

2023

# Tilsynsrapport

Tilbuddets navn:

Aktivitetsstedet Søholm



## Indholdsfortegnelse

Tilbuddets stamoplysninger .....	3
Oplysninger om tilsynet.....	3
Den samlede vurdering .....	4
Anbefalinger .....	5
Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud .....	5
Selvstændighed og relationer.....	8
Målgruppe, metode og resultater .....	9
Sundhed og trivsel.....	11
Organisation og ledelse .....	14
Kompetencer .....	16
Fysiske rammer.....	18
Økonomi .....	19
Øvrige oplysninger.....	20
Datakilder .....	20

## Tilbuddets stamoplysninger

<b>Tilbuddets navn</b> Aktivitetsstedet Søholm
<b>Adresse</b> Nellikevej 48, 4060 Kirke Såby
<b>Kontaktoplysninger</b> Fællesleder på Søholm – Kirsten Bondo Afdelingsleder Aktivitetsstedet Søholm – Lasse Frederiksen Lasse@soeholm.com Tlf.: 27267993
<b>Tilbudstype</b> Aktivitets- og samværstilbud - servicelovens § 104
<b>Målgruppe</b> Borgere med udviklingshæmning, udviklingsforstyrrelse af tale og sprog, autismespektrum og anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse
<b>Alder</b> Borgere i alderen 18-67
<b>Pladsantal</b> 30 pladser

## Oplysninger om tilsynet

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

Der er foretaget et anmeldt tilsyn d. 20. juni 2023.

De fysiske rammer har været besigtiget, og der har været afholdt fokusgruppeinterview med 2 medarbejdere, 2 borgere samt fællesleder af Søholm og den daglige leder af aktivitetsstedet.

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 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 Aktivitetsstedet Søholm leverer en indsats, der er i overensstemmelse med servicelovens § 104, hvor formålet er at øge den enkeltes livskvalitet i dagligdagen med mulighed for at indgå i socialt samvær, aktiviteter og med mulighed for personlig udvikling.

Det er socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedet indgår i en hensigtsmæssig organisering med en bestyrelse, en fællesleder for bo- og aktivitetsdelen og en afdelingsleder, som 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 2023-2026.

Det er socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedet tilbyder en mangfoldighed af aktiviteter og arbejdsopgaver til borgerne indenfor forskellige håndværksmæssige og kreative opgaver, som tilrettelægges ud fra den enkelte ønsker og resurser. Borgerne har mulighed for at indgå i sociale fællesskaber og danne venskaber.

På baggrund af fremsendt materiale, oplysninger fra ledelse, medarbejdere, borgere og observationer ved tilsynet opleves borgere som trives med deres arbejdsopgaver og aktiviteter og føler sig hørt og inddraget.

Det er socialtilsynets vurdering, at aktivitetsstedets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets indsats.

Medarbejdergruppen består af medarbejdere med forskellige håndværksmæssige uddannelser samt pædagogiske medarbejdere. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne møder borgerne med en anerkendende tilgang 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. Den etiske metode og KRAP bidrager til en tydelig faglig profil, som medarbejdere forstår og anvender i praksis.

Aktivitetsstedet har med tilsynet drøftet muligheden for at udvide antallet af pladser fra 30 til 35 pladser. Dette skyldes, at aktivitetsstedet modtager henvendelser om visitering til tilbuddet.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet fagligt og i forhold til den fysiske plads har gjort sig relevante overvejelser i forhold til en pladsudvidelse og anbefaler, at tilbuddets samlede pladsantal ændres til 35 pladser.

Det er socialtilsynets vurdering, at de fysiske rammer og faciliteter fungerer i forhold til tilbuddets indsats og målgruppe, og som løbende vedligeholdes, tilpasses og udvikles, og som også tænkes ind som opgaver eller delopgaver sammen med borgerne.

## Anbefalinger

### Opfølgning af anbefalinger fra 2022

Der var ingen anbefalinger i 2022.

### Anbefalinger fra tilsynet i 2023

#### Generelt

Socialtilsynet anbefaler, at der sikres opdatering af oplysninger på Tilbudsportalen.

#### Tema - målgruppe, metode og resultater

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet får ændret målgruppe/alder på Tilbudsportalen, såfremt der fortsat er en borger visiteret til tilbuddet, som er udenfor målgruppens alder.

Tilbuddet angiver i høringsvar, at alder rettes til 85 år på Tilbudsportalen

#### Tema - økonomi

Socialtilsynet anbefaler, at der etableres en generisk transparent model for opgørelse af tillægstakster.

Tilbuddet angiver i høringsvar, at en model for særtakster undersøges.

## Beskyttet beskæftigelse og aktivitets- og samværstilbud

### Beskrivelse af tilbuddets indhold

Af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere, hjemmeside, Tilbudsportalen og observationer ved tilsynet fremgår det, at borgerne tilbydes en bred vifte af aktiviteter 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 ligeledes et kreativt værksted med fokus på håndarbejde, smykker, keramik, kunst m.m.

Derudover har borgerne mulighed for at deltage i svømning, fitness, cykel- og gåture.

Afhængig af den enkelte borgers visitation til aktivitetsstedet tilrettelægges borgerens aktivitets- og samværstilbud med udgangspunkt i ønsker om mødetider, dage og indhold.

Opgaver/aktiviteter tilrettelægges ud fra den enkeltes resurser.

Borgerne indgår i faste grupper/hold, som kører ca. 6 mdr., hvorpå der er mulighed for at skifte. En borger er som udgangspunkt tilknyttet 1 gruppe/hold, men kan også være tilknyttet 2 grupper/hold. Borgerne har mulighed for at komme med 2 ønsker en 1. prioritering og en 2. prioritering. Den daglige leder oplyser, at de er opmærksomme på, at nogle borgere har det vanskeligt ved at skulle tage stilling til valg af nye hold/grupper, hvorpå der kan være en forskellig tilgang til borgerne både for ikke at stresser de borgere, men også da borgernes valg også skal træffes efter ønske/interesse og ikke f.eks. efter, hvilken medarbejder som er tilknyttet et hold/gruppe. Er der borgere som af en eller flere grunde ikke fungerer i en gruppe, handles der løbende på dette.

Medarbejderne oplyser, at aktiviteter og arbejdsopgaver skal give mening og værdi og også udfordre den enkelte borger, hvorved medarbejderne også løbende afprøver nye tiltag.

Det fremgår af oplysninger, at der aktuelt er 5 hold/grupper heraf maskinværkstedet, et kreativt værksted, et havehold og som udgangspunkt 2 skovhold. Medarbejderne oplyser, at der primært er tale om et stort skovhold.

Der er mulighed for at etablere praktikker udenfor aktivitetstilbuddet, som f.eks. kan kombineres med en fortsat tilknytning til et hold/gruppe i aktivitetsstedet.

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 af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der løbende pågår en drøftelse af og justering af tilbud, idet borgerne skal have en interesse for de aktiviteter som tilbydes. Det fremgår endvidere af, at der i forhold til aktiviteter for borgerne er en høj grad af brugerstyring. Er der f.eks. en større efterspørgsel på et hold og/eller nye aktiviteter forsøger ledelse og medarbejdere at imødekomme dette, dog under forudsætning af, at det også skal kunne fungere med medarbejderressourcerne. Aktiviteter justeres også på den enkelte hold/grupper afhængig af borgersammensætningen.

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.

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. Nogle grupper har en maddag til frokost, hvor de selv tilbereder mad f.eks. over bål.

Det fremgår endvidere, at der også kan foregå projekter/aktiviteter på tværs af grupper/hold.

En medarbejder fortæller om den daglige struktur på haveholdet. Der er en opmærksomhed på, at ambitionsniveauet ikke skal sættes for højt, idet borgernes dage også kan være forskellig. Indholdet af den daglige struktur er som udgangspunkt med en morgensamling, gennemgå arbejdsopgaver, fodre geder, se nyheder og tale om disse, motionsopgaver og aktiviteter i haven. Nyheder og motion er både i forhold til at komme i bedre form, men også at få talt om, hvad der sker i verden udenfor Søholm, og hvad der fylder for borgerne.

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

Medarbejderne oplyser endvidere, at der er fokus på at kunne imødekomme den enkelte borgers identitetsfølelse, idet det for nogle borgere er vigtigt med arbejdsopgaverne og for andre det sociale.

Medarbejderne forsøger 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.

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 relationsarbejdet mellem borgerne også væsentlig for at kunne lære at 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.

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 udvikle 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 kompetenceforløb 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.

Den daglige leder og medarbejdere bekræfter, at der fortsat arbejdes med kompetenceforløb - og beviser. Der er som sådan ikke en "pakke", som den enkelte borger kan dygtiggøre sig i på de enkelte hold/grupper. Men i forhold til individuelle mål og mål som er relevante for de enkelte værksteder, laves der kompetencebeviser for kendt opfyldelse af en opgave. Der kan være forskel på omfanget af kompetenceforløb og beviser på de enkelte hold/grupper. F.eks. kan der være tale om kompetencebeviser omhandlende anvendelse af f.eks. motorsav og kørsel af traktor. Ved spørgsmål til medarbejderne om der også kan være et kompetenceforløb/bevis f.eks. koblet til et mål omhandlende mødestabilitet, brænde ler eller kløve brænde oplyser medarbejderne, at dette ikke er tilfældet.

Konkrete kompetenceforløb med beviser kan også etableres, hvis det giver mening. En borger fortæller, at han har erhvervet sig et diplom i forhold til at køre traktor og fodring af geder. Den daglige leder oplyser, at det ikke er alle borgere, som ønsker kompetencebeviser, hvilket respekteres.

Ved rundvisning opleves en god stemning blandt medarbejdere og borgere.

De adspurgte borgerne bekræfter, at der aktuelt er 5 hold/grupper. De udtrykker tilfredshed med de faste grupper, da dette giver forudsigelighed, og de bekræfter mulighed for at skifte hold/gruppe. En borger fortæller, at han gerne ville prøve noget nyt og skiftede til det kreative hold/gruppe, hvor en anden borger ønskede at blive på skovholdet.

De adspurgte borgere giver udtryk for, at de trives med deres opgaver og er dygtige til at beskrive deres opgaver. Opgaverne giver mening og værdi, og borgerne forstår formålet med det de laver og kan se et færdigt resultat.

En af borgerne nævner, at en af de bedste ting er at kunne veksle mellem opgaver også i forhold til vejret og at kunne bruge sig selv fysisk.

Borgerne udtrykker, at de oplever en god stemning, man hjælper hinanden ligesom medarbejderne også hjælper, hvis man har brug for det.

### **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.

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 og musikfest, hvor andre aktivitetssteder og bosteder kan deltage.

Borgerne deltager ligeledes i aktiviteter udenfor aktivitetsstedet.

### **Andet**

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.

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

### **Temavurdering**

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 deltagelse i aktivitets- og samværstilbuddet.

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 prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

## **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.

De adspurgte borgere beskriver på fin vis, hvad de har lært opgaver i tilbuddet, og at der også etableres venskaber mellem borgerne.

Med udgangspunkt i fremsendte pædagogiske handleplaner ses der generelt at være fokus på borgernes sociale relationer og selvstændighed.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at deres praksis også omhandler at støtte og vejlede borgerne i samvær med andre og for nogle borgere at støtte dem i f.eks. konflikthåndtering og at etablere venskaber.

Tilbuddet beskriver, 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.

Aktivitetstilbuddet borgere har mulighed for at deltage i sommerfest, brugerferie, musikfest og julemarked, som afholdes for hele Søholm både bodel og aktivitetsstedet.

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

### **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.

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



## Målgruppe, metode og resultater

### Oplysninger om tilbuddets målgruppe

Der er aktuelt visiteret 28 borgere til tilbuddet heraf 1 borger på 70 % takst og 5 borgere med ekstra støttetakst.

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

Ved tilsynet i 2022 fremgik oplysninger om, at en borger var fyldt 68 år. På Tilbudsportalen er angivet en alder på 18-67 år. Tilbuddet bør overveje at justere alderen på Tilbudsportalen, såfremt borgeren fortsat er i tilbuddet.

Den daglige leder oplyser endvidere, at der ved visitation til tilbuddet vurderes, hvorvidt den enkelte borger matcher målgruppen, og om tilbuddet kan rumme og arbejde med den enkelte borger.

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

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet på Tilbudsportalen har en tydelig og afgrænset målgruppe. Tilbuddet har med tilsynet drøftet muligheden for at udvide antallet af pladser fra 30 til 35 pladser. Dette skyldes, at aktivitetsstedet modtager henvendelser om visitation til tilbuddet. Tilbuddet ønsker herved at få afklaret, hvorvidt det er muligt at udvide pladsantallet. Ledelsen og bestyrelsen har haft drøftet pladsudvidelsen (jf. bestyrelsesreferat d. 3. maj 2023) heraf den fysiske plads, indvirkning på borgerne samt medarbejderressurser og vurderer, at dette er muligt. Tilbuddets normering vil fortsat være den samme, dvs. at der forventes at blive tilført medarbejderressurser.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet fagligt og i forhold til den fysiske plads har gjort sig relevante overvejelser i forhold til en pladsudvidelse og anbefaler, at tilbuddets samlede pladsantal ændres til 35 pladser.

### Oplysninger om tilbuddets tilgange, metoder og værdigrundlag

På tilbuddets hjemmeside er af metoder angivet den etiske metode, KRAP, 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.

Derudover fremgår det af oplysninger, at der også anvendes dagsplaner, pictogrammer, eller sidemandsoplæring afhængig af den enkelte borger.

Den daglige leder har ved tilsynet i 2022 oplyst, at der er foretaget indberetninger heraf justeringer af tilgange og metoder på Tilbudsportalen.

Det er for socialtilsynet fortsat uklart, hvorvidt disse er blevet godkendt, dog kan socialtilsynet konstatere, at der ikke er overensstemmelse mellem oplysninger på Tilbudsportalen og tilbuddets hjemmeside f.eks. står KRAP, den motiverende samtale (MI), KAT-kassen og jeg-støttende samtale ikke anført på Tilbudsportalen.

Tilbuddet angiver i hørings svar, at årsagen hertil er, at bosted og aktivitetsstedet har fælles hjemmeside. Tilbuddet vil overveje, hvordan metoder og tilgange kan præciseres for henholdsvis bosted og aktivitetssted.

Ledelse og medarbejdere oplyser, at den etiske metode og KRAP er gennemgående i tilbuddets praksis, hvilket også opleves ved tilsynet og af fremsendt materiale heraf de pædagogiske handleplaner. Det er tydeligt for socialtilsynet, at der er en fælles forståelsesramme, som

løbende prioriteres at vedligeholde og udvikle, hvilket også skaber en sammenhæng med tilbuddets værdigrundlag, og også afspejler ledelse og medarbejdernes fortælling af praksis. Den daglige leder oplyser, at det løbende drøftes, hvorvidt ny viden skal inddrages.

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

Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynet fået fremsendt 4 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 og mål eventuelt øvrige mål. En enkelt status og pædagogisk handleplan anvender en beskrivelse/status af det sociale og faglige fremfor en beskrivelse af resurser og udfordringer.

Tilbuddet anvender ligeledes måltrapper og resurseblomster (elementer fra KRAP), hvoraf der er fremsendt 3 måltrapper og 2 resurseblomster.

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

Alle borgerne har en kontaktperson, hvilket ikke nødvendigvis er en medarbejder fra det hold/gruppe, 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/gruppe.

Der udarbejdes årligt en statusbeskrivelse af kontaktpersonen. Borgerne indgår i arbejdet med denne, som anvendes i forbindelse med afholdelse af de årlige status- og handleplansmøder. Den pågældende 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.

Socialtilsynet kan konstatere, at de adspurgte borgerne bekræfter kendskab og inddragelse i de pædagogiske handleplaner, og at der afholdes 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.

Den daglige leder og medarbejdere 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.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser endvidere, at der ikke nødvendigvis arbejdes med måltrapper for hvert enkelt igangværende mål, da dette også afhænger af målets indhold.

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 borgernes konkrete mål ikke drøftes på personalemøder men på et mere overordnet niveau, og at personalemøder, fyraftensmøder, daglige drøftelser, årlige temadage m.m. er med til at understøtte læring og forbedring af indsatsen.

På baggrund af fremsendte eksempler på pædagogiske handleplaner vurderer socialtilsynet, at der ses at være en forholdsvis ensartet og overskuelig struktur i de pædagogiske handleplaner med et generelt helhedsperspektiv med fokus på sundhed, sociale, personlige og faglige kompetencer og udvikling, hvor det fremgår, hvordan borgerens støttes i de enkelte mål. Der skabes et godt indblik i borgeren, borgerens aktiviteter i tilbuddet, trivsel og fremmøde. 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 er socialtilsynets vurdering, at der ikke konsekvent ses at være en sammenhæng mellem måltrappe og mål i den pædagogiske handleplan. Der ses heller ikke at være sammenhæng og/eller beskrivelse af eventuelle kompetenceforløb/bevis koblet til mål i den pædagogiske handleplan. Tilbuddet kan overveje i højere grad at indskrive/integrere dette i den pædagogiske handleplan og status.

Tilbuddet kan overveje at skabe en mere tydelig og konsekvent struktur med mål, delmål, opfølgning af eksisterende mål samt eventuelle nye mål for herved også at synliggøre borgerens udvikling.

Der henvises også til tema - kompetencer.

### **Temavurdering**

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

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

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

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

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

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

## **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 tilsynet 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 mistrivsel 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, og borgernes daglige aktiviteter ses også primært at være ude med fysiske aktiviteter.

Der er fokus på sund kost, og der serveres dagligt frokost.

Jf. eksempler på pædagogiske handleplaner ses der generelt 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 inddraget i beslutninger i aktivitetsstedet.

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.

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.

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 bostedet og aktivitetsstedet, 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.

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 medarbejdere 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.

Medarbejderne oplyser endvidere, at den faste medarbejdergruppe også er med til at skabe tryghed hos borgerne.

Tilbuddets 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, og medarbejderne er opmærksomme på borgerne og spotte forandringer i hverdagen.

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.

Den daglige leder oplyser, at der har været opfølgning af magtanvendelsesreglerne i 2022, men temaet indgår som sådan ikke i et fast årshjul i aktivitetsstedet. Socialtilsynet bemærker, at der i 2021 har været afholdt en temadag for alle medarbejderne vedr. magtanvendelsesreglerne med en ekstern konsulent.

Socialtilsynet har ved tilsynet drøftet tilbuddets praksis med medarbejdere og daglig ledelse. Socialtilsynet har ligeledes adspurgt borgere om relationen med medarbejderne og omgangstonen og oplevelsen af konflikter. Med udgangspunkt i oplysninger fremkommet ved tilsynet er det socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har fokus på forebyggelse af magtanvendelser, at der forekommer en respektfuld relation mellem medarbejdere og borgere, og at der pågår en løbende opfølgning af magtanvendelsesreglerne, også selvom temaet ikke indgår i et årshjul.

## **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.

Den daglige leder 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, hvilket også fremgår af eksempler på pædagogiske handleplaner.

## **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 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 forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

## 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.

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.

Ledelsen oplyser, at der er planlagt et ledelsesseminar i 2023.

På baggrund af udtalelser fra medarbejderne, er det socialtilsynets indtryk, at det for medarbejderne er klart, hvem der har hvilken beslutningskompetence. Det er ligeledes socialtilsynets indtryk, at medarbejderne oplever et godt samarbejde med ledelsen og oplever en stor indflydelse i tilrettelæggelsen af arbejdsopgaver og aktiviteter med borgerne.

Ledelsen oplyser, at de bl.a. har været optaget af at få sikret en opfølgning af og godkendelse fra kommunen i forhold til aktivitetsstedets fysiske rammer og faciliteter, der har været arbejdet med tilbuddets strategiplan, fokus på tilgange og metoder, fortsat sikre fastholdelse og udvikling af de eksisterende aktiviteter/tilbud til borgerne samt opfølgning af løbende igangværende eller kommende projekter i aktivitetsstedet.

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.

Der er i forbindelse med tilsynet fremsendt en ny strategiplan for aktivitetsstedet 2023-2026.

Der ses elementer som både omhandler aktivitetsstedet og det samlede Søholm.

Der er fokus følgende:

Forsat implementering af etisk metode og KRAP for ansatte medarbejdere og nye medarbejdere.

Arbejdsmiljøet.

Grønne arealer, hvor forslag fremlægges på bestyrelsesseminariet i 2023.

Branding.

De fysiske ramme med ombygning/forbedringer.

Den daglige leder oplyser, at der sparreres med bestyrelsen omkring økonomi og projekter.

Den daglige leder udarbejder hvert år en ledelsesberetning, som forelægges bestyrelsen.

Jf. fremsendt referat fra et bestyrelsesmøde i 2023 fremgår det, at der bl.a. er punkter vedr. gennemgang af den daglige drift, opfølgning af APV, regnskab jan. 2023 - marts 2023, kommende møder og seminar samt at øge pladsantallet fra 30-35 borgere.

Bestyrelsen deltager gerne i fællesarrangementer på Søholm, og det fremgår af oplysninger, at der er planlagt et bestyrelsesseminar i 2023.

### **Oplysninger om sparring og supervision 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 på internt i aktivitetsstedet men også med Søholms øvrige 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 samt personaleøgn/seminar.

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 1:1 støtte i et enkeltmandsprojekt. Borgerne indgår i aktivitetsstedets hold/grupper med de øvrige borgere.

De øvrige borgere indgår som udgangspunkt i en normering med 5 borgere og 1 medarbejder.

De adspurgte borgere oplyser, at de oplever at få den støtte og vejledning, som de har brug for.

### **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, hvilket sidst blev foretaget i 2022. Ledelsen oplyser, at APV'en er gennemgået, og der er udarbejdet en handleplan, som følges op.

Der foretages tillige en trivselsundersøgelse hvert 3. år. Det afklares, hvorvidt dette giver mening set i forhold til, at der foretages en APV.

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

## **Temavurdering**

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

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

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

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.

## **Kompetencer**

### **Oplysninger om medarbejdernes uddannelser, kompetencer og viden i forhold til tilbuddets tilgange og metoder**

Jf. oplysninger fremsendte oplysninger og oplysninger på hjemmesiden fremgår det, at medarbejdergruppen består af 1 fællesleder, 1 afdelingsleder, 5 pædagoger, 4 pædagogiske medarbejdere samt 1 administrativ medarbejder.

3 af de pædagogiske medarbejdere har i 2020 deltaget i et 3 ugers kursus som værkstedsassistent målrettet dagtilbud for voksne med udviklingshæmning. Ligeledes har 3 af de pædagogiske medarbejdere en uddannelse som snedker, automekaniker og tømrer.

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 årsværk/fuldtidsstilling og 9,4 medarbejdere/årsværk i budgettet.

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

Det er socialtilsynets vurdering, at sammensætningen af medarbejderne med uddannelse og erfaring kan imødekomme opgaveløsningen i tilbuddet med både pædagogisk indsigt og viden samt forskellige håndværksuddannelser.

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 har ligeledes mulighed for f.eks. at tilegne sig viden om både det pædagogiske område med tilgange, metoder, målgruppe osv. men også i forhold til de mere fagspecifikke opgaver som f.eks. at tage et motorsavskursus, hvilket 3 af medarbejderne har gennemført, som ikke har en håndværksmæssig uddannelse.

Medarbejderne oplever, at der er mulighed for kompetenceudvikling på begge områder. Det fremgår af oplysninger, at der af kompetenceudvikling har været en fortsat opfølgning af etisk metode, KRAP samt autisme. Der har ligeledes været prioriteret en personaledag omhandlende teambuilding.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der er udvalgt en krap og etik ambassadør fra henholdsvis aktivitetsstedet og de øvrige tilbud i Søholm, som skal være med til at sikre implementering i medarbejdergruppen.



Den daglige leder oplyser, at etikken har været omhandlende et lidt nyt perspektiv set i forhold til aktivitetsstedets kerneopgave. Etisk dilemma tages fortsat op hver uge for at fastholde medarbejderne i den faglige refleksion og anvendelse af metoden.

Ledelse og medarbejdere beskriver, at 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.

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

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.

Ledelse og medarbejdere redegør for anvendelse af KRAP's måltrappe.

Medarbejderne giver udtryk for, at det giver mening med et fælles fagligt ståsted.

Det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne fremstår engagerede og fagligt reflekterende, kan redegøre for metoder og tilgange og anvendelse 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.

Der er jf. budget 2023 er afsat 132.833 kr. til kompetenceudvikling.

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

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

På baggrund af observationer ved tilsynet 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.

Det er socialtilsynets vurdering, 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. Samspejlet afspejler, at aktiviteter og arbejdsopgaver skal give værdi for borgerne, men at borgerne også skal tilegne sig en faglig forståelse.

### **Temavurdering**

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 møder borgerne med respekt for den enkeltes behov, forudsætninger og retssikkerhed.

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 har en kompetenceudviklingsplan der sikrer, at tilbuddet opdateres med de nødvendige kompetencer.

## **Fysiske rammer**

### **Oplysninger om de fysiske rammer og faciliteter**

Aktivitetsstedet Søholm er beliggende på landet, dog få km fra f.eks. Lejre.

Aktivitetsstedet tilbyder dagligt at hente og bringe borgerne på Hvalsø station.

Socialtilsynet har ved tilsynet været på rundvisning og set 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 loftsrum, som nu anvendes til motionsrum.

Medarbejderne i aktivitetsstedet har en tilhørende pavillon, som medarbejderne anvender til mødeaktiviteter.

På området er der dyrehold, køkken/urtehave 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, stier og shelterplads. De forskellige grupper afholder også ofte arrangementer med hygge og mad over bål.

Borgernes aktiviteter kan herved enten foregå på matriklen eller i området, men er stadig overskueligt i forhold til at gå til og fra forskellige aktiviteter uden kørsel.

Det er socialtilsynet vurdering, at der er tænkt over de fysiske rammers og faciliteters anvendelse både ud og inde, og det fremstår tydeligt, hvilke aktiviteter der foregår de forskellige steder.

Der opleves løbende at blive justeret med nye tiltag, anvendelse, istandsættelse m.m. for fortsat at optimere de fysiske rammers anvendelse og arbejdsmiljø for borgere og medarbejdere.

Borgerne inddrages i de forskellige projekter, hvilket kan være små og store. Der ses nye og færdige projekter og igangværende projekter, som borgerne og medarbejdere er sammen om at etablere f.eks. bygning af terrasse, sø-projekt og et kommende orangeri.

De fysiske rammer og faciliteter indgår i tilbuddets strategiplan 2023-2026 med bl.a. grønne arealer og de fysiske rammer med ombygninger/forbedringer.

På matriklen er ligeledes placeret en spisesal og køkken, bostedets lejligheder samt en administrationsbygning.

Ledelsen oplyser, at der siden tilsynet i 2022 er blevet etableret en ny pavillon på matriklen til ledelsen heraf fællesleder af Søholm samt bostedslederne. Den daglige leder af aktivitetsstedet er fortsat fysisk placeret i aktivitetsstedets medarbejder/mødepavillon for herved at være tættere på medarbejdere og borgere.

Ledelsen oplyser endvidere, at der arbejdes med at få udarbejdet og sikret en oversigt med registreringer af- og opførelse af alle byggerier i aktivitetsstedet for at sikre en opfølgning af alle godkendelser. Der er indsendt materiale til kommunen og ansøgt, men der er oplyst om en lang sagsbehandlingstid. Opgaven har vist sig at være mere kompleks end først antaget efter et besøg fra en byggesagkyndig. Aktivitetsstedet har efterfølgende besluttet at udlicitere opgaven til et eksternt firma. Det er en opgave som fortsat pågår.

### **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 tilsynet er der aktiviteter flere steder på området både inde og ude.

### **Andet**

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

Handicaptilgængeligheden i tilbuddet er begrænset.

### **Temavurdering**

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

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

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

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

## **Økonomi**

### **Oplysninger om tilbuddets takstberegning**

Der er 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, giver dette ikke umiddelbart anledning til væsentlige bemærkninger.

Taksten ses at være fremskrevet med PL.

I forhold til tillægstakster, ses der ikke at foreligge en konkret beregningsmodel, men at tillæggene er et udtryk for en konkret forhandling. Det bør overvejes, om ikke det er hensigtsmæssigt, at der foreligger en konkret model for tillægstakster, således at der er samme grad af transparens på tillægstaksterne, særligt under hensyn til, at de ikke kan betragtes som værende uvæsentlige.

Socialtilsynet har ikke efterprøvet oplysningerne i øvrigt.

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

Der er herudover ikke fundet anledning til yderligere bemærkninger.

Socialtilsynet bemærker, at seneste årsrapport på Tilbudsportalen er fra 2018.

Tilbuddet angiver i høringsvar, at årsrapporter fjernes på Tilbudsportalen, da det er frivilligt på Tilbudsportalen.

### **Temavurdering**

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har et gennemskueligt budget og takstberegning.

Socialtilsynet vurderer, at fremsendte takstberegning i rimeligt omfang lever op til den gældende bekendtgørelse.

## **Øvrige oplysninger**

### **Øvrige tilsyn**

Der forventes tilsyn fra Arbejdstilsynet i 2023. Der har været brandtilsyn samt økologitilsyn.

### **Klagesager**

Tilbuddet har ikke modtaget klager.

## **Datakilder**

Tilbuddets hjemmeside

Tilbudsportalen

Tilsynsrapport 2022

Budget, fremsendt d. 13/6-2023

Takstberegning, fremsendt d. 13/6-2023

Korrespondance vedr. takstberegning, d. 27/6-2023

Referat fra bestyrelsesmøde d. 3. maj 2023, fremsendt d. 26/6-2023

Uddybning af diplomer/kompetencebeviser, fremsendt d. 26/6-2023

Strategiplan 2023-2026, fremsendt d. 20/6-2023

Måltrapper og resurseblomster borgere, fremsendt d. 13/6-2023

Status og pædagogiske handleplaner, fremsendt d. 13/6-2023

Referat fra aktivmøde maj 2023, fremsendt d. 13/6-2023

Referat fra aktivmøde april 2023, fremsendt d. 13/6-2023

Tirsdagsdilemma, fremsendt d. 13/6-2023

Høringsvar, fremsendt d. 28/8-2023