

2022

Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn

## **Tilsyn med Aktivitetsstedet Søholm**

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

Tidligere tilsyn

Interview med borgere, medarbejdere og ledelse

Socialtilsynets observationer/kontrol

Servicebogen

Lokale politiske forventninger, kvalitetsstandard etc.

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn

Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser

## Indholdsfortegnelse

Generel information .....	4
Den samlede vurdering .....	6
Anbefalinger fra de enkelte temaer.....	7
Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn.....	7
Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud .....	8
Vurdering af tema .....	10
Tema: Selvstændighed og relationer .....	10
Vurdering af tema .....	11
Tema: Målgruppe, metoder og resultater .....	11
Vurdering af tema .....	14
Tema: Sundhed og trivsel .....	14
Vurdering af tema .....	17
Tema: Organisation og ledelse.....	17
Vurdering af tema .....	19
Tema: Kompetencer.....	19
Vurdering af tema .....	21
Tema: Fysiske rammer .....	21
Vurdering af tema .....	22
Tema: Økonomi.....	22
Vurdering af tema .....	22
Bilag .....	25

## Generel information

<b>Kontaktoplysninger</b>	Aktivitetsstedet Søholm Nellikevej 48, 4060 Kirke Såby
<b>Leder</b>	Fællesleder på Søholm – Kirsten Bondo Afdelingsleder aktivitetsstedet – Lasse Frederiksen <a href="mailto:Lasse@soeholm.com">Lasse@soeholm.com</a> Tlf.: 27267993
<b>Organisationsform</b>	Aktivitetsstedet er et selvstændigt tilbud under Søholm  Privat tilbud
<b>Målgruppe</b>	Borgere i alderen 18-67 år med udviklingshæmning, udviklingsforstyrrelse af tale og sprog, autismespektrum og anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse  Tilbuddet er godkendt til 30 pladser jf. § 104 i lov om social service
<b>Dato for tilsyn</b>	D. 11. maj 2022
<b>Tilsynskonsulent</b>	Ann Sibbern Sine Reitz (takstberegning)

## Opbygning af tilsynsrapporten i de enkelte temaer

Tilsynsrapporten er opbygget ud fra relevante temaer med hovedoverskrifter og er opdelt i underafsnit for at systematisere oplysningerne, der er fremkommet i forbindelse med tilsynsbesøg og sagsbehandling m.v.

Vurderingen er udarbejdet på baggrund af oplysninger i temaafsnit samt oplysninger på Tilbudsportalen, tilbuddets hjemmeside, tidligere tilsyn m.m. Der henvises endvidere til datakilder sidst i rapporten. Temaerne i tilsynsrapporten er opbygget efter samme generiske kvalitetsmodel, som benyttes ved tilsyn hørende under Lov om Socialtilsyn, hvor der i de enkelte temaer indgår en høj, middel eller lav vurdering.

## Læsevejledning

Der skal gøres opmærksom på, at ved benævnelse borgere, er det de borgere der er visiteret til beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud i tilbuddet. Benævnelse medarbejdere anvendes om de ansatte, der indgår i driften og understøtter medarbejderne i forhold til at varetage opgaverne.

## Den samlede vurdering

Aktivitetsstedet Søholm er godkendt af Lejre Kommune jf. § 104 i lov om social service med 30 pladser.

Socialtilsynet har i 2022 været på tilsynsbesøg, hvorpå der fulgt op på anbefalinger fra 2021. Der er i 2022 ikke givet anbefalinger.

Det er socialtilsynets vurdering, at Aktivitetsstedet Søholm samlet set leverer en indsats, der er i overensstemmelse med § 104 i lov om social service samt Lejre Kommunes handicappolitik og kvalitetsstandard for § 104, hvor formålet er at opretholde eller forbedre de personlige færdigheder eller livsvilkårene, og hvor borgerne har mulighed for at indgå i et socialt fællesskab med forskellige former for aktiviteter.

Det er socialtilsynets vurdering, at de indskrevne borgere er i overensstemmelse med tilbuddets målgruppe, hvor tilbuddet har en opmærksomhed omkring visitering af borgere, som også skal kunne fungere med den øvrige gruppe. Socialtilsynet oplever, at tilbuddet også kan rumme borgere, som profiterer af fysiske rammer, hvor der er "højt til loftet" med fysiske arbejdsopgaver og aktiviteter.

Det er socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedet indgår i en hensigtsmæssig organisering med en bestyrelse, en fællesleder for bo- og aktivitetsdelen og en afdelingsleder, som primært varetager de ledelsesmæssige opgaver omkring aktivitetsstedet.

Det er socialtilsynets vurdering, at ledelsen opleves kompetent med relevant uddannelse og kompetencer til at lede og til at sikre den daglige drift og faglige udvikling, hvilket også på fin vis understøttes af tilbuddets strategiplan, som er udarbejdet for 2019-2022. Arbejdet vedr. den fremtidige strategiplan påbegyndes i efteråret 2022.

Socialtilsynet har ved tilsynsbesøget i 2022 haft særlig fokus på følgende:

Borgernes trivsel - hvordan kommer borgernes trivsel til udtryk, og hvordan sikres de bedste forudsætninger for borgernes trivsel?

Borgernes udvikling - hvad virker og hvorfor?

Tilbuddets tilgange og metoder.

På baggrund af udtalelser fra ledelse, medarbejdere, borgere og ved observationer ved tilsynsbesøget, er det socialtilsynets vurdering, at borgerne i tilbuddet trives, og at medarbejderne også har en opmærksomhed, forståelse og prioritering af elementer, som understøtter borgernes trivsel i tilbuddet, hvilket bl.a. omhandler borgernes- selv og medbestemmelse, tilbud af aktiviteter/beskæftigelse, metoder og tilgange, relationsarbejde samt medarbejderne kendskab til de enkelte borgere.

På baggrund af tilbuddets skriftlige dokumentation, oplysninger fra ledelse, medarbejdere og borgere er det socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedet har fokus på, at borgerne vedligeholder og/eller udvikler personlige, sociale og faglige kompetencer.

Aktivitetsstedet tilbyder relevante og meningsfulde aktiviteter og arbejdsopgaver til borgerne, hvor der både er mulighed for, at borgerne kan indgå i sociale fællesskaber og skabe betydningsfulde venskaber.

Socialtilsynet kan konstatere, at aktivitetsstedet tilbyder en mangfoldighed af aktiviteter og arbejdsopgaver til borgerne, og hvor borgerne har mulighed for at vælge til og fra med udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og resurser.

Det er socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets aktiviteter og værksteder, som borgerne indgår i. Medarbejdergruppen består af medarbejdere med forskellige håndværksmæssige uddannelser og socialfaglige medarbejdere, hvilket socialtilsynet vurderer understøtter de aktiviteter, som tilbydes borgerne. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne

møder borgerne med respekt og tålmodighed og på bedste vis forsøger at tilpasse arbejdsopgaver og aktiviteter ud fra den enkelte borgers forudsætninger.

Det er socialtilsynets vurdering, at der i organisationen Søholm og i samarbejde med aktivitetsstedet prioriteres kompetenceudvikling, supervision og faglig sparring, hvilket er med til at understøtte fagligheden i tilbuddet med tilgange og metoder, hvilket medarbejdere kan redegøre for og også afspejler tilbuddets praksis.

## Anbefalinger fra de enkelte temaer (2022)

Der er ingen anbefalinger i 2022.

## Opfølgning af anbefalinger fra seneste tilsyn (2021)

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet generelt sikrer opdatering af oplysninger på Tilbudsportalen og overensstemmelse med oplysninger på Tilbuddets hjemmeside. *Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2022, at dette burde være rettet, men afventer muligvis godkendelse af Lejre Kommune.*

*Der er indberettet i foråret 2022 vedr. takster, normering, budget 2022 m.v. Hjemmesiden er rettet i forhold til i hovedtræk kun at beskrive tilbuddets tilgange, som er Etisk metode og KRAP.*

### Tema – målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet i højere grad skaber en sammenhæng mellem mål i den pædagogiske handleplan og måltrappen og/eller integrerer måltrappen i den pædagogiske handleplan. Hertil kan overvejes, om det giver mening at skabe sammenhæng mellem måltrappen og kompetencebeviser.

*Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2021, at de er i fuld gang med at få måltrapper/pædagogiske planer til at hænge bedre sammen, men de er endnu ikke mål med alle borgere.*

*Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2022, at tilbuddet er kommet tættere på målet med, at mål indgår som en del af oversigten, når der skrives journal, dvs. borgerens mål (som udskiftes løbende) står i højre side af journalsiden, og der beskrives i forhold til, hvorledes udviklingen med målene er.*

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet tydeliggør, hvordan den administrative tid i forbindelse med udarbejdelse af delmål, opfølgning og måltrappe planlægges, hvilket f.eks. også kan indgå i et årshjul.

*Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2021, at det fortsat er en udfordring at planlægge fast tid til dokumentering. Det er et rimeligt krav, at der findes god tid til dokumentering, og det vil også blive prioriteret fremadrettet. Som det fungerer nu, foregår dokumentering i starten eller i slutningen af arbejdstiden, hvor der ikke er borgere til stede. Tilbuddet angiver i forbindelse med tilsynsbesøget i 2022, at de pædagogiske medarbejdere nu arbejder sammen på tværs af holdene og på denne måde aftaler med tid til at tage over for hinanden i det omfang, man skal dokumentere. Tilbuddet er stadig i opstartsfasen af dette, men har opnået enighed om, at det er den mest hensigtsmæssige måde for borgere og medarbejdere at afsætte tid til dokumentering.*

*Ledelsen vil i samarbejde med medarbejderne aftale faste tidspunkter til dokumentation i forhold til, hvornår det er mest hensigtsmæssigt for de enkelte hold. Som beskrevet ovenfor vil medarbejderne tage overfor hinanden på de samarbejdende hold.*

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet i højere grad sikrer overensstemmelse mellem faglige tilgange og metoder på henholdsvis Tilbudsportalen og tilbuddets hjemmeside og overvejer, at

justere/nedbringe antallet af faglige tilgange og metode, da alle faglige tilgange og metoder også må forventes at være velintegreret i hele medarbejdergruppen og være gennemgående for den samlede borgergruppe.

*Der henvises til oplysninger vedr. opdatering af Tilbudsportalen og hjemmeside.*

## **Tema: Beskyttet beskæftigelse/aktivitets- og samværstilbud**

### **Beskrivelse af tilbuddets indhold**

Af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere, hjemmeside, Tilbudsportalen og observationer ved tilsynsbesøget fremgår det, at borgerne tilbydes en bred vifte af aktiviteter og også mere arbejdsrelaterede tilbud.

Tilbuddet beskriver selv følgende:

Aktivitetsstedet er et sted på landet med højt til loftet, hvor der er mulighed for at arbejde med dyrehold, snedker-, tømrer- mekanikerfaget, havebrug, computer/internet, køre traktor/maskiner, ATV-crossere.

Tilbuddet har også et kreativt værksted med fokus på håndarbejde, smykker, keramik/tegning m.m.

Derudover har borgerne mulighed for at deltage i svømning, fitness, cykelture, gåture, musik og ferie/studieture til både ind- og udland.

Søholm med både bodel og aktivitetssted afholder årligt idrætsdag, sommerfest, julemarked og julefrokost.

Den daglige leder oplyser, at borgerne inddrages i planlægning og forberedelse af de årlige arrangementer.

Afhængig af den enkelte borgers visitation til aktivitetsstedet tilrettelægges borgerens tilbud med udgangspunkt i ønsker, behov, timer og dage.

For at være visiteret til aktivitetsstedet er det ikke en forudsætning, at borgeren bor på Søholm.

Aktivitetsstedet har tilbud mandag til torsdag fra kl. 8-15 og fredag fra kl. 8-13.

Der er sommerferielukket i to uger.

Borgerne indgår i faste grupper/hold, som kører ca. 6 mdr., hvorpå der er mulighed for at skifte hold. En borger kan også være tilknyttet 2 hold eller praktik udenfor aktivitetsstedet. Borgerne fortæller, at der aktuelt er 5 hold – maskinværksted, kreativt værksted, 1 havehold og 2 skovhold. De udtrykker tilfredshed med de faste grupper, da dette giver forudsigelighed og bekræfter mulighed for at skifte gruppe.

Er der borgere som af en eller flere grunde ikke fungerer i en gruppe, handles der på det.

En stor del af tilbuddets arbejdsopgaver/aktiviteter foregår hovedsageligt udenfor med mindre, at det ikke er muligt f.eks. grundet vejret. Der afholdes pauser i de enkelte grupper eller spises frokost i tilbuddets fællesrum, hvor der også er et køkken.

Medarbejdere udtrykker, at de faste grupper opleves positivt for borgerne, hvilket skaber en større forudsigelighed, ro og tryghed men også, at man i grupperne kan fordybe sig og færdiggøre et projekt. Medarbejderne oplever, at nogle af borgerne herved åbner sig mere. For medarbejderne betyder det også en højere grad af forudsigelighed og en mere hensigtsmæssig planlægning.

Socialtilsynet har ved tilsynsbesøget besøgt det kreative værksted samt haveholdet.

Medarbejdere og borgere var i gang med at fodre geder og på det kreative værksted fortalte medarbejder og borgere om historiebusen.

Ved tilsynsbesøget skulle et af skovholdene på tur med bowling og spisning. Et andet hold/gruppe havde lige været på Den Blå Planet. Ture som borgerne har været inddraget i i forhold til valg af sted.

Medarbejderne oplyser, at der også kan foregå projekter/aktiviteter på tværs af grupper/hold.



Medarbejderne oplyser endvidere, at relationsarbejdet og samværet med borgere er vigtigt og i mindre grad, hvor meget man når. Det handler også om, at finde ud af, hvordan borgerne har det, når de kommer om morgenen og herfra tilrettelægge dagen.

Medarbejderne forsøger dog uanset gruppe/hold at give borgerne en arbejdsidentitet. Nogle dage giver bedre mulighed for at prøve ting af med borgerne/udfordre dem, hvilket også kan bidrage med positive oplevelser. Udfordringen skal også tilpasses den enkelte borger.

Medarbejderne bekræfter, at der fortsat arbejdes med kompetencebeviser f.eks.

værktøjskursus, hvilket også fremgår af en borgers pædagogiske handleplan. Konkrete kompetenceforløb med beviser kan også etableres, hvis det giver mening.

Både medarbejdere og borgere fortalte ved tilsynsbesøget om værktøjskurset.

Ved tilsynsbesøget opleves en god stemning blandt medarbejdere og borgere. Borgerne udtrykker glæde ved deres arbejdsopgaver, som giver mening og værdi, da de forstår formålet med det de laver og kan se et færdigt resultat. Borgere udtrykker også, at de trives med det fysiske arbejde. Borgerne udtrykker, at de oplever en god stemning, man hjælper hinanden ligesom medarbejderne også hjælper, hvis man har brug for det.

Medarbejder oplyser, at det for borgerne handler om at prøve kræfter af, de kan se et resultat, der er mange delopgaver, et bredt udvalg af aktiviteter, som er med til at give borgerne en identitet. Arbejdstøjet bidrager også til at give borgerne en identitet. Borgerne har en naturlig interesse for de aktiviteter, som tilbydes.

Den daglige leder oplyser, at der ved visitationen gøres opmærksom på, at borgeren skal have lyst til at være udendørs og/eller indgå i fysiske og praktiske opgaver. Det fremgår endvidere, at der løbende pågår drøftelser af, hvad der skal indgå af aktiviteter for borgerne, og hvad der skal udgå, idet borgerne skal have en interesse for de aktiviteter som tilbydes.

Smedeværkstedet blev f.eks. lukket ned. Den daglige leder oplyser endvidere, at der er en høj grad af brugerstyring omkring aktiviteter, men det skal også fungere med personaleresurserne.

Ledelsen oplyser, at ledelse og medarbejdere har været optaget af bl.a. udskiftning af tag, istandsættelse af det kreative værksted og skovholdet med udbygning af deres område med etablering af en cirkusvogn, hvorpå gruppen/holdet har mulighed for at være på området hele året. Der er planer om på sigt at etablere et udendørs kreativt værksted.

### **Oplysninger om mål og opfølgning vedr. borgernes aktiviteter og/eller beskæftigelse**

Med udgangspunkt i fremsendte pædagogiske handleplaner kan en borger f.eks. indgå på haveholdet og have følgende arbejdsopgaver:

Etablering og pasning af nyttehaver, pasning af dyr, græsslåning, arbejde med buskrydder og andet håndværktøj, madlavning over bål, vedligeholdelse af shelter, fældning af træer, kultivering af skov, brændflækning, beplantning af nye træer og oprensning af sø.

Af eksempler på mål kan nævnes: At udvide kompetencer i brug af værktøj og maskiner, deltage i værktøjskursus, ansvarlig for oprydning af værkstedet, istandsættelse af bænke, køre stor traktor og støtte i at passe sin praktik.

Af de pædagogiske handleplaner fremgår det klart, hvilke aktiviteter og arbejdsopgaver, som borgerne aktuelt indgår i, ligeledes med opfølgning af mål.

Medarbejdere og borgere giver flere eksempler på udvikling f.eks., hvordan en medarbejder lykkedes med at lære en borger at køre havetraktor, få en borger med i fællesskabet i gruppen og fået mere tale, rammesætte en borgers mulighed for at dele sine oplevelser fra sin praktik, værktøjskursus for hele gruppen/holdet, og borgere som deltager i fortælling med historiebusen.

Socialtilsynet er oplyst om, at der måles på observationer og beskrivelser vedr. den enkelte borger, hvilket registreres i Planner4you, hvorpå oplysninger indgår i den pædagogiske handleplan.

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

### **Oplysninger om tilbuddets fokus på det omgivende samfund**

Den daglige leder bekræfter, at der fortsat etableres praktikker for borgerne hos forskellige virksomheder i lokalområdet. Der kan være tale om Netto, Daglibrugsen og maskinstationer. Borgernes praktikker vil typisk være kombineret med dage i aktivitetsstedet.

Eks. en borger er på et maskinværksted og øvrige dage i aktivitetsstedet på det kreative værksted.

Borgerne får herved mulighed for at få nye erfaringer, dog har det endnu ikke ført til ansættelser af borgere. Den daglige leder oplever et lokalsamfund, som bakker op om aktivitetsstedet og er samarbejdsvillige. Aktivitetsstedet afholder også et årligt julearrangement, hvor borgere i lokalsamfundet også kan deltage. Borgerne deltager ligeledes i aktiviteter udenfor aktivitetsstedet.

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

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfulde arbejdsopgaver og aktiviteter for borgerne.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad opstiller individuelle mål i forhold til borgernes aktiviteter og/eller beskæftigelse.

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

## **Tema: Selvstændighed og relationer**

### **Oplysninger om tilbuddets arbejde med sociale relationer og selvstændighed**

Med udgangspunkt i oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere og borgere kan socialtilsynet konstatere, at aktivitetsstedet skaber optimale muligheder for, at borgerne kan indgå i sociale relationer og opnå en højere grad af selvstændighed.

Borgerne involveres i deres forskellige arbejdsopgaver for at sikre, at opgaverne giver mening, forstås og ser sammenhængen.

Borgernes selvstændighed styrkes igennem individuelle små ansvarsområder og opgaver, der bygger på tillid og tro på individuelle evner til at skabe succesoplevelser.

Arbejdsopgaver kan foregå selvstændigt eller i mindre grupper, hvilket også er med til at understøtte borgernes samarbejdsevner og sociale kompetencer. Ligeledes tilbyder tilbuddet brugerferie 2 gange om året.

Tilbuddet har tillige fået del i Socialstyrelsens Covid-19 pulje til aktiviteter for borgerne, hvorpå der bl.a. også i de enkelte grupper/hold har været arrangeret ture. Ledelsen oplyser, at der har været mange arrangementer og kommende. Der er nedsat en arbejdsgruppe på tværs af bosted og aktivitetssted, som står for arrangementer.

Ved tilsynsbesøget gives der eksempler herpå både med udtalelser fra borgere og medarbejdere, hvilket også understøttes af den skriftlige dokumentation.

Tilbuddets faglige tilgange og metoder med bl.a. fokus på relationen, opbygge den gode relation med et fælles tredje understøtter borgernes mulighederne for udvikling og trivsel.

Tilbuddet beskriver ligeledes, at der arbejdes efter værdierne, at styrke borgernes selvværd og sociale kompetencer, personlig udvikling gennem faglige og praktiske opgaver, og styrke og ansvarliggøre borgerne gennem positive oplevelser og dialog i hverdagen. Socialtilsynet oplever, at dette også afspejler tilbuddets praksis.

### **Oplysninger om mål og opfølgning vedr. borgernes selvstændighed og relationer**

Med udgangspunkt i fremsendte pædagogiske handleplaner ses der generelt at være fokus på borgernes sociale relationer og selvstændighed. Der fremgår en beskrivelse/status og mål med opfølgning, som f.eks. kan omhandle: Hvordan borgerne støttes og vejledes i samvær med andre, støtte til konflikthåndtering, hjælp til at sige fra/trække sig i sociale sammenhænge, støtte til at udbygge netværk eller motivation og opfordring til at deltage i fælles arrangementer med de øvrige borgere. Det kan også nævnes eksempler som: Udvikle sin evne til at sætte ord på egne følelser og tanker, tilegne sig et større ordforråd og mere selvstændighed omkring 2-3 konkrete arbejdsopgaver. Socialtilsynet er oplyst om, at der måles på observationer og beskrivelser vedr. den enkelte borger, hvilket registreres i Planner4you, hvorpå oplysninger indgår i den pædagogiske handleplan.

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

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad er opmærksom 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 tilbuddet i høj grad opstiller individuelle mål i forhold til borgernes sociale kompetencer og selvstændighed.

### **Tema: Målgruppe, metoder og resultater**

#### **Oplysninger om tilbuddets målgruppe**

Der er aktuelt visiteret 27 borgere til tilbuddet.

Den daglige leder oplyser, at borgerne er indenfor tilbuddets godkendte målgruppe.

Socialtilsynet bemærker, at det fremgår af den skriftlige dokumentation, at en borger er 68 år, hvorpå der på Tilbudsportalen for målgruppen er angivet en alder på 18-67 år. Tilbuddet kan overveje at justere alderen på Tilbudsportalen.

Ved visitation til tilbuddet vurderes det, hvorvidt den enkelte borger matcher målgruppen, om tilbuddet kan rumme og arbejde med den enkelte borger.

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere og ved observationer ved tilsynsbesøget opleves en borgergruppe, som fungerer godt sammen. Det fremgår endvidere, at der opleves en god accept og social forståelse borgerne imellem men også, at der skabes venskaber og kærestepar.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet på Tilbudsportalen har en tydelig og afgrænset målgruppe.

#### **Oplysninger om tilbuddets tilgange, metoder og værdigrundlag**

Tilbuddet anvender primært den etiske metode og KRAP, hvilket både fremgår på Tilbudsportalen og tilbuddets hjemmeside. Derudover er der af metoder på hjemmesiden

angivet social færdighedstræning, jeg- støttende samtaler, KAT-kassen og den motiverende samtale (MI).

Af tilgange er angivet strukturpædagogisk tilgang, kommunikationspædagogisk tilgang, anerkendende tilgang, kognitiv tilgang, inklusionspædagogisk tilgang og relationspædagogisk tilgang.

Den daglige leder har ved tilsynsbesøget oplyst, at der i foråret 2022 er foretaget indberetninger heraf justeringer af tilgange og metoder på Tilbudsportalen. Det er for socialtilsynet uklart, hvorvidt disse er blevet godkendt, dog kan socialtilsynet konstatere, at der ikke er overensstemmelse mellem oplysninger på Tilbudsportalen og tilbuddets hjemmeside.

Ledelsen oplever, at valget af den etiske metode og KRAP komplimenterer hinanden og skaber en fin sammenhæng, hvilket både skal bidrage til at højne fokus hos borgeren men også en større faglig refleksion hos medarbejderne.

Tilbuddet arbejder med den etiske metode ud fra 3 etiske teorier – nærhedsetik, pligtetik og konsekvensetik. Heraf også 4 etiske principper – selvbestemmelse, integritet, værdighed og sårbarhed.

Ledelse og medarbejdere redegør for den etiske metode, og hvordan denne anvendes i praksis. Ved socialtilsynets deltagelse i morgenmøde, hvor 9 medarbejdere deltog sammen med ledelsen blev et pædagogisk dilemma rejst af en medarbejder, som blev behandlet ud fra det etiske princip - selvbestemmelse. Der opleves en relevant faglig drøftelse og refleksion omkring den konkrete situation med anvendelse af den etiske metode, hvor en stor del af medarbejderne deltog i drøftelsen og kom frem til faglige kvalificerede valg. Der opleves endvidere en hensigtsmæssig rammesætning for at arbejde med/koble teori og praksis heraf også en metode, som er forankret i medarbejdergruppen.

Medarbejderne arbejder også med udgangspunkt i KRAP og denne tækning bruges i den pædagogiske praksis og knytter tankerne omkring mestring, kompetenceudvikling og færdighedstræning som vigtige parametre.

Ledelse og medarbejdere redegør for anvendelse af KRAP's måltrappe. Kontaktpersonen afdækker i samarbejde med borgeren ønsker og behov. Måltrappen er koblet til mål i den pædagogiske handleplan, hvor der udvælges et mål, som indgår i en måltrappe med et overordnet mål og delmål.

KRAP's relationscirkel og resurseblomst anvendes ikke systematisk i forhold til alle borgere, men efter behov. Den daglige leder oplyser, at der pågår en drøftelse og afklaring, hvilke skemaer der skal anvendes i aktivitetsstedet, men muligvis måltrappe, relationscirkel og resurseblomsten.

Derudover oplyses socialtilsynet om, at der også anvendes dagsplaner, pictogrammer eller sidemandsoplæring afhængig af den enkelte borger. Der oplyses også om det fælles tredje.

Tilbuddet har på hjemmesiden beskrevet værdigrundlag ud fra en vision, mission og værdier. Socialtilsynet vurderer, at der opleves sammenhæng med værdigrundlag, tilgange, metoder og den daglige leder og medarbejdernes beskrivelse af praksis.

## **Oplysninger om tilbuddets dokumentation og opfølgning**

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynsbesøget fået fremsendt 5 pædagogiske handleplaner. Tilbuddet har en fast skabelon som anvendes til udarbejdelse af status og pædagogisk handleplan. Heri indgår en forudsætningsbeskrivelse af borgeren, resurser, udfordringer, udvikling/status samt mål.

Det fremgår af oplysninger, at der sjældent foreligger overordnede mål fra den visiterende kommune, og at nogle mål kan udspringe af statusmøderne.

Alle borgerne har en kontaktperson, hvilket ikke nødvendigvis er en medarbejder fra det hold, som borgeren er tilknyttet. Der vil typisk være en primær og en sekundær kontaktperson. Herved har borgeren mulighed for at vælge at beholde sin kontaktperson, hvis borgeren f.eks. skifter hold.

Borgerens kontaktperson og borgeren definerer herved målene i den pædagogiske handleplan og udarbejder en måltrappe, som kobles til et eller flere mål.

Medarbejderne oplyser, at for de borgere, som har vanskeligt ved at udtrykke egne ønsker og behov, kan medarbejderen guide og foreslå mål, motivere borgeren med egne forslag med udgangspunkt i kendskabet til borgeren. Dette fordrer tryghed i relationen, hvilket herved er vigtig i samarbejdet med borgeren.

Borgeren inddrages løbende i opfølgning af mål og måltrappe. Der udarbejdes årligt en statusbeskrivelse af kontaktpersonen, nogle af borgerne indgår i arbejdet med denne, som anvendes i forbindelse med afholdelse af de årlige status- og handleplansmøder.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der er udarbejdet en opdateret pædagogisk handleplan, status og en måltrappe/måltrapper i samarbejde med alle borgerne.

Der følges løbende op på mål og delmål i den pædagogiske handleplan, hvilket løbende dokumenteres i journalnotater i Planner4you.

Journalnotater anvendes i forhold til registrering af, hvad der er sket i løbet af dagen, eventuelle afvigelser, og hvis der er beskeder, som skal videregives.

Journalnotaterne ses primært at være beskrivende i forhold til borgerens deltagelse i forskellige aktiviteter.

På baggrund af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at der ses at være en ensartet og overskuelig struktur i de pædagogiske handleplaner med et generelt helhedsperspektiv med fokus på sundhed, sociale, personlige og faglige kompetencer og udvikling, hvor der beskrives, hvordan borgerens støttes i de enkelte mål f.eks. gentagelse af informationer, visuel læring, små og overskuelige opgaver, tydelig struktur og verbal guidning.

Der skabes et godt indblik i borgeren, borgerens aktiviteter i tilbuddet, trivsel og fremmøde. Tilbuddet beskriver både borgerens udfordringer og resurser men har et fint blik for, hvordan udfordringer beskrives og samtidig fremhæve den enkelte borgers mange resurser.

Socialtilsynet kan konstatere, at der foretages opfølgning af mål med en mere generel beskrivelse af borgerens udvikling/status. Der kan både være tale om vedligeholdelse af kompetencer men også udvikling.

Det fremgår endvidere, at de pædagogiske handleplaner er et arbejdsredskab, som benyttes til at dokumentere tilbuddets indsats.

Socialtilsynet kan konstatere, at flere af borgerne bekræfter kendskab og inddragelse i de pædagogiske handleplaner, og at der afholdes status- og handleplansmøder.

Et par af borgerne giver eksempler på, hvordan de har udviklet sig.

Borgerne fortæller, at de har lært forskellige opgaver, som at betjene en buskrydder, køre på have traktor, fodre dyr, bruge en drejebænk, save brænde, betjene en motorsav, fælde et træ, bygge repos og betjene forskellige andre maskiner.

Såvel ledelse som medarbejdere formår på fin vis også at give eksempler på, hvordan borgerne har udviklet sig.

Medarbejdere og ledelse oplyser, at måltrappen anvendes i samarbejde med borgeren, da denne fremstår mere overskuelig og er forståelig for borgeren, og er borgerens eget arbejdsredskab. Der er tale om et internt arbejdsredskab til at understøtte mål i den pædagogiske handleplan.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet kan overveje at udarbejde en måltrappe for hvert enkelt aktive mål i den pædagogiske handleplan og inddrage/beskrive det i den pædagogiske handleplan.

Der er i en af de fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner koblet mål og måltrappe, hvilket synliggør og understøtter, hvordan tilbuddet omsætter mål i samarbejde med borgeren.

Ledelsen oplyser, at der udarbejdes kompetencebeviser for borgerne, hvilket f.eks. kan være ved brug af maskiner. Tilbuddet kan overveje, om kompetencebeviser bør indgå i den pædagogiske handleplan og/eller måltrappe. Ligeledes kan tilbuddet overveje at beskrive, hvilke kompetencebeviser, som borgerne kan erhverve.

Der har ved tidligere tilsyn været drøftet medarbejdernes mulighed og tid til skriftlig dokumentation. Det fremgår af oplysninger fra ledelse og medarbejdere, at der f.eks. ved fællesaktiviteter på tværs af hold/grupper herved planlægges administrativ tid, hvor en medarbejder kan gå fra. Dette planlægges som udgangspunkt hver uge og mellem de enkelte hold/grupper.

Det fremgår af oplysninger, at personalemøder, fyraftensmøder, daglige drøftelser, årlige temadage m.m. er med til at understøtte læring og forbedring af indsatsen. Borgernes pædagogiske handleplaner med mål drøftes løbende på møder.

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

### **Vurdering af tema**

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 høj grad formår at skabe sammenhæng mellem målsætning, målgruppe og metoder.

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

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

Socialtilsynet vurderer at tilbuddet i høj grad opstiller konkrete mål for de enkelte borgere, dokumenterer og følger op herpå.

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad benytter resultatdokumentation til at synliggøre og forbedre tilbuddets indsats.

### **Tema: Sundhed og trivsel**

#### **Oplysninger om borgernes trivsel**

Den daglige leder og medarbejderne oplever, at borgerne trives i tilbuddet og også giver udtryk for det. Med oplysninger fra borgerne og observationer ved tilsynsbesøget fortæller borgere, at de er tilfredse med at være i tilbuddet. Særligt fremhæves venskaber, ture, arbejdsopgaver men også medarbejderne. Socialtilsynet oplever også en god stemning mellem borgerne og også omsorgsfulde relationer.

Den daglige leder og medarbejderne beskriver, at de også løbende har fokus på borgernes helbred samt en opmærksomhed på ændringer i borgernes adfærd. Medarbejderne nævner betydningen af relationsarbejdet, kendskabet til borgerne, deres reaktionsmønstre og deres humør, hvilket gør at borgerne er forholdsvis lette at aflæse. En borger kan også selv opsøge en medarbejder og sige, at vedkommende har brug for hjælp. Andre borgere opsøger ikke selv en medarbejder, hvorpå medarbejderen selv skal være opmærksom på og prioritere tid og kontakt. Medarbejderne oplyser, at en borgers mistroivsel også kan omhandle udefrakommende faktorer. Her forsøger medarbejderne at være lyttende, rumme dem og afdække, hvorvidt

medarbejderen kan hjælpe, f.eks. med kontakt til borgerens bosted. Medarbejderne kan også tage kontakt til en borgers bosted, hvis der er bekymring for borgerens trivsel.

Ved skift af hold/gruppe, ved en medarbejders ferie, sygdom m.m. sikrer medarbejderne vidensdeling.

Normeringen gør også, at medarbejderne vil observere, hvis en borger mistrives og ikke bliver overset.

Hvis det vurderes, at der er behov for kontakt til f.eks. en læge eller andet, rettes der henvendelse til borgernes bosted.

I forhold til arbejdsmiljøet sikres der en god opfølgning med vejledning, oplæring og tryghed gennem relevante værnemidler. Borgerne bekræfter, at der er regler for sikkerhed, som skal overholdes.

Den daglige leder og medarbejdere beskriver endvidere, at borgerens trivsel også understøttes ved tilbuddets fokus på borgernes selv- og medbestemmelse bl.a. via brugerrådsmøder, valg af hold/gruppe, ture, aktiviteter m.m.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der med motivation og støtte arbejdes med borgernes sundhed med fokus på mere motion og en sundere kost. Dette kan bl.a. være fysiske aktiviteter såvel ude som inde med cykelture, fitness, sæsonsvømning, der afholdes en årlig idrætsdag og borgernes daglige aktiviteter ses også primært at være ude og fysiske aktiviteter. Der er fokus på sund kost, og der serveres dagligt frokost.

Socialtilsynet kan konstatere, at der i de pædagogiske handleplaner også er fokus på borgerens fysiske og mentale sundhed med mål som deltage i cykelhold, deltage i sæsonsvømning, instruktion i fitness maskiner og deltagelse på fitnesshold. Generelt ses der at være et fokus på borgerens trivsel, og hvordan dette fortsat understøttes.

### **Oplysninger om borgernes selv- og medbestemmelse**

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere og borgere fremgår det, at borgerne i høj grad føler sig hørt og selv er med til at beslutte, hvad de gerne vil lære og deltage i af aktiviteter.

Den daglige leder og medarbejderne beskriver, at borgerne i forhold til deres funktionsniveau inddrages i beslutninger i forhold til sig selv og hverdagen i tilbuddet. Ledelsen og medarbejdere kan give eksempler herpå. Det er socialtilsynets oplevelse, at der arbejdes med motivation og krav tilpasset den enkelte borger.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at grupperne afholder morgenmøder – både medarbejdere og borgere, hvor dagen planlægges, og borgerne kan komme med forslag til aktiviteter. Ofte har borgerne brug for, at medarbejderne kommer med forslag.

En medarbejder nævner, at haveholdet inden dagen slutter i aktivitetsstedet tager en fælles evaluering om, hvordan dagen har været, hvilket giver en god indikation af, hvad der har fungeret godt eller mindre godt.

En medarbejder nævner, at de på det kreative hold har haft foretaget en tilfredshedsundersøgelse med tre glas, hvor borgerne kunne vælge en sur, glad eller mellem fornøjet smiley. Efter en måned foretog medarbejderne en optælling og ved sure smileys tog de det efterfølgende op på et morgenmøde.

Medarbejderne oplyser, at der tages udgangspunkt i borgeren/borgernes ønsker til mål og aktiviteter, men hvis en borgers ønske er urealistisk forsøger medarbejderen at finde kompromisser, så det så vidt muligt kan tilpasses borgerens ønsker.

Tilbuddet afholder gårdmøder ca. 1 gang om måneden for borgere i bosted og aktivitetssted, hvilket bekræftes af borgerne. Borgerne oplyser, at de bl.a. her kan komme med ønsker.

Tilbuddet afholder brugerrådsmøder ca. hver anden måned. Socialtilsynet har ved tidligere tilsyn deltaget i et brugerrådsmøde med deltagelse af 5 borgere fra bosted og aktivitetssted samt fællesleder og 1 medarbejder fra henholdsvis bosted og aktivitetssted.

Socialtilsynet har også fået fremsendt referater fra seneste brugerrådsmøder.

Ved deltagelse i brugerrådsmøde deltog aktive og oplyste borgere med en høj grad af involvering i de forskellige punkter på dagsordenen.

Borgerne repræsenteres tillige ved ansættelsessamtaler.

Ved spørgsmål til den daglige leder og medarbejderne om, hvordan tilbuddet faglige tilgange og metoder kobles til borgernes selv- og medbestemmelse gives eksempler med bl.a. den etiske metode og principper som faglig refleksion, hvilket løbende drøftes i medarbejdergruppen.

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

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet. Tilbuddet har en procedure for registrering og dokumentering af magtanvendelser. Medarbejderne oplever, at de er gode til at guide borgerne, sætte grænser og have en fælles tilgang til borgerne. Der sparres med hinanden i medarbejdergruppen. Kendskabet til de enkelte borgere har stor betydning i forhold til at tilpasse krav og herved ikke presse borgeren. Medarbejderne oplyser endvidere, at den faste medarbejdergruppe også er med til at skabe tryghed hos borgerne.

Tilbuddet praksis beskrives ved, at konflikter og magtanvendelser forebygges ved bl.a. skift af medarbejdere, hvilket kan begrænse konflikter, de fysiske områder og plads udnyttes og anvendes, hvor borgeren eller medarbejderen kan trække sig, erfaring og krav tilpasses den enkelte borger, der udvises rummelighed, medarbejderne er opmærksomme på borgerne og spotte forandringer f.eks. om morgenen, når borgerne kommer, idet de kan have dage, hvor krav og forventninger kan være forskellige.

Medarbejderne oplyser, at de har viden om indberetninger af magtanvendelser, overgreb m.m. Eventuelle episoder vil blive drøftet på personalemøde med henblik på opfølgning, læring og forbedring af indsatsen.

Det fremgår af oplysninger, at der i 2021 har været afholdt en temadag for alle medarbejdere vedr. magtanvendelsesreglerne med en ekstern konsulent.

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

Den daglige leder oplyser, at tilbuddet har en vejledende procedure i tilfælde af, at borgere og medarbejdere udsættes for vold og overgreb, kommer ud for arbejdsulykker, udøver magtanvendelser eller oplever personlige kriser.

Der henvises til arbejdsmiljømappen og personalehåndbogen.

Det fremgår af oplysninger, at der i Planner4you er oprettet en fane med overskriften "grænseoverskridende adfærd". Dette til registrering, egen læring og til debat på fyraftensmøderne. Både verbal og fysisk grænseoverskridende adfærd mellem borgerne og medarbejdere og borgerne imellem noteres her.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at der ikke opleves og/eller er registreret episoder med vold, overgreb eller grænseoverskridende adfærd, det er derfor ikke noget der fylder i hverdagen. Medarbejderne oplever som sådan ikke, at der er konflikter borgerne imellem, hvilket også bekræftes af borgerne, som beskriver, at der opleves en god stemning, og at medarbejderne er gode til at hjælpe, hvis der opstår uoverensstemmelser borgerne imellem. Medarbejderne oplyser, at de er opmærksomme på sammensætningen af borgerne i de forskellige grupper og forsøger at tage højde for at forebygge konflikter borgerne imellem og vejlede borgerne i en mere hensigtsmæssig adfærd/strategier.

Socialtilsynet kan konstatere, at der i et eksempel på en pædagogisk handleplan er fokus på konflikthåndtering f.eks. støtte til konfliktløsning. Socialtilsynet bemærker, at der jf. en pædagogisk handleplan er eksempler på enkelte gange med kortvarigt fysisk klammeri med andre borgere samt verbale konflikter.



## Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad er opmærksomme på, om borgerne trives i deres aktivitets- og samværstilbud.

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

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad respekterer borgernes selvstændighed, selvbestemmelsesret og integritet.

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

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

## Tema: Organisation og ledelse

### Oplysninger om ledelsens kompetencer

Der har tidligere været fremsendt CV for både fællesleder og daglig leder af aktivitetsstedet, hvor det fremgår, at ledelsen har relevante kompetencer. På baggrund af oplysninger fra medarbejderne er det socialtilsynets indtryk, at medarbejderne oplever et godt samarbejde med ledelsen og oplever en stor indflydelse på hverdagen og i deres arbejde med arbejdsopgaver og aktiviteter.

Den daglige leder af aktivitetsstedet har været ansat igennem længere tid.

Søholm har en fællesleder for bo- og aktivitetsdelen. Afdelingsleder for aktivitetsdelen varetager den daglige drift med medarbejdere og borgere. Der beskrives fortsat et tæt samarbejde og en god dialog mellem fællesleder og afdelingsleder med henblik på at sikre samarbejdet mellem bodel og aktivitetsstedet.

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at det for medarbejderne er klart, hvem der har hvilken beslutningskompetence.

Ledelsen oplyser, at de bl.a. har været optaget af at få en ny hjemmeside og facebookside, hvilket bl.a. skal give borgere og pårørende et indblik i hverdagen i både bosted og aktivitetssted. Covid-19 situationen har fortsat fyldt og betydet nogle sygdomsmeldinger, hvilket har skulle håndteres, der har været og fortsat er et fokus på istandsættelse, ombygning og tilpasning af de fysiske rammer, etablering af aktivitetsgruppe og den kontinuerlige vedligeholdelse, udvikling og implementering af tilgange og metoder.

Ledelsen oplyser endvidere, at der aktuelt ikke er et ønske om at udvide, men at sikre fastholdelse og udvikling i det/de eksisterende tilbud med indhold og også metodisk.

Bestyrelsen består af 4 bestyrelsesmedlemmer. Det er tale om samme bestyrelsesmedlemmer, som indgår i bestyrelsen i Søholms bosted. Der har ikke været udskiftning af bestyrelsesmedlemmer. Aktivitetsstedet har separate vedtægter.

Bestyrelsen har i samarbejde med ledelsen arbejdet med en strategisk udviklingsplan for 2019-2022. Denne er fremsendt i forbindelse med tilsynsbesøget i 2020. Strategiplanen indeholder bl.a. både et fokus på implementering af KRAP og den etiske metode, samarbejde på tværs af organisationen samt forbedringer/vedligeholdelse af eksisterende bygninger i aktivitetsstedet.

Den daglige leder oplyser, at der sparrer med bestyrelsen omkring økonomi og projekter. Den daglige leder udarbejder hvert år en ledelsesberetning, som forelægges bestyrelsen. Bestyrelsen deltager gerne i fællesarrangementer på Søholm.

Ledelsen oplyser, at der er planlagt et ledelsesseminar i september 2022, hvor arbejdet med en ny strategiplan iværksættes. Ledelsen udarbejder et forslag, som forelægges bestyrelsen. Det fremgår endvidere af oplysninger, at hele Søholm fortsat arbejder videre med den grønne omstilling. Arealer er hjemtaget til tilbuddet og skal anvendes og indgå i aktiviteter med borgerne.

Socialtilsynet kan konstatere, at der i forbindelse med afvikling af tilsynsbesøg opleves en god dialog med den daglige leder/ledelsen af Søholm, der fremsendes efterspurgt materiale, og der opleves endvidere en åbenhed omkring fremvisning og deltagelse i aktivitetsstedets aktiviteter. Det er socialtilsynets vurdering, at bestyrelse og ledelse i deres prioritering og strategi har et bredt fokus, som både omhandler de fysiske rammer, grøn omstilling, og faglig udvikling af medarbejderne, hvilket bl.a. er med til at understøtte borgerens trivsel i tilbuddet.

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

Medarbejderne i aktivitetsstedet er kun tilknyttet Aktivitetsstedet.

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere og tilbuddets oversigt (tilbuddets hjemmeside) over mødeaktiviteter opleves en mødestruktur med forskellige mødefora, som giver både ledelse og medarbejdere hensigtsmæssige muligheder for at have fokus på den daglige drift med planlægning, faglig udvikling, borgernes trivsel, borgerinddragelse og samhørighed på tværs af Søholms tilbud.

Der afholdes egne personalemøder i aktivitetsstedet hver måned af ca. 4 timers varighed, hvor dagsorden bl.a. indeholder planlægning, orientering, dilemmaer/udfordringer omkring borgerne drøftes, uddelegering af opgaver m.m.

Der afholdes fyraftensmøder ca. 1 gang om måneden af ca. 2 timers varighed, hvor hele medarbejdergruppen deltager, hvor fokus er borgerne samt etiske dilemmaer med bl.a. udgangspunkt i den etiske metode.

Der afholdes korte møder hver morgen.

Der afholdes ca. 4-5 årlige fællesmøder/temadage for hele Søholm (bodel og aktivitetssted) for både ledelse og medarbejdere.

Der er supervision hver anden måned med en ekstern konsulent. Der er også mulighed for individuel supervision.

Medarbejderne har ligeledes mulighed for at sparre med hinanden i det daglige.

Der afholdes faste ledermøder med fællesleder af Søholm, den daglige leder af aktivitetsstedet og de 2 teamledere i bodelen.

Ledelsen oplyser, at der er mulighed for ledelsessupervision.

### **Oplysninger om tilbuddets normering**

Ledelse og medarbejdere oplever en normering, som kan imødekomme borgernes behov.

Det fremgår af oplysninger, at enkelte borgere er i aktivitetsstedet med en til en støtte/enkeltmandsprojekt.

De øvrige borgere indgår i mindre grupper af 3-5 og 1 medarbejder, hvilket også opleves ved tilsynsbesøget.

Den daglige leder oplyser, at tilbuddet har tilknyttet vikarer.

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

Der forekommer ikke oplysninger om et højt sygefravær eller personalegennemstrømning.

På baggrund af interview med ledelse og udtalelser fra medarbejderne er det fortsat socialtilsynets oplevelse, at der er fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – både for medarbejderne men også borgerne.

Af Søholms personalehåndbog (både bodel og aktivitetssted) fremgår det, at tilbuddet er en arbejdsmiljøorganisation med 2 arbejdsmiljørepræsentanter med fokus på fysisk og psykisk trivsel i arbejdet.

Tilbuddet har udarbejdet et introduktionsprogram for alle medarbejdere og nye medarbejdere.

Der tilbydes årlige MUS-samtaler.

Der udarbejdes APV hver 3. år.

Ledelsen oplyser, at der er fokus på et godt arbejdsmiljø bl.a. ved at bidrage med en god stemning, kommunikation f.eks. via etikken, arbejdsopgaver, trivsel, kompetenceudvikling, synlig ledelse og kommunikation.

Ledelsen opleves at prioritere tilgange og tiltag, der medvirker til trivsel for medarbejderne, hvor der vedr. det fysiske arbejdsmiljø bl.a. prioriteres sikkerhed omkring maskiner, udsugning m.m., hvilket også er bekræftet af medarbejderne.

Bestyrelsens prioritering af renovering af aktivitetsstedets bygninger ses også at skabe forbedringer af såvel borgernes som medarbejdernes arbejdsforhold.

## Vurdering af tema

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 høj grad prioriterer interne fora til faglig og personalemæssig sparring.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad prioriterer 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.

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

## Tema: Kompetencer

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

Jf. oplysninger fra den daglige leder fremgår det, at der er tilknyttet 11 faste medarbejdere inklusiv den daglige leder.

Fordelingen er 1 daglig leder, 1 administrativ medarbejder, 6 pædagoger og 3 værkstedsassistenter.

3 pædagogiske medarbejdere, som ikke havde har en pædagogisk/socialfaglig uddannelse deltog i 2020 i et 3 ugers kursus som værkstedsassistent målrettet dagtilbud for voksne med udviklingshæmning.

Der angives på Tilbudsportalen/tilbuddets normering 296 timer til specialpædagogisk arbejde og omsorg samt 25 timer til undervisning og specialundervisning, hvilket er ca. 8,7 fuldtidsstilling og 10 medarbejdere/årsværk i budgettet.

Socialtilsynet bemærker, at tilbuddet bør justere indberetninger på Tilbudsportalen under normering med fordeling af pædagogiske medhjælpere og specialpædagogisk arbejde og omsorg.

Socialtilsynet kan konstatere, at sammensætningen af medarbejderne med uddannelse og erfaring kan imødekomme opgaveløsningen i tilbuddet med både socialfaglige kompetencer og forskellige håndværdsuddannelser.

Den daglige leder og medarbejderne vurderer ikke umiddelbart, at der mangler kompetencer i medarbejdergruppen i forhold til målgruppen eller tilbuddets aktiviteter. Samtidig fremgår det af oplysninger, at medarbejdere fra bodel og aktivitetsstedet har mulighed for at sparre med hinanden. Er der yderligere behov for viden, kan der suppleres med kompetencer udefra. Medarbejderne beskriver, at de har primære arbejdsområder, hvilket også følger deres faguddannelser f.eks. tømrer, snedker og automekaniker. Medarbejderne kan også arbejde

sammen på tværs af grupperne om konkrete opgaver f.eks., hvis der skal etableres højbede til haven eller andet.

Medarbejderne oplever, at der er en høj grad af selvforvaltning, frihed til at planlægge projekter, tage på ture m.m.

Medarbejderne oplyser, at de også kan tilegne sig viden og kompetencer om de forskellige fagområder f.eks., at de medarbejdere som ikke har en håndværksmæssig uddannelse kan lære at betjene forskellige maskiner/værktøj, eller det kan være i forhold til viden om fordring/pasning af dyr, nyttehave m.m.

En medarbejder oplyser, at når der tilbydes forskellige aktiviteter, er det også for at afdække borgernes faglige kompetencer og anvendelse af forskellige værktøjer. Udover det faglige er det relationelle også væsentlig for at kunne udvikle borgerne. Medarbejderne støtter også borgerne i at danne relationer, at kunne indgå i et samarbejde/fællesskab omkring en opgave, hvor der kan være flere delelementer i en opgave, som alle på hver sin måde og med forskellige forudsætninger kan indgå i.

En medarbejder fortæller om et projekt, som alle borgerne i træværkstedet har deltaget i. Alle borgerne var igennem samme processer, her var borgere som overraskede og kunne mere end forventet, hvilket hos medarbejderne gav anledning til refleksioner omkring tilrettelæggelse af aktiviteter og arbejdsopgaver.

Medarbejderne udtrykker, at det for dem også har betydning, at borgernes produkter også har en vis kvalitet. Man må også godt udfordre borgerne og stille krav, hvorpå borgerne også vejledes og støttes i at lære forskellige teknikker og herved udvikler sig.

Socialtilsynet kan konstatere, at dette afspejler de aktiviteter og arbejdsopgaver, som medarbejdere og borgere sammen udfører på skovholdet, haveholdet, på det kreative værksted og maskinværkstedet og også de kompetencemuligheder og beviser, som borgerne indgår i.

Socialtilsynet oplever, at der udover resultaterne af borgernes opgaver også er fokus på processen, hvilket kommer til udtryk i både interview af den daglige leder, medarbejderne og ved rundvisning i de forskellige hold/grupper.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne fremstår engagerede og fagligt reflekterende, kan redegøre for metoder og tilgange og hvordan de anvendes i praksis.

Den anerkendende og relationelle tilgang, KRAP og den etiske metode opleves at være tydelig og gennemgående i medarbejdernes fortælling af praksis.

Det er socialtilsynets vurdering, at Søholms prioritering og fastholdelse af- samt det kontinuerlige arbejde med kompetenceudvikling af f.eks. den etiske metode og KRAP også bidrager til en tydelig faglig profil i tilbuddet, og som alle medarbejdere forstår og anvender i praksis.

### **Oplysninger om medarbejdernes samspil med borgerne**

På baggrund af observationer ved tilsynsbesøget samt udtalelser fra den daglige leder, medarbejdere og borgere oplever socialtilsynet, at borgerne fremstår glade og trygge ved medarbejderne. Socialtilsynet oplever en god stemning mellem medarbejdere og borgere, hvor der også er plads til humor.

Socialtilsynet vurderer, at idet der også er tale om en stabil medarbejdergruppe, hvor der ses at være en lav personalegennemstrømning har dette også en vis betydning for relationsarbejdet og borgernes forudsigelighed og tryghed i hverdagen i tilbuddet.

Den daglige leder og medarbejderne omtaler borgerne respektfuldt og udviser rummelighed overfor borgerne. Samspillet afspejler, at aktiviteter og arbejdsopgaver skal give værdi for borgerne, men at borgerne også skal tilegne sig en faglig forståelse.

Borgerne udtrykker: *"Medarbejderne er søde, tålmodige og hjælpsomme og ikke bestemmende"*.

### **Oplysninger om kompetenceudvikling**

Der er jf. budget 2022 afsat 132.000 kr. til kompetenceudvikling.

Ledelsen oplyser, at der bl.a. af kompetenceudvikling er planlagt faglige fællesmøder med KRAP, magtanvendelseskursus samt teambuilding.

Ledelsen oplyser, at Søholm – både bosted og aktivitetsstedet for nogle år siden påbegyndte opstart af den etiske metode, hvilket der løbende har været arbejdet med, hvor f.eks. der ved morgenmøderne indtænkes et etisk dilemma for at fastholde medarbejderne i den faglige refleksion og anvendelse af metoden.

Ledelsen oplyser endvidere, at der er udarbejdet en 2-årig implementeringsplan vedr. KRAP for alle medarbejdere. Der er planer om, at der vælges KRAP-ambassadører, ligesom der er etikambassadører. Der har været afholdt fællesmøder, hvor etik og KRAP er tænkt sammen. Medarbejderne bekræfter, at alle skal på kursus i KRAP i efteråret og oplyser, at der i aktivitetsstedet også er en KRAP-ambassadør, som skal være med til at sikre implementering i personalegruppen.

## Vurdering af tema

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

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

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

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

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

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

## Tema: Fysiske rammer

### Oplysninger om de fysiske rammer og faciliteter

Socialtilsynet har ved tilsynsbesøget været på rundvisning og set alle værksteder, fællesfaciliteter og udearealer på matriklen, hvor aktivitetsstedet er placeret.

På matriklen er der forskellige bygninger med værksteder som snedkerværksted, autoværksted, kreativt værksted, computerrum og undervisningslokaler. Der er en lade, som anvendes til forskellige arrangementer, hvor der er etableret et loftsrums, som nu anvendes til motionsrum.

På matriklen er ligeledes placeret fælles spisesal og køkken, bostedets lejligheder, en administrationsbygning samt en pavillon som medarbejderne i aktivitetsstedet anvender.

På området er der dyrehold, køkken/urtehøve samt en tilhørende bål- og shelterplads. Tilbuddet råder desuden over et stort udeareal - Søholmsskoven på 12 tdr. land med et stort skovareal, hvor der er mange muligheder for at være beskæftiget. Der er bl.a. her et skovområde med et træ-repos og ombygget cirkusvogn, hvor en gruppe borgere har deres base, og tilbuddet har tillige et større shelterplads med 3 sheltere, 2 bålpladser, en stor bålhytte og multitoilet. Der er i skoven bygget en aktivitetsbane med fysiske udfordringer. Skovområdet anvendes til daglige aktiviteter som undervisning i vildtpleje og jagt, kultivering af skov, vedligeholdelse af arealer, stiler og shelterplads. De forskellige grupper afholder også ofte arrangementer med hygge og mad over bål.

En del af aktiviteterne foregår på matriklen, hvilket er med til at overskueliggøre og samtidig skabe muligheder for at gå til og fra forskellige aktiviteter uden kørsel til og fra forskellige afdelinger/lokationer.

Borgerne inddrages i de forskellige projekter og flere steder ses produkter og færdige projekter, som borgerne har været en del af, hvilket borgerne også udtrykker stolthed over.

Det er socialtilsynets indtryk, at der er tænkt over de enkelte rum og faciliteters anvendelse både ude og inde, og det er tydeligt, hvilke aktiviteter der foregår de forskellige steder. Samtidig ses der igennem tiden at blive justeret med nye tiltag, anvendelse, istandsættelse m.m. for fortsat at optimere de fysiske rammers anvendelse og samtidig have projekter, som borgerne kan indgå i.

De fysiske rammer opleves at skabe gode muligheder for både inde og ude aktiviteter.

Jf. tilbuddets strategiplan fremgår det, at der over en 3-årig periode 2019-2022 er afsat 1,2 mio. kr. til ombygning/forbedringer af de fysiske rammer, hvilket tilbuddet har været og er i gang med.

### **Oplysninger om borgernes trivsel i de fysiske rammer**

På baggrund af observationer ved rundvisning, udtalelser fra borgere, medarbejdere og den daglige leder, er det socialtilsynets indtryk, at borgerne trives i de fysiske rammer, hvor der er gode muligheder for at kunne gå til og fra fællesskabet. Ved tilsynsbesøget er der aktivitet flere steder på området, hvor enkelte borger selv har opsøgt gederne, haveholdet er mødt ind og skal planlægge dagen og en gruppe skal gøre klar og pakke til den kommende brugerferie. Generelt opleves der en god stemning og anvendelse af de fysiske rammer og faciliteter.

### **Andet**

Den daglige leder oplyser, at der er sikkerhedsregler ved anvendelse af maskiner og krav om arbejdstøj.

Handicaptilgængeligheden i tilbuddet er begrænset.

### **Vurdering af tema**

Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer og faciliteter i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats og er velegnede til målgruppen.

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

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

## **Tema: Økonomi**

### **Oplysninger om økonomi**

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget.

Takstberegningen er gennemgået af socialtilsynets økonom. På baggrund af gennemgangen af takstberegning og budget, er der ikke umiddelbart anledning til væsentlige bemærkninger.

Taksten ses at være fremskrevet med PL.

Socialtilsynet bemærker, seneste indberettede og godkendte årsrapport på Tilbudsportalen er fra 2018.

### **Vurdering af tema**

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

Socialtilsynet vurderer, at der ses at være en rimelig sammenhæng mellem budget 2021 og takstberegningen for 2021.

## **Datakilder/dokumenter**

Tilsynsrapporten 2021

Tilbudsportalen 2022

Tilbuddets hjemmeside 2022

Opfølgning af anbefalinger fra 2021, fremsendt d. 6. maj 2022

Budgetskema 2022, fremsendt d. 6. maj 2022

Takstberegning 2022, fremsendt d. 6. maj 2022

5 pædagogiske handleplaner, fremsendt d. 6. maj 2022

Kvalitetsstandard for § 104 Lejre Kommune 2021

Handicappolitik Lejre Kommune, ikke dateret

## Anvendt tilsynsmetode

Tilsynet vil ske ud fra udvalgte temaer fra Socialstyrelsens kvalitetsmodel (se nedenfor)

Tilsynet resulterer i en tilsynsrapport, hvori der kan indgå anbefalinger til tilbuddet

Temaer omfattet af tilsynet:

Beskyttet beskæftigelse og/eller aktivitets- og samværstilbud

Selvstændighed og relationer

Målgruppe, metode og resultater

Sundhed og trivsel

Organisation og ledelse

Kompetencer

Fysiske rammer

Økonomi (takst)

Tilsynet er gennemført som anmeldt tilsyn med deltagelse af 1 tilsynskonsulent

Der har været foretaget interview med ledelsen heraf tilbuddets fælles leder og den daglige leder af aktivitetsstedet

Der har været foretaget interview af 2 medarbejdere

Der har været rundvisning i tilbuddet, hvor socialtilsynet har talt med borgere og medarbejdere

Der har været foretaget observationer ved rundvisning

Der har været indhentet relevant materiale, som indgår i tilsynsrapporten



## Bilag

### **Lovbekendtgørelse 2022-01-24 nr. 170 Lov om social service**

**§ 148 a.** Kommunalbestyrelsen fører generelt driftsorienteret tilsyn med egne tilbud efter denne lov, som ikke er omfattet af § 4 i lov om Socialtilsyn, og med private tilbud efter denne lov beliggende i kommunen, som ikke er omfattet af § 4 i lov om Socialtilsyn. Det driftsorienterede tilsyn omfatter tilsyn med tilbuddenes personale, bygninger og økonomi.

Stk. 2. Tilsynet efter stk. 1 omfatter dog ikke tilbud, hvor en anden kommunalbestyrelse eller et regionsråd har indgået aftale om driftsaftale med tilbuddet.

Stk. 3. Tilsynet efter stk. 1 omfatter ikke netværksplejefamilier, jf. § 66, stk. 1, nr. 4 eller egne værelser m.v. jf. § 66, stk. 1, nr. 5.

Stk. 4. Kommunalbestyrelsen kan delegere sin kompetence efter denne bestemmelse til socialtilsynet, jf. § 3, stk. 1, nr. 2, i lov om Socialtilsyn.

Stk. 5. Social- og indenrigsministeren forhold kan fastsætte nærmere regler om det driftsorienterede tilsyn.

### **Lovbekendtgørelse 2022 01-28 nr. 171 Lov om socialtilsyn**

**§ 3.** Socialtilsynet kan udbyde

1) konsulentbistand og undervisning relateret til socialtilsynets tilsynsfaglige, socialfaglige eller sundhedsfaglige viden til en kommune, en region eller et tilbud og

2) udførelse af opgaver efter delegation fra det ansvarlige regionsråd, jf. § 5, stk. 8, i lov om social service, eller fra den ansvarlige kommunalbestyrelse, jf. § 148 a, stk. 4, i lov om social service.