



Tilsynsrapport



Tilbuddets navn:	Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret
Tilsynsbesøg:	4. november 2019
Tilsynet er gennemført af:	Socialtilsyn Hovedstaden Smallegade 1 2000 Frederiksberg
Rapporten er udarbejdet af Socialtilsyn Hovedstaden på vegne af:	Frederikssund kommune



Indholdsfortegnelse	
Læsevejledning	3
Stamoplysninger om tilbuddet	4
Resultat af tilsynet.....	5
Selvstændighed og relationer	6
Målgruppe, metoder og resultater	7
Sundhed og Trivsel	11
Organisation og ledelse	16
Kompetencer	19
Fysiske rammer	21
Materiale og interviews benyttet til vurdering af kvaliteten i tilbuddet.	23



Læsevejledning

Tilsynsrapportens indhold

Tilsynsrapporten er udarbejdet af Socialtilsyn Hovedstaden og indeholder socialtilsynets bedømmelse og vurdering af, om tilbuddet fortsat har den fornødne kvalitet og samlet set fortsat opfylder betingelserne for godkendelse

For tilbud med flere afdelinger udarbejdes der én samlet kvalitetsvurdering.

Udover en samlet vurdering af kvaliteten hos tilbuddet, indeholder tilsynsrapporten en gennemgang af kvalitetsmodellens temaer.

Følgende temaer indgår i tilsynet:

- Selvstændighed og relationer
- Målgruppe, metoder og resultater
- Sundhed og trivsel
- Organisation og ledelse
- Kompetencer
- Fysisk rammer

Hvert tema er konkretiseret i et antal kvalitetskriterier. Kriterierne er primært udtrykt som konkrete mål for indsatsen i tilbuddet. For hvert kriterium er fastlagt en eller flere kvalitetsindikatorer. Indikatorerne er tegn på, at den kvalitet, som er udtrykt i kriteriet, forekommer i praksis.

Vurderingen af tilbuddets kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering inden for rammerne af temaerne under hensyn til tilbuddets karakter og målgruppe. Bedømmelsen af indikatorer skal understøtte socialtilsynets samlede vurdering af, om tilbuddet har den fornødne kvalitet.

Bedømmelsen på indikatorniveau er angivet ud fra følgende skala:

5. i meget høj grad opfyldt.
4. i høj grad opfyldt.
3. i middel grad opfyldt.
2. i lav grad opfyldt.
1. i meget lav grad opfyldt.

Dagsorden:

- Kl. 10.00 – 10.30 Præsentation og tilretning af dagsorden
- Kl. 10.30 – 11.30 Interview med ledelsen
- Kl. 11.30 – 12.30 Rundvisning og interview af borgere
- Kl. 12.30 – 13.00 Pause
- Kl. 13.00 – 14.30 Interview med medarbejdere og indsigt i dokumentationen
- Kl. 14.30 – 14.45 Socialtilsynets opsamling
- Kl. 14.45 – 15.00 Tilbage melding

Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret er ikke en del af Socialtilsyn Hovedstadens tilsynsansvarsområde, men har fået besøg af Socialtilsyn Hovedstaden i forbindelse med tilsyn foranlediget og på vegne af Frederikssund kommune. Tilsynsrapporten danner grundlag for kommunens øvrige vurdering af kvaliteten på tilbuddet og eventuelle udviklingstiltag eller sanktioner.

Tilsynet er en bestillingsopgave fra Frederikssund Kommune, og rammerne for tilsynet er aftalt mellem Socialtilsyn Hovedstaden og Frederikssund Kommune.

I rapporten vil borgerne blive omtalt som medarbejdere, og medarbejdere vil blive betegnet som personaler under hensyn til tilbuddets daglige omtale af parterne.



Stamoplysninger om tilbuddet

Tilbuddets navn:	Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret			
Hovedadresse:	Jernbanegade 41, 3600 Frederikssund			
Driftskommune/ Hjemkommune:	Frederikssund kommune			
Tilbuddet er af kommunen godkendt til:	Lov om social service § 103			
Afdelinger	Afdeling	Adresse	Pladser	Tilbudstyper
	Parkteatret	Jernbanegade 41, 3600 Frederikssund	6-8	SEL § 103
Pladser i alt	6-8, Seks pladser med mulighed for merindskrivning op til otte pladser.			
Målgrupper	Ud fra oplysninger på Tilbudsportalen: Borgere mellem 18 – 65 år, med udviklingshæmning, medfødt hjerneskade eller erhvervet hjerneskade.			
Sidste tilsyn	Rapport af 28. juni 2019 som led i godkendelsen			



Resultat af tilsynet

Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Hovedstaden
Tilsynskonsulenter	Marianne Grube og Christina Dahl
Indebar tilsynet et fysisk besøg	Ja
Dato for tilsynsbesøg	4. november 2019

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsynet har været på et anmeldt driftsorienteret tilsyn den 4. november 2019. Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret er oprettet efter servicelovens § 103 og har 6 pladser med mulighed for udvidelse med op til 8 pladser for borgere i alderen 18-65 år med kognitive funktionsnedsættelser. Parkteatret er en socialøkonomisk virksomhed med professionel drift af teater, biograf og café i Frederikssund centrum.

Der er foretaget semistruktureret fokusgruppeinterview med ledelsen og individuelt interview med pædagogisk personale samt to medarbejdere i henholdsvis beskyttet beskæftigelse og skånejob. Borgerperspektivet er i øvrigt inddraget gennem observation under rundvisning og deltagelse i frokost. Tilsammen med fremsendt materiale og triangulering udgør dette grundlaget for tilsynet.

Socialtilsynet konkluderer på baggrund af interview med medarbejdere og ledelsen, at beskæftigelsestilbuddet har arbejdet med eller er i proces omkring de bemærkninger der blev givet som led i godkendelsen. Tilbuddet har fra sommeren 2019 fået visiteret medarbejdere til beskyttet beskæftigelse og har pt. 3 medarbejdere. Der er pr. 1.8.2019 ansat en pædagog på fuld tid. Pågældende har relevant erfaring fra arbejdet med målgruppen og efteruddannelse. Der pågår proces med implementering af elektronisk journalsystem, og er med baggrund i dette endnu ikke opsat konkrete mål. Grundet nylig opstart af flere medarbejdere er der ikke lavet opfølgning med henblik på faglig læring og forbedring af indsatsen eller resultater. Der er fra personalet fokus på at få udviklet relevant struktur for dette, samt gennem supervision at opnå sparring. I forhold til procedure omkring magtanvendelser og kriseberedskab er personale og ledelse i proces omkring udvikling af dette. De har beskrevet de pædagogiske metoder, og er i proces med at få tilføjet i procedurerne om indberetning og faglige læring.

Det konkluderes tillige, at personalet anvender relevante tilgange og metoder, og ledelsen afløser ved behov og har viden omkring de enkelte visiterede medarbejders behov. Medarbejderne ses at trives og det observeres at de bliver hørt, mødes respektfuldt og anerkendende. Medarbejderne beskriver personalet som søde og imødekommende. Medarbejderne beskriver også, at der både tages individuelle hensyn samt er formaliseret inddragelse gennem personalemøder og daglige morgenmøder omkring dagens opgaver. Der er ud fra formålet om at være en socialøkonomisk virksomhed fokus på både den mentale og fysiske sundhed og gives fx mulighed for pause med gåtur og der er planer om afvikling af aktiviteter i det omgivende samfund.

Tillige konkluderes, at de fysiske rammer er indrettet efter virksomhedens formål som teater, biograf og café, men kan forekomme mindre tilgængelige for fysisk handicappede. Der pågår proces omkring handicaptilgængelighed på flere områder i virksomheden.

Særligt fokus i tilsynet

Hele kvalitetsmodellen og de af Frederikssund kommune givne bemærkninger ved godkendelsen.

De af Frederikssund kommune særlige fokusområder er desuden:

Personale/Medarbejdertrivsel

Organisering af det daglige arbejde

Aktiviteter, hvordan tilpasse og udvikles de, så det matcher borgernes behov.

Opmærksomhedspunkter



	Temavurdering
	Selvstændighed og relationer <i>Et centralt mål med den sociale indsats er at understøtte, at borgerne i så høj grad som muligt indgår i sociale relationer og lever et selvstændigt liv i overensstemmelse med egne ønsker og behov.</i> <i>Et væsentligt led heri er, at tilbuddet medvirker til, at borgerne sikres mulighed for personlig udvikling og aktiv deltagelse i sociale aktiviteter og netværk. Det er vigtigt, at tilbuddet medvirker til, at borgerne opnår de kompetencer, som dette kræver, og opnår færdigheder, der kan lette den daglige tilværelse, forbedre borgernes livskvalitet og fremme de enkelte borgers mulighed for så vidt muligt at kunne klare sig selv.</i> <i>Det er væsentligt, at tilbuddets indsats og aktiviteter er rettet imod disse mål, og at det afspejles i tilbuddets åbenhed mod samt involvering i og af det omkringliggende lokal- og civilsamfund.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i sit formål om at drive en biograf, teater og café naturligt har en åbenhed mod at involvere det omgivende lokalsamfund. Voksne fællesskaber, børnehaver og skoler fra lokalområdet bringes ind i tilbuddet gennem forskellige arrangementer, som medarbejderne servicere på forskellig vis. Ligesom medarbejderne, på sigt gennem virksomhedsbesøg og arrangementer for den samlede personalegruppe, vil indgå i sociale relationer på tværs af personalegruppen.	
Gennemsnitlig vurdering	5

Udviklingspunkter

Kriterium 02	<i>Tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og opnå selvstændighed</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet styrker borgerne kompetencer til at indgå i sociale relationer. Medarbejderne udfører opgaver som led i driften af biograf og teater, og støttes i at indgå i sociale relationer omkring konkrete opgaver i driften samt på sigt i konkrete arrangementer for medarbejdergruppen i det omgivende samfund, fx ved virksomhedsbesøg eller sociale arrangementer.	

Indikator 02.b	<i>Borgerne indgår i sociale aktiviteter i det omgivende samfund</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 02.b	
Det vægter, at det som led i godkendelsen er angivet i tilsynsrapporten, at "Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret danner rammen om et arbejdsfællesskab med kolleger, hvor idéen er, at også sociale relationer kan udfolde sig samtidig med, at biografen, teatret og caféen er en ramme for kulturelle fællesskaber og relationer til det omgivende samfund. Herunder oplyser Parkteatret, at borgerne i beskæftigelsestilbuddet også vil møde børn og unge fra byens skoler og fra teatrets frivilligkorps "Parkteatrets venner". Leder fortæller om tiltag med tirsdagsklubben som er byen filmklub, børnehaven i bio, skoler i bio og derudover er der vandregroupe som kommer forbi og spiser frokost. Desuden har de pr. 2021 opnået status som egnsteater, hvilket vil betyde en øget personalegruppe der skal serviceres. Tillige vægter, at leder oplyser, at det på personalemødet er aftalt, at de skal holde en julefrokost. Leder nævner desuden deltagelse i Frederikssund kommunes idrætsdag og at nogle kommer i klubben. Personale fortæller, at de overvejer, at de en gang imellem skal ud og lave aktiviteter fx virksomhedsbesøg eller sociale arrangementer. På baggrund af ovenstående og særligt den høje grad af involvering i det omgivende lokalsamfund som inviteres ind til arrangementer, bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	



	Temavurdering
	Målgruppe, metoder og resultater <i>Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metoder medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne.</i> <i>Det er derfor væsentligt, at tilbuddet kan redegøre for dets målsætning, målgruppe(r) og metoder. Herunder er det vigtigt, at tilbuddet kan redegøre for, hvordan og i hvilken grad de valgte metoder bidrager til opnåelse af de konkrete mål, som tilbuddet i samarbejde med borgerne sætter for de enkelte borgers udvikling og trivsel. De konkrete mål skal ses i sammenhæng med de mål, der er opstillet fra de anbringende eller visiterende kommuner.</i> <i>Endvidere er det afgørende for kvaliteten, at tilbuddet arbejder med resultatdokumentation og kan sandsynliggøre, at deres indsats opnår en forventet og positiv effekt.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet arbejder efter en hensigt om, at medarbejderne får en oplevelse af, at arbejdet der udføres værdsættes og er til reel nytte. Ledelse og personale fortæller om, hvordan brugen af biograf og teater formidles til medarbejderne, som ikke er tilstede i åbningstiden og derigennem skaber bevidsthed om køkken-, rengørings- og pedelopgavernes nødvendighed. Tilbuddets overordnede værdier om rummelighed, bæredygtighed og kvalitet beskrives af både ledelse og personale. Tillige vurderes, at tilbuddet er i proces med at introducere personale og nye medarbejdere. Der er som led i dette rekrutteret en pædagog med erfaring fra arbejdet med målgruppen, som beskriver at have relevant viden om faglige tilgange og metoder i forhold til målgruppen. Personalet er i proces med at få implementeret dokumentationssystem og arbejdet med mål for medarbejderne. Der kan som led i dette arbejde være fokus på at opsætte konkrete og klare mål i samarbejde med medarbejderne, samt at følge op på disse og sikre systematisk dokumentation af resultater for medarbejderne til løbende brug for egen læring og forbedring af den pædagogiske indsats. Desuden kan der som led i dette, arbejdes på at beskrive resultater i forhold til de mål de visiterende kommuner har opstillet.	
Gennemsnitlig vurdering	2,3

Udviklingspunkter
Opsætte konkrete og klare mål i samarbejde med medarbejderne. Dokumentere resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for medarbejderne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen. Herunder opfølgning på indsatsen. Beskrive resultater i forhold til de mål visiterende kommune har opstillet.

Kriterium 03	<i>Tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse systematisk med faglige tilgange og metoder, der fører til positive resultater for borgerne</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet arbejder med afsæt i en tydelig målgruppebeskrivelse. Der pågår proces med implementering af journalsystem og skabeloner til planer, og kan grundet denne proces ikke påvises positive resultater. Som led i drøftelserne omkring målarbejdet er det overvejet at afholde medarbejderudviklingssamtaler med medarbejderne i beskyttede beskæftigelse, hvilket socialtilsynet ser som et aktivt redskab i af sikre udvikling og tilførsel af kompetencer hos medarbejderne omkring de konkrete arbejdsfunktioner.	



Indikator 03.a	<i>Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målsætning og målgrupper.</i>
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 03.a	
Det vægter, at det fremgår af tilbudsportalen at tilbuddet er godkendt til borgere mellem 18 – 65 år, med medfødt eller erhvervet hjerneskade eller udviklingshæmning og henvender sig til voksne, med varig fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, som har et ønske om at have et reelt arbejde, med opgaver, kollegaer og arbejdsidentitet, og hvad dertil hører af mødeplan, arbejdsuniform m.v. Tilbuddet henvender sig til personer som ønsker en aktiv hverdag med fokus på indlæring og hensyntagen til den enkeltes funktionsnedsættelse. Tilbuddet retter sig både mod mennesker der med tiden kan komme videre i job eller uddannelse, men også mod mennesker med varigt behov for særligt tilpasset arbejdsplads. Tilbuddet kan ikke rumme borgere der er voldsomt udadreagerende eller kræver intens skærmning. Tilbuddet kan tage vidtstrakte hensyn, men på arbejdspladsen udføres det meste arbejde i fællesskab. Kørestolsbrugere kan heller ikke henvises, da det meste af arbejdet kræver mobilitet. Af fremsendt materiale ses indskrevet 3 borgere i beskyttet beskæftigelse. Desuden ses flere andre ansatte, som af ledelsen beskrives at være ansat i fleks-, skånejob eller som filmoperatører samt en i virksomhedspraktik. Personale fortæller, at medarbejderne i beskyttet beskæftigelse på nuværende tidspunkt har udfordringer med hjerneskade eller downsyndrom, og tilbuddet vil kunne påtage sig opgaver med erhvervet hjerneskadet borger. Leder oplyser, at det er forskelligt hvordan medarbejderne har erkendelse af deres handicap og dette er blandt andet baggrunden for at de har lange praktikforløb forud for ansættelse. Der er en medarbejder som tillige har en psykiatrisk diagnose. Tillige vægter, at de faglig tilgang beskrives på tilbudsportalen som anerkendende tilgang, De Små Skridt, kommunikationspædagogisk tilgang og metoder som den værdsættende samtale (Appreciative Inquiry) I forhold til metoder fortæller leder om, hvordan dagen organiseres ved et møde hver morgen, hvor opgaverne fordeles fx er der dagligt opgaver med rengøring og café. Leder fortæller, at en medarbejder har en mappe med billeder, som blev lavet, fordi de havde en pædagog indover i en kort periode som udviklede brugen af visualisering for medarbejderen. I øvrigt er det individuelt hvordan den enkelte medarbejder bliver instrueret eller har struktur til at huske opgaverne, men det vægtes at der skabes forudsigelighed for den enkelte medarbejdere og ud fra pågældendes behov. Desuden beskrives brugen af struktur omkring en konkret borger af personale. Medarbejder fremviser sin huskeseddel på dagens opgaver, og tilsynet observerer hvordan medarbejdere pligtopfyldende holder øje med tiden på sin telefon, så pågældende går på det korrekte tidspunkt. Personalet fortæller, at der anvendes visualisering i strukturen, men ikke har været overvejet velfærdsteknologisk løsninger omkring dette eller til instruktion omkring konkrete arbejdsopgaver, hvilket tilbuddet kan være undersøgende omkring fx gennem brug af QR koder eller kontakt til kommunikationscenter. Der redegøres af personale for hvordan det skal være forskelligt i forhold til kontakten og støtten til medarbejderne, og forklarer betydningen for hvor skaden er i hjernen er ud fra en neuropædagogisk synsvinkel. Desuden anvender pågældende NLP i kontakten og anvender simple spørgeteknikker. Ligesom personale beskriver, at benytte en respektfuld og anerkendende tilgang og oplever at medarbejderne har tillid. Endvidere vægter, at der som led i godkendelsen af tilsynsrapporten fremgår, at Parkteatret som ramme for beskæftigelsestilbuddet, omfatter biograf og teater med tilhørende faciliteter som billetsalg og kiosk, toiletter og cafe. I forhold til den nærmere beskrivelse af arbejdets indhold, er dette ikke under indeværende tilsyn belyst nærmere, da personale er nystartet og ved at få fastlagt arbejdsgange, metoder m.m. Det er som led i faktuel høring d. 12.12.-19 oplyst, at det daglige arbejde består i at holde Parkteatret pænt og rent. Sørge for daglig rengøring af toiletter, støvsugning af salon og forry, ordne vasketøj, rengøring af kontorene, holde biografens pæn og ren, hente dagens aviser, servicere kunder i cafeen, handle ind, vande blomster, rengøre baren, rengøre opvaskerummet, rengøre operatørrummet, opfyldning af varer i baren, vedligeholdelse af udearealer mv. Fra tilsynsrapporten vedrørende godkendelse fremgår, at arbejdstiden for borgerne vil blive tilrettelagt under hensyntagen til den enkeltes behov, og at de fleste brugere vil få en arbejdsuge på fire dage. Det er som led i faktuel høring d. 12.12.-19 oplyst, at aktuelt har "To af de nuværende 3 medarbejdere har en arbejdsuge på 3 dage a 4 timers varighed. Den ene er muligvis på vej op i tid efter nytår." Der vil være mulighed for opkvalificerende kurser på forskellige arbejdsgange fx pengehåndtering herunder indkøb, kundebetjening, rengøring, håndtering af madvarer, opfyldning i kiosk, skilteproduktion, vedligeholdelse af	



udearealer mv. Dette arbejde vil foregå i samarbejde med det øvrige personale, og mens biografen er i drift. Arbejdsopgaverne tilrettelægges med udgangspunkt i den enkelte brugers behov.

Der udbydes to forskellige arbejdsområder: Køkken/rengøring og pedelholdet og brugere kan indgå i begge hold på forskellige dage. Begge områder vil arbejde med kundebetjening i det omfang, medarbejderen ønsker og magter det.

Udover de praktiske arbejdsopgaver tilbydes samtalebaseret undervisning, der kommer omkring emner som:

- At være på en arbejdsplads, herunder: Arbejdsidentitet, ansvarlighed og mødestabilitet, grundlæggende normer, pligter og rettigheder
- Hygiejne, herunder: rengøringens arbejdsgange, bakterier, håndtering af fødevarer, personlig hygiejne
- Økonomi, herunder: Planlægning af indkøb, tilgængelige priser, pengeregning, budgetlægning
- Kommunikation, herunder: Hvordan møder man kunderne, Hvad fanger målgruppen, internet, etik og sikkerhed, planlægning af kommunikationen.

På baggrund af ovenstående, med vægt på at tilbuddets pædagogiske personale er nystartet men i øvrigt på relevant vis beskriver relevante metoder i forhold til målgruppen, bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.

Indikator 03.b	<i>Tilbuddet dokumenterer resultater med udgangspunkt i konkrete, klare mål for borgerne til løbende brug for egen læring og forbedring af indsatsen.</i>
Bedømmelse	1 (i meget lav grad opfyldt)

Bedømmelse af Indikator 03.b

Det vægter, at det af tilbudsportalen fremgår, at målene for den enkelte borger sættes af kontaktpædagogen i samarbejde med borgeren samt dennes støttekontaktperson og sagsbehandler. Målene udarbejdes årligt, mens opfølgning sker løbende i samtaler med borgeren. Sammen vil det blive drøftet, "om målene er nået ?, Skal der arbejdes videre med dem?, Er de fortsat relevante?, Har noget ændret sig, der gør, at vi i stedet skal en anden vej?" osv.

Målene nedskrives i en borgerjournal med skemaer, der gør det muligt at følge op på delmål løbende. "Journalen" er udviklet til, og anvendes ligeledes på AKU Center Højagergaard. Det vurderes årligt og i fællesskab med borgeren og dennes vejleder/pårørende, om målene er nået, og hvordan vi kan se, at de er nået. Resultaterne dokumenteres ved en skriftlig vurdering. Ved samme møde sættes nye mål for det kommende år."

Leder fortæller, at de er stadig i proces i forhold til implementering af journalsystem, og indtil det er etableret opbevares personfølsomme oplysninger i eboks. Det oplyses af leder og personale, at der er lavet en statusrapport, og der tages afsæt i bestilling, og medarbejder bliver inddraget i forhold til deres konkrete ønsker. Der anmodes ikke om indsigt i denne rapport, da den ikke beskrives at være med baggrund i opsamlet dokumentation omkring konkrete opsatte mål.

Der er ikke opsat mål for medarbejderne endnu, men ledelsen tænker at starte med 1 til 2 mål og argumenterer relevant for dette samt beskriver, at opfølgning sker ved status hvert år og handleplan hvert andet år.

Der beskrives et eksempel på et mål for en konkret borger omkring opbringninger i arbejdstiden, men målet er ikke nedskrevet. Der arbejdes også i forhold til anden borger omkring at tilpasse arbejdstiden til medarbejders øvrige hverdag. Det er planlagt at personalet skal samle op mindst hver tredje måned. Dertil vil der blive samlet op ved adviser fra journalsystemet og ledelsen tænker også, at der skal indføres medarbejderudviklingssamtaler (MUS) m.m.

Tillige vægter, at personale beskriver planer for udvikling af dokumentationsarbejdet, og der i den forbindelse anbefales at udarbejde konkrete og klare mål sammen med medarbejderne, med angivelse af den pædagogiske indsats, således at der løbende kan blive fulgt op herpå.

På baggrund af, at der ikke for nuværende er opsat konkrete eller klare mål for borgerne, og pågår proces omkring implementering af journalsystem samt udarbejdelse af skabelon for målarbejdet, bedømmes indikatoren i meget lav grad opfyldt.



Indikator 03.c	<i>Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold.</i>
Bedømmelse	1 (i meget lav grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 03.c	
Det vægter, at leder fortæller, at de har fået bestillinger for alle tre medarbejder, og det er ud fra dette personalet arbejder og udarbejder mål. Bestillingerne er meget overordnede. Leder og personale fortæller, at der årligt laves en statusrapport, hvor der tages afsæt i bestilling og medarbejder bliver inddraget i forhold til deres konkrete ønsker. Der udarbejdes handleplan med visiterende kommune hvert andet år. Medarbejder oplyser, ikke at vide hvorvidt pågældende har en handleplan, men oplyser, at sagsbehandler deltog i møde omkring praktikken. Tillige vægter, at der for en medarbejdere er udarbejdet status. Der er ikke spurgt ind til, hvorvidt der er opnået positive resultater for borger i forhold til visiterende kommunes mål, men leder nævner mål, der er aftalt at arbejde videre med. På baggrund af ovenstående, og tilbuddet er nystartet og ikke har dokumentation på resultater endnu, bedømmes indikatoren i meget lav grad opfyldt.	
Indikator 03.d	<i>Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.</i>
Bedømmelse	3 (i middel grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 03.d	
Det vægter, at leder fortæller, at der fx samarbejdes med Højagergaard omkring at bytte praktikanter samt med STU i Hillerød. Tillige vægtes, at leder beskriver deltagelse i idrætsdag i Frederikssund og at nogle medarbejdere benytter klubben, hvormed der samarbejdes. Desuden samarbejder de med hjemmevejledere og bosteder, og beskriver kommunikation omkring medarbejderne. Personale fortæller omkring kontakt til hjemmevejleder, at der altid sikres indhentet mundtligt samtykke. Socialtilsynet anbefaler, at der den forbindelse sikres dokumentation på samtykke fra medarbejder omkring dette. På baggrund af ovenstående, med vægt på at der beskrives samarbejde med flere aktører, men dette ikke sker i forhold til konkrete mål, bedømmes indikatoren i middel grad opfyldt.	



	Temavurdering
	Sundhed og Trivsel <i>Det er afgørende for kvaliteten, at tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Det er herunder vigtigt, at tilbuddets viden og indsats i forhold til borgernes sundhed og trivsel modsvarer målgruppens behov. Det kan for eksempel være i forhold til kost, motion, rygning og uhensigtsmæssig brug af rusmidler. Det er endvidere vigtigt, at tilbuddet respekterer borgernes værdighed, autonomi og integritet og herunder sikrer borgernes medinddragelse samt selv- og medbestemmelse vedrørende beslutninger om dem selv samt hverdagen i tilbuddet.</i> <i>Et væsentligt led heri er, at tilbuddet i sin pædagogiske indsats har fokus på at forebygge magtanvendelser, herunder dokumenterer og anvender viden fra eventuelle magtanvendelser til løbende læring og forbedring af indsatsen. Desuden er det væsentligt, at tilbuddet forebygger vold og overgreb. Herunder er det vigtigt, at tilbuddets medarbejdere både har relevant faglig viden om forebyggelse af vold og overgreb set i forhold til tilbuddets målgruppe, og at de kan handle hensigtsmæssigt ved bekymring, mistanke eller viden om overgreb.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter medarbejderne fysiske og mentale sundhed. Generelt set er der opmærksomhed på den mentale trivsel, hvilket ses på de anvendte tilgange i dialogen med medarbejderne. Det afspejler sig i en meget høj trivsel blandt medarbejderne, som fortæller de er glade for deres arbejde. Der drøftes sund kost, og der er fra personalet fokus på målgruppens udvikling herunder viden om demens. Medarbejderne inddrages omkring de daglige opgaver og indgår i mødefora sammen med den øvrige personalegruppe. Tillige vurderes, at der i den pædagogiske indsats er fokus på at forebygge magtanvendelser samt vold og overgreb gennem relevant pædagogisk intervention. Der kan tilføres viden omkring de kommende regler for magtanvendelser og De nationale retningslinjer omkring forebyggelse af voldsomme hændelser, og sikres at der i procedure og beredskabsplan anføres hvordan nye personer introduceres til området. Desuden kan det ligeledes heri tydeliggøres, hvordan der dokumenteres på de to områder, og følges op med henblik på læring og forbedring af indsatsen. Herunder også fokus på rum for faglig refleksion over gråzonesituationer.	
Gennemsnitlig vurdering	4,3

Udviklingspunkter
Færdiggøre procedure på magtanvendelsesområdet, med tilføjelser omkring retningslinjer for dokumentation og opfølgning med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen. Herunder drøftelser af gråzoner. Opdatere viden omkring de kommende regler på magtanvendelsesområdet. Færdiggøre beredskabsplanen som indeholde krisehåndteringsplan, herunder fokus på at beskrive registrering og opfølgning samt introduktion til nye medarbejdere.

Kriterium 04	Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse.
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse gennem brug af en anerkendende tilgang og at det sikres, at alle medarbejdere bliver hørt og respekteret i den daglige dialog. Medarbejderne inddrages i øvrigt omkring fordelingen af de daglige opgaver og deltager i de faste personalemøder.	



Indikator 04.a	<i>Borgerne bliver hørt, respekteret og anerkendt.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 04.a	
Det vægter, at personale fortæller, at der arbejdes ud fra den anerkendende tilgang, hvilket ligeledes observeres under rundvisningen i tilbuddet. Tillige vægter, at der i rapporten udarbejdet som led i godkendelsen beskrives, at arbejdsopgaver og tilrettelæggelsen af tilbuddets indhold vil tage udgangspunkt i den enkelte borgers/medarbejders behov og ønsker. Personale og leder beskriver, hvordan medarbejderne gennem morgenmødet høres og respekteres omkring ønsker for dagens arbejdsopgaver, og medarbejder beskriver stor tilfredshed med denne måde at drøfte arbejdsopgaver. Desuden observeres der under frokosten en åben dialog omkring bordet, samtidig at de enkelte medarbejdere bliver hørt og inddraget i samtalen. På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	
Indikator 04.b	<i>Borgerne inddrages i og har indflydelse på beslutninger vedrørende sig selv og hverdagen i tilbuddet i overensstemmelse med deres ønsker og behov.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 04.b	
Det vægter, at leder fortæller, at medarbejderne har lige så meget indflydelse som alle andre ansatte og må tilpasse sine arbejdsopgaver efter behov. Der redegøres for strukturer, som medarbejdere har som støtte omkring arbejdsopgavernes udførsel fx nævnes støvsugning i biografen. Ledelsen mener, at opgaver bliver tildelt ud fra medarbejderne ønsker men samtidig med personalets forskellige perspektiver i forhold til opgavens indhold som led i medarbejders udvikling, samarbejdsrelationer m.m. Leder nævner, i øvrigt at opgaver, som ikke er nået løst i løbet af dagen, kan udføres af filmoperatørerne om aftenen, hvilket de har udarbejdet et system omkring overlevering af. Medarbejdere fortæller, at de til morgenmødet aftaler dagens opgaver, fx vasketøj, støvsugning, rengøring og kantine. Der er en fast liste, som er kendt af medarbejder. Tillige vægter, at leder oplyser, at der afholdes personalemøde, og det har været afviklet en gang, men vil blive afholdt fast med deltagelse af alle personalegrupper og medarbejdere. På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	

Kriterium 05	<i>Tilbuddet understøtter borgernes fysiske og mentale sundhed og trivsel</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet understøtter borgerne fysiske og mentale sundhed og trivsel. Medarbejderne giver udtryk for og observeres glade og i trivsel. Der spises frokost sammen og drøftes sunde alternativer. Der gives fri til relevante sundhedsundersøgelser eller behandling, og der er fokus på udvikling af de fysiske rammer, således at de imødekommer den fysiske trivsel yderligere. Desuden ses der i dialogen mellem medarbejdere, personale og ledelse en anerkendende tilgang som underbygger den mentale trivsel.	



Indikator 05.a	<i>Borgerne trives i tilbuddet.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 05.a	
Det vægter, at medarbejderne fortæller, at de er glade for at arbejde i tilbuddet og for arbejdsopgaverne som de løser selvstændigt. Medarbejder beskriver, hvordan de hjælper hinanden fx hvis en bliver ked af det, samt hvordan de også kan hente hjælp af personalet. Generelt oplever medarbejderne, at de har det fint sammen. Ledelsen fortæller, at de har fået en tilbagemelding fra en medarbejder som oplyser at trives, og i forhold til anden medarbejder som led i opfølgning kunne have fravalgt tilbuddet ses ligeledes trivsel, mens den tredje medarbejder oplever, at det er nyt og spændende. Trivsel kan ifølge ledelsen ses på, at medarbejderne møder op og er glade og fortæller, hvis de ikke er tilfredse. Personalet oplever, at medarbejderne er i trivsel, hvilket kan ses i forhold til at de tager ansvar for opgaven og gerne vil påtage sig nye opgaver. Beskriver konkret en situation med borger der i en periode ikke trivedes, og hvordan opgaven blev håndteret, og fortæller, hvordan pågældende gør borgere tryk ved at tydeliggøre sin position og formål med sin ansættelse. Der observeres under rundvisningen og under frokost, at borgerne er glade og imødekomende for at snakke med tilsynet, hvilket ses som et tegn på trivsel. På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	
Indikator 05.b	<i>Borgerne har med støtte fra tilbuddet adgang til relevante sundhedsydelser.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 05.b	
Det vægter, at personale fortæller, at medarbejderne skal ringe hvis de bliver syge, hvilket er en fast procedure for alle ansatte. Der gives fri til lægebesøg, fysioterapeut m.m. men i øvrigt vægtes at vilkår for fri af helbredsmæssige årsager er svarende på det ordinære arbejdsmarked, og skal planlægges. På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt, da tilbuddet som er et beskæftigelsestilbud ikke har som opgave at støtte borgerne fx til læge eller anden sundhedsydelse, men giver fri hertil.	
Indikator 05.c	<i>Tilbuddets viden og indsats vedrørende borgernes fysiske og mentale sundhed, modsvarer borgernes behov.</i>
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 05.c	
Det vægter, at i forhold til det fysiske arbejdsmiljø beskriver personale, at det er et gammelt hus, hvor det kan være svært for nogle borgere at komme rundt. Der er flere overvejelser omkring steder hvor arbejdspladsen skal gøres mere handicapvenlig. Se i øvrigt tema Fysiske rammer. I øvrigt fortæller personale, at arbejdsredskaber tilrettelægges og indkøbes ud fra den enkelte medarbejders behov, og en medarbejder får fx hjælp til at få båret støvsugeren. Desuden kan de omkringliggende stier anvendes til pauser. Ydermere vægter, at personalet fortæller, at de taler om sund kost, og medarbejderne opleves gode til at sige fra overfor de mange fristelser der er på arbejdspladsen fx ved salg i caféen. Ledelsen oplyser, at der stilles et køleskab til rådighed, hvor medarbejderne kan have deres madpakke eller pålæg. Der observeres under den fælles frokost og ses som ledelsen beskriver, at flere har madpakker med mens andre henter mad i nærliggende butik. Under frokosten ses mulighed for at tale med kolleger, som er med til at understøtte den mentale sundhed og trivsel. Tillige vægter, at personale fortæller i forhold til demens vil vedkomme anvende de skemaer der er i forvejen fra fx sagsbehandler, bosted eller hjemmevejleder og er opmærksom på at der skal laves en måling før det sker fx ved at lave en baseline på funktionsniveauet. Endvidere vægter, at der jf. rapport udfærdiget ved godkendelsen, ses beskrevet at der tilbydes kurser i forhold til medarbejder fx hygiejne kurser. Og der tænkes kompetencebeviser ind i arbejdet hermed. Der er ikke under indværende tilsyn beskrevet nærmere omkring dette. På baggrund af ovenstående, med vægt på enkelte udfordringer omkring indretning for fysiske handicappede, som der arbejder på at finde løsninger for, bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.	

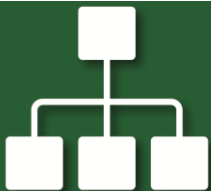


Kriterium 06	<i>Tilbuddet forebygger magtanvendelser</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set forebygger magtanvendelser. Der anvendes relevant pædagogisk intervention i det forebyggende arbejde samt gives mulighed for pauser også med gåture, men kan med fordel skabes refleksionsrum for drøftelser af gråzoner. Der pågår proces med at udarbejde relevant procedure på området og mangler i den forbindelse retningslinjer for dokumentation og opfølgning samt viden omkring de kommende regler på området.	
Indikator 06.a	<i>Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at magtanvendelser så vidt muligt undgås.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 06.a	
Det vægter, at af fremsendt materiale ses, at der pågår proces med at udarbejde en plan for forebyggelse af magtanvendelser. Det beskrives, at der ingen magtanvendelser har været til dato. Tillige vægter, at leder henviser til at pædagogisk personale vil gennemgå den nye beredskabsplan, og ledelsen inddrages i forhold til procedure. I forhold til forebyggelse fortæller leder og personale, at de anvender det grønne stisystem i nærområdet til at give medarbejderne pauser. Personale fremviser udkast til procedure for forebyggelse, som indeholder pædagogisk anvisninger med tilgange og metoder, hvilket fremstår relevant i forhold til at forebygge. Ligesom den anerkendende tilgang er med til at understøtte. På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	
Indikator 06.b	<i>Tilbuddet kan håndtere eventuelle magtanvendelser ved at dokumentere og følge op på disse med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen.</i>
Bedømmelse	2 (i lav grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 06.b	
Det vægter, at leder fortæller, at de skal informeres, hvis der foretages en magtanvendelse, og inddrages i forhold til den procedure som er under udarbejdelse. Ledelsen har ikke kendskab til de kommende nye regler på området, men forventer at blive introduceret hertil af den ansatte pædagog. Tillige vægter, at personale beskriver at have kendskab til reglerne på området, da pågældende har mange års erfaring fra specialområdet med voksne og fremviser på hvilke skemaer der skal foretages indberetning. I udkast til procedure ses beskrevet hvordan magtanvendelser forebygges, herunder den pædagogiske indsats. Socialtilsynet anbefaler, at proceduren tilføres oplysninger omkring dokumentation og opfølgning, med gældende lovgivning fra 1.1.-20 samt hvordan nye medarbejdere introduceres til området. Personale vil indarbejde dette. På baggrund af ovenstående med særlig vægt på at proceduren udarbejdet på området mangler beskrivelse omkring dokumentation og opfølgning samt at ledelse og personale ikke er orienteret omkring de kommende nye regler for området, bedømmes indikatoren i lav grad opfyldt. Der er som led i faktuel høring d. 12.12.-19 oplyst, at " Personale er bekendt med den nye regler vedr magtanvendelse – punkterne er printet ud og sidder i mappen for forebyggelse af magtanvendelse. Mappen står i reolen på kontoret i Parkteatret. Proceduren for forebyggelse af magtanvendelse er stadig under opbygning og vi er ikke helt i mål endnu med det punkt."	



Kriterium 07	<i>Tilbuddet forebygger vold og overgreb</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set forebygger vold og overgreb. Det fremgår af beredskabsplanen og beskrives med praksiseksempler, hvordan situationer forebygges og håndteres gennem afskærmning eller pauser for at mindske konfliktniveauet. Der pågår proces med at færdiggøre beredskabsplanen som indeholde krisehåndteringsplan, og kan i den forbindelse være fokus på at beskriver registrering og opfølgning samt introduktion til nye medarbejdere.	
Indikator 07.a	<i>Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet.</i>
Bedømmelse	3 (i middel grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 07.a	
Det vægter, at af fremsendt materiale beskrives, at der ingen registreringer har været indtil d.d. Leder oplyser, at være bekendt med hvordan der foretages registreringer og nævner der tidligere har været arbejdsulykke, hvilket der foreligger en procedure for håndtering af. Tillige vægter, at af fremsendt materiale ses, at der pågår proces med at få udarbejdet en krisehåndteringsplan. Ledelsen fortæller, at beredskabsplanen er meget overordnet og giver eksempler på hvad der står, og det mest er beskrevet i forhold til hvordan de skal håndterer en hændelse og hvem skal de så kontakte. Personale fremviser udkast til beredskabsplanen, som er handleanvisende omkring tilgange og metoder og personale beskriver gennem praksiseksempler, hvordan situationer kan håndteres fx ved at have samtale én til én. Socialtilsynet anbefaler at proceduren tilføres oplysninger om hvordan nye medarbejdere introduceres til området, hvordan der foretages registreringer både af vold, overgreb og voldsomme og nærværd hændelser mellem medarbejdere og fra medarbejder mod personalet. Der kan ligeledes med fordel kan laves statistik og følges op på hændelser med henblik på forebyggelse. Der kan søges inspiration til området på i De nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme hændelser fra Socialstyrelsen. Ydermere vægter, at ledelse beskriver når upassende gæster kommer i tilbuddet, og der er udarbejdet strategier og redskaber for at håndtere situationen. I øvrigt tages forholdsregler fx når kassen gøres op, hvor de skal låse døren. Af tilbudsportalen ses, at tilbuddet ikke tager medarbejdere i beskytte beskæftigelse som har udadreagerende adfærd, hvilket personale og ledelse bekræfter. Endvidere vægter, at medarbejder oplyser, at have det godt med de andre medarbejdere, personale og ledelsen. På baggrund af ovenstående med særlig vægt på, at beredskabsplanen fortsat er under udarbejdelse og mangler beskrivelse af hvordan der registreres og følges op samt introduceres til nye personer, bedømmes indikatoren i middel grad opfyldt.	



	Temavurdering
	Organisation og ledelse <i>En væsentlig forudsætning for kvaliteten af sociale tilbud er en hensigtsmæssig organisering samt en kompetent og ansvarlig ledelse. En kompetent og ansvarlig ledelse er blandt andet kendetegnet ved at drive tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, sætte rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og varetage den daglige drift.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet er hensigtsmæssigt organiseret med en overordnet ledelse bestående af to ejere samt en bestyrelse sammensat af medlemmer med relevant og bred erfaring både indenfor det socialfaglige og omkring virksomhedsdrift. Ledelsen har som led i opstartsfasen været tilbageholdende med at ansætte fast personale ud fra en relevant økonomisk betragtning, og har fokus på både den strategisk udvikling og den daglige drift. I forbindelse med at der er visiteret medarbejdere til tilbuddet, er der ansat en pædagogisk personale på fuld tid, til at oparbejde dokumentationsparkis og diverse procedurer for området, samtidig med at medarbejderne bliver støttet i at blive introduceret til og gennemføre deres arbejdsopgaver. Der vil blive tilført yderligere personaleressourcer i takt med øget visitering af medarbejdere.	
Gennemsnitlig vurdering	4,2

Udviklingspunkter
Afklaring af opgavefordeling mellem ejere og pædagogisk ansat personale og afhængigt heraf eventuel opkvalificering af pædagog omkring ledelsesteori. Etablere supervision eller andet rum for formaliseret sparring særligt på pædagogisk ansat personale.

Kriterium 08	Tilbuddet har en kompetent ledelse
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set har en kompetent ledelse. Tilbuddet har to ejere med erfaring fra arbejdet med teater. Der er udpeget en bredt sammensat bestyrelse som har været aktiv omkring opstarten og ansættelse af personale til driften omkring beskyttet beskæftigelse. Der er ansat pædagogisk personale med mange års erfaring fra arbejdet med målgruppen men uden ledererfaring, hvilke kan overvejes opkvalificering omkring, afhængigt af de aftaler der laves mellem ejere og personale omkring den fremtidige drift og fordeling af opgaver.	
Indikator 08.a	Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet..
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 08.a	
Det vægter, at ledelsen fortæller, at de har drevet teater gennem flere år. En ejer er skuespiller og har ved siden af dette haft arbejdet som vikar på et beskæftigelsestilbud for målgruppen, mens anden ejer er ansat som overlæge i sundhedsstyrelsen. Ledelsen oplyser, de er ved at spore sig ind på hinanden. Den ansatte pædagog leder opgaverne på arbejdspladsen, men ejerne har det overordnede ansvar. Ifølge tilbudsportalen er der afsat 1,5 timer pr. uge til ledelse. Ledelsen fortæller, at de samarbejder om tingene, og personale skriver ting ned som skal tages op på personalemøde. De har til dato afholdt et møde, hvor alle personale og medarbejdere deltager.	



Tillige vægter, at personale fortæller, at pågældende står for, at visitere nye medarbejdere ind i tilbuddet og er opsøgende omkring at få nye ansatte i beskyttede beskæftigelse. Personale oplever stor tillid fra ledelsen. Personale fortæller, at alle pladser endnu ikke er besat, hvilket pågældende har en strategi for omkring kontakt til flere kommuner. Personale har ikke ledererfaring, som det ses beskrevet, i rapporten vedrørende godkendelse, at ledelsen ville få ansat, men har mange års erfaring fra arbejdet med målgruppen.

Endvidere vægter, at medarbejder fortæller, at have det ok med ledelsen og de virker søde. De ser ikke Michael så tit, da han har et fast arbejde et andet sted. Medarbejder ved ikke om Karen hjælper, men dette observeres under tilsynsbesøget, hvor pågældende støtter borgere under personaleinterview og deltager i frokosten.

På baggrund af ovenstående, med vægt på at ansat pædagogisk personale ikke har ledererfaring som planlagt, men stor erfaring fra arbejdet med målgruppen, bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.

Indikator 08.b	<i>Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision eller anden form for sparring for ledelse og medarbejdere.</i>
-----------------------	--

Bedømmelse	3 (i middel grad opfyldt)
-------------------	---------------------------

Bedømmelse af Indikator 08.b

Det vægter, at det på tilbudsportalen står anført at der er mulighed for supervision. Ledelsen oplyser, at det har været drøftet med bestyrelsen, og der er afsat en ramme hertil, men ikke etableret forløb endnu, da tilbuddet er forholdsvis nystartet. Ledelsen tilkendegiver et behov herfor og oplyser, at der er planlagt tilknytning af ekstern supervisor indenfor NLP.

Tillige vægter, at personale fortæller, at have talt med forstander fra andet tilbud i Frederikssund omkring praktikpladser samt andre sociale virksomheder for sparring omkring diverse procedurer. Personale har endnu ikke dannet en erfagruppe eller lignende, men har overvejelser herom.

På baggrund af ovenstående, med vægt på at tilbuddet er nystartet og ikke har nået at etablere supervisionsforløb eller anden form for formaliseret sparring, bedømmes indikatoren i middel grad opfyldt.

Indikator 08.c	<i>Tilbuddet har en kompetent og aktiv bestyrelse.</i>
-----------------------	--

Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
-------------------	------------------------------

Bedømmelse af Indikator 08.c

Det vægter, at ledelsen italesætter deres bestyrelse som kvalificeret, bredt sammensat af relevante faggrupper, og de har været inddraget i processen omkring opstart.

Bestyrelsen består aktuelt af en socialrådgiver, en direktør i Job og råd som er uddannet ergoterapeut, en tømrer udpeget af den lokale erhvervsforening ud fra princippet om at have virksomhed af samme størrelse (Formand), En repræsentant fra Dansk Handicap forbund.

Tillige vægter, at bestyrelsen af personale opleves som aktiv og var med ved ansættelsen. Der er ikke under indeværende tilsyn bedt om indsigt i referat eller anden for indsigt i bestyrelsesarbejdets omfang.

På baggrund af ovenstående, bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.

Kriterium 09	<i>Tilbuddets daglige drift varetages kompetent</i>
---------------------	---

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at tilbuddets daglige drift samlet set varetages kompetent.

Der er ansat et pædagogisk personale på fuld tid, som støtter de 3 medarbejdere der pt. er indskrevet samtidig med at koordinere opgaver sammen med medarbejder i skånejob og ansat i fleksjob. Desuden er der flere ansatte filmoperatører der varetager opgaver i tilbuddets biograf og teateråbningstid. Ledelsen har det overordnede ansvar for alle faggrupper og kordinerer med pædagogisk personale.

Der har i opstartsfasen ikke været fastansat personale, før der blev visiteret medarbejder til tilbuddet. Pr. 1.8.-19 er der fastansat personale, men der har i den mellemliggende periode været flere forskellige vikarer. Der er intet sygefravær.



Indikator 09.a	<i>Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 09.a	
Det vægter, at af fremsendt materiale ses, personale er uddannet socialpædagog og har NLP Master uddannelse. Erfaringsgrundlag siden 1989, heraf 24 år indenfor specialområdet. Pågældende er ansat på 37 timer siden 1.8.2019. Fra rapporten vedrørende godkendelse ses oplyst, at der forventes ansat to personaler med relevante kompetencer i form af pædagogisk uddannelse og erfaring fra arbejdet med målgruppen. Ansættelse på henholdsvis 30 og 24 timer. Af tilbudsportalen fremgår det der er ansat personale med erfaring fra specialpædagogisk arbejde og omsorg svarende til 29,5 timer og pædagogisk medhjælp på 16,5 timer samt undervisning og specialeundervisning 3 timer, hvilket ikke umiddelbart stemmer overens med den nuværende ansættelse af en pædagog på 37 timer pr. uge. Ledelsen beskriver, at der på sigt planlægges at være to personaler, af hensyn til at sikre sparring og tilstrækkelig tid også til at løfte de administrative opgaver. Pt er aftalt en struktur med at lukke dagligt kl. 14, for at sikre tid til at personalet kan dokumentere. Ledelsen har fokus på, at personalet har mange opgaver. Personale oplever, at der med omfanget af indskreven medarbejdere pt er tid nok, og medarbejder oplyser at personalet har tid til at hjælpe ved behov. På baggrund af ovenstående, med vægt på at tilbuddet er nystartet og endnu ikke har fuld belægning og god personalenormering i forhold til nuværende omfang af medarbejdere, bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	
Indikator 09.b	<i>Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.</i>
Bedømmelse	3 (i middel grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 09.b	
Det vægter, at af fremsendt materiale ses beskrevet, at der har været forskellige medarbejdere indtil 1.8.-19, som har ydet støtte timer til medarbejder, som har været i job med løntilskud indtil vedkommende kunne overgå til beskyttet beskæftigelse. Tillige vægter, at pr. 1.8.-19 er fastansat pædagog. På baggrund af ovenstående med vægt på at der først fra 1.8.-19 er etableret fast personalegruppe bedømmes indikatoren i middel grad opfyldt. Der foreligger ikke konkrete tal, da tilbuddet er nystartet.	
Indikator 09.c	<i>Sygefraværet blandt medarbejderne er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 09.c	
Det vægter, at af fremsendt materiale ses, at der intet fravær har været. Ledelsen fortæller, at personale og medarbejdere er stabile, men i tilfælde af personalets sygdom, vil leder varetage opgaverne. Det beskrives, at de har haft samtaler med vikarer som kan kontaktes ved behov, fx er der pensioneret pædagog som har varetaget en del af jobbet indtil fastansat pædagog blev ansat, som gerne vil vikariere. Tillige vægter, at personale bekræfter at ledelsen overtager opgaverne i tilfælde af sygdom, og leder er introduceret løbende til medarbejderne behov og hensyn gennem dokumentation og mundtlig overlevering. fortæller På baggrund af ovenstående bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.	



	Temavurdering
	Kompetencer <i>Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de faglige, relationelle og personlige kompetencer, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender, samt borgernes aktuelle behov. Herunder skal børn og unge sikres en tryk hverdag og opvækst med nære og stabile relationer.</i> <i>Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialistkompetencer kan tilvejebringes.</i> <i>Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets personale har de faglige, relationelle og personlige kompetencer der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætning, målgruppe og metoder tilbuddet anvender. Personale er pædagogisk uddannet med neuropædagogisk efteruddannelse og i proces med at færdiggøre Master i NLP, og beskriver at få mulighed for tilførsel af viden ud fra behov. Tillige vurderes, at medarbejderne mødes med respekt for egne behov og forudsætninger.	
Gennemsnitlig vurdering	4,5

Udviklingspunkter

Kriterium 10	Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets medarbejdere ud fra den nuværende normering har relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder. Der pågår proces med at få besat alle 6 pladser og er pt. visiteret 3 medarbejdere i beskyttet beskæftigelse. Der er som led i opstarten ansat en pædagog på fuld tid, og vil i takt med at øvrige pladser bliver besat, blive ansat personale svarende til det beskrevne i godkendelsesrapporten.	
Indikator 10.a	Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 10.a	
Det vægter, at det fra rapporten vedrørende godkendelse fremgår, at det beskyttede beskæftigelsestilbud, vil blive bemandet med pædagogisk uddannet eller medarbejder med erfaring fra arbejdet med målgruppe. Der ses beskrevet ansættelse af tre medarbejdere på sigt, hvilket ledelsen bekræfter fortsat er planen, når der er visiteret medarbejdere til alle pladser. Den ene stilling vil blive en fuldtidsstilling, hvor den ansatte - udover det brugerrettede pædagogiske arbejde – vil få ansvar for ledelse og administration (6 timer pr. uge). Den ansattes kompetencer skal være pædagogisk erfaring med målgruppen, ledelseserfaring og praktisk erfaring inden for køkken/fødevarerområdet. Den pædagogiske opgave består i at lede og vejlede samt undervise medarbejderne i at drive café og gøre rent, servicere	



biografgæsterne, samt at give medarbejderne et indholdsrigt arbejdsliv, med de udfordringer de magter. Arbejdstiden vil være fordelt på 4 dagvagter og 1 aftenvagt ugentligt, samt 6 vagter årligt, der kan falde på en lørdag eller søndag.

Den anden stilling vil blive på 24 timer. Den ansatte forventes at have pædagogisk erfaring med målgruppen og praktisk hånddelag og gerne en håndværksmæssig uddannelse, som f.eks. tømrer eller teatertekniker. For denne stilling vil alle timer være brugerrettede. Opgaven er at lede og vejlede samt undervise medarbejderne, i at forestå ud-, og indvendig vedligeholdelse af Parkteatret, samt servicere biografgæsterne. Timerne vil være fordelt på 2 dagvagter og 1 aftenvagt, samt 6 vagter årligt, der kan falde på en lørdag eller søndag.

Den tredje stilling er som pædagogisk konsulent/kompetenceudvikler. Arbejdstiden er gennemsnitligt tre timer ugentligt, og den ansatte skal være uddannet pædagog eller psykolog og skal have erfaring med supervision. Den pædagogiske konsulent skal varetage supervision af tilbuddets to ansatte med henblik på at understøtte medarbejdernes udvikling. Arbejdet kan også have form af observationsarbejde.

Tillige vægter, at det beskrives fra ledelse og personale, at der er ansat en pædagog på 37 timer pr. uge, som er ved at færdiggøre Master i NLP, pågældende har også grundkursus i neuropædagogisk og 24 års erfaring fra arbejdet med målgruppen både i botilbud og dagtilbud. Personale fortæller, at der på sigt er forventning om kompetenceudvikling, men for nuværende ikke er behov, da pågældende er proces med at færdiggøre NLP uddannelse.

På baggrund af ovenstående, med vægt på at der endnu ikke er fuld bemanning, da alle pladser ikke besat, bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.

Indikator 10.b	<i>Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante kompetencer.</i>
-----------------------	--

Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
-------------------	------------------------------

Bedømmelse af Indikator 10.b

Det vægter, at medarbejderne beskriver personalet som sød og imødekommende, og støtter medarbejderne omkring arbejdsopgaver der er behov for hjælp til.

Tillige vægter, at der under rundvisning og deltagelse i frokost observeres en god stemning, hvor medarbejderne mødes ligeværdigt og respektfuldt af en meget nærværende personale.

Endvidere vægter, at der i dialogen med personale og ledelse beskrives relevante etiske overvejelser omkring arbejdet med medarbejderne og en balance mellem at tilbuddet er en virksomhed og samtidig skal rumme medarbejdere med udfordringer.

På baggrund af ovenstående, bedømmes indikatoren i meget høj grad opfyldt.



	Temavurdering
	Fysiske rammer <i>De fysiske rammer udgør en central del af et tilbud, både som ramme om borgernes liv og som ramme om den indsats, der finder sted. Det er derfor væsentligt, at tilbuddets omgivelser, indretning, faciliteter og stand understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen, herunder at de fysiske rammer inde og ude tilgodeser borgernes trivsel og tryghed samt ret til privatliv.</i>

Vurdering af tema	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet er placeret centralt i Frederikssund nær indkøbsmuligheder og offentlig transport. Der er udgang langs bygningen til stisystem rundt om bygningen og til nærliggende grønt område ved åen, som kan anvendes i pauserne af medarbejderne. Tilbuddet har et nyrenoveret i indgangsparti og en café i foyéen og salonen. Dette imødekommer samlet set målgruppens behov og formålet med indsatsen om at varetage arbejdsopgaver som led i at drive en biograf og et teater. Der pågår proces omkring yderligere renovering af adgangsforhold til salen, toiletfaciliteter og omklædning, hvilket vil øge handicaptilgængeligheden og øge trivslen for medarbejdere som har fysiske udfordringer fx med trapper.	
Gennemsnitlig vurdering	4

Udviklingspunkter
Fortsat fokus på at finde handicapvenlige løsninger for medarbejdere, som har fysiske udfordringer.

Kriterium 14	<i>Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets fysiske rammer samlet set understøtter medarbejdernes udvikling og trivsel. Tilbuddet er placeret centralt i Frederikssund med adgang til indkøbsfaciliteter og offentlig transport. Det er indrettet efter formålet som biograf og teater med dertilhørende faciliteter. Der pågår proces med at få tilbuddets stadig mere handicapvenligt indrettet, og generelt ses tilbuddet indbydende renoveret.	
Indikator 14.a	<i>Borgerne trives i de fysiske rammer.</i>
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 14.a	
Det vægter, at medarbejderne færdes trygt i lokalerne omend to nye medarbejdere på dagen for tilsynet har første praktikdag. Tillige vægter, at det observeres, at medarbejderne generelt trives i de fysiske rammer, men en medarbejder som har fysiske udfordringer med gang på trapper, ses besværet ved færden herpå, og oplyser, at pågældende ikke henter ting i kælderen, da der ikke er gelænder. Af rapport vedrørende godkendelse af tilbuddet ses disse udfordringer beskrevet, og at medarbejdere skal kunne gå på trapper. Ledelsen fortæller, at der er enkelte udfordringer omkring dette, og der arbejdes på at finde relevante løsninger for indretningen og opsætning af gelændere, som kan sikre øget trivsel. På baggrund af dette bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.	

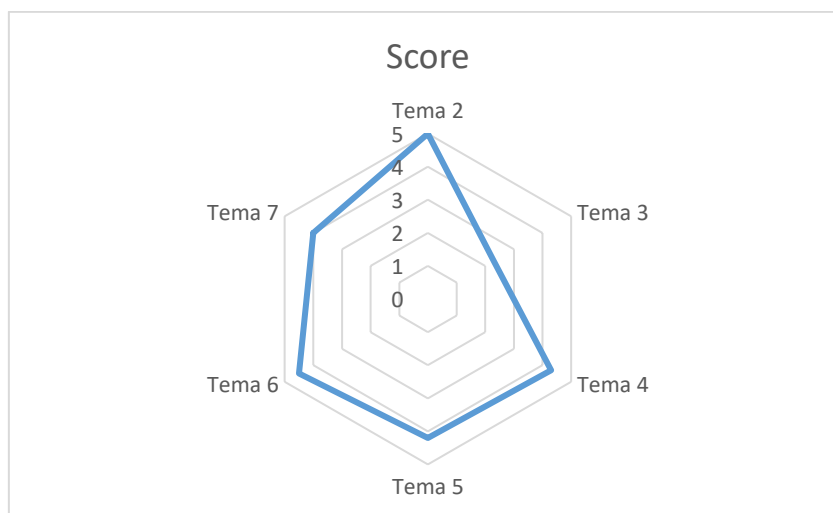


Indikator 14.b	<i>De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov.</i>
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 14.b	
Det vægter, at tilbuddet indeholder arbejdsfunktioner som led i Parkteatrets virke. Parkteatret har biograffunktion og teater. Det er indrettet med et indgangsparti, hvorfra der foretages billetsalg og er salg til caféen. I foyéen er små borde som besøgende kan benytte eller de kan sidde i salonen. Salonen anvendes ligeledes til afvikling af den fælles frokost for leder, medarbejdere og personale. Der er et personalekontor i tilknytning til salonen, hvorfra der også er adgang til depotrum i kælderen. Fra foyéen er der adgang til mindre værksted, rengøringsrum, toiletter og personaleomklædning samt til salen og via vindeltrappe til operatørrum. I salen er lavet nyt indgangsparti fra gaden som fremstår handicapvenligt med mulighed for at køre sliske til. Borger fortæller under rundvisningen om funktionen af de enkelte rum. Leder beskriver, at der pågår proces med planer for ombygning af toiletfaciliteterne og i øvrigt i den forbindelse er opmærksomhed på, at sikre handicaptilgængelighed. Dette er tidligere beskrevet som led i godkendelsen også i forhold til de øvrige rammer herunder i adgangen til salen. Tillige vægter, at medarbejderne fortæller, hvordan de har mulighed for at holde pause sammen eller kan gå en tur omkring bygningen og i det nærliggende grønne område ved åen. Desuden er tilbuddet placeret centralt ved indkøbsmuligheder og offentlig transport, som medarbejdere fortæller de anvender. Generelt fremstår lokalerne indrettet efter formålet, og de er renoveret indbydende, og der beskrives proces omkring yderligere renovering. På denne baggrund, med særlig vægt på enkelte udfordringer omkring handicaptilgængelighed, og i godkendelse er beskrevet, at medarbejdere skal kunne gå på trapper, bedømmes indikatoren i høj grad opfyldt.	



Materiale og interviews benyttet til vurdering af kvaliteten i tilbuddet.

Dokumenter	Tilsynsrapport af 28. juni 2018 Tilbudsportalen Hjemmesiden Liste over indskrevne borgere (medarbejdere) Liste over medarbejdere (personale) Liste over andre ansatte Sygefravær Oplysninger om proces omkring krisehåndteringsplan og plan for forebyggelse af magtanvendelser suppleret med foreviste planer som der pågår proces omkring udarbejdelsen af.
Observation	Under rundvisningen og deltagelse i frokost
Interview	Ledelse: Overlæge i sundhedsstyrelsen har arbejdet med målgruppen gennem ansættelse i kommunalt regi igennem flere år. Skuespiller med erfaring fra arbejdet med målgruppen herunder som vikar på aktivitets- og beskæftigelsestilbud. Personale: Pædagog med 30 års erfaring fra arbejdet med målgruppen indenfor skoleområdet og ansættelse i aktivitets- og beskæftigelsestilbud, ansat pr. 1.8.-19. Medarbejdere: Medarbejder ansat i nogle måneder Medarbejder ansat i skånejob 15 timer pr. uge
Interviewkilder	Ledelse Personale Medarbejdere



Spindelvævet afspejler socialtilsynets gennemsnitlige vurdering af kvaliteten i tilbuddet fordelt på syv temaer. Formålet med illustrationen er, at give tilbuddet et overbliksbillede af socialtilsynets vurdering på baggrund af den samlede rapport. De (scoringerne) repræsenterer derfor ikke det fulde indblik i tilsynet. Spindelvævet er først og fremmest ment som et dialogredskab mellem socialtilsynet og tilbuddet.