtter virksomhedsudvikling med henblik på opfølgning af punkter fra APV heraf regler i det daglige, kommunikation og aftaler om ansvarsområder.

Temavurdering

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

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

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

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

Kompetencer

Oplysninger om medarbejdernes uddannelse, viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets faglige tilgange og metoder

Af oplysninger fremgår det, at medarbejdergruppen aktuelt består af 11 personer inklusiv den daglige leder.

Medarbejdergruppen er sammensat af administrativ, pædagogisk, ernærings- og håndværksmæssige uddannelse/kompetencer.

Det fremgår af oplysninger, at de 2 medarbejdere, som ikke var på et værkstedsassistentkursus i 2021 har været afsted i 2022.

Der er i 2023 ansat en pædagog med erfaring og viden omkring neuropædagogik.

Den pædagogiske medarbejder skal være med til at implementere den neuropædagogiske forståelse og tilgang i praksis, være tovholder på den skriftlige dokumentation og udvikling af handleplaner samt varetage afholdelse af de 3 sparringsgrupper, som medarbejderne er opdelt i.

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

Medarbejderne giver udtryk for, at de oplever et godt team og arbejdsmiljø og en medarbejdergruppe, som sparrer med hinanden.

Tilbuddet har tillige faste vikarer tilknyttet, som indgår i opgaver primært eftermiddag/aften.

Det fremgår af oplysninger, at nye vikarer og medarbejdere sikres viden om borgerne ved, at der informeres grundigt om selve tilbuddet, og at vikarerne ikke nødvendigvis får et direkte ansvar for borgerne. Der planlægges også med, at vikarer ikke er selv med borgerne.

Den daglige leder og medarbejderne udtrykker, at alle deltager i et tæt samarbejde omkring opgaveløsningen og er fordelt med forskellige ansvarsområder.

Der er siden tilsynet i 2022 udarbejdet funktionsbeskrivelser for alle medarbejderne, som er fremsendt i forbindelse med tilsynet, dette med henblik på at tydeliggøre ansvarsområder og arbejdsopgaver. Medarbejderne udtaler, at funktionsbeskrivelserne p.t. holder, men at det er forholdsvis nyt.

Tilbuddet har siden tilsynet i 2022 haft fokus på at tilegne sig viden om den neuropædagogiske tilgang. Medarbejderne oplyser, at den neuropædagogiske tilgang har bidraget til en større faglig forståelse og fælles sprog i medarbejdergruppen.

Socialtilsynet oplever, at medarbejderne har erhvervet sig et indblik i den neuropædagogiske forståelse og har afklaret, hvordan de vil anvende det i praksis, dog er dette fortsat i en proces med henblik på implementering i praksis.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejdernes fortælling om praksis også kan kobles til tilbuddets faglige tilgange og metoder (TP).

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

Oplysninger om tilbuddets kompetenceudvikling og prioritering af faglig udvikling.

Det fremgår af fremsendt materiale samt oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der er prioriteret kompetenceudvikling.

15 medarbejdere og 7 personaler har gennemført generel hygiejnekursus i 2022.

5-6 personale og medarbejdere har gennemført online almen fødevarerhygiejnekursus 2022.

2 medarbejdere har gennemført en værkstedsassistentuddannelse, og der er planlagt med 4 årlige temadage i 2023. Der har været afholdt en temadag med neuropsykolog Susanne Freltofte, temadag med arbejde vedr. vision, mission og værdier med ekstern konsulent samt kommende temadag omhandlende gennemgang af borgernes funktionsniveau og opgaver samt temadag omhandlende opfølgning af tilgange og metoder samt magtanvendelsesreglerne.

Der er igangsat en proces med den ansatte pædagog som tovholder, hvor den skriftlige dokumentation og støttesystemer/metoder skal udvikles og gøres mere individuelt, og der er etableret sparringsgrupper.

Det er er socialtilsynet vurdering, at tilbuddet opleves at have et større fokus og prioritering i forhold til det pædagogiske område og udvikling heraf.

Tilbuddet bør fremadrettet have et fokus på at følge op på igangsatte initiativer f.eks. ved udarbejdelse af en kompetenceudviklingsplan.

Det fremgår af oplysninger, at der ikke årligt udarbejdes en kompetenceudviklingsplan (samlet), men at emnet drøftes ved de årlige medarbejderudviklingssamtaler.

Temavurdering

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

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

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

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

Fysiske rammer

Oplysninger om de fysiske rammer og faciliteter

Danhostel Faxe Vandrerhjem er en virksomhed, hvor der året rundt kommer besøgende, overnattende gæster og afholdes kursus og mødevirksomhed.

Virksomheden med sine fysiske rammer fungerer også som arbejdsplads for medarbejdere og borgere.

Vandrerhjemmet ligger i centrum af Faxe by ved Faxe Kalkbrud og består af flere bygninger med værelser, møde- og konferencelokaler, køkkenfaciliteter, cafe/spiseområde, borgerlokaler, medarbejderrum, kreativt værksted, administration, kontorlokaler og øvrige servicearealer. Der er flere udearealer, som er tilknyttet vandrerhjemmet.

Virksomheden har løbende fokus på renovering og ombygning af de fysiske rammer og faciliteter. Siden tilsynet i 2022 har der været renoveret flere værelser, den kreative afdeling er flyttet i stueetagen, den gamle receptionsindgang er blændet, og der er skabt et nyt linnedpkningsområde der.

Der er nedlagt 2 værelser i hovedbygningen på grund af ændringer fra brandmyndighederne, hvor der nu er lavet hoveddepot, som nu også er i stueetagen og et lille mødelokale, hvilket har været efterspurgt af medarbejderne.

Der er etableret 3 kontorpladser på 1 sal i hovedbygningen til medarbejdere samt et mødelokale/depot i det gamle kreative lokale på 1. sal.

P.t. arbejdes der med flytning af opholdsrum til stueetagen i stedet for 1. sal.

Der er etableret en udendørs terrasse med glasværn, og den tidligere rygepavillon er nedlagt og etableres som drivhus.

Oplysninger om borgernes trivsel i de fysiske rammer

På baggrund af observationer ved tilsynet samt oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere og fremsendt materiale fremgår det, at borgerne trives i de fysiske rammer og faciliteter, og at de fysiske rammer og faciliteter inde og ude fungerer i forhold til formålet med indsatsen.

Jf. eksempler på handleplaner indgår også spørgsmål om hjælpemidler i forhold til borgernes arbejdsopgaver.

Det er socialtilsynet oplevelse, at der løbende er fokus på at optimere de fysiske rammer og faciliteter som vandrerhjem men også som arbejdsplads for medarbejdere og borgere.

Det fremgår endvidere, at der i bestyrelsen er truffet en beslutning om at reducere antallet af pladser til i alt 25 fuldtidspladser fremfor i alt 30 fuldtidspladser. I forhold til denne beslutning indgår også en vurdering af de fysiske rammer og faciliteter.

Ved tilsynet var flere borgere i gang med arbejdsopgaver og aktiviteter rundt omkring på vandrerhjemmet i mindre grupper eller selvstændigt både ude og inde.

De fysiske rammer har en størrelse, hvor borgerne let kan få kontakt med medarbejdere, hvis de har brug for støtte og vejledning ved selvstændige opgaver. Borgerne har ligeledes mulighed for at trække sig til deres samværslokale, det kreative værksted, et mødelokale eller gå en tur i området.

Der opleves en rar atmosfære, og hvor borgerne virker trygge i de fysiske rammer.

Andet

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

Temavurdering

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

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

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

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

Økonomi

Oplysninger om tilbuddets takstberegning

Der er i forbindelse med tilsynet indhentet budget og takstberegning for 2023. Disse oplysninger er gennemgået af socialtilsynets økonom.

Takstberegning fremstår rimeligt gennemskuelig, men det fremstår ikke klart, hvilke forudsætninger der ligger til grund for taksten, ligeledes er det uklart, hvordan taksten fremkommer, idet takstberegningen ikke er opdelt i henholdsvis §103 og § 104.

Der er primært tale om en opstilling af omkostningerne, og det bliver ikke klart, hvordan taksten fremkommer, idet taksten er angivet til 493 kr., mens beregningen angiver, at taksten kan være væsentlig lavere.

Dette kompliceres dog af, at der er forhandlet en takst med primærkommunen, som opererer med udgangspunkt i TP-taksten på de første 9 pladser, men en markant lavere pris på de efter følgende pladser. Det er socialtilsynets opfattelse, at det ville være mere hensigtsmæssigt for begge parter at anvende de faktisk beregnede takster.

Omkostningsgrundlaget vurderes på baggrund af tilbuddets oplysninger at være i overensstemmelse med de faktiske omkostninger, idet tilbuddet oplyser, at grundlaget er opstillet på baggrund af det reviderede regnskab – socialtilsynet har ikke efterprøvet oplysningerne i øvrigt.

Socialtilsynet er ikke blevet præsenteret for en godkendelse af budget fra den relevante myndighed.

Der er herudover ikke fundet anledning til yderligere bemærkninger.

Temavurdering

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad har et gennemskueligt budget, men at selve takstberegningen har mangler med manglende adskillelse af §§ 103 og 104 og i sammenhængen til de opkrævede priser.

Socialtilsynet vurderer, at fremsendte takstberegning i nogenlunde omfang lever op til den gældende bekendtgørelse, men at der fortsat er plads til forbedringer.

(Der henvises til Bekendtgørelse om finansiering af visse ydelser og tilbud efter lov om social service samt betaling for unges ophold i Kriminalforsorgens institutioner BEK nr.1017 af 19/08-2017).

Øvrige oplysninger

Øvrige tilsyn

Der har ikke været øvrige tilsyn i tilbuddet.

Klagesager

Tilbuddet har ikke modtaget klager.

Datakilder

Tilbudsportalen

Tilsynsrapport 2022

Tilbuddets hjemmeside

Budget 2023, fremsendt d. 15/5-2023

Takstberegning 2023, fremsendt d. 15/5-2023

Opfølgning af anbefalinger fra 2022, fremsendt d. 15/5-2023

Handleplaner 6 borgere, fremsendt d. 15/5-2023

Oversigt over visiterede borgere, fremsendt d. 15/5-2023

Referat fra personalemøder d. 7/3-2023 og d. 17/4-2023, fremsendt d. 15/5-2023

Regler for medarbejderne, fremsendt d. 15/5-2023

Funktionsbeskrivelse – alle medarbejdere, fremsendt d. 15/5-2023

Vision 2023-2025, fremsendt d. 15/5-2023