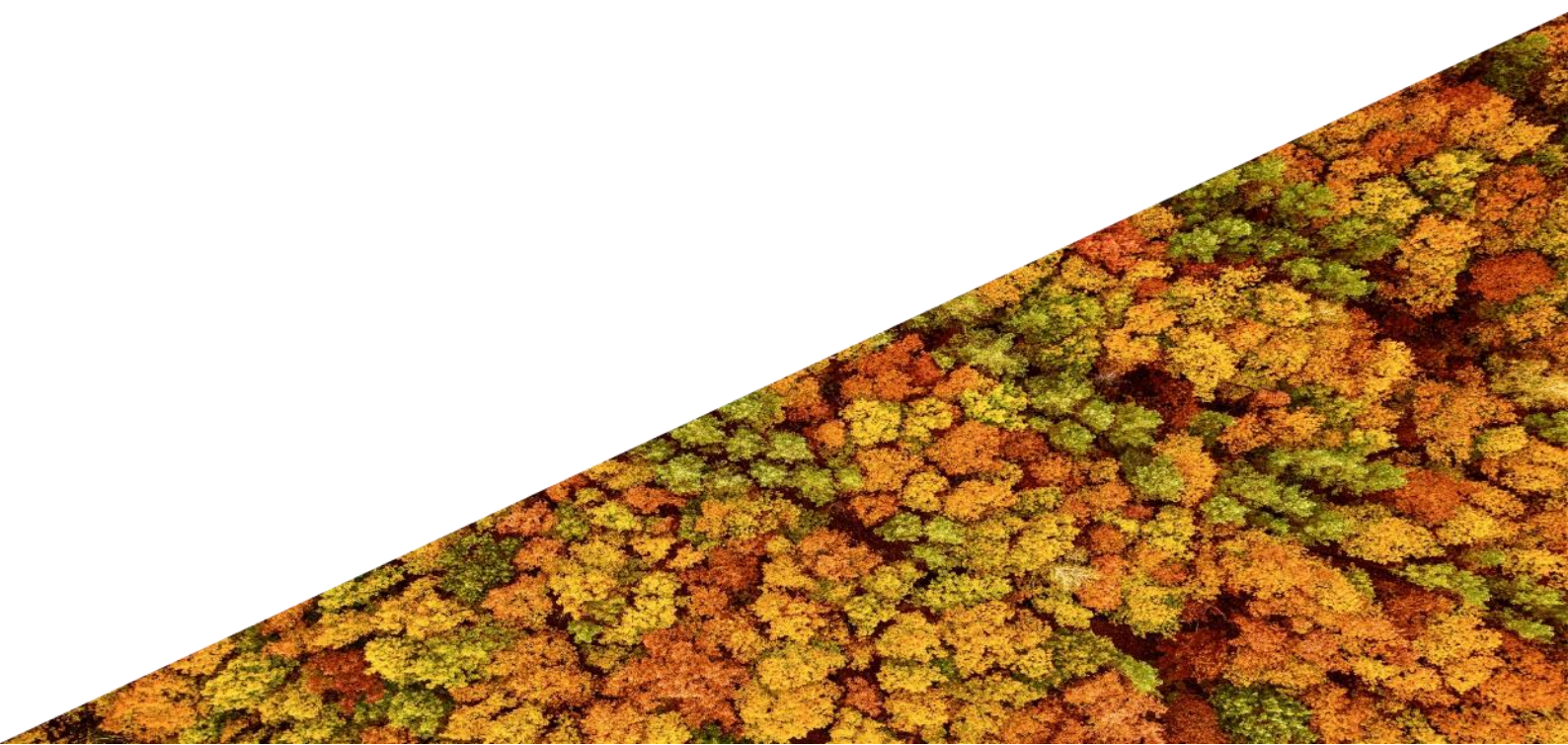




# Tilsynsrapport

April 2025



# Forord

---

## Afrapportering af et u-anmeldt tilsyn foretaget af Socialtilsyn Øst

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.

Ved juridisk og økonomisk sparring/opfølgning henvises til egen kommune.

Rapportens første sider indeholder en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om tilbuddet.

De næste siders indhold omhandler dataindsamling via interviews, observationer og individuelle undersøgelser. Sidst i rapporten er der en vurderingsoversigt.

Temaerne vurderes ud fra de indsamlede data og øvrige undersøgelser, og scores efter skalaen 1-3, hvor 3 er højst. Vurderingerne indeholder en tekst, som begrundet scorene.

Vi bedømmer den generelle kvalitet på tilbud omfattet af den kontrakt, som er indgået mellem Lejre Kommune og Socialtilsyn Øst.

Med venlig hilsen

Susan Christensen

Tilsynskonsulent

Tlf.: 72 36 29 99

E-mail: susac@holb.dk

## Indhold

<b>1</b>	<b>STAMOPLYSNINGER .....</b>	<b>1</b>
1.2	FAKTA OM TILSYNET .....	1
<b>2</b>	<b>TILSYNSRESULTAT .....</b>	<b>3</b>
2.2	SAMLET VURDERING AF KVALITETEN .....	3
2.3	SCORE .....	3
2.4	UDVIKLINGSPUNKTER .....	4
<b>3</b>	<b>VURDERING AF TEMAER .....</b>	<b>4</b>

**4 VURDERINGSSKEMA.....19**

# 1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilbuddet (Tilbudsportalen)	
<b>Tilbuddets navn:</b>	Aktivitetsstedet Søholm
<b>Tilbuddets adresser:</b>	Nelligevej 48, 4060 Kirke Såby
<b>Tilbuddets leder:</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>Tilbuddets målgrupper på Tilbudsportalen:</b>	Borgere med udviklingshæmning, udviklingsforstyrrelse af tale og sprog, autismespektrum og anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse
<b>Alder på Tilbudsportalen:</b>	Borgere i alderen 18-85
<b>Pladsantal:</b>	35 pladser

## 1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger	
<b>Tilsynsførende:</b>	Tilsynskonsulent: Susan M. Christensen Økonomisk konsulent: Sine Reitz
<b>Tilsynsbesøg og besøgstype:</b>	Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.  Der har været afholdt uanmeldt tilsynsbesøg d 25. april 2025. 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.
<b>Rapport sendt i faktuel høring:</b>	28.maj 2025

<p><b>Endelig rapport:</b></p> <p>13.6.2025</p>
<p><b>Interviewkilder:</b></p> <p>Borgere Medarbejdere Afdelingsleder</p>
<p><b>Dokumentkilder:</b></p> <p>Tilbudsportalen Tilsynsrapport 2024 og 2023 Budget Takstberegning Budget, takst Status og pædagogiske handleplaner på to borgere Søholms Personalehåndbog Søholms arbejdsmiljømappe Søholms Beredskabsmappe Sygefraværstatistik Personalegennemstrømning Oversigt over medarbejdere Oversigt over indskrevne borgere Magtanvendelse Procedure ved uhensigtsmæssig adfærd Strategi- og kompetenceplan Aktivitetsstedet 2023-2026</p>
<p><b>Observationskilder:</b></p> <p>Borgere Medarbejdere Ledelse</p>
<p><b>Oplysninger om klager:</b></p> <p>Der er ikke modtaget klager</p>
<p><b>Oplysninger om øvrige tilsyn:</b></p> <p>Der har været besøg af Arbejdstilsynet i forbindelse med byggeri</p>

## 2 Tilsynsresultat

### 2.2 Samlet vurdering af kvaliteten

Socialtilsynet har foretaget et uanmeldt tilsynsbesøg på Aktivitetsstedet Søholm d. 25. april 2025. Tilbuddet er godkendt efter Servicelovens § 104. Tilbuddet er godkendt af Lejre Kommune og fremgår på Tilbudsportalen

Udgangspunktet for tilsynsbesøget har været det socialfaglige fokus med afsæt i kvalitetsmodellen jf. lov om social service, dog tilrettet dette tilsyn. Socialtilsynet har endvidere foretaget en økonomisk vurdering.

Det er socialtilsynets vurdering, at Aktivitetsstedet Søholm leverer en indsats, som har den fornødne kvalitet.

Vi vurderer hertil at:

Tilbuddet i høj grad arbejder fagligt kompetent, idet tilbuddets indsats i høj grad medvirker til trivsel hos borgerne og resulterer i vedligeholdelse af kompetencer og/eller udvikling hos målgruppen.

Tilbuddet i høj grad har organiseret sig hensigtsmæssigt i forhold til at skabe en gennemgående kvalitet og sammenhæng mellem samværs- og beskæftigelsestilbud og botilbud til gavn for borgerne.

Tilbuddet i høj grad har en ansvarlig og kompetent ledelse og bestyrelse, der har relevant fokus på tilbuddets strategiske, faglige, administrative samt økonomiske drift og udvikling.

Tilbuddets ledelse i høj grad formår at skabe et robust fagmiljø, der understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen.

Tilbuddets medarbejdere i høj grad har de nødvendige faglige, personlige og relationelle kompetencer samt at tilbuddets ledelse i høj grad relevant understøtter løbende kompetenceudvikling.

Tilbuddets målgruppe i høj grad er veldefineret samt at metoder og tilgange er relevante og i høj grad forankrede i praksis.

Tilbuddets fysiske rammer i høj grad er velholdte og velegnede til målgruppen.

### 2.3 Score

Figuren giver overblik over socialtilsynets kvalitetsvurdering. Resultatet af kvalitetsbedømmelsen er i figuren illustreret med en farvet linje. Jo længere ude linjen befinder sig i figuren, desto højere er temaerne vurderet til at være opfyldt inden for det enkelte tema.



## 2.4 Udviklingspunkter

### Opfølgning af udviklingspunkter fra tilsynet 2024

#### Tema – økonomi

Socialtilsynet anbefalede i 2023, at der etableres en generisk transparent model for opgørelse af tillægstakster.

*Tilsyn 2025: Tilbuddet angav ved tilsyn 2024, at en model for særtakster er under udvikling. Det fremgår af budgettet for 2025, at der er forskellige støtteniveauer til de enkelte borgere. Det fremgår ikke hvordan de enkelte takstniveauer er beregnet, hvilket mindsker gennemsigtigheden. Anbefalingen fastholdes,*

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet justerer indberetninger på Tilbudsportalen under normering med fordeling af pædagogiske medhjælpere og specialpædagogisk arbejde og omsorg.

*Tilsyn 2025: Anbefalingen fastholdes*

## 3 Vurdering af temaer

### Aktiviteter, beskæftigelse og samvær

Score: **3**

#### Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfuld beskæftigelse og/eller aktiviteter for borgerne.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse.
- Borgernes aktivitets- og samværstilbud i høj grad er tilpasset den enkelte borger med dage/tider og indhold.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer borgernes inklusion med det omgivende samfund.

#### Beskrivelse af tilbuddets indhold:

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, borgere, hjemmeside, Tilbudsportalen og observationer ved tilsynet, 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 kreativt værksted med fokus på egne og fælles oplevelser, cykelhold, træ- og metalarbejde, maling/tegning mm.

Ferieture til både ind- og udland tilbydes en gang årligt med tilskud fra Søholm. Derudover har borgerne mulighed for at deltage i 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 ønsker og resurser.

Grupperne i tilbuddet er opdelt i maskinværksted, et kreativt værksted, en samværsgruppe og 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. Ved tilsynet oplyser leder, at der er indgået et samarbejde med Lejre Kommune omkring at servicere og reparere dagplejemødrenes barnevogne og ladcykler.

Ift. grupper og gruppeskift oplyser medarbejdere og ledelse, at der pågår løbende drøftelser og observationer vedrørende borgernes trivsel med udgangspunkt i det medarbejderne ser omkring borgerens udvikling. Indimellem kan et skift være ud fra et valg, som medarbejderne tager, fordi borger ikke udvikler sig. Dette ses fx når borgeren ikke møder stabilt op eller ikke har lyst til aktivitet ved fremmøde. Ændring af gruppe kan eks. starte ud med blot at være besøgsdage, sådan at borgeren får prøvet gruppen af inden et endeligt skift.

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

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, 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 medarbejderressurserne.

En stor del af tilbuddets arbejdsopgaver/aktiviteter foregår hovedsageligt udenfor, medmindre 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.

Medarbejderne oplyser, at relationsarbejdet og samværet med borgere er vigtigt og i mindre grad, hvor meget man når – der er fokus på processen fremfor resultatet. Dagene tilrettelægges også altid ud fra den enkelte borgers dagsform.

Det oplyses 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 og samværet.

Man forsøger uanset gruppe/hold at bidrage til at borgerne oplever at have en arbejdsidentitet. Det sker bl.a. gennem den måde, der tales om opgaverne på, strukturen for dagen etc.

Nogle dage giver bedre mulighed for at prøve ting af med borgerne/udfordre dem, hvilket også kan bidrage med positive oplevelser og i dette er der opmærksomhed på, at udfordringen skal tilpasses den enkelte borger, sådan at borger oplever succes.

Medarbejderne oplyser, at når der tilbydes forskellige aktiviteter, er det også for at afdække borgernes faglige kompetencer ift. anvendelse af forskellige værktøjer. Samtidig kan gentagelse af læringsforløb være nødvendigt, idet der kan gå lang tid mellem, at en borger bruger en given maskine.

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

Socialtilsynet kan konstatere, at dette afspejler sig i 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.

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. Der laves kompetencebeviser i forhold til individuelle mål og mål som er relevante for de enkelte værksteder, og laves for 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 kørsel af traktor.

Konkrete kompetenceforløb med beviser kan også etableres, hvis det giver mening. Krea-holdet har tidligere kørt en periode med kompetencebeviser for omelet-tilberedning og pt er man i gang med andre retter.

Medarbejderne oplyser, at det ikke er alle borgere, som ønsker kompetencebeviser, hvilket respekteres.

Ved rundvisning opleves en god stemning blandt medarbejdere og borgere. Flere borgere var netop på vej på cykeltur, da socialtilsynet aflagde uanmeldt tilsyn. En anden borger fremviste malerier og kunst, som er udført i samarbejde med den nærliggende kirke omkring symboler i kirken. En tredje borger var i gang med at tjekke oliestanden i tilbuddets bil.

Stemningen i tilbuddet var god og de borgere socialtilsynet talte med, var alle meget tilfredse med deres aktivitets – og samværstilbud. Der blev generelt udtrykt stor glæde ved personalet.

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

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

#### **Tilbuddets fokus på inklusion:**

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

Borgerne får herved mulighed for at få nye erfaringer i en anden kontekst end samværs- og aktivitetstilbuddet, ligesom praktikerne i høj grad understøtter oplevelsen af at have en arbejdsidentitet.

Den daglige leder oplever et lokalsamfund, som bakker op om aktivitetsstedet og er positive ift. samarbejde. Aktivitetsstedet afholder også et årligt julearrangement, hvor borgere i lokalsamfundet kan deltage samt musikfest, hvor andre aktivitetssteder og bosteder kan deltage.

Borgerne deltager ligeledes i aktiviteter udenfor aktivitetsstedet, som fx svømmehal, Krea-holdet tager på Genbrug, der afleveres juletræ til børnehaven mm.

For at være visiteret til aktivitetsstedet er det ikke en forudsætning, at borgeren bor på Søholm. Flere borgere bor således eksternt Søholm og kender hinanden fra andre sammenhænge.

Aktivitetsstedet har tilbud mandag til torsdag fra kl. 8-15 og fredag fra kl. 8-13. Der er sommerferielukket i to uger.

## Selvstændighed og relationer

**Score: 3**

### Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad tilbyder indsatser, der understøtter borgernes sociale kompetencer og selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på borgernes selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deres relationer og sociale kompetencer.
- Borgerne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

### Tilbuddets arbejde med selvstændighed:

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere og borgere, at aktivitetsstedet arbejder for at skabe optimale muligheder for, at borgerne kan opnå en højere grad af selvstændighed.

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

Medarbejderne oplyser, at de bruger Den etiske model ift. dette samt at man gør sig mange overvejelser om, hvordan borgernes selvstændighed kan udvikles og understøttes. Man bruger også elementer fra Krap i dette – eks. Måltrappen, hvor man gør sig overvejelser omkring, om man skal man blive på trinnet eller gå op af eller ned ad trappen.

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.

Med udgangspunkt i fremsendte pædagogiske statusplaner ses der generelt at være fokus på borgernes selvstændighed.

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.

Aktivitetstilbuddets borgere har mulighed for at deltage i sommerfest, brugerferie, musikfest og julemarked, som afholdes for hele Søholm både bodel og aktivitetsstedet og daglig leder oplyser, at borgerne inddrages i planlægningen og forberedelsen af de årlige arrangementer.

**Tilbuddets arbejde med sociale relationer:**

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder, medarbejdere samt af indsendt materiale, at aktivitetsstedet arbejder fokuseret med, at borgerne kan indgå i sociale relationer.

Medarbejdere og daglig leder oplyser, at praksis i høj grad omhandler at støtte og vejlede borgerne i samvær med andre og for nogle borgere at støtte dem i f.eks. konflikthåndtering samt at etablere venskaber.

Medarbejderne oplyser, at de på borgernes præmisser støtter borgerne i deres sociale relationer. Eks. kan en borger, der har en-til-en- støtte nænsomt trækkes med over i en gruppe og arbejde parallelt her. Man har også øje for udfordringerne og støtter og udfordrer med respekt for borgerens grænser.

Videre etablerer man mindre fællesskaber i de store fællesskaber, eksempelvis ved at understøtte, at borgerne har arbejdsopgaver sammen, hvor de kan hjælpe hinanden i udførelsen. Samtidig italesætter man og medierer de følelser, der kan opstå, sådan at man støtter borgerne i fx at forstå hinandens grænser.

Aktivitetstilbuddets borgere har mulighed for at deltage i sommerfest, brugerferie, musikfest og julemarked, som afholdes for hele Søholm både bo-del og aktivitetsstedet. Her etableres samarbejder og relationer på tværs, eks. under idrætsdagen.

Videre er der en årlig ferie, hvor en del borgere udtrykker specifikke ønsker om at bo sammen.

Man er behjælpelig med at etablere, at borgerne kan besøge hinanden i fritiden, hvis de ønsker det. Med udgangspunkt i fremsendte pædagogiske statusplaner ses der generelt at være fokus på borgernes sociale relationer og deres behov herfor.

**Målgrupper og dokumentation**

**Score: 3**

**Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.
- Tilbuddet i høj grad støtter borgerne i deltagelse i at identificere relevante og opnåelige mål.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.
- Tilbuddet i høj grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med borgernes mål.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med resultatdokumentation på borgerniveau.

**Tilbuddets målgrupper:**

Tilbuddet er godkendt til 35 pladser Servicelovens § 104. Tilbuddets aldersgruppe er 18 - 85 år. Af Tilbudsportalen fremgår det, at tilbuddet henvender sig til borgere med:

Udviklingshæmning  
Anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse  
Autismespektrum  
Udviklingsforstyrrelse af tale og sprog

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

Den daglige leder oplyser endvidere, at det ved visitation til tilbuddet vurderes, hvorvidt den enkelte borger matcher målgruppen, samt om tilbuddet kan rumme og arbejde med den enkelte borger. Det oplyses af medarbejderne, at en potentiel ny borger kan komme i praktik og prøve holdene af, hvor man får set hinanden an. Her har medarbejderne mulighed for at komme med input og blive hørt ift. visitation.

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.

#### **Tilbuddets arbejde med dokumentation heraf mål og opfølgning:**

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder og medarbejdere, at tilbuddet har en fast skabelon, som anvendes til udarbejdelse af status og pædagogisk handleplan. Socialtilsynet har i forbindelse med tilsynet fået fremsendt to statusskemaer. Heri indgår en forudsætningsbeskrivelse af borgeren, resurser, udfordringer, udvikling/status og mål samt eventuelt øvrige mål.

Tilbuddet anvender ligeledes måltrapper og resurseblomster (elementer fra KRAP).

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. Ikke alle borgere opleves at have interesse i at opstille mål, men man forsøger altid at møde dem med forslag til mål, der opleves meningsfulde af borgeren. Dette fordrer tryghed i relationen, hvilket herved er vigtig i samarbejdet med borgeren.

Borgeren inddrages løbende i opfølgning og evaluering af mål og måltrappe. Evaluering foregår løbende - også afhængigt af om det er kort – eller langsigtede mål.

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.

## **Sundhed og trivsel**

**Score: 3**

### **Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer at:

- Borgerne i høj grad trives i tilbuddet.
- Tilbuddet i høj grad understøtter borgernes selv- og medbestemmelse.
- Tilbuddet i høj grad har fokus på sundhedsfremmende elementer.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

### **Borgernes trivsel:**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder og medarbejderne, at borgerne overordnede trives i tilbuddet og også giver udtryk for det. Borgerne, som socialtilsynet talte med, oplyste, at de er tilfredse med at være i tilbuddet. Det fremgår, at borgerne sætter pris på venskaberne i tilbuddet, ture, arbejdsopgaver men også i høj grad medarbejderne. Socialtilsynet oplever en god stemning

mellem borgerne og mellem borgerne og medarbejderne. Der ses omsorgsfulde relationer, ligesom humor også er væsentligt, hvilket medarbejderne bekræfter.

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, og kendskabet til borgerne, som understøtter aflæsningen af borgerne, deres reaktionsmønstre og deres humor.

Ved mistrivsel kan nogle borgere selv opsøge en medarbejder og sige, at vedkommende har brug for hjælp. Andre borgere er ikke selv opsøgende, hvorfor medarbejderen selv skal være opmærksom 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. ved kontakt til borgerens bosted.

Manglende trivsel kan ses ved, at borgeren eks. trækker sig, mangler humor, har slukket mimik, mangler energi og motivation og indimellem også ved manglende fremmøde. Man handler på det gennem dialog med borgeren og drøftelser i personalegruppen. Løsninger kan være, at borgeren skifter gruppe eller besøger andre hold, ligesom der også er sat VISO forløb i gang.

Ved skift af hold/gruppe, ved en medarbejders ferie, sygdom etc.. sikrer medarbejderne vidensdeling bl.a. ved at tilbuddet ikke er større end at alle medarbejdere kender alle borgere. Normeringen betyder endvidere, at medarbejderne vil observere, hvis en borger mistrives og sikrer, at tegn på mistrivsel ikke bliver overset.

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

Jf. eksempler på pædagogiske statusplaner ses der generelt at være et fokus på borgerens trivsel, og hvordan denne fortsat understøttes.

#### **Tilbuddets arbejde med borgernes selv- og medbestemmelse:**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere og borgere, 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 – med deltagelse af 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.

Det oplyses af medarbejder, at der afholdes Brugerrådsmøder, hvilket borgerne gerne deltager i. Brugerrådet består af et demokratisk valgt lille team, som er så deltagende, som de kognitivt kan og som støttes af medarbejderne. Der skrives referatet af møderne og der foreligger dagsorden. Medlemmerne kan tildeles mandat til særlige opgaver – eks at drøfte specifikke ønsker eller andet med tilbuddets overordnede leder.

Medarbejderne giver eksempler på, hvordan de kobler tilbuddets faglige tilgange og metoder til borgernes selv- og medbestemmelse – herunder hvordan den etiske metode og principperne herom benyttes i løbende faglige refleksioner og drøftelser i medarbejdergruppen.

**Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:**

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, 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. samt at der arbejdes med borgernes fysiske sundhed gennem fokus på mere motion og en sundere kost. Dette kan bl.a. være fysiske aktiviteter såvel ude som inde med cykelture, fitness, svømning, ligesom borgernes daglige aktiviteter også ses primært at være udendørs med fysiske aktiviteter.

Der er indrettet fitnessrum i tilbuddet, ligesom der er boldbane, trehjulet cykler og side-by-side-cykler. Ved det uanmeldte tilsyn var en gruppe netop på vej ud på tur på disse cykler. Skovholdet kan godt tage på længere ture, ligesom man kan tage ud på ture i kuperet terræn, hvor balancen trænes ekstra. Videre laves der bålmed med grøntsager mm.

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

**Tilbuddets viden om forebyggelse, håndtering og opfølgning af magtanvendelser:**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der generelt ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet. Der har dog været et tilfælde af magtanvendelse siden sidste tilsyn, som er indberettet til borgers kommune samt pårørende.

Tilbuddet har en procedure for registrering og dokumentering af magtanvendelser. 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.

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, som virker forebyggende.

Tilbuddets praksis beskrives ved, at konflikter og magtanvendelser forebygges ved bl.a. skift af medarbejder i visse situationer, hvilket kan begrænse konflikter, de fysiske områder og plads udnyttes og anvendes, hvor borgeren eller medarbejderen kan trække sig, krav tilpasses den enkelte borger, der udvises rummelighed, og medarbejderne er opmærksomme på borgerne og på at spotte forandringer i hverdagen. Samtidig oplyser daglig leder, at man er opmærksom på, om en borger ændrer adfærd sådan, at belastningsgraden bliver for tung til, at tilbuddet kan rumme borgeren.

Medarbejderne oplyser, at man drøfter gråzoner og usynlig magt og benytter den "Ethiske metode" hertil, hvilket opleves meget givtigt, henset til at medarbejdergruppen er med blandet faglig baggrund. Daglig leder og medarbejder oplyser, at der har været afholdt temadag om magtanvendelse.

Det er 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.

**Tilbuddets viden om forebyggelse, håndtering og opfølgning af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd:**

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder, 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. Tilbuddet har udarbejdet en arbejdsmiljømappe en og personalehåndbog, hvor procedurer er beskrevet. Videre er udarbejdet konkret procedure ift. borger med risiko for udadreagerende adfærd.

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

Medarbejdere oplyser, at det sker, at der er episoder og at de altid registreres.

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 mellem borgerne og at vejlede borgerne til en mere hensigtsmæssig adfærd/strategi, hvilket også fremgår af eksempler i pædagogiske handleplaner. Medarbejderne oplyser, at ved konfliktnedtrapping benyttes luftforandring, at gå sig en tur, at man trækker sig og/eller skifter personale.

Socialtilsynet bedømmer derfor, at tilbuddets medarbejdere har de fornødne redskaber til konfliktnedtrapping, ligesom at en skarp visitation også har betydning for omfanget af voldsomme episoder – herunder også en opmærksomhed på om en indskrevet borger med tiden får andre behov end det tilbuddet kan honorere.

## Organisation og ledelse

Score: 3

### Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har fokus på tilbuddenes strategiske udvikling.
- Tilbuddets ledelse i høj grad prioriterer supervision for ledelse og medarbejdere.
- Tilbuddets ledelse i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har en normering, som kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.
- Tilbuddet har en hensigtsmæssig anvendelse af ikkefastansatte medarbejdere.

### Ledelsens kompetencer:

Det fremgår af oplysninger fra tidligere fremsendt CV for både fællesleder og daglig leder af aktivitetsstedet, at ledelsen har relevante kompetencer.

Den daglige leder af aktivitetsstedet har været ansat igennem flere år.

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.

### Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder, at ledelsen bl.a. har haft fokus på fortsat uddannelse af medarbejdere – herunder fokus på tilgange og metoder, fortsat at 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.

Af fremsendt strategiplan for aktivitetsstedet 2023-2026, ses der elementer, der både omhandler aktivitetsstedet og det samlede Søholm.

Der er fokus på følgende:

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

Arbejds miljøet.

Grønne arealer

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.

Bestyrelsen deltager gerne i fællesarrangementer på Søholm

Ledelsen oplyser, at hele blikket for bestyrelsen ind på Søholm er, at alt skal komme borgere og medarbejdere til gode og derfor er der i de senere år lavet mange ændringer af eks. de fysiske rammer. Der er kommet lys på stien og en bredere sti, indkøb af pavillon, handicap toiletter, renoveret aktivitetsdelen, facader, dør isolering, indvendige gulve og vægge. Maskinværkstedet er blevet opvarmet, og der er indrettet motionsrum.

Siden tilsynet i 2024 er der kommet nyt tag på bygninger.

Det oplyses, at der afholdes fem bestyrelsesdage om året. Herudover et seminar og et driftsmøde med formanden. Der er ledelsesberetning til hvert møde.

#### **Supervision og sparring for ledelse og medarbejdere:**

Det fremgår af oplysninger fra den daglige leder og medarbejdere, at der er en mødestruktur med forskellige mødefora internt for aktivitetsstedet men også med Søholms øvrige tilbud.

Medarbejder oplyser, at de igen modtager ekstern supervision. Supervisionen omhandler især kollegial supervision, sparring og feedback. Herudover kan medarbejderne få individuel supervision ved behov.

Der afholdes morgenmøde hver dag. Morgenmødet tirsdag indeholder Tirsdagsdilemmaet, hvor aktuelle problemstillinger drøftes ud fra tilbuddets etiske metode.

Videre er der Aktivmøde – personalemøde den sidste torsdag i hver måned i to timer for alle ansatte.

Herudover er det et antal fælles temadage i løbet af året.

Indimellem kan der være andre teammøder, som er efter behov og hvis teamet oplever, at noget bør drøftes.

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 to teamledere i bodelen.

Ledelsen oplyser, at der er mulighed for ledessupervision.

#### **Tilbuddets normering:**

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder og medarbejdere, at der opleves en normering, der kan imødekomme borgernes behov.

Det fremgår af oplysninger, at enkelte borgere er i aktivitetsstedet med 1:1 støtte. Borgerne indgår i aktivitetsstedets hold/grupper med de øvrige borgere, så vidt det er muligt.

De øvrige borgere indgår som udgangspunkt i en normering med 5 borgere og 1 medarbejder. Udfordringen kan være ifølge medarbejdere, at der kan være større søgning på nogle hold fremfor andre, hvor der her er en opgave i at sikre hensigtsmæssig normering.

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

Tilbuddet benytter ikke-fastansatte medarbejdere, og ledelsen oplyser, at det meste fravær dækkes af ikke-fastansatte. På morgenmøde planlægges dagen – herunder om der er fraværende borgere og medarbejdere, og om man kan dække hinanden ind.

Tilbuddet har et fast vikarkorps, som starter op med en til to følvagter og altid med støtte i starten. Tilbuddet har en introduktionsmappe for vikarer og nye medarbejdere. Der er forventning om at man orienterer sig i den i starten af sin ansættelse.

#### **Personalegennemstrømning og sygefravær:**

Der er ikke oplysninger ved tilsynet, der indikerer et højt fravær eller en høj grad af gennemstrømning.

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 to arbejdsmiljørepræsentanter med fokus på fysisk og psykisk trivsel i arbejdet.

Tilbuddet har udarbejdet et introduktionsprogram for alle medarbejdere. Der tilbydes årlige MUS-samtaler.

Der udarbejdes APV hver 3. år. Der er udarbejdet APV i 2025, som er fulgt op med temadag og heraf handleplan og der evalueres løbende om planen holder. Tilbuddet har fået ny AMR siden tilsynet i 2024.

Ledelsen oplyser, at der er fokus på et godt arbejdsmiljø bl.a. ved at bidrage med en god stemning, relevante og meningsfulde arbejdsopgaver, fokus på trivsel, kompetenceudvikling, synlig ledelse og kommunikation – også med afsæt i det etiske fundament. Ledelsen oplyser, at det ikke er en udfordring at tiltrække gode kompetente ansøgere og at man modtager mange uopfordret ansøgninger. Daglig leder oplyser, at der generelt er en god stemning.

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.

## **Kompetencer**

**Score: 3**

### **Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets medarbejdere i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad anvender relevante faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets medarbejdere i høj grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets tilgange og metoder i høj grad er forankret i praksis.

- Tilbuddets medarbejdere i høj grad sikres vedligeholdelse og udvikling af kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad har en kompetenceudviklingsplan.

### **Medarbejdernes uddannelse og kompetencer:**

Det fremgår af fremsendte oplysninger samt af oplysninger på hjemmesiden at medarbejdergruppen består af en fællesleder, en afdelingsleder, seks pædagoger, seks pædagogiske medarbejdere/håndværksuddannede, samt en administrativ medarbejder. Der kan i perioder været tilknyttet pædagogstuderende.

Flere pædagogiske medarbejdere har tidligere deltaget i et 3 ugers kursus som værkstedsassistent målrettet dagtilbud for voksne med udviklingshæmning. Ligeledes har flere af de pædagogiske medarbejdere en uddannelse som snedker, automekaniker, tømrer eller landmand.

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 med forskellige relevante håndværksuddannelser.

Den daglige leder og medarbejder 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 eller 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.

Medarbejderne oplever, at der er mulighed for kompetenceudvikling på begge områder.

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.

### **Medarbejdernes viden om tilgange og metoder:**

Det fremgår af oplysninger af udtalelser fra daglig leder, medarbejdere og borgere samt af observationer ved tilsynet, at borgerne fremstår glade og trygge ved medarbejderne. Socialtilsynet oplever en god stemning mellem medarbejdere og borgere, hvor der også er plads til humor og et kram.

Der er tale om en stabil medarbejdergruppe, hvor der ses at være en lav personalegennemstrømning, hvilket bedømmes til at have betydning for relationsarbejdet og borgernes oplevelse af forudsigelighed og tryghed i hverdagen i tilbuddet.

Den daglige leder og medarbejderne omtaler borgerne respektfuldt.

Den daglige leder og medarbejderne oplyser, at der er KRAP- og etik ambassadører fra henholdsvis aktivitetsstedet og det øvrige Søholm, som skal være med til at sikre, at metoderne benyttes aktivt i medarbejdergruppen.

Etisk dilemma tages fortsat op hver uge for at fastholde medarbejderne i den faglige refleksion og anvendelse af metoden. Medarbejdere og ledelse oplyser, at drøftelserne efter et tirsdags-dilemma kan munde ud i aftale om prøvehandling for en periode, hvorefter man evaluerer på hvorvidt prøve-handlingen skal være af mere permanent karakter.

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.

KRAP bruges dagligt i den pædagogiske praksis og knytter an til tankerne omkring mestring, kompetenceudvikling og færdighedstræning som vigtige parametre.

KRAP's relationscirkel og resurseblomst anvendes ikke systematisk i forhold til alle borgere, men efter behov. Ledelse og medarbejdere redegør for anvendelse af KRAP's måltrappe.

Medarbejderne giver udtryk for, at det giver mening med et fælles fagligt ståsted og at metoder og tilgange giver mening og benyttes i det daglige arbejde. Medarbejderne fortæller, at de oplever, at ledelsen er gode til at omsætte teori til praksis.

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.

Medarbejderne oplyser, at man kan få kurser, såfremt man ønsker dette og at man bliver spurgt ind til ønsker ved MUS.

Der er pixi bøger om tilgange og metoder - så man eks. som vikar kan få grundlæggende information om tilbuddets metoder og tilgange.

#### **Tilbuddets prioritering af kompetenceudvikling:**

Det fremgår af oplysninger fra daglig leder og medarbejdere, at tilbuddet har en kompetenceudviklingsplan. For 2025 er det planlagt, at flere medarbejdere skal på KRAP - kursus, ligesom nogle medarbejdere har deltaget i KRAP-temadage.

Dilemma-forløb køres fortsat løbende ugentligt og på personalemøder i hele medarbejdergruppen.

Ledelsen har ved sidste tilsyn oplyst, at de fortsat oplever, at det giver god mening og giver bedst fagligt fundament, at fortsætte i samme spor med metoder og tilgange. Det har taget tid at få det godt implementeret. Der er ressourcepersoner i KRAP, men nye medarbejdere skal også have uddannelsen.

Der har også været flere temadage om autisme for alle. Man henter det ind, der er nødvendigt til kerneopgaven, som eksempelvis har været motorsavskursus, værkstedskursus, og sanseintegrationkursus.

## **Fysiske rammer**

**Score: 3**

### **Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer at:

- De fysiske rammer i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats.
- De fysiske rammer i høj grad er velegnede til målgrupperne.
- Borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.
- Tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnede til målgrupperne.

### **Borgernes trivsel i de fysiske rammer:**

Det fremgår af oplysninger fra observationer ved rundvisning, udtalelser fra borgere, medarbejdere og den daglige leder, at borgerne trives i de fysiske rammer. Rammerne giver gode muligheder for at kunne gå til og fra fællesskabet.

Borgerne bevæger sig hjemmevant rundt på området.

Ved tilsynet er der aktiviteter flere steder på området både inde og ude. En gruppe er på vej på cykeltur – både på to-hjulede og tre-hjulede.

### **Tilbuddets 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. På området er der et lille dyrehold, køkken/urtehøve med drivhus samt en tilhørende bål- og shelterplads.

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

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 orangeri.

Pt. er man i gang med at etablere cykelværksted.

### **Andet:**

Socialtilsynet bemærker, at det er pågældende kommune, der skal vurdere, om de bygningsmæssige rammer kan anvendes og er godkendt til formålet. Det fremgår af oplysninger, at de fysiske rammer er godkendt til formålet.

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

Handicaptilgængeligheden i tilbuddet er begrænset

**Økonomi****Score: 3****Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i middel grad har en gennemskuelig takstberegning.
- Socialtilsynet vurderer, at der er rimelig sammenhæng mellem budget 2025 og takstberegningen for 2025.

**Oplysninger om økonomi:**

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget for 2025.

Den ordinære takst pr. dag er i 2025 er fremskrevet med 1,039 %. Det fremgår af budgettet at der er forskellige støtteniveauer til de enkelte borgere, hvorfor taksten pr. mdr. er fra 19.975 kr. (ordinær takst) til 40.340 kr. Det fremgår ikke hvordan de enkelte takstniveauer er beregnet, hvilket mindsker gennemsigtigheden.

Det forventet overskud i budget 2025 er 149.534 kr. svarende til 1,61 %, og socialtilsynets vurdering er at der den nødvendige sammenhæng mellem forventede indtægter og omkostninger.

## 4 Vurderingsskema

Socialtilsynene anvender følgende bedømmelsesskala:

Score	Forklaring	Bemærkninger
<b>Score 3:</b> I høj grad opfyldt	Udtømmende opfyldelse	<b>Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er ingen mangler i opfyldelsen</li> <li>• Temaet er opfyldt i forhold til alle borgere</li> <li>• Alle elementer i temaet er opfyldt</li> <li>• Tilsynet har ingen bemærkninger til opfyldelsen</li> </ul>
<b>Score 2:</b> I middel grad opfyldt	Delvis opfyldelse	<b>Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er enkelte mangler i opfyldelsen</li> <li>• Temaet er opfyldt i forhold til en del af borgerne</li> <li>• En del elementer i temaet er opfyldt</li> <li>• Tilsynet har nogle bemærkninger til opfyldelsen</li> </ul>
<b>Score 1:</b> I lav grad opfyldt	Meget mangelfuld opfyldelse	<b>Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der er omfattende mangler i opfyldelsen</li> <li>• Temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne</li> </ul>

## **Socialtilsyn Øst – Tilkøb**

Vores opgave er at sikre, at sociale tilbud har den nødvendige kvalitet socialfagligt og pædagogisk.

Vi fører tilsyn som tilkøb. Et tilsyn fra os er altid uvildigt og systematisk, og udføres af fagligt kompetente konsulenter. Afhængigt af opgavens indhold, inddrages medarbejdere med lang og bred praksiserfaring fra det sociale område. Vi er fleksible og har stort kendskab til målgrupperne på det sociale område. Der er kort fra kontakt til opgaveudførelse. I vores tilsyn tager vi udgangspunkt i kvalitetsmodellen, der i forhold til opgaven tilpasses lokale og faglige behov.

### **Lovgivning**

**LBK nr. 155 af 11/02/2025 om lov om social service, § 148a.**

**LBK nr. 236 af 25/02/2025 om lov om socialtilsyn, § 3.**