

2023

# Tilsynsrapport

Tilbuddets navn:

Faxe Sociale Udviklingscenter



## Indholdsfortegnelse

Tilbuddets stamoplysninger .....	3
Oplysninger om tilsynet.....	3
Den samlede vurdering .....	4
Anbefalinger .....	5
Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud .....	6
Selvstændighed og relationer.....	9
Målgruppe og skriftlig dokumentation.....	10
Sundhed og trivsel.....	12
Organisation og ledelse .....	15
Kompetencer .....	18
Fysiske rammer.....	22
Økonomi .....	23
Øvrige oplysninger.....	24
Datakilder .....	25

## Tilbuddets stamoplysninger

<b>Tilbuddets navn</b> Faxe Sociale Udviklingscenter (FSU)
<b>Adresser</b> Industriparken 4, 4640 Faxe Aktivitetshuset, Tycho Brahes vej 2, 4690 Haslev
<b>Kontaktoplysninger</b> Centerleder June Baasch-Larsen jbaas@faxekommune.dk Mobil: 28831573
<b>Tilbudstype</b> Oplysninger på Tilbudsportalen: Beskyttet beskæftigelse jf. servicelovens § 103 Aktivitets- og samværstilbud jf. servicelovens § 104
<b>Målgruppe</b> FSU har ikke en specifik afgrænset målgruppe. Der henvises til målgruppebeskrivelsen på Tilbudsportalen for henholdsvis §§ 103 og 104
<b>Alder</b> Alder 18-85 år
<b>Pladsantal</b> 58 pladser (§ 104) 25 pladser (§ 103)

## Oplysninger om tilsynet

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

Der er foretaget et anmeldt tilsyn d. 29. august 2023.

De fysiske rammer har været besigtiget, og der har været afholdt fokusgruppeinterview med ledelsen samt 3 medarbejdere. Der har ved rundvisning samt besøg på virksomheden Chrisco a/s været talt med borgere samt foretaget observationer.

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, kommunal kvalitetsstandard m.v.

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 FSU leverer en indsats, der er i overensstemmelse med servicelovens §§ 103 og 104 samt Faxe Kommunes kvalitetsstandard for §§ 103 og 104, hvilket understøttes af oplysninger fra borgere, observationer ved tilsynet, ledelse, medarbejdere og fremsendt materiale.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU støtter og vejleder borgerne i at vedligeholde og/eller udvikle sociale, faglige og personlige kompetencer ved at indgå i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud, hvor fællesskab og læring som to centrale begreber både italesættes af ledelse og medarbejdere men også opleves at afspejle tilbuddets tilrettelæggelse af tilbud til borgerne og tilbuddets praksis.

Borgerne tilbydes beskæftigelsesrettede aktiviteter, socialt samvær og fællesskab, som giver mening og værdi, et indhold i hverdagen, og som bidrager til at understøtte den enkelte borgers livskvalitet. Tilbuddets anvendelse af OCN som metode bidrager bl.a. til at identificere og dokumentere læring og bliver anvendt på både §§ 103 og 104.

Det er socialtilsynets vurdering, at FSU's størrelse er med til at bidrage til at skabe en større fleksibilitet for borgerne med kombinerede tilbud og/eller prøve nye aktiviteter/beskæftigelse. På baggrund af udtalelser fra ledelsen, medarbejdere, borgere og ved observationer ved tilsynet er det socialtilsynets vurdering, at borgerne i FSU trives og er tilfredse med deres beskæftigelse og/eller aktiviteter. Det opleves, at der dannes betydningsfulde venskaber, og at borgerne drager omsorg for hinanden.

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

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

Socialtilsynet kan konstatere, at der er ved tilsynet i 2023 er truffet en beslutning om FSU som selvejende institution. FSU vil fremadrettet fungere organisatorisk som en kommunal virksomhed. Der er p.t. ikke oplysninger om, at der forventes kommunale organisationsændringer, som vil få betydning for den daglige drift i FSU.

Socialtilsynet bemærker, at der opleves en presset normering særlig på § 104, hvor resurser og borgernes støttebehov udfordres og også kan have betydning for tilrettelæggelse af aktiviteter for borgerne.

I FSU har der været arbejdet med at nedbringe sygefraværet, hvor tiltag er iværksat, og som der fortsat arbejdes med.

Socialtilsynet kan konstatere, at det fremgår af oplysninger, at ikke alle episoder med trusler bliver registreret, og at risikoprofiler ikke bliver opdateret og anvendt i praksis. Ledelsen er opmærksom på dette. Det fremgår endvidere, at der generelt opleves få konflikter og episoder mellem medarbejdere og borgere og borgerne imellem.

Socialtilsynet har fulgt op på anbefalinger fra 2021 og 2022, og der er givet enkelte nye anbefalinger ved tilsynet i 2023. Det bemærkes, at der er anbefalinger, som fortsat er gældende. Socialtilsynet anerkender, at FSU igennem en årrække har skulle håndtere situationer som Covid-19, løbende effektiviseringer, organisationsændringer og senest en afklaring som selvejende institution, dog anbefales det, at tilbuddet prioriterer og tydeliggør, hvordan der i højere grad kan sikres en progression af anbefalinger.

## Anbefalinger

Socialtilsynet anbefaler, at der årligt følges op på magtanvendelsesreglerne samt tilbuddets magtanvendelsesprocedure både for faste medarbejdere men også vikarer.

Socialtilsynet anbefaler, at det sikres, at risikoprofiler bliver opdateret og anvendt i praksis, og at der mere kontinuerligt følges op på sikkerheden.

Socialtilsynet anbefaler, at der udarbejdes en vision og strategi for FSU.

*Det fremgår af høringssvar, at der politisk er vedtaget en strategi for socialområdet.*

*Derudover arbejdes der på at udvikle Faxe Kommunes tilbudsvifte baseret på en række fælles pejlemærker for den faglige udvikling på området.*

### Opfølgning af anbefalinger 2022

Socialtilsynet anbefaler, at værestederne under FSU slettes på Tilbudsportalen.

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2023, at dette er tilrettet.*

### Tema- sundhed og trivsel

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2023, at der skal uddannes flere DGI-tovholdere i FSU, der afventes mulighed for deltagelse i kursus.*

**Anbefaling fastholdes.**

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet, at der er lavet sedler til medarbejderne, så det er nemmere at få registreret adfærd, men ledelsen er opmærksom på, at alle episoder fortsat ikke registreres.*

**Anbefaling fastholdes.**

### Opfølgning af anbefalinger 2021

#### Tema - målgruppe, metode og resultater

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2023, at anvendelse af en socialrådgiver til at udvikle og kvalitetssikre den skriftlige dokumentation ikke havde det fornødne udbytte. Der arbejdes nu med sidemandsoplæring, hvor der indtænkes en årsstruktur for § 104, og dette tænkes også ind for § 103. I slutningen af 2023 og første halvår af 2024 arbejdes med at koble mål, VUM 2.0 og OCN sammen med CURA. CURA ændres samtidig med VUM 2.0, og der sker uddannelse på sagsniveau.*

**Socialtilsynet fastholder anbefaling.**

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at der er arbejdet med en større systematik i anvendelsen af CURA.*

**Socialtilsynet fastholder anbefaling.**

### Tema –kompetencer

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2022, at de to faglige koordinatore arbejder tæt sammen med medarbejderne omkring de faglige tilgange og metoder. De deltager i samtlige møder, hvor pædagogikken bliver drøftet på personalemøder samt på borgernes statusmøder. Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2023, at det målrettede arbejde i efteråret 2023 med mål, VUM 2.0 og OCN forventes at styrke den generelle viden omkring faglige tilgange og metoder. Systematikken i CURA skal sikre implementering og dokumentation. Der er lavet nye dagsordener til personalemøderne, hvor der fremover skal være faglig sparring, vidensdeling og større fokus på de faglige tilgange og metoder. De faglige koordinatore byder ind med faglige input på møderne.*

### **Socialtilsynet fastholder anbefaling.**

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

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

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

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

*Det fremgår af oplysninger fra tilsynet i 2023, at der er udarbejdet en onboarding plan for nye medarbejdere. Denne er fremsendt. Der er planlagt kompetenceudvikling for efteråret 2023 og foråret 2024.*

## **Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud**

### **Oplysninger om beskæftigelsestilbuddet § 103:**

Det fremgår på hjemmesiden, fremsendt materiale samt oplysninger fra ledelse, medarbejdere og borgere, at beskæftigelsesmulighederne for borgerne i FSU er følgende:

**Trykkeri og medie** - formålet med trykkeri og medie er, at borgeren erhverver sig ny viden, færdigheder og kompetencer gennem digitale medier og praktiske opgaver forbundet med trykkeri. Borgerne deltager bl.a. i fremstilling af film, grafisk arbejde, fotolære, anvendelse af pc, hjemmesidefremstilling, søgning på nettet m.m. Trykkeri fremgår af ugeplanen med 2 dage om ugen.

**Musik og sang** - formålet med band og kor er at skabe fællesskab og individuel udvikling via sang og musik. Musikfordybelse fremgår af ugeplanen med 2 dage om ugen.

**Praksis** - formålet med praksislinjen er, at borgeren ved en praktisk/teoretisk tilgang får mulighed for at tilegne sig viden om de opgaver, sammenhænge og forventninger, der er til den enkelte for at kunne begå sig på det ordinære/rummelige arbejdsmarked. Borgerne indgår i praktiske opgaver med bl.a. vedligeholdelse af bygninger og grønne områder, opnår viden og færdigheder om betjening af maskiner, værktøj og sikkerhed, hvilket kan være metal, snedker og grønt vedligehold. Praksis fremgår af ugeplanen med 5 dage om ugen.

**Pakkeriet** - foregår nu på virksomheden Chrisco a/s i Køge 2 dage om ugen, hvor den ene dag er for STU-elever og den anden dag er for borgerne i § 103. Der tælles og pakkes forskellige varegrupper, sættes stregkoder på varer og samles kasser. Der er tale om en fast gruppe borgere og medarbejdere, som indgår i opgaverne på virksomheden.

**Kreativt værksted eller tur** er et tilbud, som tilbydes henholdsvis 2 og 3 dage om ugen, hvor borgerne kan tilmelde sig, og er for alle borgerne i FSU. Der arbejdes med kreative projekter, hvilket kan være individuelle eller fælles projekter baseret på et tema. Busture kan være i naturen, samle materialer til projekter, drikke kaffe eller se seværdigheder.

**Køkken** tilbydes i mindre grupper, hvor der tilberedes et måltid, dækkes bord og spises sammen. Fremgår 4 dage om ugen på ugeplanen.

**Motionshold** tilbydes en dag om ugen, hvor der tilbydes gåture, boldspil eller andre fysiske øvelser.

**Cafeer** er et nyt tilbud som tilbydes 2 eftermiddage om ugen og er et tilbud til alle borgerne i hele FSU, hvor borgerne kan byde ind med forslag/tema til indholdet.

**Klubaften** tilbydes en aften om ugen for de borgere, som er selvtransporterende.

**Undervisning** har i 2022 været tilbudt borgere i FSU, men der var ikke efterspørgsel fra borgerne, hvorpå tilbuddet ikke blev etableret.

### **Andet**

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

For borgerne i § 104 er der tilbud til borgerne mandag kl. 8.30-13-30 og tirsdag – fredag fra kl. 8.30-15.30.

For borgerne i § 103 er der tilbud til borgerne mandag til fredag fra kl. 8.00-14.00.

### **Oplysninger om aktivitets- og samværstilbud § 104**

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

Af oplysninger fra hjemmeside og fra medarbejdere fremgår det:

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

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

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

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

Medarbejderne oplyser, at der er en ny aktivitetsplan hver uge, der forsøges med en fast struktur. Der arbejdes aktuelt med et nyt aktivitetskema.

Flere tilbud tilbydes dagligt f.eks. køkkenaktiviteter, kreative aktiviteter, motion m.m.

Medarbejderne oplyser, at dagsstrukturen typisk kører med morgensamling, morgenmotion, nyheder, aktivitet (inde eller ude), frokost, aktivitet og afrunding af dagen.

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

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

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

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

### **Aktivitetshuset- Tycho Brahes vej (A-huset)**

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

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

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

Medarbejderne oplyser, at der primært er planlagte aktiviteter om formiddagen.

På tavlen i fællesrummet fremgår dagens program, hvilket kan være gåture, rytmik, sanserum, spil, kreative aktiviteter m.v. Ugeplanen justeres efter behov og planlægges i fællesskab. Aktiviteter planlægges også i forhold til medarbejdernes kompetencer. Medarbejderen oplyser, at der sparreres med øvrige medarbejdere på aktivitetsområdet.

Det fremgår af fremsendt materiale, oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at læring og fællesskaber fortsat er de to centrale begreber i FSU, men historikken har gjort, at der er åbnet mere op for strukturen og de tilbud, som borgerne kan få. Læring og fællesskab er i mindre grad koblet til henholdsvis § 103 eller § 104 men både § 103 og § 104, hvilket herved også har betydet ændringer/justeringer i tilbud og tilrettelæggelsen for borgerne. Borgerne i § 103 har fået tilrettet deres beskæftigelsestilbud, så de har mulighed for at være i beskæftigelse længere tid og har fået et mere arbejdsrettet tilbud. Der har været et ønske hos borgerne om at have et arbejdsfællesskab, og borgerne er nu samlet på Industriparken 4 og har flere dage, hvor STU-eleverne ikke deltager i deres tilbud. Medarbejderne bekræfter, at der er en høj grad af fleksibilitet for borgerne ved deltagelse på de forskellige hold/grupper, og der skelnes ikke til visitering af henholdsvis § 103 og § 104. Borgerne kan f.eks. have et par dage på et hold og et par dage på et andet hold. Krav og forventninger tilpasses den enkelte borger.

Medarbejderne er tilknyttet henholdsvis § 103 og 104 heraf også samme medarbejdergruppe i A-huset.

På baggrund af oplysninger på hjemmeside, fremsendt materiale, medarbejdere, ledelse og borgere vurderer socialtilsynet, at der er overensstemmelse mellem oplysninger om tilbud og indhold til borgerne både i §§ 103 og 104. De adspurgte borgere (§ 103) bekræfter mulighederne for at indgå i forskellige tilbud/grupper, og udtrykker tilfredshed med deres arbejdsopgaver og deltagelse i aktiviteter. Flere af de adspurgte borgere har en god indsigt i deres arbejdsopgaver, føler sig betydningsfulde og udtrykker stolthed over, hvad de har lært. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at fokus på fællesskab og læring som centrale begreber både i FSU's beskrivelse af sin kerneydelse men også sit værdigrundlag også afspejler tilrettelæggelsen af tilbud på tværs af indsatser, hvorved borgerne tilbydes fleksible tilbud og har mulighed for at indgå i forskellige fællesskaber. Ved deltagelse i aktivitet i A-huset var det socialtilsynets oplevelse, at aktiviteten kunne fremstå vanskelig at gennemføre grundet forstyrrelse af borger som kom, borgere som gik til og fra aktiviteten og en fast medarbejder, som skulle varetage aktiviteten med vikarer. Det var herved en særlig udfordrende opgave at forsøge at motivere og fastholde borgerne i aktiviteten, dette også grundet borgernes funktionsniveau og støttebehov.

### **Oplysninger om tilbuddet har fokus på det omgivende samfund**

På baggrund af oplysninger fra ledelse og medarbejdere er det socialtilsynets indtryk, at der kun i nogen grad ses at være et formaliseret samarbejde mellem tilbud i FSU og det omkringliggende samfund udover et samarbejde med virksomheden Chrisco a/s og konkrete aftaler vedr. vedligeholdelse af grønne områder for lokale virksomheder. Tilbud og afdelinger i FSU indgår i forskellige grad i relationer og samarbejde med det omkringliggende samfund. For aktivitets- og samværstilbuddene er det socialtilsynets indtryk, at borgerne her kun i begrænset omfang tilbydes aktiviteter, der foregår i det omkringliggende samfund. Medarbejderne oplyser, at der ikke er et formaliseret samarbejde omkring de borgere, som bor i bofællesskaber.

### **Temavurdering**

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



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

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

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

## Selvstændighed og relationer

### Tilbuddets fokus på sociale relationer og selvstændighed

I "FSU på Skrift 2023" fremgår det, at FSU er organiseret ud fra to centrale begreber: Læring og fællesskab. Fællesskabet og sigtet på læring er en grundpræmis uanset individets forudsætninger. På den måde betragter FSU det som sin kerneydelse, at understøtte borgernes muligheder og kompetencer for at deltage i både det nære og brede fællesskab, uanset funktionsniveau. Samtidig anses den grundlæggende forståelse af, at ethvert menneske har værdi og betydning for fællesskabet.

Medarbejdere og ledelse oplyser, at samvær og relationer giver værdi for borgerne.

Medarbejderne beskriver, at der via aktiviteter og beskæftigelse arbejdes med at styrke borgernes sociale relationer og udvikling, hvilket både kan være at indgå i en fælles opgaveløsning og/eller samvær med andre. Der er fokus på at inkludere alle borgere, at alle borgerne respekteres og guides i at indgå i samvær med andre.

På baggrund af oplysninger fra borgere og observationer ved tilsynet, er det socialtilsynets indtryk, at borgerne oplever at indgå i sociale relationer, som har betydning for den enkelte og giver værdi, hvilket kommer til udtryk på forskellige vis afhængig af, om det er borgere i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud. Der dannes betydningsfulde venskaber mellem borgerne og kontakten kan være forskellig afhængig af den enkelte borgers funktionsniveau.

Genkendeligheden ved de samme borgere og medarbejdere opleves at skabe tryghed og forudsigelighed, idet der herved er medarbejdere, som kan støtte og vejlede i kontakten og relationen.

I "FSU på skrift 2023" inddrager FSU avancementmodellen. Modellen giver bl.a. pejlemærker for, hvad der er muligt at sigte mod, som skal være realiserbare og indenfor rækkevidde af mål.

Modellen danner således grundlag for kontinuerligt og systematisk at afklare og holde fokus på udgangspunktet for deltagelse og udvikling.

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

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

På baggrund af fremsendt materiale heraf eksempler på mål i CURA samt statusbeskrivelser fra §§ 103 og 104 kan der indgå mål og opfølgning omhandlende udvikling af faglige, personlige og sociale kompetencer. Anvendelse af OCN-forløb og beviser særligt i beskyttet beskæftigelse bidrager til at synliggøre den enkelte borgers udvikling.

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

Borgere som har lyst til at anvende klubtilbuddet skal være selvtransporterende. Klubtilbuddet tilbyder aktivitet hver tirsdag aften med en sangcafe, hvor der kommer mellem 6-12 borgere. Ledelsen oplyser, at flere borgere giver udtryk for gerne at ville deltage, men kan ikke transportere sig selv og er herved afhængig af f.eks. deres bosted.

FSU har ligeledes etableret en cafe to gange om ugen med undtagelse af sommerperioden. En cafe bliver arrangeret og planlagt af § 103 og en cafe bliver arrangeret af § 104, aktiviteter afholdes herved på tværs af §§ 103 og 104. Indholdet er brugerstyret med udgangspunkt i ønsker om temaer. Der er flest borgere, som deltager fra aktivitets- og samværstilbuddet. For de borgere, som ikke ønsker at deltage, kan der tilbydes andre aktiviteter.

Jf. FSU- skema afholdes der en gang i kvartalet en "FUN Friday" for borgerne i FSU. Medarbejdere, borgere i beskyttet beskæftigelse samt STU-elever er tovholdere på at arrangere indholdet af dagen, hvor alle borgere i FSU kan deltage.

### **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 borgerne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

## **Målgruppe og skriftlig dokumentation**

### **Oplysninger om målgrupper**

Det fremgår af oplysninger på Tilbudsportalen, at FSU ikke har en specifik afgrænset målgruppe, og at FSU fokuserer meget lidt på diagnoser og paragraffer i tilrettelæggelsen af FSU's tilbud.

Det fremgår bl.a. under aktivitets- og samværstilbuddet, at den meget brede målgruppe medfører, at tilbuddet kan have vanskeligt ved at håndtere mennesker med særligt afvigende sociale problematikker.

I beskyttet beskæftigelse fremgår det, at borgere med særligt afvigende sociale problemer f.eks. personer som er voldelige, eller meget aktivt kriminelle typisk vil etableres som enkeltmandsprojekter.

På baggrund af oplysninger om tilbuddets målgrupper vurderer socialtilsynet, at FSU bør have en løbende opmærksomhed omkring målgrupper og sammensætning af borgerne, når tilbuddet har en målgruppe uden en egentlig afgrænsning, da dette også fordrer en stor rummelighed samt viden om forskellige diagnoser m.m. i medarbejdergruppen, hvilket herved kan betyde en løbende prioritering af kompetenceudvikling i medarbejdergruppen. Det kan samtidig også fordrer en løbende tilpasning af resurser i forhold til den aktuelle målgruppe.

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

A-huset giver anledning til en opmærksomhed i forhold til antallet af borgere, sammensætningen og borgere, som kan have en udadreagerende adfærd.

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

På baggrund af fremsendt materiale kan socialtilsynet konstatere, at der er overensstemmelse mellem antallet af godkendte pladser (Tilbudsportalen) og antallet af visiterede borgere. Der er

aktuelt visiteret 48 borgere til § 104 og 21 borgere til § 103.

### **Oplysninger om tilbuddets skriftlig dokumentation**

FSU anvender dokumentationssystemet CURA, hvor der udarbejdes indsatsplaner.

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

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

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

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

Socialtilsynet har fået fremsendt eksempler på mål i CURA for henholdsvis §§ 103 og 104 med personlige faglige og sociale mål og delmål. I CURA kan der ud fra de enkelte mål og delmål udfyldes med medarbejdernes konkrete handlinger, faglige metoder, nuværende score, opfølgning af mål samt borgerens motivation.

Jf. fremsendte eksempler ses der ikke at være opfølgning af mål i CURA. Systematikken omkring inddragelse af metoder, score samt borgerens motivation ses ligeledes at være forskellig.

Tilbuddet udarbejder en årlig statusbeskrivelse, hvilket er ud fra en fast skabelon med en overordnet og kort status af borgerens opgaver og trivsel i FSU, opfølgning af mål heraf faglige, sociale og personlige mål, som fremgår af CURA. Der inddrages metode, oplæg til kommende mål og OCN-forløb, og der er mulighed for at beskrive om borgeren er inddraget og hvordan.

Socialtilsynet vurderer, at statusbeskrivelserne generelt fremstår overskuelige, og der gives et godt indblik i borgerens tilbud, trivsel, mål og opfølgning heraf også OCN-forløb. Der kan fortsat udvikles på ensartetheden. Hvorvidt borgeren har været inddraget i udarbejdelsen og/eller har haft mulighed for at komme med bemærkninger til statusbeskrivelsen fremgår ikke konsekvent.

Det er for socialtilsynet uklart, hvorfor der udarbejdes mål i CURA uden en opfølgning af mål og udenfor CURA arbejdes med en separat statusbeskrivelse med mål og opfølgning af mål.

Det er socialtilsynets vurdering, at systematikken og ensartetheden i højere grad vil kunne understøttes, hvis mål og opfølgning af mål blev håndteret i samme system.

Det fremgår af oplysninger, at der i slutningen af 2023 og første halvår af 2024 arbejdes med at koble mål, VUM 2.0 og OCN sammen med CURA. Ledelsen oplyser ligeledes, at arbejdet med mål, delmål og status fremadrettet forventes at blive ændret, hvilket endnu ikke er afklaret.

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

Ledelsen oplyser, at prioriteringen af de to koordinatører samt sidemandsoplæring skal være med til at kvalificere og sikre ensartetheden af den skriftlige dokumentation.

Ved tilsynet er der borgere, som bekræfter, at der udarbejdes mål og følges op på mål. Flere af de adspurgte borgere kan i højere grad forholde sig til OCN forløb/beviser, hvor de giver eksempler på, hvad de har lært f.eks. på praksisholdet, og hvor de har modtaget OCN-beviser.

Medarbejderne oplyser, at kontaktpersonerne på (§§ 103 og 104) følger op på mål i samarbejde med borgeren. Mål og delmål vidensdeles i medarbejdergruppen.

Medarbejderne oplever, at det godt kan være en udfordring at nå at gennemgå mål i medarbejdergruppen med øvrige punkter og prioriteringer, når der afholdes møder.

Medarbejderne oplyser, at dagbogsnotater kun skrives, hvis der er noget som afviger, – hvad er vigtigt og relevant at dele med øvrige medarbejdere f.eks. i forhold til de konkrete mål. Dagbogsnotaterne anvendes f.eks. til at udarbejde en status.

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

## **Temavurdering**

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

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 middel grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med borgernes mål.

## **Sundhed og trivsel**

### **Oplysninger om borgernes trivsel i FSU**

På baggrund af oplysninger fra adspurgte borgere, medarbejder og ledelse samt observationer foretaget ved tilsynet vurderer socialtilsynet, at borgerne trives i deres tilbud.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at det er muligt at få et indblik i borgerens trivsel i fremsendte eksempler på statusbeskrivelser.

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

Ledelsen oplyser, at FSU har etableret et fremmødesystem, hvor borgerne tjekker sig ind og ud på en skærm og kan her evaluere dagen med en sur eller glad smiley, men at systemet ikke fungerer optimalt.

### **Oplysninger om borgernes indflydelse på beslutninger i FSU**

På baggrund af oplysninger fra adspurgte borgere, ledelse og medarbejdere samt observationer ved tilsynet vurderer socialtilsynet, at borgerne føler sig inddraget og har indflydelse på beslutninger. Dette kan f.eks. omhandle valg af beskæftigelse og/eller valg af aktiviteter.

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

Medarbejderne oplyser, at samtalen med borgerne anvendes omkring borgerinvolvering, men observationer og pårørende kan også inddrages. Dette bekræftes også af de adspurgte borgere.

I henhold til de borgere i FSU, som har vanskeligt ved at kommunikere ønsker og behov anbefales det, at der fortsat udvikles på forskellige kommunikative værktøjer og strategier for at kunne understøtte relationsarbejdet og den enkelte borgers inddragelse af ønsker, behov, til og fravalg.

I FSU har man en MED-organisering med arbejdsmiljøgrupper. Borgere visiteret til beskyttet beskæftigelse deltager i MED-arbejdet, men FSU har organiseret borgerne via en

arbejdsmiljøgruppe i stedet for de lokale MED-møder, idet borgerne har svært ved at relatere til de overordnede tematiseringer. På denne måde bliver arbejdsmiljøarbejdet nærværende for borgerne.

### **Oplysninger om tilbuddets fokus på borgernes fysiske og mentale sundhed**

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

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

Ledelse og medarbejdere oplyser, at DGI i nogen grad tænkes ind i hverdagen og udførelsen af aktiviteterne i de enkelte grupper, dog anvendes det forskelligt i grupperne.

Medarbejdere oplyser, at der i forhold til DGI ikke dokumenteres i alle grupper og opfølgning af dokumentation samt vidensdeling ikke fungerer optimalt. Der er behov for at uddanne flere medarbejdere som DGI-tovholdere i forhold til at kunne optimere arbejdet. Der afventes aktuelt kursusmuligheder. Der skal samtidig være opfølgning med DGI i efteråret 2023.

Ledelsen oplyser, at FSU er i gang med at etablere et trivselsteam for borgerne på tværs af FSU. Teamet skal have fokus på mental og fysisk trivsel for den enkelte borger. Teamet er sammensat tværfagligt af en ergoterapeut, social- og sundhedsassistent, socialpædagog, coach, ernæringsassistent og DGI-tovholder. Dette team bliver også frontløbere på LA2. Opstart forventes i efteråret 2023.

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

Vedr. medicin håndtering – det fremgår af oplysninger, at der pågår medicin håndtering i FSU. Medarbejderne oplyser, at der udleveres medicin til nogle af borgerne. Det fremgår af oplysninger, at tilbuddet har en vejledning.

### **Oplysninger om tilbuddets viden og håndtering af magtanvendelser**

Ledelse og medarbejdere oplyser, at de igennem den pædagogiske tilgang forebygger, at magtanvendelser så vidt muligt ikke forekommer. Det fremgår endvidere, at deres anerkendende tilgang samt erfaring og kendskab til borgerne er med til at konfliktnedtrappe og forebygge magtanvendelser. Medarbejderne forsøger også at vejlede borgerne i at håndtere vrede ved at give konkrete handleanvisninger.

Der er det seneste år foretaget 3 magtanvendelser.

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

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

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

Ved spørgsmål til medarbejderne om, hvornår der sidst har været fulgt op på magtanvendelsesreglerne oplyser medarbejderne, at det er et stykke tid siden, og at der ikke pågår en årlig opfølgning af magtanvendelsesreglerne. Dette bekræftes af ledelsen, som supplerer, at der forventes en arbejdsmiljødag i oktober 2023, hvor det afklares, hvorvidt det skal tages op her.

Medarbejderne oplever, at der blandt de faste medarbejdere generelt er klarhed over magtanvendelsesreglerne, men at det er mere usikkert, hvorvidt vikarerne har den nødvendige viden.

### **Oplysninger om vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd**

På baggrund af en episode i FSU i 2022, hvor Arbejdstilsynet var involveret, har der været iværksat udarbejdelse af risikovurderinger på samtlige borgere samt undervisning i LA2. Der blev ligeledes udarbejdet nye og reviderede retningslinjer og procedurer.

Tilbuddet har en vejledning omkring vold og trusler, præcisering af forebyggelse af trusler, vold og krisehåndtering i FSU (2022) samt en sikkerhedsprocedure vedr. fysisk og psykisk vold.

I forbindelse med tilsynet oplyser ledelse og medarbejdere, at spidse sakse og knive er aflåst eller registreret ved antal. Dette er en følge af påbuddet fra Arbejdstilsynet og de efterfølgende anbefalinger fra Arbejdstilsynet.

FSU har derfor udarbejdet en procedure for skarpe genstande (2022). Formålet med proceduren er at sikre, at der er overblik over værktøj og/eller køkkenredskaber, og at disse ikke ligger unødigt frit tilgængelige. I proceduren fremgår en beskrivelse af opgaven med nærmere beskrivelse vedr. de enkelte afdelinger.

Der er ligeledes udarbejdet og fremsendt en retningslinje for forebyggelse og håndtering af vold, mobning og chikane (2014) samt en pixieudgave af retningslinjer vedr. fysisk og psykisk vold/sikkerhedsprocedure ved fysisk og psykisk vold (2022).

I forhold til fremsendte retningslinjer og procedurer er det for socialtilsynet uklart, hvordan der tages hånd om de borgere, som er impliceret i f.eks. vold mellem borgerne eller mellem medarbejdere og borgere.

Medarbejderne bekræfter, at procedure med registrering af blevet mere enkel og håndterbar. Episoder bliver taget op på personalemøder og anvendes i TRIO/AMR-gruppen.

Der registreres episoder mellem medarbejdere og borgere og mellem borgerne.

Punkt fremgår bl.a. på dagsordenen til et personalemøde i A-husets. Medarbejderne oplyser, at alle episoder ikke altid bliver registreret f.eks. verbale trusler, da det også er et spørgsmål om tid og resurser. Dette blev udtalt i 2022 og igen ved tilsynet i 2023.

Ledelsen oplyser, at de er bekendte med, at ikke alle episoder registreres, og at problematikken omkring manglende registrering af episoder med grænseoverskridende adfærd er drøftet i TRIO, hvor der vil blive lagt nogle nye standarder, når uddannelse i LA2 er gennemført.

Medarbejderne bekræftede ved tilsynet i 2022, at der var udarbejdet risikovurderinger vedr. alle borgerne. Socialtilsynet bemærker, at det af et referat fra et personalemøde i §§ 103 og 104 (2023) fremgår, at det opleves, at risikoprofiler ikke bliver opdateret og ikke anvendes i praksis. Ligeledes fremgår det af et referat fra § 103 (2023), at det opleves, at der generelt sjuskes med sikkerheden. Det aftales, at der skal strammes op.

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

Det fremgår af oplysninger, at antal af registreringer af vold/overgreb/grænseoverskridende adfærd i 2023 er 7 episoder. Det bemærkes, at der i fremsendt eksempel på statusbeskrivelse af en borger (2022) oplyses om en udadreagerende adfærd med registreringer af 54 episoder i 2021. Antallet af episoder i 2022 fremgår ikke.

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

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

Sanseprofiler og sansestimulering anvendes og er med til at konfliktnedtrappe.

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

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

### **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 understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel.

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

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

## **Organisation og ledelse**

Der er siden sidste tilsyn ændret i ledelsesstrukturen, som nu består af en centerleder og en daglig leder.

"I FSU på Skrift 2023" fremgår det, at der igennem en årrække har været arbejdet med distribueret ledelse med henblik på at styrke det enkelte team med ansvar og indflydelse i hverdagen. Ligeledes at borgere og medarbejdere oplever en kortere vej til beslutninger og mindre hierarki.

Ved spørgsmål til medarbejderne i 2022 om oplevelse af distribueret ledelse gav medarbejderne udtryk for, at der var lidt forskellige oplevelser af rammerne for deres beslutningskompetencer.

I 2022 blev der ansat to faglige koordinatore i FSU med henblik på at understøtte den faglige kvalitet (skriftligt og fagligt) En tværgående koordinator for Faxe Kollegiet og STU og en tværgående koordinator for § 103 § 104 og STU.

FSU har senest revideret "FSU på Skrift 2023" i juni 2023, hvor der her er beskrevet ledelsesform, værdigrundlag, koordinatorenes opgaver samt metodegrundlag.

Siden tilsynet i 2022 har ledelsen bl.a. haft fokus på en afklaring af FSU som selvejende institution, den fremadrettede organisering for FSU samt et højt sygefravær i FSU.

Grundet et stigende sygefravær valgte ledelsen at etablere et halvdagsforløb med en tidligere anvendt ekstern psykolog med erfaring omkring arbejdspress og stress.

På baggrund af dette møde blev der udarbejdet nogle ønsker til ledelsen samt forslag til tiltag. Der fremgik bl.a. følgende: En større fleksibilitet mellem matrikler med udgangspunkt i borgere/normering/medarbejdere, optimering af buskørsel, forslag om vikarmappe med oplæring på § 104, forslag om en plan for en dagsform/dagsstruktur, indførelse af jobrotation når medarbejdersituationen er stabiliseret, onboardingplan for nye medarbejdere, en mere effektiv kommunikation/vidensdeling.

I sommeren 2023 var HR en halv dag i hele FSU med fokus på sygefraværet.

Ledelsen oplyser, at det her blev klart, at den belastning, som medarbejdere havde følt i begyndelsen af 2023 nu var aftaget, hvilket også afspejler det aktuelle sygefravær. Fra 1. september 2023 er normeringen stabiliseret med faste medarbejdere med undtagelse af enkelte medarbejdere, som fortsat afholder ferie.

Medarbejderne bekræfter, at HR og en ekstern psykolog har været tilknyttet kortvarigt med henblik på at afdække udfordringer og handlemuligheder.

Medarbejderne oplyser, at enkelte tiltag er iværksat f.eks. onboardingplan, dog ikke alle.

Medarbejderne oplever, at der opleves en stabilisering af situationen. Udfordringer har været italesat overfor ledelsen, og der er i højere grad sket en forventningsafstemning også omkring uddelegering af opgaver, som ikke har fungeret hensigtsmæssigt. Der opleves en tydeligere handling og retning fra ledelsen og mere ro f.eks. områder som vagtplanlægning, kørsel samt færre skift af medarbejdere på matrikler. Der opleves en større stabilitet, men der er fortsat et efterslæb af arbejdsopgaver.

Ledelsen oplyser, at sygefraværet er faldet og bekræfter, at enkelte tiltag er iværksat med udgangspunkt i medarbejdernes forslag, men der arbejdes fortsat på at iværksætte tiltag.

FSU har igennem de senere år været igennem flere ændringer i virksomheden bl.a. en økonomiske genopretningsplan, som skulle gælde for 2020 og 2021. Ledelsen beskrev her, at genopretningsplanen omhandlede, hvad tilbuddet kunne generere af økonomi indenfor den almene driftsramme og derefter se på konsekvenserne på medarbejderniveau. Afdelinger blev lukket ned og medarbejdere blev afskediget. FSU påbegyndte et projekt, hvor FSU skulle udskilles fra Faxe Kommune i en selvejekonstruktion sammen med AOF Øst daghøjskole. Ledelsen har oplyst, at overvejelserne og drøftelserne omkring FSU som en selvejende institution har pågået siden 2018. Formålet med FSU som en selvejende institution blev beskrevet med bl.a. potentiale for udvikling i en større organisering i selvejeregi indenfor uddannelse, beskæftigelse og deltagelse i civilsamfundet, hvilket også kunne betyde en højere trivsel for medarbejdere og borgere og skabe udviklingsmuligheder.

Ledelsen oplyste ved tilsynet i 2022, at arbejdet med- og en afklaring af FSU som selvejende institution var sat i bero og tidligst kunne blive en realitet fra 1. januar 2024. Ledelsen oplyser ved tilsynet, at det i foråret 2023 blev besluttet, at FSU skal fortsætte som en kommunal institution. Selvejeprojektet er derfor ikke længere aktuelt. Ledelsen oplyser endvidere, at som en konsekvens af, at FSU ikke længere arbejder hen imod et selveje er de oplyst om, at FSU ikke bliver opdelt, som ellers har været gjort for resten af socialområdet. Det blev afklaret på ledelsesniveau, at der bliver et tættere samarbejde på socialområdet, men der foreligger ikke en strategi på det samlede socialområde endnu. Der er stadig mange ubekendte faktorer, som f.eks. takst, så derfor har FSU endnu ikke en ny strategi. P.t. er fokus fortsat sygefraværet og iværksættelse af- og opfølgning af tiltag i forbindelse med dette.

Det er socialtilsynets vurdering, at "FSU på skrift 2023" bidrager til at skabe et kortfattet overblik over tilbuddets ledelsesgrundlag, værdigrundlag, metoder og tilgange, som på fin vis kunne suppleres med en konkret vision og strategi.

Der ses nu at være en afklaring af FSU som selvejende institution, hvilket herved også kan bidrage til, at FSU har en vis klarhed over fremtidig organisering, dog fremgår det af oplysninger fra ledelsen, at der endnu ikke foreligger en strategi på det samlede socialområde. Det er socialtilsynets vurdering, at den nuværende organisering i FSU fungerer hensigtsmæssigt for såvel ledelse som medarbejdere, og at ledelsen opleves at have et godt kendskab til de enkelte afdelinger/tilbud. Ledelsen fremstår fagligt reflekterende og visionær og har formået at håndtere løbende effektiviseringer og genopretningsplaner, som også over tid har betydet en betydelig reduktion i tilbuddets økonomiske råderum. Ledelsen erkender, at der har været og fortsat er behov for et fokus på sygefraværet med iværksættelse og opfølgning af initiativer forbundet hermed, men oplever at de er på vej.

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

Det fremgår af oplysninger, at der afholdes separate morgenmøder for henholdsvis §§ 103 og 104 og i de enkelte afdelinger. Herudover afholdes der fælles personalemøde. Der afholdes fagdage, hvilket kan være fælles for §§ 103 og 104 eller opdelt afhængig af indholdet.



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

Medarbejderne har ikke tilbud om supervision. Socialtilsynet bemærker, at det på Tilbudsportalen fremgår, at supervision varetages af en ekstern supervisor.

Der afholdes jævnlige sparringsmøder i ledergruppen. Der er mulighed for, at ledelsen kan indgå i ledernetværk på tværs af andre ledelsesområder i kommunen og for deltagelse i centerledernetværk i Faxe Kommune.

Ledelsen har ligeledes en ledelsescoach vedr. den fælles ledelsesproces, og der er mulighed for individuel coaching.

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

### **Oplysninger om normering**

Medarbejderne giver fortsat udtryk for, at normeringen er presset. Der er siden sidste tilsyn sket en yderligere reduktion i tilbuddets normering, hvilket både omhandler en nedgang i antallet af borgere men også grundet effektiviseringer.

Jf. fremsendt materiale er der for borgerne i aktivitets- samværstilbuddet ca. 20 medarbejdere med et varieret timetal til 48 borgere fordelt på 2 matrikler. Medarbejderne oplyser, at der i A-huset typisk er tale om en normering med 3-4 medarbejdere og 15-16 borgere, hvor der er borgere, som har behov for støtte i mange daglige funktioner. Ved tilsynet i A-huset, var der 4 medarbejdere heraf 1 fastansat medarbejder, 1 koordinator i FSU som indgik som vikar samt 2 vikarer.

I Aktivitetsparken/aktivitets- og samværstilbuddet oplyser medarbejderne, at der typisk er 4-5 medarbejdere til ca. 18 borgere, som også har behov for støtte i mange daglige funktioner.

På Læringsområdet/beskyttet beskæftigelse er der typisk 3-4 medarbejdere fordelt på 2 grupper, hvor fordelingen kan være fra 5-12 borgere afhængig af opgaven/opgaverne.

Medarbejderne oplyser, at muligheder for individuelle aktiviteter i aktivitets- og samværstilbuddet udfordres, idet flere af borgerne også er kørestolsbrugere, og hvor der kræves 2 medarbejdere ved f.eks. toiletsituationer. Der samarbejdes mellem grupperne i

Aktivitetsparken (§ 104) for at få det til at hænge sammen.

Medarbejderne giver endvidere udtryk for, at de oplever, at resurserne har betydning for strukturen og kontakten med borgerne i hverdagen, og at aktiviteterne må tilpasses resurserne. Medarbejderne oplever, at der også kan være forskel på, hvordan de enkelte medarbejdere ser og anvender muligheder for f.eks. at køre en tur eller andet.

Af fremsendt materiale er et eksempel på en ugerregistrering af medarbejdere og borgere i sommerferieperioden 2022. Det fremgår bl.a. her, at der en dag er tilmeldt/forventes at komme 18 borgere i aktivitets- og samværstilbuddet, men der møder kun 12 borgere frem. Der er planlagt med 4 medarbejdere hele dagen. En anden dag er der tilmeldt/forventes 13 borgere, som alle kommer. Der er dog kun angivet 2 medarbejdere hele dagen og en medarbejder noget af dagen.

Socialtilsynet bemærker, at der i eksemplet med registrering ikke ses at være en hensigtsmæssig anvendelse af tilbuddets planlægning og resurser. Det er socialtilsynets indtryk, at dette primært gør sig gældende i ferieperioder.

På Læringsområdet fremgår det, at medarbejderne generelt oplever, at de som udgangspunkt uden sygdom og ferieafvikling kan få det til at fungere, og at der pågår en hensigtsmæssig drøftelse og fordeling af opgaver og resurser.

Medarbejderne oplyser endvidere, at der på Læringsområdet typisk ikke anvendes vikarer ved sygdom og ferieafvikling og for borgerne i aktivitets- og samværstilbuddet anvendes vikarer, hvis der er mulighed for det.

Det er socialtilsynets vurdering, at den aktuelle normering fylder i medarbejdergruppen og opleves at være sårbar ved bl.a. sygdom, hvilket kan have/har betydning for kontakten med borgerne, borgernes tilbud om fællesaktiviteter og muligheder for også at tilbyde individuelle aktiviteter. Socialtilsynet bemærker hertil, at normering også har været et område, som over tid har været italesat af såvel ledelse som medarbejdere, og at der over tid også er sket en reducere af normeringen i FSU samtidig med, at nogle borgere også har fået et større støttebehov, hvor der herved ikke er sket en tildeling af tilsvarende resurser. Ledelsen oplyser, at der aktuelt arbejdes en ny takstberegning fra 2024, hvilket herved vil kunne understøtte en større sammenhæng mellem resurser og støttebehov. Af fremsendt materiale (statusbeskrivelse vedr. en borger) bemærkes det bl.a., at en borger grundet uforudsigelig adfærd, hvor der kan opstå udadreagerende episoder rettet mod medarbejdere og øvrige borgere stort set mandsopdækkes dagligt. Den pågældende borger har ikke en særtakst. Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet bør følge op på, hvorvidt der er en overensstemmelse mellem medarbejdertimer/normering på Tilbudsportalen og den reelle normering og medarbejderantal.

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

Det fremgår af oplysninger, at sygefraværet i 2022 var på 12,82 % med 8 fratrådte medarbejdere 5 ansættelser og 3 ½ nedlagte stillinger på §§ 103 og 104.

Det fremgår af fremsendt materiale samt oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at der i 2022 var et højt sygefravær. Sygefraværet kulminerede i starten af 2023 med et meget højt sygefravær.

Ledelsens oplyser, at de herved valgte at anvende et eksternt vikarbureau til dækning af sygefraværet, da sygefraværet blev en for stor belastning for de resterende medarbejdere i FSU. Dette også selvom økonomien var presset.

### **Temavurdering**

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

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

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

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

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

## **Kompetencer**

### **Oplysninger om medarbejdernes uddannelse og kompetencer**

Jf. fremsendte medarbejderoversigt fremgår det, at sammensætningen i medarbejdergruppen består af pædagoger, musikterapeut, ergoterapeut, social- og sundhedsassistent, pædagogiske assistenter, chauffører samt omsorgsmedhjælpere.

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet sikrer overensstemmelse mellem oplysninger om faggrupper på Tilbudsportalen og faktiske oplysninger.

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

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne generelt oplever, at de har de nødvendige kompetencer og uddannelse,

men at der er behov for faglige input.

Siden tilsynet i 2022 har tilbuddet udarbejdet en onboardingplan for nye medarbejdere. Tilbuddet har ligeledes også en personalehåndbog.

### **Oplysninger om værdigrundlag faglige tilgange og metoder**

Af "FSU på skrift 2023", oplysninger fra ledelse og medarbejdere fremgår det, at værdierne anvendes som pejlemærke for tilbuddets praksis. Der arbejdes med en fælles tilgang til samarbejdet via en central sætning, som alle i FSU har forpligtet sig til i fællesskabet, som er følgende: "Vores vigtigste værktøj mellem hinanden er den undersøgende dialog og det individuelle ansvar".

Metodegrundlagt udgøres af et samlet fundament bestående af fire grund søjler, som på hver sin måde knytter sig an til FSU's kerneopgave omhandlende fællesskabets betydning for individuel udvikling. Søjlerne er de bærende elementer, som anviser, skaber udgangspunkt, tilrettelægger og dokumenterer indsatsen overfor borgerne. De fire grund søjler består af:

**VUM 2.0 og Avancementsmodellen** som bidrager med en forståelse af niveauet for indsatsen i forhold til perspektivet om frigørelse fra hjælp.

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

### **CURA, DGI udeskole og OCN**

Cura som er et fælles sagssystem bidrager med systematik og fælles kommunikation rundt om den enkelte borger på tværs af myndighed/udfører. OCN bidrager til dokumentering af opnået læring. DGI bidrager med systematik i aktiviteter og sikrer evaluering. DGI- forløb har til hensigt at bruge uderummet til læring og bevægelse.

CTI bidrager med systematisk struktur i tilrettelæggelsen af indsatser.

De fire grund søjler udgør ikke i sig selv en konkret pædagogisk metode, men efterlader frihed til faglige variationer og med den enkelte medarbejders personlige integritet. Dette betegnes også af tilbuddet som en eklektisk tilgang og anvendelse af metoder.

Af metoder på Tilbudsportalen angives fælles for §§ 103 og 104 herved PAS, OCN, avancement og sanseprofil (§ 104) og supplerende CTI for § 103.

Herudover fremgår det i "FSU på skrift 2023", at der kan suppleres med elementer af digitale og virtuelle hjælpemidler, LA2, sansestimuli/sanseintegration, SMITTE (samtalemetode), vitaliserende samtaler, psykoedukation, low arousal og fællesskabets betydning for individet (paragrafløse aktiviteter).

Af faglige tilgange på Tilbudsportalen angives fælles for §§ 103 og 104 den anerkendende tilgang, den resurseorienterede tilgang, den recoveryorienterede tilgang og den sanseorienterede tilgang.

Det fremgår af oplysninger fra tilsynet, at DGI anvendes i varieret grad, dog foregår der ikke en konsekvent systematisk dokumentation og evaluering af DGI i alle afdelinger/grupper i FSU.

CTI anvendes i FSU på § 103 som et princip for alle udviklingsforløb og i alle tilbuddets forskellige indsatser. Dette betyder, at såvel individuelle indsatser som opbygningen af den samlede indsats, hviler på principperne i CTI – 1) opstart/forberedelse 2) afprøvning 3) afslutning.

På baggrund af oplysninger i forbindelse med tilsynet er det for socialtilsynet uklart, hvordan principperne for CTI bidrager med en bevidst, integreret og systematisk struktur i tilrettelæggelsen af indsatserne.

OCN-læringsforløb anvendes for borgerne i §§ 103 og 104.

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

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

Medarbejder oplever, at OCN generelt er implementeret i FSU dog i højere grad på § 103 end § 104. Der er i forbindelse med tilsynet fremsendt eksempler på OCN-forløb både for borgere i §§ 103 og 104.

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

På § 104 udarbejdes der sanseprofiler, hvis det vurderes at være relevant.

Sanseprofilerne ses at være et fagligt relevant supplement til borgernes indsatsplaner og giver et billede af borgerens sansebearbejdningens mønster. Samtidig bidrager sanseprofilerne også med konkrete interventionsforslag, som medarbejderne kan anvende i praksis.

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

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

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

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

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

Socialtilsynet har ved tilsynet adspurgt medarbejderne om, hvordan der arbejdes med oplyste faglige tilgange og metoder i praksis med udgangspunkt i oplysninger på Tilbudsportalen. Medarbejderne beskriver, at de arbejder ud fra en recoveryorienteret og anerkendende tilgang. Der anvendes også sanseintegration, visuelle støttesystemer, struktur og tegn til tale. Det fremgår af oplysninger, at den teoretiske forståelse og faglige input kan styrkes, dog oplever medarbejderne, at deres værdisæt og forståelse er ens. Medarbejderne har ligeledes fået mere viden om low arousal.

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

Socialtilsynet oplever, at medarbejderne i høj grad møder borgerne med respekt og med udgangspunkt i borgernes behov og forudsætninger, hvilket afspejles i samspillet med mellem

borgere og medarbejdere men også i omtalen af borgerne.

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

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

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

På baggrund af oplysninger fra ledelse, medarbejdere, observationer ved tilsynet samt oversigt over medarbejdere i FSU (Tilbudsportalen) vurderer socialtilsynet, at FSU samlet og i de enkelte afdelinger/tilbud har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger, målgruppe og opgaveløsning/aktiviteter.

Socialtilsynet bemærker dog hertil, at der også er faste medarbejdere som udtrykker, at personalesituationen har betydning for planlægning af aktiviteter og fagligheden i tilbuddet. Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at der på baggrund af oplysninger fra medarbejderne kan være behov for at et større fokus og prioritering af medarbejdernes viden om tilgange og metoder (Tilbudsportalen) – både det fælles faglige fundament men også mere specifikt med metoder i de enkelte afdelinger.

### **Kompetenceudvikling**

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

Superbrugerne skal formidle til øvrige medarbejdere på tværs af tilbud.

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

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

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

Det fremgår af oplysninger, at der er planlagt uddannelse i VUM 2.0, uddannelse i LA2 i efteråret 2023/foråret 2024 samt uddannelse af flere DGI-tovholdere i efteråret 2023.

Der forventes et kursus via VISP i tegnstøttet kommunikation i 2023.

Medarbejderne oplyser, at der i 2022 bl.a. har været afholdt en fagdag med en ekstern psykolog (se tema organisation og ledelse), en temadag med værdidrøftelse samt kursus i førstehjælp.

I forhold til hvordan tilbuddet sikrer en opfølgning- og vedligeholdelse af eksisterende faglige tilgange og metoder, fremgår det af oplysninger, at der er lavet nye dagsordener til personalemøderne, hvor der fremover skal være faglig sparring, vidensdeling og større fokus på de faglige tilgange og metoder. De faglige koordinatore byder ind med faglige input på møderne. Socialtilsynet er ikke oplyst om, hvorvidt der er udarbejdet et årshjul til personalemøderne der sikrer en systematisk gennemgang og prioritering af tilbuddets faglige tilgange og metoder.

Der henvises også til tema – organisation og ledelse.

### **Temavurdering**

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

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

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

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

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

## **Fysiske rammer**

**Industriparken 4, 4640 Faxe** er FSU's primære adresse, som består af flere bygninger med bl.a. musikfaciliteter, medieværksted, træværksted og samlingsrum for praksislinjen, kantine/fællesfaciliteter, industrikøkken, undervisningslokaler, mødelokaler samt grupperum for borgere som er tilknyttet aktivitets- og samværstilbuddet.

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

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

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

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

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

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

### **I aktivitets- og samværstilbuddet på Industriparken**

Borgere og medarbejdere er samlet på Industriparken. De fysiske rammer består af flere lokaler, hvoraf nogle også har adgang til hinanden.

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

**Aktivitetshuset- Tycho Brahesvej 2, 4690 Haslev** ligger i tilknytning til et bosted i Haslev. De fysiske rammer fremstår funktionelle og består af flere forskellige rum, hvor der også er mulighed for at tilbyde sanseaktiviteter, fællesaktiviteter eller kunne trække sig fra fællesskabet. Rammerne fremstår overskuelige, og det er socialtilsynets indtryk, at de fysiske rammer fungerer i forhold til målgruppen i tilbuddet. Tilbuddet anvender også udefaciliteter med egen terrasse og nærmiljøet med gåture.

**Pakkeriet** er rykket til virksomheden Chrisco a/s i Køge, hvor en gruppe borgere samt medarbejdere 2 dage om ugen varetager forskellige pakkeopgaver.

### **Oplysninger om borgerne trives i de fysiske rammer**

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

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

Det er socialtilsynets vurdering, at der i FSU løbende pågår en tilpasning af de fysiske rammer og faciliteter. Siden tilsynet i 2022 er ledelsen bl.a. rykket tilbage til Industriparken og herved kommet tættere på praksis og mulighed for kontakt med medarbejdere og borgere.

### **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**

Socialtilsynet har ikke modtaget en egentlig takstberegning for det kommende år, idet Faxe kommune er ved at omlægge takststrukturerne og derfor er takstmodel m.m. ikke færdige for nuværende.

Socialtilsynet har derfor valgt at kommentere på notatet "Omlægning af takster på Faxe Kommunes bo- og dagtilbud", som er fremsendt i forbindelse med tilsynet.

Notatet beskriver kort hensigten og de helt overordnede principper i de kommende takstberegninger og takststrukturer.

Socialtilsynet er enige i, at det er hensigtsmæssigt at sikre, at takstberegningerne afspejler de faktiske forhold, og dermed vil taksterne også efter socialtilsynets opfattelse komme i bedre overensstemmelse med takstbekendtgørelsen.

Socialtilsynet finder det hensigtsmæssigt, at der arbejdes med et differentieret støttebehov. Der er dog 2 forhold, som socialtilsynet kort vil henlede opmærksomheden på, hvilket er følgende:

For det første bør efter vores vurdering være et system, som sikrer at støtten udmøntes nogenlunde i overensstemmelse med taksterne.

For det andet kan der i forbindelse med en fælles ikke-differentieret grundtakst være forhold, som er væsensforskellige mellem § 103 og § 104, f.eks. skal borgerne i § 103 have løn svarende til deres arbejdsevne, dog mindst 5% af den overenskomstmæssige løn for arbejdet på området. Mens det ikke umiddelbart er et lovkrav i § 104.

Som en yderligere serviceoplysning kan socialtilsynet også henlede opmærksomheden på forskelle mellem f.eks. § 66, § 107 og § 108- tilbud er grund til en tilsvarende opmærksomhed, idet der er grundlæggende forskelle, som kan give en forskel i udgiftsbehovet, der ligger udover det af støtten afledte normeringsbehov. Herud over har socialtilsynet ikke umiddelbart fundet anledning til yderligere kommentarer.

## **Øvrige oplysninger**

### **Øvrige tilsyn**

Ingen øvrige tilsyn.

### **Klagesager**

Tilbuddet har ikke modtaget klager.



## Datakilder

Tilsynsrapporten 2022

Hjemmeside

Tilbudsportalen

Kvalitetsstandard 2023, Faxe Kommune

Mail med notat om omlægning af takster, fremsendt d. 4/9-2023

Oplysning om kursus i tegnstøttet kommunikation, fremsendt d. 31/8-2023

Mail med notater fra personaledag med ekstern psykolog, fremsendt d. 24/8-2023

Mail med ønsker fra medarbejderne til ledelsen fra fagdag med ekstern psykolog, fremsendt d. 24/8-2023

Opfølgning på anbefalinger seneste tilsyn, fremsendt d. 23/8-2023

Faktuelle ændringer/tilsynsrapporten 2022, fremsendt d. 23/8-2023

Folder for Aktivitetshusene, fremsendt d. 23/8-2023

Borgeroversigt, fremsendt d. 23/8-2023

FSU på skrift, fremsendt d. 23/8-2023

Personalegennemstrømning, fremsendt d. 23/8-2023

Sygefravær for §§ 103 og 104

Personalehåndbog, fremsendt d. 23/8-2023

Medarbejderoversigt, fremsendt d. 23/8-2023

Procedurer for håndtering af vold, mobning og chikane

Sikkerhedsprocedure ved fysisk og psykisk vold

Forebyggelse af trusler, vold og krisehåndtering, fremsendt d. 23/8-2023

Oversigt over krænkende hændelser, fremsendt d. 23/8-2023

Aktivitetsplan for A-Parken (§ 104), fremsendt d. 23/8-2023

Aktiviteter sommer 2023 for A-Huset (§ 104), fremsendt d. 23/8-2023

Ugeskema for § 103, fremsendt d. 23/8-2023

FSU On-boarding, fremsendt d. 23/8-2023

Opgaver på dagen i § 104, fremsendt d. 23/8-2023

OCN – forløb, fremsendt d. 23/8-2023

Struktur på ugen i sommerferien i §104, fremsendt d. 23/8-2023

Referater fra personalemøder i § 103 og § 104, fremsendt d. 23/8-2023

Mål i CURA samt status vedr. 3 borgere i hhv. § 103 og § 104, fremsendt d. 23/8-2023