



# Tilsynsrapport

Danhostel Faxe Vandrehjem

24. april 2024



# Forord

---

## Afrapportering af et 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.

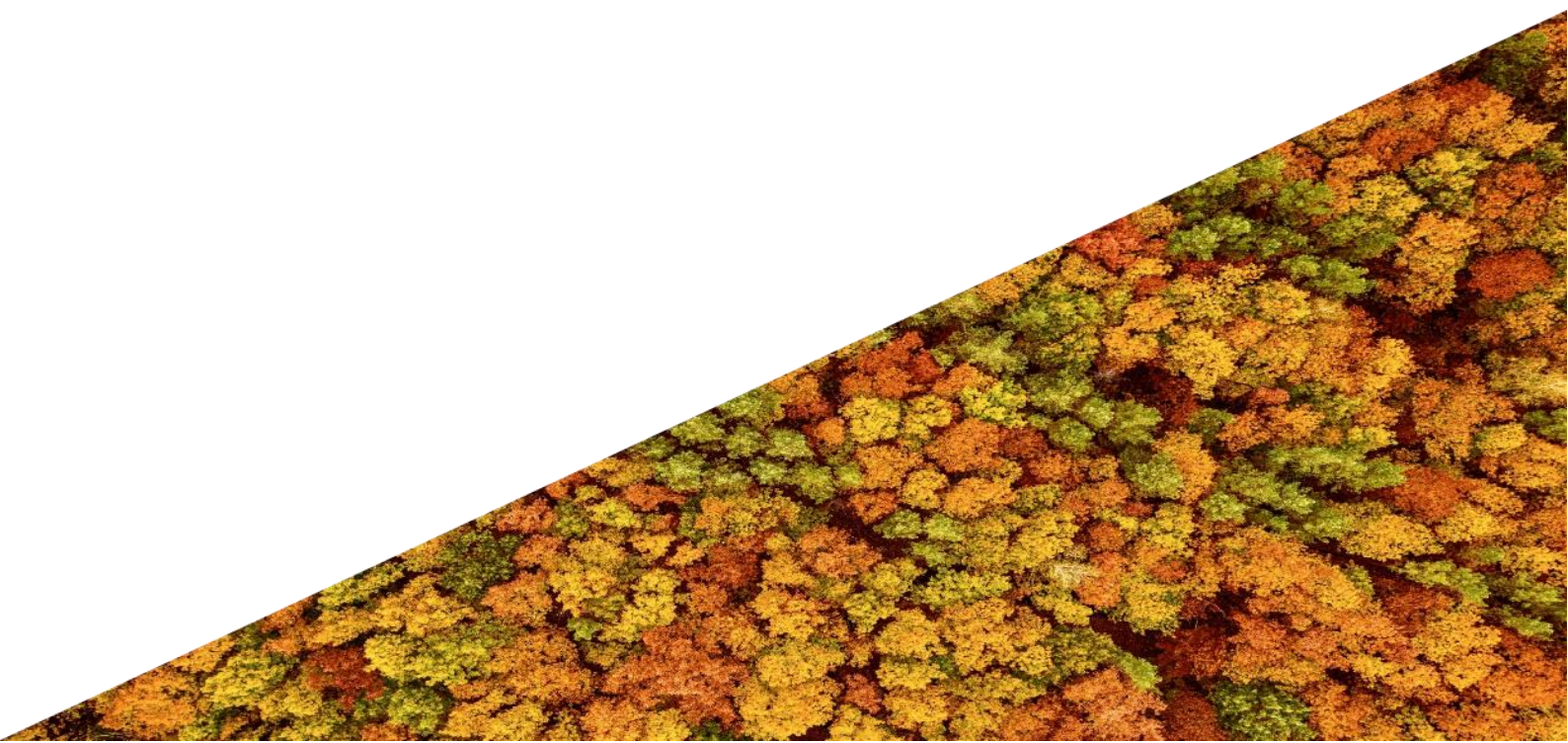
De næste siders indhold omhandler dataindsamling via interviews, observationer og individuelle undersøgelser. Sidst i rapporten er der en vurderingsoversigt.

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

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

Med venlig hilsen

Susan Mia 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>5</b>
<b>4</b>	<b>VURDERINGSSKEMA .....</b>	<b>19</b>

# 1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilsynet	
<b>Tilbuddets navn:</b>	Fonden Danhostel Faxe Vandrerhjem
<b>Tilbuddets adresse:</b>	Østervej 4, 4640 Faxe
<b>Tilbuddets leder:</b>	<b>Morten Romme Christoffersen,</b> <b>Tlf.:20 89 94 22</b> moro@faxevandrerhjem.dk
<b>Tilbudstype:</b>	Serviceovens §§ 104 og 103
<b>Tilbuddets målgruppe:</b>	Udviklingshæmning Hjerneskade, erhvervet Anden intellektuel/kognitiv forstyrrelse Synsnedsættelse Mobilitetsnedsættelse Autismespektrum Hjerneskade, medfødt Opmærksomhedsforstyrrelse Anden fysisk funktionsnedsættelse
<b>Alder:</b>	18-99 år
<b>Pladsantal:</b>	<b>20 pladser § 103</b> 5 pladser § 104

## 1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger	
<b>Tilsynsførende:</b>	Tilsynskonsulent: Susan Mia Christensen

Økonomisk konsulent: Sine Reitz
<p><b>Tilsynsbesøg og besøgstype:</b></p> <p>Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.</p> <p>De fysiske rammer på Faxe Vandrehjem er besigtiget.</p>
<p><b>Rapport sendt i faktisk høring:</b></p> <p>07.06.2024</p>
<p><b>Endelig rapport:</b></p> <p>24.06.2024</p>
<p><b>Interviewkilder:</b></p> <p>Borgere/medarbejdere</p> <p>Personale</p> <p>Leder</p>
<p><b>Dokumentkilder:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oversigt over antallet af borgere i hh. § 103 og § 104</li> <li>• Medarbejderoversigt</li> <li>• Procedure for magtanvendelse</li> <li>• Procedure for vold, overgreb, grænseoverskridende adfærd</li> <li>• Oplysninger om antallet af eventuelle magtanvendelser og vold eller trusler mod medarbejdere eller mellem borgere</li> <li>• Pædagogiske handleplaner med mål, opfølgning og status på tre borgere.</li> <li>• Kompetenceudviklingsplan</li> <li>• Takstberegning, takstblad og budget</li> <li>• Opfølgning fra leder</li> </ul>
<p><b>Observationskilder:</b></p> <p>Borgere/medarbejdere</p> <p>Personale</p> <p>Leder</p>
<p><b>Oplysninger om klager:</b></p> <p>Ingen klager</p>

## 2 Tilsynsresultat

### 2.2 Samlet vurdering af kvaliteten

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

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

Det er socialtilsynets vurdering, at der i høj grad ses et læringsmiljø, som understøtter borgernes udvikling af personlige, sociale og faglige kompetencer, som de også kan anvende i andre kontekster. I det hverdagen også kan bringe uforudsigelige situationer, lærer borgerne også at håndtere og indgå i det, men hvor der også gives den nødvendige støtte og vejledning.

Den enkelte borgers indhold i beskyttet beskæftigelse eller aktivitets- og samværstilbud tilrettelægges i samarbejde med den enkelte med dage, tider og arbejdsopgaver/aktiviteter.

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

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

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

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

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

### 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 2023

#### Tema – målgruppe, metode og resultater

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

*Det ses ved tilsynet 2024, at der i indsatsplanerne er mål, delmål samt metode-angivelse.*

#### Tema – organisation og ledelse

Socialtilsynet anbefaler, at tilbuddet udarbejder en kompetenceudviklingsplan.

*Det ses ved tilsynet 2024, at der er en fælles kompetenceudviklingsplan.*

#### Tema - kompetencer

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

*Det ses ved tilsynet 2024, at tilbuddet har tilrettet og indsendt oplysninger til Tilbudsportalen i forhold til faggrupper.*

#### Tema – økonomi

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

*Det ses ved tilsynet 2024, at der er differentieret takster for § 103 og § 104.*

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

Det ses ved tilsynet 2024, at tilbuddet i høj grad har en gennemskuelig takstberegning.

## 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 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 og/eller beskyttet beskæftigelse 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:

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

##### Håndværk/pedel/serviceområdet

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

##### Selskabs/tjenerområdet

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

##### Køkkenområdet

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

##### Cafedrift

Cafedrift med betjening af kunder ved kassen, lave kaffe, servere, betjening af isbod, vaske op og fylde varer op. Værelses- og lokaleservice Rengøring af værelser, mødelokaler, badeværelser/toiletter, vaske af sengetøj, pakke linned, stryge, støvsuge m.v. Kontor/reception Betjene telefon samt andre lettere administrative opgaver.

##### Turistopgaver

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



## Kreativt værksted

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

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

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

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

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

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

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

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

Der er faste daglige arbejdsopgaver, men afhængig af mødeaktivitet, overnattende gæster m.m. kan der her være variation i opgaverne.

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

De adspurgte borgere fortæller og viser, at de bl.a. lærer opgaverne ved sidemandsoplæring, hvilket både kan ske gennem andre borgere eller gennem en medarbejder. Der anvendes i nogen grad arbejdsmapper, hvor der er beskrivelser/billeder af de forskellige arbejdsopgaver, hvilket overordnet fungerer godt, og som de føler sig trygge ved. De adspurgte borgere bekræfter, at de selv har valgt deres opgaver. Borgerne kan på fin vis redegøre for deres arbejdsopgaver og giver udtryk for, at de godt kan lide, at der er forskellige arbejdsopgaver, hvorpå de herved kan prøve andre arbejdsopgaver, dog virker det kendte mest trygt.

Det er socialtilsynets indtryk, at strukturen for opgaverne fungerer for borgerne, og at der er prioriteret tid og plads til, at borgerne kan arbejde i deres eget tempo, holde pauser, være sammen

med kollegaer, og følge med i, hvad der foregår rundt omkring på vandrerhjemmet. Løsningen af opgaverne er som udgangspunkt ikke afhængig af borgernes indsats.

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

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

Både medarbejdere og borgere anvender arbejdstøj.

Socialtilsynet kan på baggrund af oplysninger om de forskellige arbejdsopgaver og ved observationer konstatere, at der er mange forskellige arbejdsområder med opgaver og delopgaver, som skaber et læringsmiljø for borgerne, som giver mening og værdi, og som kan tilpasses medarbejdernes funktionsniveau og i høj grad også kan anvendes af borgerne udenfor vandrerhjemmet. Ligeledes opleves gentagelse af opgaver med sidemandsoplæring og arbejdsmapper at bidrage til, at borgerne føler sig trygge og sikre i deres arbejdsopgaver, men også bidrager til at udvikle borgernes selvstændighed og udvikling af kompetencer med konkrete arbejdsopgaver, som lykkedes og herved bidrager til at styrke den enkeltes selv værd uanset opgavens omfang.

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

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

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

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

Det fremgår, at borgerne i tilbuddet har kundekontakt på forskellige måder i løbet af dagen. Det gælder alt fra modtagelse af gæster i receptionen og betjening cafeen til at udføre forskellige serviceopgaver omkring vandrehjemmets gæster.

#### **Løn for borgerne i § 103:**

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

### **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:**

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

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

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

Personalet oplyser, at der arbejdes med sidemandsoplæring og motiverende samtaler, som der kan være mange af i løbet af en dag og som ofte motiverer borgeren til at gå videre med dagens opgaver.

Andre borgere trives med at udføre deres arbejdsopgaver på egen hånd. På den måde arbejdes der ud fra en individuel vurdering og ud fra den enkeltes dagsform.

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

Tilbuddet arbejder med at borgerne, når de møder ind, sætter en smiley-magnet på deres billede, som skal afspejle det aktuelle humør, og som viser dagsformen. Dette medvirker også til at give et fingerpeg på, hvor meget personalet skal støtte op den pågældende dag.

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

#### **Tilbuddets arbejde med sociale relationer:**

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

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

De adspurgte borgere udtaler, at der er dannet venskaber, og at de bekymrer sig om hinanden. Enkelte er også blevet kæresten og her oplyser personalet, at der kan være støtte-opgave ift. kæreste-relationer.

Tilbuddet prioriterer løbende at afholde sociale arrangementer for borgere og medarbejdere, hvilket de adspurgte borgere udtrykker stor glæde ved. Det oplyses endvidere, at borgerne også selv arrangerer fælles arrangementer. Personalet oplyser, at deres indtryk er, at det sociale ligger som et dna i huset og altid er et fokus. Borgerne spiser sammen og sidder på kryds og tværs. Det pædagogiske middags-måltid trækker borgerne sammen.

Videre er der årlige ture, Bakken, festival, motionsdag, julefrokost og biografture. Det opleves, at give fællesskaber og fælles historier. Man har også afholdt Tirsdagstam-tam hvor der blev holdt frokost for borgerne og personalet servicerede.

I hverdagen dyrker man samarbejdet, at man hjælper hinanden og har opgaver sammen.

For nogen borgere kan der opstå relationer og bånd, som hvis de var i familie. Videre kan det for nogen borgere være svært, at der er lukkedage og ferier.

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

Personalet oplyser, at de i nogen tilfælde er de nærmeste pårørende for borgerne.

### Målgruppe og dokumentation

Score: 3

#### Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer, at:

- tilbuddets i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.
- tilbuddet i høj støtter borgerne i deltagelse i at identificere relevante og opnåelige mål.
- tilbuddet i middel 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.

#### Tilbuddets målgruppe:

Der er i alt 20 borgere visiteret til tilbuddet og det svarer til 18 fuldtidspladser, da enkelte er på halv tid. To borgere er visiteret til aktivitets- og samværstilbud og de øvrige borgere er borgere i beskyttet beskæftigelse. Ved sommerferien vil man være oppe på 22 borgere og målet er, at komme op på 25 borgere.

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

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

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

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at flere af borgerne bliver ældre og ikke kan varetage samme opgaver som tidligere. Der pågår herved en drøftelse af, hvordan medarbejderne fortsat kan have fokus på borgerens arbejdsopgaver, deres formåen og trivsel, således at den enkelte borger også indgår i arbejdsopgaver, som vedkommende er i stand til at løse.

Enkelte borger har brug for meget støtte.

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

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der tilrettelægges et individuelt forløb for borgerne ud fra neuropædagogiske screeninger for herved at få et billede af, hvilke dysfunktioner



og begrænsninger den enkelte borger er udfordret af. Dette danner grundlag for at tilrettelægge en målrettet og kompenserende faglig indsats, som tilpasses borgerens aktuelle funktionsniveau.

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

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

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

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

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

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

Medarbejderne oplyser, at målene laves i samarbejde med borgeren. Medarbejderne forsøger her at motivere borgerne til at indgå i egne mål ved at tale om opgaverne, tildele ansvar og komme med forslag.

Tilbuddet bruger Bosted til at dokumentere i, men der skrives ikke hver dag. Hvis noget er anderledes eller der er andet væsentligt, skrives der. Man er i gang med at skrive handleplanerne ind i Bosted sammen med borgernes mål. Det oplyses, at personalegruppen er delt op i to, hvor borgerne gennemgås en gang om mdr.

Deciderede status skrives ikke ofte, men status skrives, hvis kommune anmoder om det. Det oplyses endvidere, at man kan inviteres med til handleplansmøder på bostederne, hvor borgerens aktuelle status herved bringes ind.

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

Den pædagogiske medarbejder varetager ansvaret omkring de pædagogiske handleplaner i samarbejde med den enkelte kontaktperson for herved også at sikre en ensartethed og sparring med kontaktpersonen. Ligeledes er arbejdet med at udarbejde neuropædagogiske screeninger i gang. Medarbejderne oplever, at arbejdet med screeningerne giver en tydelighed i forhold til f.eks. hvordan en opgave/opgaver tilrettelægges.

## 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 forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.
- tilbuddet i høj har fokus på sundhedsfremmende elementer.
- tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

### **Borgernes trivsel:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Borgerne har også indflydelse på de udflugter, som tilbuddet arrangerer for medarbejder og borgere.

Borgerne, personalet og den daglige leder oplyser, at der fortsat afholdes borgermøder, hvilket afholdes ca. hver anden måned, hvor der bl.a. tales om, hvordan det går, hvordan man er sammen, informationer gives, ønsker, ture m.m. Det oplyses af personalet, at forummet også bruges af borgerne til at give hinanden anerkendelse for deres indsatser.

### **Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:**

Medarbejderne oplyser, at der generelt er et stort fokus på borgernes mentale og fysiske sundhed. Til hverdag er der sund mad og der serveres grønt til maden. Endvidere sørger køkkenet for at portionsanrette, således at portionerne er af en passende størrelse. Der har været forsøgt med fastlagte ugentlige gåture, men dette fungerede ikke, så nu er der gå-ture, når det passer ind i programmet. Der er også idrætsdag i tilbuddet.

Herudover er der et stort fokus på borgernes mentale sundhed gennem daglige snakke og støtte. Der pågår et stort relationelt arbejde.

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

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

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

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

Den daglige leder har oplyst, at tilbuddet som en del af deres årshjul vil sikre opfølgning af lovgivning, procedure, indberetning samt forebyggelse og det forventes, at der ved 4. temadag i 2024 vil være en opfølgning af magtanvendelsesreglerne m.v.

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

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

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

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

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

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

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

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

Tilbuddet har i 2019 udarbejdet en procedure/kriseplan for vold.

**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 tilbuddets strategiske udvikling.
- tilbuddet i lav grad prioriterer supervision for ledelse og medarbejdere.
- tilbuddet i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- tilbuddet i høj grad har en normering, som kan imødekomme borgernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

#### Ledelsens kompetencer:

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

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

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

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

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

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

Medarbejderne oplyser, at leder fremstår åben og tillidsvækkende – både over for dem og over for borgerne. Leder beskrives som nærværende og hjælpsom, og som en leder, der kan lave ting "på gulvet". Socialtilsynet observerede, at borgerne var helt trygge ved leder og at leder har et indgående kendskab til borgerne, hvilket bl.a. fremgik af snakke og samtaler mellem leder og borgerne.

#### Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

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

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

Daglig leder oplyser, at der er arbejdet med mere fokus og PR omkring den sociale del – derfor har tilbuddet blandt andet deltaget i messe for unge med særlige behov i Køge i februar 2024. Man har endvidere sat gang i arbejde med at synliggøre den sociale del mere via skilte på bordene og på værelserne. Der har været mere annoncering og PR omkring den del. Leder er bedt om at prioritere mere tid til opsøgende salg hos potentielle kommuner dvs. kunder til de ledige pladser samt salg af arrangementer i huset osv. I den forbindelse bruges der også lidt midler i 2024 for annoncering i radio, avis og bannere på nettet.

Videre oplyser leder, at der skal være fælles efteruddannelse for bestyrelsen i form af, at bestyrelsen afholder strategidag den 15/5, hvor firmaet Orange elevator faciliterer dagen i.f.t en strategi til at skabe vækst, flere kunder og bedre økonomi.



Endvidere afholdes der en strategidag i oktober, hvor der følges op og tages næste skridt. Her kan der også være fokus på budget og den økonomiske udvikling.

Der har naturligt være fokus på økonomi, oplyser leder, da man kom ud af 2023 med et underskud. Der er derfor afskediget to medarbejdere samt benyttet færre vikarer, samt droslet ned på åbningstider og vareudvalg i café. Der forventes dog, at der snarest skal ansættes en ny medarbejder.

Leder oplyser, at åbningstider og bestillinger til arrangementer således er gennemgået og der er sat et minimumsantal på bestillinger, sådan at arrangementerne kan løbe rundt økonomisk ift. ressourceforbrug.

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

Der afholdes personalemøder 1 gang om måneden, dog med undtagelse af juli måned på grund af sommertravlhed, ferieafvikling m.m. Der afholdes dagligt korte morgenmøder, som primært omhandler planlægning af dagen.

Den daglige leder og medarbejdere oplyser, at der er indført sparrings/interne supervisionsmøder i mindre grupper, hvilket foregår ca. 1 gang om måneden, hvor den ansatte pædagog er tovholder. Her går man borgerne igennem, kigger på mål, værkstedsfordeling, sparrer omkring observationer mm. Dette opleves givtigt, oplyser medarbejderne.

Der tilbydes ikke kontinuerlig ekstern supervision for medarbejderne. Tilbuddet angiver i deres høringsvar, at man nu har 4 mod tidligere 1-2 temadage årligt, hvor man eksempelvis kan have supervision med supervisor udefra eller have faglig sparring med kollegaer fra andre tilsvarende tilbud.

Den daglige leder oplyser endvidere, at han tidligere har modtaget supervision fra Sparringspartnerne, hvilket sluttede i foråret 2022. Han har mulighed for at genoptage supervision, hvis dette ønskes. Leder oplyser, at det er en dygtig medarbejdergruppe, der er i tilbuddet.

#### **Tilbuddets normering:**

På baggrund af oplysninger fra den daglige leder, medarbejdere, observationer ved tilsynet samt fremsendt materiale opleves en normering, som kan imødekomme borgerne i tilbuddet.

De adspurgte borgere udtaler, at de får den støtte og vejledning, som de har behov for.

Medarbejderne oplyser, at de i høj grad oplever en tilstrækkelig normering.

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

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

Leder oplyser, at 2023 har været et svært år rent bemandingsmæssigt, da der har været flere langtidssygemeldinger, som har påvirket driften. Der har derfor været interne rokeringer og ændringer samt yderligere vikarer på, specielt i sommerhalvåret. Det har samtidig været et år, der bød på tilbagegang i omsætning på ca. 20 % i forhold til året før og langt mere end forventet, så tilbuddet desværre måtte afskedige to medarbejdere. Det forventes dog, at der kan ansættes en medarbejder i løbet af 2024.

På baggrund af erfaringerne med sygefraværet i 2023 har bestyrelsen besluttet at tegne den frivillige sygdomsforsikring, hvor tilbuddet kan få refusion fra anden dag, da man oplever sig for sårbare. Denne forsikring er trådt i kraft i starten af 2024.

Det er ligeledes besluttet, at der skal laves en stramning af regler og aftaler omkring sygdom. Der skal laves en nærværs/sygepolitik for Faxe Vandrerhjem, så man får en kontinuerlig og fast opfølgning af sygefravær for at sikre en sund arbejdsplads.

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

Leder oplyser, at der fortsat er to ugentlige fælles personalespisninger for bl.a. at styrke sammenholdet.

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

### Medarbejdernes uddannelse og kompetencer:

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

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

Det fremgår af oplysninger, at alle medarbejdere nu har været på værkstedsuddannelse.

To medarbejdere har været på kreativtets messe.

En medarbejder har været på kursus i Økonomi og salg.

### Medarbejdernes viden om tilgange og metoder:

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

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

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

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

Socialtilsynet oplever, at medarbejderne har erhvervet sig et indblik i den neuropædagogiske forståelse og anvender det i praksis, hvilket også ses af indsendt indsatsmål.

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

Jf. oplysninger på Tilbudsportalen fremgår det, at der af faglige tilgange anvendes den neuropædagogiske tilgang og den anerkendende tilgang. Af metoder angives KAT-kassen og den jeg-støttende samtale.

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

Socialtilsynet vurderer, at de oplyste faglige tilgange og metoder er relevante i forhold til målgruppen. Tilbuddet skal i 2024 have en temadag omkring den neuropædagogiske tilgang af ekstern underviser med henblik på at sikre en forankring og anvendelse i praksis i hele medarbejdergruppen.

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

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

I medarbejdergruppen arbejdes der også med, at borgerne bliver bedre til at løse opgaver sammen, så de både får mulighed for at udvikle deres kompetencer sammen, men også for at anvende medarbejderressourcerne mest hensigtsmæssigt. Tilbuddets værdier og formål fremgår af fremsendte vision, hvor følgende fem værdier er beskrevet:

Stabilitet og tryghed, rummelighed, ordentlighed, humor, samarbejde.

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

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

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

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

Flere borgere og medarbejdere har gennemført generel hygiejnekursus i 2022 samt online almen fødevarehygiejnekursus 2022.

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

For 2024 er der planlagt fire temadage/efteruddannelsesdage. Første temadag i 2024 var med undervisning i neuropædagogik ved neuropsykolog John Zeuthen. Anden temadag afholdtes som ekskursion til Danhostel Sakskøbing, hvor de også er godkendt til § 103 og har borgere med i driften som i Faxe og hvor man kunne sparre og erfaringsudveksle. I efteråret skal der afholdes temadage om mål for 2025, ændringer i magtanvendelsesregler samt man skal gennemgå årshjul.

Der bliver førstehjælpskursus for alle personaler og medarbejdere i oktober 2024.

Leder mener, at en fælles efteruddannelse på sigt for alle ville give god mening, sådan at man arbejder i samme retning. Medarbejderne oplyser, at man altid kan ønske at deltage i kurser/temadage og at der bliver spurgt ind til ønsker til MU-samtaler.

Pædagogen der står for de to interne supervisioner skal have et modul på diplom i Kollegial vejledning.

## 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 velegnet til målgruppen.
- borgerne i høj grad trives i de fysiske rammer.
- tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnet til målgruppen.

### Borgernes trivsel i de fysiske rammer:

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

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

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

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

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

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

### Tilbuddets fysiske rammer og faciliteter:

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

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

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

Der er flere udearealer, som er tilknyttet vandrerhjemmet.



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

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

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

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

**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.

**Økonomi**

**Score: 3**

Tilsynet forholder sig ikke til tilbuddets driftsøkonomi dvs. budget/regnskab. Fokus i forhold til tilbuddets økonomi er udelukkende vedrørende takstberegning og om denne er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning.

**Temavurdering:**

Socialtilsynet vurderer, at:

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

**Økonomi:**

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning og budget for 2024.

Takstberegningen er opdelt i henholdsvis § 103 og § 104, hvilket sikrer gennemsigtigheden i forhold til beregningsgrundlaget for begge indsatser.

## 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 en del 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 en del 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**

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

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