



Tilsynsrapport



Tilbuddets navn:	Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret
Tilsynsbesøg:	11. november 2020
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	7
Målgruppe, metoder og resultater	9
Sundhed og Trivsel	13
Organisation og ledelse	19
Kompetencer	23
Fysiske rammer	25
Materiale og interviews benyttet til vurdering af kvaliteten i tilbuddet.....	27



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 d. 11. november 2020:

Afviklet via skype:

Kl. 09.00 – 10.00 Åbningsmøde, præsentation og interview med ledelsen

Kl. 10.00 – 11.00 Interview med medarbejder

Afviklet ved fysisk besøg

Kl. 12.00 – 13.00 Rundvisning og interview af borgere

Kl. 13.00 – 13.30 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. Pr. 11.11.-20 er der 6 borgere 1-5 dage ugentligt, samt to praktikanter fra STU.			
Målgrupper	Ud fra oplysninger på Tilbudsportalen: Borgere mellem 18 – 65 år, med udviklingshæmning, medfødt hjerneskade eller erhvervet hjerneskade.			
Sidste tilsyn	4. november 2019			

**Resultat af tilsynet**

Tilsynet er udført af	Socialtilsyn Hovedstaden
Tilsynskonsulenter	Marianne Grube og Christina Dahl
Indebar tilsynet et fysisk besøg	Ja
Dato for tilsynsbesøg	11. november 2020

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet

Socialtilsynet har været på et anmeldt driftsorienteret tilsyn den 11. november 2020.

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. Der er aktuelt 6 borgere ansat 1-5 dage pr. uge. Parkteatret er en socialøkonomisk virksomhed med professionel drift af teater, biograf og café i Frederikssund centrum.

Borgerperspektivet er inddraget gennem observation under rundvisning og dialog med en medarbejder som led i dette, samt semistruktureret gruppeinterview med tre medarbejdere. Der er foretaget semistruktureret fokusgruppeinterview med ledelsen og individuelt interview med pædagogisk personale via Skype. Dette er trianguleret med fremsendt materiale og udgør grundlaget for tilsynet.

Socialtilsynet konkluderer, at Beskæftigelsestilbuddet Parkteatret gennem det sidste år, har opnået fuld belægning og pt. har visiteret 6 borgere i beskyttet beskæftigelse samt har enkelte praktikforløb fra STU skoler.

Medarbejderne fortæller, at de er meget glade for arbejdspladsen, og er inddraget i forhold til ønsker for arbejdsopgaver samt oplever sig anerkendt.

Der er ansat en pædagogisk personale på fuld tid og der er planlagt ansættelse af en personale på deltid. Frem til fast ansættelse af en personale på deltid er der ansat en midlertidig vikar to dage om ugen, hvilket medvirker til at der er tilstrækkelig tid til at støtte medarbejderne i udførsel og koordinering af de daglige opgave.

Personalet har relevante kompetencer i forhold til medarbejderne behov, og er i proces med at afslutte efteruddannelse indenfor NLP. Der vil ved ansættelse af personale på deltid, være fokus på de personlige og relationelle kompetencer, samt muligheden for at skabe rum for sparring personalerne imellem.

Det konkluderes, at ledelsen og pædagogisk personale har afklaret opgavefordelinger, og der gives gennem ekstern supervision sparring til personale samt er ligeledes rum for refleksion sammen med ledelsen fx omkring visiteringer til tilbuddet.

Tillige konkluderes, at tilbuddet har fået implementeret dokumentationssystem, som fortsat er under udvikling for at imødekomme tilbuddets behov. Pædagogisk personale er ansvarlig for denne udvikling og har haft sparring med flere lignende organisationer omkring skabeloner for målsætning m.m. Der ses udarbejdet mål for medarbejderne, men kan være fokus på at tydeliggøre medarbejdernes inddragelse fx gennem brug af medarbejderudviklingssamtaler. Desuden kan målene gøres mere konkrete og klare samt laves en mere løbende opfølgning herunder også omkring den pædagogiske indsats, med henblik på at skabe læring og forbedring af indsatsen. Udviklingspunkter herom er med denne baggrund videreført.

Endvidere konkluderes, at der er udarbejdet procedurer omkring magtanvendelser samt vold og overgreb, som er tilgængeligt for alt personale. Der er ikke undervist i de nye regler om magtanvendelser, hvilket der kan med fordel kan planlægges fx i sammenhæng med introduktion af ny medarbejder.

Endelig konkluderes, at de fysiske forhold fortsat lever op til formålet og driften af et teater, biograf og café. Der er sket ændringer i de fysiske rammer gennem bedre adgangsforhold i form af gelændere på trapper samt er fortsat planer om etablering af et handicaptoilet. Desuden er der ved at blive renoveret et kontor i kombination med kostumerum, som kan anvendes til mere personlige samtaler og opfølgning mellem personale og medarbejder.

Særligt fokus i tilsynet

Hele kvalitetsmodellen og udviklingspunkter fra tilsyn 2019.



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 fortsat, 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 servicerer på forskellig vis. Gennem arbejdet skabes der sociale fællesskaber i form af kollegaskab, samt et fokus på at udvikle kompetencer hos den enkelte medarbejder med henblik på selvstændig opgaveløsning. Der var planlagt deltagelse af medarbejdere, på virksomhedsbesøg og ved arrangementer for den samlede personalegruppe, men grundet Covid-19, har det ikke været muligt at gennemføre disse. Der er fortsat planer om, at dette skal etableres, når mulighederne for at mødes i større fora igen bliver aktuelt.

Gennemsnitlig vurdering

5

Udviklingspunkter

Kriterium 02

Tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og opnå selvstændighed

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet styrker borgernes kompetencer til at indgå i sociale relationer og opnå selvstændighed i forhold til den konkrete opgaveløsning. Medarbejderne udfører fortsat opgaver som led i driften af biograf og teater, og støttes i at indgå i sociale relationer omkring konkrete opgaver i driften. Personale nævner, at to borgere gennem konkret opgave, har givet udtryk for lyst til yderligere samarbejde og ændringer af arbejdsdage, for at opnå et arbejdsfællesskab. Desuden vil der, når muligheden for at samles i større fora, også blive planlagt konkrete arrangementer for medarbejdergruppen i det omgivende samfund, fx ved virksomhedsbesøg eller sociale arrangementer.

Indikator 02.b

Borgerne indgår i sociale aktiviteter i det omgivende samfund

Bedømmelse

5 (i meget høj grad opfyldt)

Bedømmelse af Indikator 02.b

Det vægter, at der beskrives flere eksempler på, hvordan teatret skal danne ramme for kulturelle fællesskaber og relationer til det omgivende samfund, hvilket er sammenstemmende med tidligere rapporter. Medarbejderne fortæller, at de under arbejdsdagen møder forskellige kunder, fx nævnes den lokale vandrekлуб som anvender caféen, samt børnehaver som kommer til filmdag.



Personale fortæller, at to borgere har været med til aftensarrangement, og flere er fleksible i forhold til deres mødetider, ved behov.

Tillige vægter, at der ved indsigt i borgersag ses, at medarbejder har deltaget i den årlige julefrokost. Personale nævner, det er som en del af det faste årshjul med traditioner.

Ledelsen og personale oplyser, de har samarbejde med idrætsorganisation, men årets arrangement blev aflyst grundet Covid-19. Det beskrives at der fortsat, er planer om at medarbejderne skal lave noget socialt i form af virksomhedsbesøg eller andet.

På baggrund af ovenstående fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes 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 har et klart formål med indsatsen, og gennem tilbud om konkrete arbejdsopgaver i teatret skaber en aktiv hverdag og læring for medarbejderne. Ledelse og personale fortæller om, hvordan brugen af biograf og teater formidles til medarbejderne, som ikke er tilstede i åbningstiden og hvordan andre medarbejdere som arbejder i åbningstiden også kan formidle til kolleger omkring nødvendigheden af køkken-, rengørings- og pedelopgavernes udførsel. Desuden er der planer om at udvikle på læringsforløb for enkelte medarbejdere eller i grupper i forhold til konkrete opgaver og viden og arbejdsmarkedet. Tilbuddets overordnede værdier om rummelighed, bæredygtighed og kvalitet beskrives af både ledelse, personale og medarbejdere, som fx nævner den individuelle tilgang som vægtes i kontakten og omkring de enkelte opgavers udførsel. Personale beskriver brug af relevante tilgange og metoder og nævner særligt den motiverende samtale som redskab samt viden om neuropædagogik i forhold til indsigt i de enkelte medarbejders behov. Tillige vurderes, at tilbuddet har fået en fast personale og medarbejdergruppen er tæt på fuld belægning. Der er som led i dette planer om at rekruttere en personale mere, på deltid. Dette så medarbejderne har fast personale omkring opgaverne i det tidsrum den fuldtidsansatte personale ikke kan være til stede. Personalet er fortsat i proces med at få implementeret dokumentationssystem, og har arbejdet grundigt med udviklingen af relevante skabeloner til opsætning af mål og delmål samt afrapportering via status. Der kan som led i opsætningen af mål for medarbejderne være fokus på at tydeliggøre deres inddragelse samt at gøre målene konkrete og klare og lave en løbende opfølgning herunder også den pædagogiske indsats, med henblik på at skabe læring og forbedring af indsatsen.	
Gennemsnitlig vurdering	3,8

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.



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, og har fokus på ikke at ansætte medarbejdere, som har et meget højere behov for støtte end de øvrige medarbejdere. Der er implementeret et journalsystem og skabeloner til planer, og har pågået et stort udviklingsarbejde omkring dette. Der foreligger bestillinger for hovedparten af medarbejderne, men der er grundet de korte ansættelser endnu ikke udfærdiget status for andet end en ansat. Der er udfærdiget skabelon til dette, og tilbuddet forventer på sigt at kunne påvise de positive resultater mere entydigt for medarbejdernes udvikling og vedligeholdelse af færdigheder. Desuden vil det systematiske arbejde med at inddrage medarbejderne omkring opsætning af mål og delmål samt beskrivelse af den faglig indsats, kunne medvirke til øget faglig læring og forbedring af indsatsen. Der er som led i drøftelserne omkring målarbejdet og som led i den årlige status fortsat overvejelser om at afholde MUS (medarbejderudviklingssamtaler) med medarbejderne i beskyttet beskæftigelse, hvilket socialtilsynet fortsat 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 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 skærmmning. 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. Det vægter, at af fremsendt materiale ses indskrevet 6 medarbejdere i beskyttet beskæftigelse og har arbejdstid på mellem 1-5 dage ugentligt. Der er 4 medarbejder som møder alle 5 dage. Ved tidligere tilsyn beskrevet flere andre ansatte, som af ledelsen beskrives at være ansat i fleks-, skånejob eller som filmoperatører samt en i virksomhedspraktik. Under indeværende tilsyn oplyser, ledelsen at der er ansat en ny i virksomhedspraktik, samt på dagen er en filmoperatør kommet ind for at støtte borgerne omkring opgaverne, mens ledelse og personale har samtale med tilsynet. Personale fortæller, at pågældende sammen med ledelsen forestår visitationen af nye medarbejdere til tilbuddet, og nævner konkret eksempel på medarbejder som efter praktik gennem STU, blev vurderet ikke at kunne gives et tilbud på nuværende tidspunkt og med aktuelle normering. Ved tidligere tilsyn er det beskrevet, at medarbejderne i beskyttet beskæftigelse 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) Ledelsen fortæller, at de gennem støtten er optaget af, at medarbejderne opnår kompetencer til også at kunne hjælpe hinanden omkring arbejdsopgaverne. Der nævnes konkrete eksempler på hvordan medarbejder gør dette. Ledelsen beskriver den daglige morgenstruktur, hvor de om morgenen, med støtte af personale gennemgår de faste opgave og ad hoc opgaver, som medarbejderne kan melde sig på. De arbejdsopgaver der ikke nås færdiggøres næste dag. Gennemgående beskrives et behov for struktur og forudsigelighed. For nogle borgere er der individuelle aftaler og fx nævnes at en medarbejder har sin egen plan, der er visualiseret.	



Adspurgt til velfærdsteknologi, har ledelsen ikke indgående kendskab til dette og beskriver de bruger visualisering på en anden måde. Desuden beskrives en politik om at der kun må anvendes telefon i pauserne, hvilket fx vil besværliggøre evt. brug af QR koder eller andet.

Personale fortæller, der er lavet arbejdsbeskrivelser på alle arbejdsopgaver, men medarbejderne bruger dem ikke, da dagsplanen der udarbejdes hver dag understøtter dette. Der forevises lamineret dagsplan, med mulighed for afkrydsning når opgaven er udført. Medarbejderne oplyser, at dette giver et godt overblik over dagens opgaver, og nævner flere eksempler på de praktiske opgavers indhold.

Personale giver eksempler på, hvordan pågældende arbejder med motiverende samtaler og henviser til nyt lokale hvor de kan afholde samtaler i et mere fortroligt rum. Der beskrives de udfordringer der er, når de ikke har lokale til samtaler, hvilket også observeres da, tilsynet gennemgår dokumentation med personalet i caféområdet, hvor der på tidspunktene ikke var kunder.

Personale beskriver desuden at benytte verbal guidning, og uddyber hvordan dette varetages. Der nævnes en udfordring i forhold til konkret borger, og hvordan vedkommende hjælpes relevant.

Der redegøres af personale ved tidligere tilsyn for hvordan det skal være forskelligt i forhold til kontakten og støtten til medarbejderne, og forklarer betydningen for hvor skaden er i hjernen 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.

Personale fortæller, at de grundet Covid-19 og personaleressourcer ikke har haft mulighed for at igangsætte forløb udover de praktiske arbejdsopgaver i form af den samtalebaserede undervisning. Men der er fortsat planer om at berøre 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 fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes i høj grad opfyldt. Det vægter særligt, at der grundet Covid-19 ikke er udviklet på alle planlagte tiltag, men fortsat er planer om at iværksætte forløb i form af samtalebaseret undervisning og udvikling af beviser til medarbejdere for gennemført kompetenceudvikling og undervisning, hvilket vurderes som en relevant metode for i forhold til målgruppen og tilbuddets målsætning om at tilbyde en aktiv hverdag med indlæring.

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

Bedømmelse af Indikator 03.b

Det vægter, at det af tilbudsportalen fremgår, at målene for den enkelte medarbejder sættes af kontaktpædagogen i samarbejde med vedkommende samt dennes støttekontaktperson og sagsbehandler. Målene udarbejdes årligt, mens opfølgning sker løbende i samtaler med borgeren. Målene nedskrives i en borgerjournal med skemaer, der gør det muligt at følge op på delmål løbende

Ledelsen fortæller, at de har fået udviklet dokumentationssystemet, hvilket der hos personale pågår udvikling af en systematik omkring. Der har været enkelte udfordringer omkring afsendelse af sikkerpost, hvilket de har fokus på at få udbedret. Det er kun den fuldtidsansatte medarbejder, der dokumenterer, og vikar eller deltidsmedarbejder skal rapportere til pågældende i overlap, hvis der skal foretages notater omkring medarbejdere og deres mål. Ledelsen oplyser, at sparrer med personale omkring sprogbrugen i journal, men ikke omkring pædagogikken, da de ikke på samme måde har det indgående kendskab i forhold til pædagogiske metoder.

Personale fremviser dokumentationssystem, hvoraf det ses, at der er udarbejdet mål for alle medarbejdere. Det fremgår ikke tydeligt hvordan medarbejderne er inddraget i at opsætte mål. Af de fremviste mål fremgår de i mindre grad konkrete og klare, og personale fortæller, at der er overvejelser om at anvende SMART modellen for at øge konkretiseringen og tydeliggøre medarbejderinddragelsen i dokumentationen. Socialtilsynet er enig i denne prioritering også af hensyn til at medarbejderne får ejerskab for egen udvikling eller vedligeholdelse af færdigheder. Desuden ses, at der med fordel kan opsættes/anvendes delmål som led i dette arbejde, ligesom de pædagogisk metoder og tilgange kan gøres tydeligere, således at det for personalet er nemmere at følge op på effekten af indsatsen.



Personale fortæller, at der laves opfølgning i de løbende dagsbogsnotater. Umiddelbart ses dokumentationen heri af et stort omfang, hvilket der kan overvejes om er relevant for den løbende dokumentation i forhold til medarbejderes udvikling på arbejdspladsen. Socialtilsynet ser, at der gennem systemet kan findes løsninger for at skabe større sammenhæng mellem den løbende dokumentation omkring målene, hvilket personale er enig i.

Tillige vægter, at personale fortæller, at der er planer om afvikling af MUS (Medarbejderudviklingssamtaler) som et led i den årlige opfølgning, men grundet tilbuddets nylige opstart, har dette ikke været relevant endnu.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 1 til 3, og indikatoren bedømmes i middel grad opfyldt. Socialtilsynet anerkender den igangværende proces omkring udvikling af dokumentationspraksis, og ser at det videre fokus kan være på at inddrage medarbejderne omkring egne mål, at målene bliver konkrete, og der bliver fulgt op på den pædagogisk indsats med henblik på læring og forbedring af denne. Udviklingspunkter herom videreføres på denne baggrund.

Indikator 03.c	<i>Tilbuddet opnår positive resultater i forhold til opfyldelsen af de mål, visiterende kommuner har opstillet for borgernes ophold.</i>
-----------------------	--

Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
-------------------	------------------------

Bedømmelse af Indikator 03.c

Det vægter, at det af fremsendte oplysninger i notatark med opfølgning på udviklingspunkt beskrives, at der foreligger bestillinger i 5 af 6 sager, men mangler på medarbejder som kun har været ansat 2 måneder. Personale bekræfter dette og fremviser dokumentationssystemets struktur for de indkomne bestillinger. Personale fortæller, at der løbende rykkes for bestilling hos den visiterende myndighed.

Tillige vægter, at der i forhold til udviklingspunkt omkring at beskrive resultater i forhold til de mål visiterende kommune har opstillet, fremvises i dokumentationen eksempel på udarbejdet status. Personale fortæller, der er lavet en skabelon som anvendes til den fremtidige afrapportering til kommunerne. Denne indeholder også konkret opfølgning på de visiterende mål, hvorigennem der på sigt vil kunne påvises de positive resultater.

Endvidere vægter, at der for en medarbejder er udarbejdet status, og personale fortæller om flere punkter hvor pågældende har udviklet sig positivt, særligt i forhold til selvstændig opgaveløsning.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 1 til 4, og bedømmes i høj grad opfyldt. Det vægter særligt, at tilbuddet har oparbejdet en struktur for påvisning af de positive resultater gennem den løbende dokumentation og årlige status, men har kun haft en medarbejder, hvorpå der har været rapporteret gennem skriftlig status, hvorfor de konkrete resultater ikke fremgår entydigt.

Indikator 03.d	<i>Tilbuddet samarbejder aktivt med relevante eksterne aktører for at understøtte, at målene for borgerne opnås.</i>
-----------------------	--

Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
-------------------	------------------------

Bedømmelse af Indikator 03.d

Det vægter, at ledelsen fortæller, at de samarbejder med støttekontaktpersoner, socialrådgivere i kommunerne og forskellige STU skoler. Personale fortæller, at der også, for medarbejdere der ønsker det, samarbejdes med forældre eller bostedet. Ved tidligere tilsyn er beskrevet en opmærksomhed på at sikre, at der foreligger samtykke fra medarbejder.

Af stikprøve i borgersag ses beskrevet samarbejde med STU, men ikke specifikt henført til et mål for medarbejder.

Tillige vægtes, at der ved tidligere tilsyn er beskrevet deltagelse i idrætsdag i Frederikssund og at nogle medarbejdere benytter klubben, hvormed der samarbejdes.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 3 til 4, og indikatoren bedømmes i høj grad opfyldt. Det vægter særligt, at der fortsat beskrives samarbejde med flere aktører, og det ses beskrevet i dokumentationen, men ikke direkte i forhold til konkrete mål.



	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 medarbejdernes fysiske og mentale sundhed samt trivsel. Medarbejderne inddrages omkring de daglige opgaver og indgår i mødefora sammen med den øvrige personalegruppe. Der er fokus på den mentale trivsel gennem en løbende dialog medarbejdere og personale imellem og observeres en anerkendende tilgang i denne dialog. Desuden er den fysiske sundhed prioriteret gennem indretning af lokaler og adgangsforhold til dårligt gående, med henblik på at flere kan løse opgaver selvstændigt og af hensyn til at øge trivslen for medarbejderne. Medarbejderne giver udtryk for stor tilfredshed med arbejdet og trivsel ses af personale og ledelse i form af det høje fremmøde og længsel efter at komme på arbejde også i perioder hvor der var begrænset åbningstid grundet Covid-19. Tillige vurderes, at der i den pædagogiske indsats er fokus på at forebygge magtanvendelser samt vold og overgreb gennem relevant pædagogisk intervention. Der foreligger tilgængelige og opdaterede procedurer på begge områder og arbejdes forebyggende gennem en drøftelse af gråzoner, dialog med medarbejderne og konflikthåndtering. Socialtilsynet ser, at tilbuddets personale med fordel kan tilføres undervisning omkring de nye regler på magtanvendelsesområdet, da der alene er introduceret gennem egen tillært viden på socialstyrelsens hjemmeside.	
Gennemsnitlig vurdering	4,9

Udviklingspunkter
Socialtilsynet ser at tilbuddets personale med fordel kan tilføres undervisning omkring de nye regler på magtanvendelsesområdet.

Kriterium 04	<i>Tilbuddet understøtter borgernes selv- og medbestemmelse.</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer fortsat, 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 stadig omkring fordelingen af de daglige opgaver og deltager i de faste personalemøder, hvilket der pågår afklaring af en ny form omkring.	



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. Medarbejderne fortæller, at personale og ledelse skaber god stemning og lytter til medarbejderne. Personale beskriver at have haft fokus på at tage godt imod fx praktikanter, og er tydelig overfor den samlede medarbejdergruppe omkring spilleregler for omgangstone og samvær. Tillige vægter, at medarbejderne fortæller, at de på morgenmødet drøfter dagens arbejdsopgaver, hvilket personale bekræfter. På baggrund af ovenstående fastholdes score, og indikatoren bedømmes 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 medarbejderne fortæller, at have indflydelse på dagens arbejdsopgaver, gennem det daglige morgenmøde og dialog med personale i løbet af dagen. Medarbejderne fremviser lamineret liste over opgaver som skal løses den pågældende dag, og beskriver hvordan de har indflydelse på valg af opgaver. Det beskrives, at der i løbet af dagen løbende afkrydses som opgaverne bliver løst, så de sammen har et overblik ved arbejdsdagens ophør over opgaver som evt. skal videreføres til den følgende dag. Tillige vægter, at ledelsen fortæller, at de har haft afviklet personalemøder for alle, men overvejer en ny form, som endnu ikke er afklaret. På baggrund af ovenstående fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes 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 samlet set understøtter borgerne fysiske og mentale sundhed og trivsel. Medarbejderne giver udtryk for glæde ved deres arbejde og støtten fra personalet. Der observeres en anerkendende tilgang og glæde hos medarbejderne samt tryghed under tilsynets besøg. Der spises frokost sammen på relevant afstand og drøftes sunde alternativer. Der gives fortsat fri til relevante sundhedsundersøgelser eller behandling. Der har været fokus på udvikling af de fysiske rammer, således at de imødekommer den fysiske trivsel og særligt dårligt gående medarbejdere kan fx gennem brug af gelænder varetage flere opgaver selvstændigt.	



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 meget glade for arbejdspladsen og arbejdsopgaverne. Der observeres en god stemning i caféen under afviklingen af frokost, og hovedparten af medarbejderne fremstår trygge og interesserede i tilsynets besøg, hvilket vurderes som et tegn på trivsel. Tillige vægter, at ledelsen beskriver hvordan de efter nedlukningen grundet Covid-19, skabte grundlag for en delvis åbning i kortere tid af gangen på skift samt om afviklingen af frokostordning også under nedlukningen. Det beskrives af ledelsen, at flere medarbejdere havde givet udtryk for, at de savnede arbejdet. Endvidere vægter, at ledelse, personale og medarbejder fortæller om situationer med uvante opgaver og besøg af større grupper, kan skabe lidt utryghed hos enkelte medarbejdere, og de har fokus på at disse medarbejdere i perioder med besøg af større grupper tilbydes skærmede arbejdsopgaver og mulighed for pause i aflukket rum. Personale fortæller, at flere medarbejdere trives godt med rutineprægede arbejdsopgaver, hvilket så vidt uligt forsøges imødekommet for at sikre fortsat høj trivsel. På baggrund af ovenstående fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes 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 ved tidligere tilsyn 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 fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes 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	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 05.c	
Det vægter, at ledelsen fortæller, om relevante tiltag og overvejelser som led i Covid-19, og leder er læge og har indgående kendskab til procedurer. Leder nævner dog, at der udover udmeldte retningslinjer fra brancheforeningen også vil blive taget kontakte til kommunen med henblik på evt. udmeldte retningslinjer som beskæftigelsestilbud. I forhold til det fysiske arbejdsmiljø i øvrigt beskriver personale, at der har været flere overvejelser omkring steder hvor arbejdspladsen skal gøres mere handicapvenlig og fx er opsat gelænder på trapper m.m. Se i øvrigt tema Fysiske rammer. I øvrigt fortæller personale ved tidligere tilsyn, at arbejdsredskaber tilrettelægges og indkøbes ud fra den enkelte medarbejders behov, og en medarbejder får fx hjælp til at få båret støvsugeren. Dertil oplyser personale, at de omkringliggende stier fortsat kan anvendes til pauser. Ydermere vægter, at personalet ved tidligere tilsyn 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 som ved tidligere tilsyn at 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 ligeledes ved tidligere tilsyn fortæller i forhold til demens vil anvendes 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. Ledelse nævner til dette, at der endnu ikke grundet Covid-19 har været muligt at afvikle relevant kursusforløb for medarbejdere og personale.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 4 til 5, og indikatoren bedømmes i meget høj grad opfyldt.



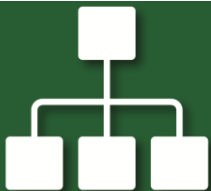
Kriterium 06	<i>Tilbuddet forebygger magtanvendelser</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set forebygger magtanvendelser. Der anvendes relevant pædagogisk intervention i det forebyggende arbejde samt gives for medarbejderne mulighed for pauser også med gåture. Der gives gennem refleksion med ledelsen eller supervisor muligheder for personalets drøftelser af gråzoner. Der er udarbejdet relevant procedure på området og er viden om emnet men ikke givet konkrete undervisning til personalet om emnet, hvilket socialtilsynet ser der med fordel kan gives mulighed for.	
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 der ikke forekommet magtanvendelser i tilbuddet, hvilket ses i fremsendt materiale og beskrives af personale. Af forevist materiale ses udarbejdet en procedure for håndtering af magtanvendelser. Denne indeholder pædagogisk anvisninger med tilgange og metoder, hvilket fremstår relevant i forhold til at forebygge. Ligesom den anerkendende tilgang er med til at understøtte. Tillige vægter, at ledelsen oplyser at der forebygges på flere måder og personale uddyber fx muligheden for opdeling med opgaver i flere lokaler, samt afskærmning og kendskab til medarbejdernes adfærd som medvirker til at personale kan konflikt nedtrappe. Endvidere vægter, at ved tidligere tilsyn fortæller leder og personale, at de anvender det grønne stisystem i nærområdet til at give medarbejderne pauser. På baggrund af ovenstående fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes 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	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 06.b	
Det vægter, at leder ved tidligere tilsyn fortæller, at de skal informeres, hvis der foretages en magtanvendelse, og inddrages i forhold til den procedure som er udarbejdet. Proceduren er fremvist som led i indeværende tilsyn, og ses tilgængelig i mappe på kontoret. Personale fortæller, at der ved udarbejdelse af proceduren er hentet relevante ting fra Socialstyrelsens hjemmeside. Herunder relevant link til indberetning. Desuden har personale gennem hjemmesiden sat sig ind i reglerne. Personale fortæller, at nye medarbejdere introduceres ved forevisning af mappen. Tillige vægter at personale i forhold til gråzoner, vender dem med ledelsen og forventer gennem supervision at opnå mulighed for refleksion. Ledelsen bekræfter muligheden for at drøfte gråzoner. På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 2 til 4, med særlig vægt på at medarbejder ikke er undervist i de nye regler, men har udarbejdet relevant procedure, og indikatoren bedømmes i høj grad opfyldt.	

Kriterium 07	<i>Tilbuddet forebygger vold og overgreb</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet samlet set forebygger vold og overgreb. Der forekommer ikke vold eller overgreb i tilbuddet, og er fokus på at medarbejdere med udadreagerende adfærd ikke visiteres. Der er udarbejdet en beredskabsplan som indeholde krisehåndteringsplan og er fokus på at foretage eventuelle registreringer. Det fremgår af beredskabsplanen og beskrives med praksis eksempler, hvordan situationer forebygges og håndteres gennem afskærmning eller pauser for at mindske konfliktniveauet.	



Indikator 07.a	<i>Tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer vold eller overgreb i tilbuddet.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 07.a	
Det vægter, at ledelsen oplyser, at der ingen hændelser har været og de løser udfordringer adhoc. Personale og leder nævner konkret eksempel med praktikant som havde udadreagerende adfærd. Personale beskriver, hvordan der blev forebygget gennem viden om medarbejders adfærd, italesættelse af adfærd overfor medarbejder samt brug af verbal guidning. Fx hvor medarbejder blev talt med i andet lokale end det hvor de øvrige medarbejdere var. Ledelsen nævner i øvrigt at det er sjældent at en personale er alene på arbejde, da der altid er en kollega på kontoret eller med andre opgaver i huset, og alle træder til ved behov. Af tilbudsportalen ses fortsat, at tilbuddet ikke tager medarbejdere i beskytte beskæftigelse som har udadreagerende adfærd, hvilket personale og ledelse bekræfter ved sidste tilsyn. Tillige vægter, at der forevises beredskabsplan i mappe på tilbuddets kontor. Personale fortæller, at nye personale introduceres til mappen. Ledelsen oplyser, at de ikke har haft behov for mappen i det seneste år. Det beskrives, at der laves relevante registreringer, men ikke forekommer tilfælde af vold eller andre overgreb. På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 3 til 5 og indikatoren bedømmes i meget høj 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 fortsat, 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. Der er fuld belægning og med baggrund i dette fortsat ansat en pædagog på fuldtid og er planer om ansættelse af en personale mere på deltid, som beskrevet som led i godkendelse. Ledelsen har fokus på både den strategisk udvikling og den daglige drift, og der er lavet en afklaring af opgavefordeling mellem ejere og pædagogisk personale. Der spares med personale efter behov samt gives mulighed for udvikling af den pædagogiske og administrative praksis ud fra den fagfaglig viden den ansatte personale har. Der er tilført mulighed for refleksion hos personalet gennem kontinuerlig ekstern supervision. Der er meget lavt sygefravær og der er ingen personalegennemstrømning, hvilket er med til at sikre en stabil drift.	
Gennemsnitlig vurdering	5

Udviklingspunkter

Kriterium 08	Tilbuddet har en kompetent ledelse
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer fortsat, 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 er aktiv omkring den løbende drift og udvikling. Der er lavet afklaring af opgavefordeling ejere og personale imellem, og ledelsesansvaret er hos ejerne, hvorfor udviklingspunkt omkring tilførsel af lederkompetencer til personale fjernes. Ledelsen beskriver, et løbende fokus på arbejdsmiljø, og nævner personalemødet i december alene bliver for personalet, da der er fokus på arbejdspladsvurdering.	
Indikator 08.a	Ledelsen har relevante kompetencer i forhold til at lede tilbuddet..
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 08.a	
Det vægter, at ledelsen er uændret og ved tidligere tilsyn 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.	



Tillige vægter, at medarbejder fortæller, at ledelsen er søde, og kender dem som arbejder i tilbuddet. På dagen for tilsynet observeres Karen i gang med prøver på teatret, og Claus beskrives af medarbejder at komme forbi, de dage han ikke har andet arbejde.

Endvidere vægter, at i notatark med opfølgning på udviklingspunkter ses beskrevet, at der er afklaring omkring hvilke opgaver der ligger hos det pædagogiske personale, og hvilke der ligger hos ledelsen.

Personale fortæller, at ledelsen varetager opgaver omkring økonomien og inddrages ved drøftelser omkring visitering af nye medarbejdere. Personalet er ansvarlig for det pædagogiske arbejde, herunder kontakt til myndighed, dokumentation, medarbejdernes trivsel og indkøb til Caféen. Personale oplever, opgaverne er godt fordelt.

Ledelsen bekræfter denne fordeling og oplyser, at de med baggrund i mange opgaver omkring driften af Caféen har taget denne opgave tilbage til ledelsen, ligesom det er dem der træffer de endelige beslutninger. Dette stemmer godt overens med oplysninger fra tidligere tilsyn, hvor det er beskrevet, at 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 fortsat samarbejder om tingene, og personale skriver ting ned som skal tages op på personalemøde samt søger løbende sparring ved behov.

Ydermere indgår, at ledelsen beskriver flere organisatoriske tiltag og samarbejder fx med TV Glad samt har løbende fokus på budget, som kommunen godkender. Har som led i godkendelse heraf budgetteret med opnormering som følge af fuld belægning. Der henvises til drøftelse af takster med kommunen, da ledelsen er usikre på, hvornår de ved behov kan regulere denne.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 4 til 5, og indikatoren bedømmes i meget 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	5 (i meget høj grad opfyldt)
-------------------	------------------------------

Bedømmelse af Indikator 08.b

Det vægter, at det på tilbudsportalen står anført at der er mulighed for supervision.

I forhold til udviklingspunkt omkring, at etablere supervision eller andet rum for formaliseret sparring, har tilbuddet svaret i notatark med opfølgning "Der er mulighed for supervision hos coach Anne Marie Piepenbrinck på NLP-skolen i Roskilde." Personalet har ifølge oplysningerne benyttet supervision 3 gange inden Covid-19 nedlukning. Personale fortæller, at der er påbegyndt supervision, men grundet Covid-19 har der været lidt pause. Supervisor kan bruges til selvrefleksion over det metodiske og pædagogiske. Ledelsen bekræfter dette, og oplyser ikke at få supervision, da de ikke indgår det pædagogiske arbejde i samme omfang som personalet.

Tillige vægter, at personale og leder fortæller, at der fortsat er overvejelser omkring kontakt til lignende beskæftigelsestilbud med henblik på erfaringsudveksling. Leder oplyser, at bruge en leder fra en anden socialøkonomisk virksomhed som sparringspartner i forhold til praktik – administration – økonomi m.m.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 3 til 5, og indikatoren bedømmes i meget høj 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 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) samt en repræsentant fra LEV, da det tidligere medlem fra Dansk Handicap forbund er trådt ud.

Tillige vægter, at ledelsen oplever, at bestyrelsen er aktiv i forhold til budget, rekruttering og ansættelse af personale, herunder beslutningerne omkring ansættelse af personale på deltid. Der har været afholdt to møder indeværende år. Det beskrives at et medlem kontinuerligt kommer på besøg og ser hvordan driften forløber. Personale fortæller, at pågældende deltager på bestyrelsesmøderne og er ansvarlig for orienteringen om tilbuddet, hvilket pågældende har fået stor ros fra bestyrelsen omkring sin håndtering af.

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



Kriterium 09		Tilbuddets daglige drift varetages kompetent
Bedømmelse af kriterium		
Socialtilsynet vægter, at tilbuddets daglige drift samlet set varetages kompetent. Ledelsen har fortsat det overordnede ansvar for alle faggrupper og kordinerer med pædagogisk personale omkring de praktiske opgaver med driften at teatret. Der er fortsat ansat et pædagogisk personale på fuld tid, og har i en periode været tilknyttet fast vikar to dage ugentligt, da der er fuld belægning. Det er planlagt, at der skal ansættes en personale på deltid, og der pågår nærmere afklaring af, hvem der skal ansættes. Desuden er der stadig flere ansatte filmoperatører der varetager opgaver i tilbuddets biograf og teateråbningstid, som også kan aflaste i perioder. Der er meget lidt sygefravær og har ingen personalegennemstrømning været.		
Indikator 09.a	Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale med relevante kompetencer	
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)	
Bedømmelse af Indikator 09.a		
Det vægter, at det af fremsendt materiale ses, at personalet er uændret. Der er fastansat en pædagog på fuld tid. Det beskrives, at der i perioden fra 1.9.-19 til 18.9.-20 har været en praktikant fra jobcentret 3 dage om ugen af 4 timer. Personale og ledelsen oplyser, at der i en periode med fuld belægning har været forskellige vikarer og nu er en fast vikar to dage om ugen, mandag i dagtimerne og torsdag aften, og der pågår afklaring omkring den fremtidige besættelse af denne stilling som en fast deltidsstilling. Personale fortæller, at vikar pt ikke varetager dokumentation, og der er overvejelser omkring hvordan dette skal varetages, når de bliver to ansatte samt den øvrige fordeling af opgaverne. De har et lille overlap torsdag på ½ time. Personale kunne tænke sig, at der kommer en mere systematisk mødeaktiviteter for at sikre sparring i forhold til medarbejderne. Tillige vægter, at personale fortæller, at der er kommuner der efterlyser åbningstid fra 9-15, hvilket de pt ikke kan imødekomme. Der er åbent for medarbejdere dagligt fra kl. 9-13 og fredag til 14. Dagligt er 4-5 medarbejdere undtagen torsdag og enkelte medarbejder møder i teatret åbningstid om aftenen mandag kl. 15-19 og torsdag kl. 14-19. De varetager opgaver ud fra eget ønske om arbejde i Caféen. Personale oplever der er tid nok til at støtte medarbejderne og koordinere dagens opgaver, men særligt når der er ansat en i skånejob eller er en i virksomhedspraktik er der mere overskud til et hjælpe uden medarbejderne må holde unødige pauser. Det oplyses, at det pt er en udfordring når personale fx er syg eller skal have ferie, da de da er nødt til at lukke beskæftigelsesdelen. Endvidere vægter, at ledelsen og personale beskriver, hvordan de ved visitation af nye medarbejdere til tilbuddet drøfter dette og overvejer om de passer ind i målgruppen, samt om deres støttebehov kan imødekommes. Sidstnævnte er ofte udredt inden, da de ofte tilbyder medarbejder praktikforløb før evt. ansættelse. Ydermere indgår, at ledelsen nævner, at de under nedlukningen p.g.a. Covid-19, havde flere medarbejdere som kom forbi, hvilket de gav sig tid til. På baggrund af ovenstående fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes i meget høj grad opfyldt.		
Indikator 09.b	Personalegennemstrømningen på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser.	
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)	
Bedømmelse af Indikator 09.b		
Det vægter, at af fremsendt materiale ses beskrevet, at der ikke er ophørt personale, men tilført timer i form af vikarer indtil der som planlagt fastansættes en på deltid. På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 3 til 5, og indikatoren bedømmes i meget høj grad opfyldt.		



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 personale har haft en sygedag. Tillige vægter, at personale ved tidligere tilsyn oplyser at ledelsen overtager opgaverne i tilfælde af sygdom, og leder er introduceret løbende til medarbejderne behov og hensyn gennem dokumentation og mundtlig overlevering. Desuden fortæller personale og ledelse, at der er tilknytte enkelte vikarer og en fast, som er introduceret til opgaverne i at støtte medarbejderne. På baggrund af ovenstående fastholdes score, og indikatoren bedømmes 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 personalet har de faglige, relationelle og personlige kompetencer der er nødvendig i forhold til tilbuddets målsætning, målgruppe og metoder tilbuddet anvender. Personalet er pædagogisk uddannet med neuropædagogisk efteruddannelse og i proces med at færdiggøre Master i NLP, men har grundet Covid-19 ikke kunne færdiggøre uddannelsen. Der pågår proces med afklaring af ansættelse af anden medarbejder på deltid, og er fokus på de relationelle og personlige kompetencer. Tillige vurderes, at medarbejderne mødes med respekt for egne behov og forudsætninger, samt at der gennem den løbende dokumentation er fokus på medarbejdernes retssikkerhed.	
Gennemsnitlig vurdering	5

Udviklingspunkter

Kriterium 10	Tilbuddets medarbejdere besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets personalet besidder relevante kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder. Der er med baggrund i fuld belægning med 6 ansatte medarbejdere planer om ansættelse af en fast personale mere. Da vil der være en ansat på fuld tid med pædagogisk baggrund samt en på deltid med andre relevante kompetencer.	
Indikator 10.a	Medarbejdergruppen har samlet set relevant uddannelse, opdateret viden og erfaring med målgruppen og tilbuddets metoder.
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 10.a	
Det vægter, at personalet er uændret, og der er ifølge oplysninger fra tidligere tilsyn 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 uddannelsesforløb med NLP er sat på standby grundet Covid-19. Tillige vægter, at ledelse og personale fortæller, at der midlertidigt er ansat i vikar to dage om ugen, og pågår proces omkring en fast besættelse af denne stilling med andre kompetencer end det pædagogiske men med	



relationelle og personlige kompetencer i forhold til arbejdet med at støtte medarbejderne. Der har i perioder med behov for ekstra hjælp været vikarer som har kendskab til teatrets daglige drift fra andre opgaver.

På baggrund af ovenstående hæves scoren fra 4 til 5, og indikatoren bedømmes i meget 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, ledelsen og vikarer som søde og imødekommende, og de støtter medarbejderne omkring arbejdsopgaver der er behov for hjælp til, herunder koordinering af opgaverne på den enkelte arbejdsdag.

Tillige vægter, at der under rundvisning og forud for interview med medarbejdere observeres en god stemning, hvor medarbejderne mødes ligeværdigt og respektfuldt af personalet.

Endvidere vægter, at der i dialogen med personale og ledelse ved tidligere tilsyn 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 fastholdes scoren, og 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 omgivelser understøtter målgruppens behov. Det er fortsat 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. Der pågår proces med, at renovere tidligere kontor til rum til kostumer og mindre kontor og møderum. Dette imødekommer samlet set målgruppens behov og formålet med indsatsen om at varetage arbejdsopgaver som led i at drive en biograf og et teater samt giver muligheden for mere individuel opfølgning for den enkelte medarbejder sammen med personale. Der har været arbejdet med at opsættes gelændere for at bedre adgangsforhold til salen og kælderen, og er fortsat planer om at ændre toiletfaciliteter og omklædning, hvilket vil øge handicapilgængeligheden yderligere.	
Gennemsnitlig vurdering	4,5

Udviklingspunkter

Kriterium 14	<i>Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel</i>
Bedømmelse af kriterium	
Socialtilsynet vurderer fortsat, 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 har været proces med at få tilbuddet mere handicapvenligt indrettet i form af adgang på trapper, og pågår proces omkring etablering af handicaptilet.	
Indikator 14.a	<i>Borgerne trives i de fysiske rammer.</i>
Bedømmelse	5 (i meget høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 14.a	
Det vægtes, at medarbejderne færdes trygt i lokalerne og observeres, ved tilsynets ankomst, at afvikle en fælles frokost med afstand i salonen. Tillige vægtes, at det observeres og medarbejderne fortæller at de trives i de fysiske rammer, og fremviser de gelændere der er lavet for at lette adgangen til kælder og salen. Der er tilfredshed med denne løsning og adspurgte til om noget skal være anderledes, siger alle medarbejdere nej. På baggrund af dette hæves scoren fra 4 til 5, og indikatoren bedømmes i meget høj grad opfyldt.	

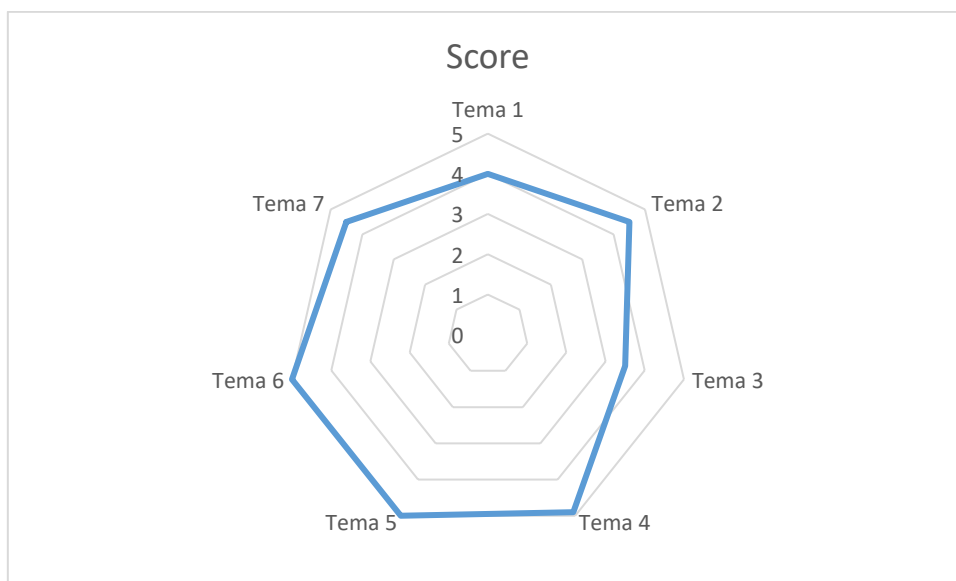


Indikator 14.b	<i>De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov.</i>
Bedømmelse	4 (i høj grad opfyldt)
Bedømmelse af Indikator 14.b	
Det vægter, at tilbuddet fortsat indeholder arbejdsfunktioner som led i Parkteatrets virke. Parkteatret har biograffunktion og teater. Det er indrettet 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 ledelse, medarbejdere og personale. Der er et personalekontor i tilknytning til salonen, hvorfra der også er adgang til depotrum i kælderens. Fra foyéen er der adgang til mindre værksted, rengøringsrum, toiletter og personaleomklædning samt til salen og via vindeltrappe til operatørrum. Desuden er der ved at bliver renoveret et kontor til brug for kostumer og mindre kontor og mødefaciliteter. I salen er lavet nyt indgangsparti fra gaden som fremstår handicapvenligt med mulighed for at køre sliske til. Medarbejder fortæller under rundvisningen om funktionen af de enkelte rum samt fremviser gelændere som er ved rum hvor der er adgang via trapper. I forhold til udviklingspunkt om fortsat fokus på at finde handicapvenlige løsninger for medarbejdere, som har fysiske udfordringer, har tilbuddets i notatark med opfølgning oplyst, at de stadig arbejder på at få etableret handicaptoilet. Tillige vægter, at medarbejderne ved tidligere tilsyn 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. På denne baggrund fastholdes scoren, og indikatoren bedømmes i høj grad opfyldt, da der endnu ikke er etableret handicaptoilet og kontor og kostumerum er under opbygning.	



Materiale og interviews benyttet til vurdering af kvaliteten i tilbuddet.

Dokumenter	Tilsynsrapport af 4. november 2019 Tilbudsportalen Hjemmesiden Liste over indskrevne borgere (medarbejdere) Liste over medarbejdere (personale) Sygefravær Notatark med opfølgning på udviklingspunkter Udsnit af dagbogsnotater vedr. en borger På tilsynets blev givet indsigt i det nye dokumentationssystems opsætning og konkrete mål for borgere, samt i procedure for magtanvendelser og registrering af vold og overgreb.
Observation	Under rundvisningen
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 2 måneder Medarbejder ansat i 3 måneder Medarbejder ansat i ½ år
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.