



KVALITETSVURDERING

Dagtilbuddet Kilden

STS+

Østerågade 40, 5672 Broby

Telefon: 72531900

www.socialtilsynsyd.dk

KVALITETSVURDERING

INDHOLD

Forord	1
Tilsynets samlede vurdering og udviklingsområder.....	2
Praktiske oplysninger	4
Datagrundlag	5
Formål og metode	15
Kontaktoplysninger	16

FORORD

Først i rapporten er tilsynets samlede vurdering og temavurderinger oplyst, hvorefter tilsynets eventuelle forslag til kvalitetsløft er anført. Herefter følger en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om det konkrete tilbud.

Næste del af rapporten indeholder de indsamlede data, som er fremkommet via interviews, skriftlig dokumentation samt observationer, som er analyseret og vurderet under hver indikator. Disse vurderinger ligger til grund for den før omtalte samlede vurdering.

Tilsynets indhold, form, metode og afvikling er afstemt med udbyder.

Slutteligt gives en kort beskrivelse af tilsynets formål og metode samt kontaktoplysninger til STS+.

Tilsynet er altid udtryk for et øjebliksbillede og skal derfor vurderes herudfra.

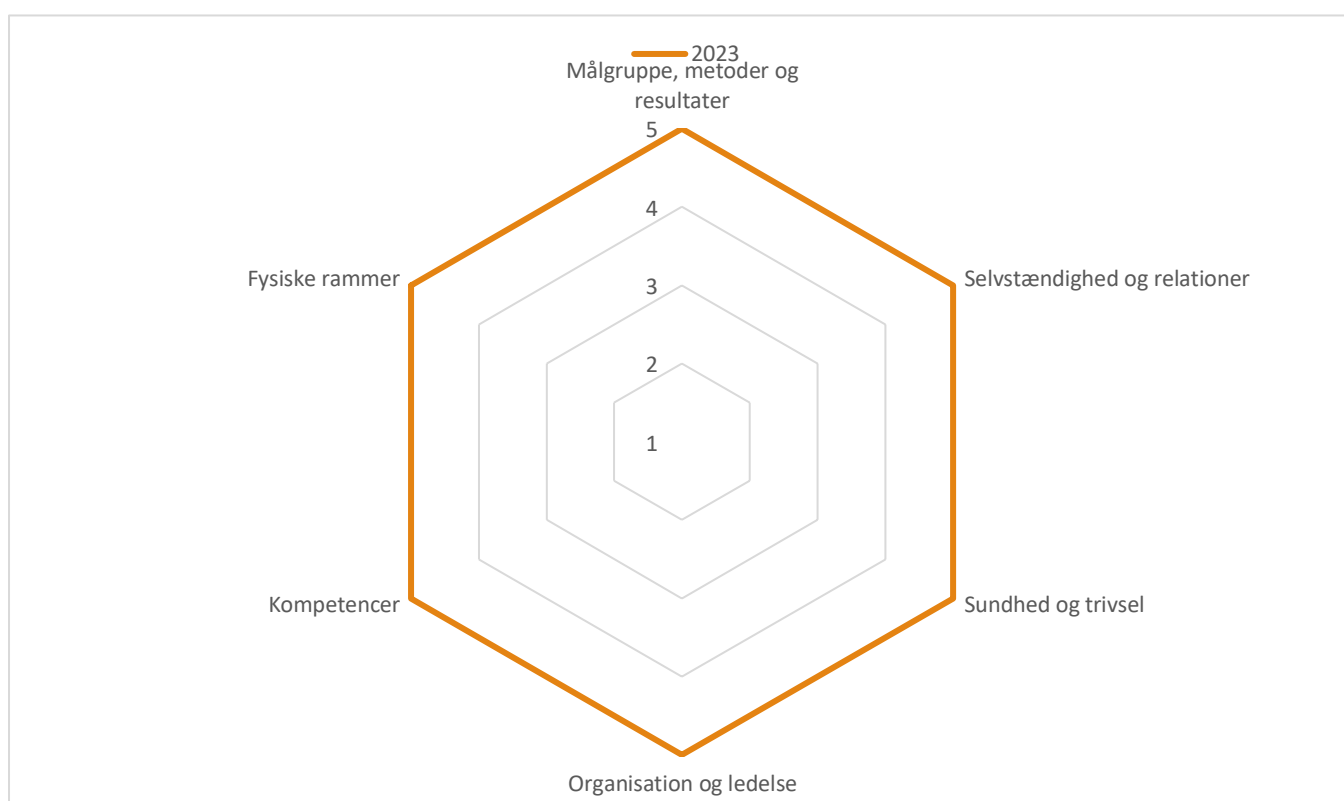
TILSYNETS SAMLEDE VURDERING OG UDVIKLINGSOMRÅDER

1.1. OVERORDNET VURDERING

STS+ har på vegne af Gribskov Kommune udført et anmeldt tilsyn på Kilden.

Med baggrund i det analyserede materiale, som er indsamlet gennem interviews, skriftligt materiale, observationer og online oplysninger, er tilsynets overordnede vurdering, at tilbuddet samlet set har god kvalitet.

Tilbuddet benytter betegnelsen ”medarbejdere” i stedet for borgere, hvorfor samme sprogbrug gør sig gældende i denne rapport.



1.2. TEMA VURDERINGER

Tema	Vurdering	Score
Målgruppe, metoder og resultater	Det er STS+'s vurdering, at medarbejderne tilbydes relevant beskæftigelse, som er afstemt efter medarbejdernes behov, ønsker og kompetencer, og som giver medarbejderne en reel arbejdsidentitet, og styrker deres sociale og personlige evner. Tilbuddet er en del af et offentligt tilgængeligt sted, hvor både medarbejdere og personale skal kunne begå sig i en foranderlig hverdag, hvor det er svært at planlægge i detaljer. Det giver medarbejderne	5

	<p>mulighed for, i trygge rammer, at træne deres mestringsstrategier i det offentligt rum.</p> <p>STS+ vurderer videre, at Kilden har en tydelig afgrænset målgruppe, som er afstemt efter de fysiske rammer, personalets kompetencer samt Kildens formål.</p> <p>Det er dernæst vurderingen, at Kilden arbejder med relevante faglige tilgange og metoder, og at disse er afstemt efter den konkrete målgruppe og den enkelte medarbejder.</p> <p>Det vurderes også, at Kilden inddrager medarbejderne på relevant vis i opstilling af individuelle udviklingsmål, og at disse systematisk drøftes, evalueres og justeres. Med baggrund i ovenstående opnår Kilden positive resultater, der tillige synliggøres skriftligt.</p>	
Selvstændighed og relationer	<p>STS+ vurderer, at Kilden understøtter medarbejdernes sociale relationer både i og udenfor tilbuddet, og at medarbejdernes livskvalitet derved øges.</p> <p>Videre er vurderingen, at medarbejdernes selvstændighed styrkes. Dette via opbygning af arbejdsidentitet, evner til at håndtere flere typer af opgaver, understøttelse af sociale relationer samt selvværd.</p>	5
Sundhed og trivsel	<p>STS+ vurderer, at medarbejderne på Kilden medinddrages i og har indflydelse på det, som vedrører dem selv. Dette balanceres med, at Kilden er en socialøkonomisk virksomhed, som skal drifte, og hvor der derfor er daglige opgaver, som skal udføres.</p> <p>STS+ vurderer videre, at medarbejderne trives, og at tilbuddet understøtter medarbejdernes sundhed, trivsel og tryghed i de daglige aktiviteter. Desuden vurderes det, at tilbuddets forventninger og krav er afstemt i forhold til medarbejdernes formåen og ønsker.</p> <p>Det er vurderingen, at omgangsform og -tone foregår med respekt for den enkeltes integritet og grænser, og at medarbejderne føler sig trygge i tilbuddet.</p> <p>STS+ konstaterer, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet, og at personalet kan redegøre for, hvordan en sådan i givet fald vil blive håndteres.</p> <p>STS+ vurderer, at Kilden forebygger magt og overgreb via relevante faglige tilgange og metoder samt med udgangspunkt i høj grad af kendskab til og respekt for den enkelte medarbejder.</p>	5
Organisation og ledelse	<p>Det er STS+'s vurdering, at Kildens ledelse besidder relevante kompetencer, samt at tilbuddets faglige retning er implementeret i praksis.</p> <p>STS+ vurderer, at tilbuddets daglige drift varetages kompetent, og at personalet har tilstrækkelig mulighed for faglig sparring. Videre vurderes det, at Kilden samarbejder konstruktivt med relevante samarbejdspartnere, for derved at opnå sammenhæng i - og positive resultater for medarbejdernes udvikling.</p> <p>Det konstateres, at Kildens personale har lavt sygefravær, og at tilbuddet har lav personalegennemstrømning.</p> <p>STS+ vurderer, at ledelsen løbende understøtter udvikling af tilbuddet med fokus på fælles pædagogisk platform og målgruppens behov.</p>	5
Kompetencer	<p>STS+ vurderer, at Kildens personale har de fornødne faglige, pædagogiske og relationelle kompetencer i forhold til målgruppen.</p>	5

	Videre vurderes det, at ledelsen er bevidste om, hvilke faglige og relationelle kvalifikationer personalet skal besidde, for at understøtte den pædagogiske og faglige retning tilbuddet har sat. Det er ligeledes vurderingen, at personalet har den fornødne tid til at imødekomme medarbejderes individuelle behov.	
Fysiske rammer	Det er STS+'s vurdering, at de fysiske rammer understøtter målgruppens behov, medarbejdernes trivsel og udvikling samt tilbuddets formål. Videre er vurderingen, at medarbejderne trives i de fysiske rammer, og at disse, hvis muligt, tilpasses efter medarbejdernes ønsker.	5

1.3. TILSYNETS FORSLAG TIL KVALITETSLØFT

Tilsynet har givet anledning til følgende forslag til kvalitetsløft.

Forslag til kvalitetsløft
Tilsynet har ingen forslag til kvalitetsløft.

PRAKTISKE OPLYSNINGER

2.1. OPLYSNINGER OM KILDEN

Adresse
Klostergade 12B, 3230 Græsted
Leder
Dorte Meldgaard, direktør (dm@scvk.dk) Stine Eriksen, pædagogisk leder
Tilbudstype og juridisk grundlag
Tilbuddet er et privat dagtilbud Tilbuddets juridiske grundlag er SEL §103
Antal borgere
<ul style="list-style-type: none"> • 23 jf. SEL §103 • 4 jf. LAB • 9 STU-elever
Antal ansatte og personalesammensætning
12 ansatte: 1 direktør, 1 pædagogisk leder, 3 leder af linjer, 4 faglærere, 1 kok, 1 køkkenmedhjælper og 1 tjener.
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 26.09.2023 kl. 10.45 – 15.15
Deltagere i interviews/observationer
<p>Interview med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direktør • Pædagogisk leder • To ledere af linjer/faglærere • En Faglærer • Tre medarbejdere <p>Observationer af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grøn/kreativ linje: fysiske rammer, medarbejdere som udførte arbejdsopgaver samt interaktion medarbejdere og personale i mellem

<ul style="list-style-type: none"> • Køkkenlinje: fysiske rammer, medarbejdere som udførte arbejdsopgaver samt interaktion medarbejdere og personale i mellem • Cafélíne: fysiske rammer, medarbejdere som udførte arbejdsopgaver samt interaktion medarbejdere og personale i mellem • Servicelinje: fysiske rammer
Skriftligt materiale og online oplysninger
<ul style="list-style-type: none"> • Kildens hjemmeside https://www.dagtilbuddet-kilden.dk/ • 103 drejebog • Kilden - pædagogisk matrix • Målsætning og værdier • Fremvisning af dokumentation under tilsynsbesøg • Ansættelseskontrakt mellem Kilden og borger §103 • Samarbejdsaftale xx kommune og Kilden • MUS-skema • Stamdata • Skabelon 12 uger § 103 • Statusrapport skabelon • Privatpolitik (borgere) • Samtykke om brug af billeder • Borgeroversigt
Tilsynskonsulent
Dorthe Vinggaard Jespersen (specialkonsulent, cand. pæd., lærer)

DATAGRUNDLAG

3.1. OPFØLGNING PÅ TIDLIGERE TILSYN

Indsamlet data	Tilbuddet har senest haft socialfagligt tilsyn i 2020, hvor tilbuddet havde anden ledelse end den nuværende.
Vurdering	

3.2. MÅLGRUPPE, METODER OG RESULTATER

3.2.1 Beskæftigelse

Indsamlet data	<p>Kildens formål er, at medarbejderne udvikler sig, og får en arbejdsidentitet, som de er stolte af. Videre uddanner Kilden medarbejderne til, at kunne indgå i det ordinære arbejdsmarked.</p> <p>Der er fire arbejdslinjer på Kilden:</p> <p>Grøn/kreativ linje; hvor medarbejderne er med til at passe de grønne områder omkring tilbuddet. Det omhandler både anlægning og dyrkning af haver, pasning af græsarealer, træer og skovstier, lave træhåndværk, reparere ting og bygge af genbrugsmaterialer. Linjen består af syv læringsmoduler, og uddanner medarbejderne til at kunne arbejde på en planteskole, blomsterbutik, med landbrug eller lignende.</p> <p>Køkkenlinjen; hvor medarbejderne er med til at fremstille mad til personalet på Kilden, Esrum Kloster og Nationalpark Kongernes Nordsjælland og retter til Kildens Café; Møllecaféen. Arbejdsopgaverne omhandler tilberedning og produktion af mad – herunder planlægning, indkøb, tilberedningsmetoder, anretning og servering. Endvidere</p>
----------------	---

	<p>undervises der i råvarekendskab, kostplanlægning, opskriftberegning, økologi, rengøring og hygiejne. Linjen består af fire læringsmoduler, og uddanner medarbejderne til at kunne arbejde i køkkener.</p> <p>Cafélinjen; hvor medarbejderne er med til at drive Møllecaféen. Arbejdsopgaverne omhandler opdækning til fester og arrangementer, kundebetjening, lageroptælling og forplejning til møder. Linjen består af fire læringsmoduler, og uddanner medarbejderne til eksempelvis at arbejde i en café eller i et conferencecenter.</p> <p>Servicelinjen; hvor medarbejderne er med i den daglige drift af Kilden. Arbejdsopgaverne omhandler alt fra bo-træning, tøjvask og rengøring til lettere pedelopgaver. Linjen består af fire læringsmoduler, og uddanner medarbejderne til at mestre eget liv, få indblik i privatøkonomi, hvordan en virksomhed drives - og eksempelvis til et arbejde som piccolo/piccoline.</p> <p>Derudover er der faste arrangementer som klubaftener, julehygge, Halloween-fest og 'fest med gæst'.</p> <p>En gang ugentligt tilbydes motion til alle medarbejdere, eksempelvis yoga eller gåture.</p> <p>Medarbejderne har arbejdsopgaver, som er afpasset den enkeltes behov og kompetencer, og medarbejderne har medbestemmelse i forhold til indholdet af dagens opgaver. Der er dog arbejdsopgaver, som skal gøres, da tilbuddet er en socialøkonomisk virksomhed, hvor der dagligt er gæster, som skal betjenes. Hvis en medarbejder har brug for en pause, en snak eller en gåtur – eller medarbejderen ønsker andre arbejdsopgaver end de sædvanlige, imødekommes dette.</p> <p>Der afholdes daglige morgenmøder på de forskellige linjer, hvor medarbejderne og personalet aftaler, hvem der udfører dagens arbejdsopgaver. Der benyttes alternativ kommunikation til de medarbejdere, som har gavn heraf – og på alle linjer er en oversigtstavle som viser, hvem der er på arbejde den pågældende dag, og hvilke arbejdsopgaver de forskellige har.</p> <p>Alle de medarbejdere tilsynet talte med og observerede på tilkendegav tilfredshed med arbejdsopgaverne, ligesom de gav udtryk for at være stolte af deres arbejde.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende beskæftigelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>Det er STS+'s vurdering, at medarbejderne tilbydes relevant beskæftigelse, som er afstemt medarbejdernes behov, ønsker og kompetencer, og som giver medarbejderne en reel arbejdsidentitet, og styrker deres sociale og personlige evner.</p> <p>Det vurderes positivt, at tilbuddet er en del af et offentligt tilgængeligt sted, hvor både medarbejdere og personale skal kunne begå sig i en foranderlig hverdag, hvor alting ikke kan planlægges til mindste detalje. Det giver medarbejderne mulighed for, i trygge rammer, at træne deres mestringsstrategier i et offentligt rum.</p>

3.2.2 Målgruppe beskrivelse

<p>Indsamlet data</p>	<p>Målgruppen på Kilden er unge og voksne i STU, LAB-forløb samt medarbejdere i beskyttet beskæftigelse. En betingelse for at arbejde på Kilden er, at man er i stand til at indgå i et samarbejde med faglærere, andre ansatte og elever, samt med ansatte på Esrum Kloster og Nationalpark Kongernes Nordsjælland. Derudover skal medarbejderne være</p>
-----------------------	--

	<p>indforstået med de krav og udviklingsmuligheder, der knytter sig til det daglige arbejde, og være bevidst om egen situation, ligesom man skal have lyst til at udvikle sig.</p> <p>Medarbejderne er udsatte unge og voksne med psykiske udfordringer, som kan have baggrund i dysfunktionelle forhold, ressourcervage omsorgspersoner, omsorgssvigt, dårlig skolegang mv. Endvidere kan medarbejderne have diagnoser indenfor autisme, ADHD, ADD, Aspergers, angst, skizofreni og/eller borderline.</p> <p>Kilden er bevidst om at afgrænse målgruppen, da tilbuddet ikke optager unge/voksne/medarbejdere med nogen form for misbrug eller kriminalitet, og alle skal fremstå præsentable og have acceptabel hygiejnestandard i forhold til arbejdsopgaven. De fysiske rammer egner sig ikke til medarbejdere med fysiske handicaps.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Kilden har en tydelig afgrænset målgruppe, som er afstemt efter de fysiske rammer, personalets kompetencer samt Kildens formål.</p>

3.2.3 Faglige tilgange og metoder

<p>Indsamlet data</p>	<p>Dagligdagen på Kilden er præget af struktur, rutiner og faglige læringsmiljøer, hvor medarbejderne lærer at arbejde selvstændigt med kendte opgaver. Alle medarbejdere får individuel støtte til at udvikle personlige, sociale og faglige kompetencer.</p> <p>De faglige tilgange bygger på: Det systemiske og det narrative perspektiv samt den anerkendende tilgang.</p> <p>Fra det systemiske perspektiv fremhæves særligt, at alle er nysgerrige på hinandens perspektiver, og holdningen er, at alle altid gør deres bedste ud fra givne forudsætninger. Herudover fokuseres der på relationer og situationer set i en helhed, og at alle mennesker forandrer sig gennem vækst og sammenspil.</p> <p>Både personale og ledelse giver eksempler på det systemiske, og en medarbejder udtaler: "Vi gør det så godt, som vi kan, og det er fint".</p> <p>Det narrative perspektiv er for Kilden, at meninger skabes via de historier, der fortælles, og at historierne har betydning for samspil, identitet og forståelse af verden og én selv. Det betyder, at Kilden i praksis fokuserer på de positive historier, der er med til at styrke udviklingen hos den enkelte medarbejder. Endvidere fokuseres der ikke på problemer, men derimod på, hvordan og hvorfor et problem påvirker den enkelte medarbejder.</p> <p>Ledelse og personale giver eksempler på ovenstående og tilføjer, at samarbejdet med medarbejdernes pårørende og eventuelle botilbud gør, at Kilden kan forholde sig til "det hele menneske", og derigennem blive klogere på, hvorfor en medarbejder reagerer som vedkommende gør.</p> <p>Med den anerkendende tilgang fokuserer Kilden på medarbejdernes ressourcer og styrker, og understøtter den enkeltes udvikling derudfra. Via KRAP anvender Kilden en systematisk pædagogisk tilgang, hvor medarbejdernes udvikling understøttes gradvist i takt med, at medarbejderne får tryghed i opgaven og større tiltro til egne evner. Medarbejderne beskriver, hvorledes deres arbejdsopgaver har udviklet sig over tid, og oplyser, at de har fået støtte og opbakning undervejs fra personalet.</p> <p>Når en ny medarbejder skal ansættes på Kilden, foregår det via medarbejderens socialrådgiver og en visitationsproces. Der aftales et visitations- og informationsmøde,</p>
-----------------------	---

	<p>hvor både medarbejder, eventuelt pårørende og tilbud, har mulighed for at afstemme forventninger.</p> <p>Medarbejderen skal som udgangspunkt i praktik på tilbuddet i 1 – 2 uger før en egentlig ansættelse. Dette for at vurdere, om medarbejderen og tilbuddet er det rette match. Efter praktikforløbet besluttet det, om der skal indgås et ansættelsesforhold. I så fald også, hvilken linje medarbejderne ønsker at arbejde på.</p> <p>Ledelsen fremviser de procedurer, skemaer og visitationsdokumenter, som benyttes ved enhver ansættelse.</p> <p>Efter 12 ugers ansættelse afholdes et opfølgingsmøde, hvor medarbejder, sagsbehandler og pårørende inviteres. På dette møde udarbejdes handleplan med udviklingsmål.</p> <p>Personalet og ledelsen giver eksempler på praktikforløb, hvor en medarbejder efterfølgende er blevet ansat, og også på praktikforløb som endte med, at medarbejder ikke blev ansat på Kilden. Hvis en medarbejder kommer i praktik, og ikke efterfølgende ansættes, afholdes møde med medarbejder, sagsbehandler og eventuelle pårørende, hvor tilbuddet begrundes og anbefaler alternative tilbud, som vil matche medarbejderens behov og ønsker bedre.</p> <p>Ledelse, personale, medarbejdere samt dokumentation synliggør, at tilbuddet arbejder målrettet og systematisk med ovenstående faglige tilgange og metoder.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende faglige tilgange og metoder bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Kilden arbejder med relevante faglige tilgange og metoder, og at disse er afstemt i forhold til den konkrete målgruppe og den enkelte medarbejder.</p>

3.2.4 Dokumentation og resultater

Indsamlet data	<p>På opfølgingsmødet (jf. faglige tilgange og metoder) udarbejdes konkrete udviklingsmål for den enkelte medarbejder. Dette både sociale, faglige og personlige mål. På alle disse mål er tilknyttet en opstarts- samt en evalueringsdato, ligesom der er tilknyttet handleplaner. En gang årligt afholdes MUS med efterfølgende statusmøde. Her evalueres og eventuelt justeres målene. Derudover afholdes et årligt handleplansmøde, hvor medarbejder, eventuelle pårørende, sagsbehandler samt kontaktpersonale fra Kilden ligeledes drøfter, evaluerer og justerer målene.</p> <p>Kilden har nedskrevet, hvilke ansvarsområder personalet har. Det er faglærerne der sikrer, at medarbejderne får den nødvendige daglige støtte. Derudover har faglærerne ansvaret for at sikre, at der arbejdes med medarbejdernes udviklingsmål og arbejdsidentitet.</p> <p>Personalet afholder p-møder hver 14. dag. På dagsordenen er medarbejdernes udvikling et fast punkt. Her drøfter personalet i fællesskab de enkelte medarbejders udviklingsmål. Pædagogisk leder har det overordnede ansvar for dokumentationen, og faglærere og pædagogisk leder sparre med hinanden herom.</p> <p>Medarbejdere, personale og ledelse giver eksempler på, at Kilden opnår positive resultater.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende dokumentation og resultater bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p>

	Det vurderes, at Kilden inddrager medarbejderne på relevant vis i opstilling af individuelle udviklingsmål, og at disse systematisk drøftes, evalueres og justeres. Endvidere er det vurderingen, at Kilden opnår positive resultater, og at disse synliggøres skriftligt.
--	--

3.3. SELVSTÆNDIGHED OG RELATIONER

3.3.1 Sociale relationer og selvstændighed

Indsamlet data	<p>Arbejdsopgaverne på Kilden er planlagt på en sådan måde, at medarbejderne oparbejder en evne til og tryghed i at gennemføre disse så selvstændigt som muligt. Når en medarbejder får nye arbejdsopgaver, tilbyder personalet medarbejderne den nødvendige individuelle støtte. Når medarbejderen udviser tryghed i opgaven, minimeres støtten gradvist.</p> <p>Både personale, ledelse og medarbejdere beskriver, hvorledes medarbejderne klarer mange arbejdsopgaver selvstændigt – og hvorledes medarbejderne støttes efter behov.</p> <p>Alle medarbejdere har sociale udviklingsmål, der støttes af personalet. De sociale udviklingsmål kan både omfatte aktiviteter på Kilden og aktiviteter udenfor Kilden. Personalet beskriver eksempelvis, hvorledes medarbejdere støttes i at mødes på en café, og hvordan medarbejderne støttes i at opbygge venskaber med hinanden.</p> <p>På Kilden afholdes månedlige klubaftener, hvor nuværende og tidligere elever og medarbejdere er velkomne. Hver klubaften har et tema, og foregår fra kl. 16 – kl. 19, hvor der sluttes af med fælles aftensmad. Formålet med klubaftenerne er at styrke medarbejdernes sociale netværk.</p> <p>Derudover er Kilden en del af "Folkekøkken"-arrangementer og markedsdage, og personalet deltager også i særlige arrangementer, såsom biograftener eller speedway, hvis der er medarbejdere, som kunne profitere heraf.</p> <p>Personalet er opmærksomme på medarbejdernes ønsker, og forsøger at matche medarbejdere, som har samme interesser. Personalet beskriver, at flere af medarbejderne ikke har venner, når de starter på Kilden, men at der ikke går længe fra opstart, før et venskab er dannet.</p> <p>Kilden har en Facebook profil, hvor nuværende og tidligere medarbejdere kan mødes, og hvor personalet synliggør arrangementer og dele af hverdagen.</p> <p>Medarbejderne udtaler, at de har etableret venskaber efter de er startet på Kilden, og at personalet i høj grad understøtter disse.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende sociale relationer og selvstændighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Kilden understøtter medarbejdernes sociale relationer både i og udenfor tilbuddet, og at medarbejdernes livskvalitet derved øges.</p> <p>Videre er vurderingen, at medarbejdernes selvstændighed styrkes, dette både via opbygning af arbejdsidentitet, evnen til at håndtere flere typer af opgaver, understøttelse af sociale relationer samt selvværd.</p>

3.4. SUNDHED OG TRIVSEL

3.4.1 Medinddragelse og indflydelse

<p>Indsamlet data</p>	<p>På Kilden er etableret et "Kilderåd", hvor elever og medarbejdere inddrages i tilbuddets udvikling. Møderne foregår som en demokratisk proces, hvor medarbejderne og eleverne sætter dagsordenen, og får reel medindflydelse. Procedurer og afholdelse af møderne gøres gennemskuelige, enkle og brugbare, så alle får mulighed for at deltage på lige vilkår.</p> <p>En medarbejder beskriver, hvorledes møderne foregår, og er fuldt ud tilfreds med omfanget af inddragelse og indflydelse.</p> <p>Personale og ledelse beskriver, hvorledes hele tilgangen på Kilden er anerkendende og respektfuld. Det gælder både personale og medarbejdere imellem, medarbejder og medarbejder imellem og personale og personale i mellem. Endvidere er det en del af hverdagen at påtage sig værtskabet og være formidler af området, hvilket betyder, at alle skal agere respektfuldt og imødekommende. Alle medarbejdere såvel som personale, inddrages i beslutninger, som vedrører dagligdagen.</p> <p>Medarbejderne oplyser, at de har indflydelse på, hvilke arbejdsopgaver de skal have. Dette samtidig med, at medarbejderne er klar over, at Kilden er en virksomhed, der skal fungere. Der er således faste opgaver, som skal udføres dagligt.</p> <p>Ved hver af linjerne er opsat en tavle, som viser med boardmaker-symboler, hvilke arbejdsopgaver der er den pågældende dag, og hvilken medarbejder der udfører dem. Tavlen gennemgås hver morgen, og medarbejderne har mulighed for at ønske arbejdsopgaver, ligesom medarbejderne altid har mulighed for at trække sig, hvis de har brug for det.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende medinddragelse og indflydelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne på Kilden inddrages i og har indflydelse på det, som vedrører dem selv. Dette balanceret med, at Kilden er en socialøkonomisk virksomhed, som skal drifte, og hvor der derfor er opgaver, som skal udføres dagligt.</p>

3.4.2 Sundhed og trivsel

<p>Indsamlet data</p>	<p>Kildens vision er, at udvikle menneskers potentiale. Det gøres blandt andet ved, at skabe en god trivsel og trygge rammer for den enkelte medarbejder. Det er ledelsens opfattelse, at uden trivsel og tryghed, har medarbejderne svært ved at udvikle sig positivt.</p> <p>Det er derfor vigtigt for Kilden, at alle medarbejdere mødes med tillid og omsorg, og at alle føler sig som en del af et fællesskab. Endvidere møder medarbejderne autentiske personer med menneskelige og faglige forskelligheder. Det underbygger en tillid og tro på, at forskellighed er ok.</p> <p>En anden faktor som nævnes i forbindelse med medarbejdernes trivsel, er måden hvorpå dagligdagen er struktureret. Der er faste, tydelige rammer, med struktur og forudsigelighed, og medarbejderne får brugbar information om arbejdsopgaver, ændringer i dagligdagen mv. Derudover lærer medarbejderne demokratiske spilleregler.</p> <p>Både ledelse og personale oplyser, at der er fokus på ernæring, kost og motion, og at de fysiske rammer i tilbuddet gør, at medarbejderne i høj grad både bevæger sig, og opholder sig meget udendørs.</p> <p>Medarbejderne giver alle udtryk for at trives, og at både de fysiske rammer, tilbuddets aktiviteter og personalet understøtter dette. Videre observerer tilsynet under</p>
-----------------------	---

	rundvisning, at alle medarbejdere er optaget af en arbejdsopgave eller hygger sig med en kollega eller personalet.
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende sundhed og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at medarbejderne trives, og at tilbuddet understøtter sundhed, trivsel og tryghed i de daglige aktiviteter. Videre vurderes det, at tilbuddets forventninger og krav er afstemt med og i forhold til medarbejdernes formåen og ønsker.</p>

3.4.3 Omgangsform og -tone

Indsamlet data	<p>Ledelsen oplyser, at der er høj grad af respekt for den enkeltes integritet og grænser, og at respekten for forskelligheder er stor.</p> <p>Personalet beskriver, hvorledes den kultur, der er i tilbuddet, overføres til nye medarbejdere og nyt personale. Hvis en medarbejder benytter uhensigtsmæssigt sprogbrug, italesættes dette overfor den pågældende medarbejder.</p> <p>Medarbejderne beskriver, at alle taler pænt til hinanden. Det kan dog godt forekomme, at en medarbejder siger noget grimt til en anden medarbejder, men så bliver det påpeget overfor den pågældende medarbejder, og så stopper det.</p> <p>Medarbejderne giver alle udtryk for, at de er trygge i tilbuddet, og at både omgangsformen og -tonen er fin.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende omgangsform og -tone bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>Det er vurderingen, at omgangsform og -tone foregår med respekt for den enkeltes integritet og grænser, og at medarbejderne føler sig trygge i tilbuddet.</p>

3.4.4 Magtanvendelse

Indsamlet data	<p>Både ledelse, personale og medarbejdere oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet.</p> <p>Ledelse og personale redegør for, hvordan en given magtanvendelse skal håndteres, og oplyser, at magttemaet løbende drøftes på personalemøder.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende magtanvendelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ konstaterer, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet, og at personalet kan redegøre for, hvordan en sådan i givet fald skal håndteres.</p>

3.4.5 Forebyggelse af magt og overgreb

Indsamlet data	<p>Ledelse og personale oplyser, at de arbejder med Low Arousal og anerkendende tilgang, hvilket gør, at magtsituationer forebygges. Personalet supplerer, at fordi personalet kender medarbejderne så godt, som de gør, er det tydeligt, hvornår en medarbejder har behov for ekstra støtte. Hvis eksempelvis der stilles for høje krav til en medarbejder, eller to medarbejdere bliver uenige om noget, har personalet forskellige metoder til at nedtrappe en eventuel konflikt. Det kan eksempelvis være at sætte sig ned, at aflede med et spørgsmål eller at motivere medarbejderen til at komme med et andet sted hen.</p> <p>Personalet og ledelsen fremhæver de fysiske rammer og naturen som et positivt aktiv i forhold til forebyggelse af magt og overgreb.</p>
----------------	---

Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende forebyggelse af magt og overgreb bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Kilden forebygger magt og overgreb via relevante faglige tilgange og metoder samt høj grad af kendskab til og respekt for den enkelte borger.</p>
-------------	---

3.5. ORGANISATION OG LEDELSE

3.5.1 Leders faglige kompetencer

Indsamlet data	<p>Direktøren er ansat pr. 1. juni 2022, og er uddannet indenfor økonomi, sprog og administration, og har tidligere blandt andet varetaget en kommunalpolitisk toppost. Direktøren har det overordnede ansvar for Kilden, personaleansvar, det økonomiske ansvar og ansvar for daglig drift.</p> <p>Pædagogisk leder er ansat pr. 1. oktober 2022, og har tidligere været ansat som faglærer/pædagog på Kilden og på forskellige botilbud. Pædagogisk leder har ansvar for den pædagogiske linje og dokumentation.</p> <p>Personalet beskriver ledelsen som synlig og kompetent, og at det altid er muligt at få sparring ved relevant leder. Endvidere står det klart for personalet, hvilken leder der har ansvar for hvilke områder.</p> <p>Både ledelse og personale oplyser, at de opfatter bestyrelsen som særdeles kompetent og relevant, og at bestyrelsen kender til målgruppen, og deltager ved diverse arrangementer på Kilden. Videre oplyser ledelsen, at der afholdes bestyrelsesmøder 4-5 gange årligt, hvor relevante fagpersonale inddrages efter behov.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende leders faglige kompetencer bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>Det er STS+'s vurdering, at Kildens ledelse besidder relevante kompetencer, samt at tilbuddets faglige retning er implementeret i praksis.</p>

3.5.2 Daglig drift, kommunikation og sparring

Indsamlet data	<p>Ledelse og personale oplyser, at der er et velfungerende samarbejde både med visiterende kommuner, nærområdet, praktikvirksomheder og pårørende, og at samarbejdet anses for essentielt i forhold til medarbejdernes positive udvikling.</p> <p>Der afholdes personalemøder hver 14. dag og ledermøder hver 14. dag, og der afholdes daglige morgenmøder. Derudover afholdes pædagogiske dage og temadage et par gange årligt.</p> <p>Pædagogisk leder deltager på alle personalemøder og morgenmøder, enten som sparringsperson, som referent eller som deltager.</p> <p>Både ledelse og personale oplyser, at det interne samarbejde er godt, at alle personaler har respekt for hinandens fagligheder, og at personalet inddrages i relevante beslutninger vedrørende Kilden.</p> <p>Personalet oplyser videre, at der altid er mulighed for faglig sparring, enten hos ledelsen eller hos personalet indbyrdes.</p> <p>Ledelsen oplyser, at der er lavt sygefravær samt lav personalegennemstrømning, og personalet supplerer, at de har et godt arbejdsmiljø, med høj grad af tillid til, at det enkelte personale gør sit arbejde godt og grundigt. Der er tryghed i personalegruppen til,</p>
----------------	---

	<p>at man kan være nysgerrig på hinandens faglige metoder, og alle personaler har det samme pædagogiske fundament suppleret med forskellige fagligheder.</p> <p>Medarbejderne beskriver en personalegruppe, som udviser omsorg, støtter personligt, er autentisk og fagligt kompetente.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende daglig drift, kommunikation og sparring bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at tilbuddets daglige drift varetages kompetent, og at personalet har tilstrækkelig mulighed for faglig sparring. Videre vurderes det, at Kilden samarbejder konstruktivt med relevante samarbejdspartnere, for derved at opnå sammenhæng og positive resultater for medarbejderne.</p> <p>Det konstateres, at Kilden har lavt sygefravær og lav personalegennemstrømning.</p>

3.5.3 Udvikling

Indsamlet data	<p>Ledelsen afholder en gang årligt MUS med personalet, ligesom alt personale har mulighed for at søge relevante kurser. Ledelsen har fokus på, at personalet har en fælles pædagogisk platform, som løbende vedligeholdes og opdateres. Pædagogisk leder understreger vigtigheden af, at tilbuddet <i>gør</i> det, tilbuddet <i>siger</i> de <i>gør</i>.</p> <p>Endvidere er indholdet af tilbuddets faglige linjer (grøn/kreativ, café, køkken og service) altid relevante at drøfte for personalet, da linjernes indhold dels skal passe til målgruppen, og dels skal passe til virksomheden.</p> <p>På nuværende tidspunkt har ledelsen overvejelser om, hvorvidt der skal ansættes en faglærer med kreative kompetencer (indendørs). Dette da flere medarbejdere har evner i den retning, som derved kan understøttes.</p>
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende udvikling bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at ledelsen har fokus på løbende udvikling af tilbuddet med fokus på fælles pædagogisk platform og målgruppens behov.</p>

3.6. KOMPETENCER

3.6.1 Personalets kompetencer og tilgængelighed

Indsamlet data	<p>Ledelsen beskriver personalet med høj faglighed og stor pædagogisk viden og erfaring, hvilket <i>gør</i> personalet i stand til at skabe gode rammer for læring og udvikling. Fordi medarbejderne er trygge ved personalet, kan personalet stille krav og skabe små forstyrrelser hos den enkelte medarbejder, hvormed medarbejderne for mulighed for at opdage nye perspektiver på (arbejds)livet.</p> <p>Alle faglærerne er uddannet inden for det fag, som de underviser i, og har dertil erfaring med målgruppen samt pædagogisk indsigt. Derudover er ansat øvrigt fagligt personale, som støtter op om det pædagogiske arbejde. Alt personale deltager i fælles personale- og tværfaglige møder, pædagogiske dage og gennemfører relevante kurser.</p> <p>Det er beskrevet, hvilke opgaver de forskellige faggrupper har ansvar for, ligesom det er gennemsigtigt for medarbejderne, hvilke kompetencer det enkelte personale har. Alle medarbejdere har tilknyttet en kontaktperson, men medarbejderne har mulighed for at få støtte fra det personale, som de er mest trygge ved til den givne opgave.</p>
----------------	---

	<p>Både personale og medarbejdere opfatter, at der er tilstrækkelige personaleressourcer tilknyttet tilbuddet, og at medarbejderne kan få den hjælp og støtte, som de har brug for. Videre udtrykker medarbejderne stor tillid til personalet og siger, at personalet er gode til, at støtte medarbejderne der, hvor der er behov for det.</p> <p>Ledelsen oplyser, at ved personaleansættelser vægtes menneskesyn højt, og der benyttes ofte cases for at undersøge, hvordan et givet nyt personale, vil agere i en konkret situation. Det er af stor betydning for ledelsen, at tilknyttet personale har en fag-faglig baggrund, da det understøtter grundtanken i den socialøkonomiske virksomhed, men det er lige så vigtigt, at personalet besidder menneskelige kvalifikationer og pædagogisk indsigt.</p>
<p>Vurdering 5</p>	<p>Kvaliteten vedrørende personalets kompetencer og tilgængelighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>STS+ vurderer, at Kildens personale har de fornødne faglige, pædagogiske og relationelle kompetencer i forhold til målgruppen.</p> <p>Videre vurderes det, at ledelsen er bevidste om, hvilke faglige og menneskelige kvalifikationer der er behov for ved personalet, for at understøtte den pædagogiske og faglige retning tilbuddet har sat.</p> <p>Det er ligeledes vurderingen, at personalet har den fornødne tid til at imødekomme medarbejdernes individuelle behov.</p>

3.7. FYSISKE RAMMER

3.7.1 Fysiske rammer ift. borgernes udvikling og trivsel

<p>Indsamlet data</p>	<p>Kilden deler omgivelser med Esum Kloster og Nationalparken Kongernes Nordsjælland, og er placeret i naturskønne omgivelser.</p> <p>De fysiske rammer omfatter grønne arealer – såsom skov, græs, urtehave, hønsegård, drivhus og frugttræer, en ældre bygning med køkken, kontorer, fællesstue, små rum til fordybelse/krea samt omklædnings- og vaskerum. Endvidere råder Kilden over Møllecaféen med dertilhørende køkken, mødelokale og selskabslokale. Alt sammen fremstår i pæn og velholdt stand.</p> <p>Både medarbejdere, personale og ledelse fremhæver, hvordan naturen er et positivt aktiv i hverdagen. Personalet beskriver, hvorledes medarbejdere, som store dele af deres liv, har haft skoleværing eller angst, udvikler sig positivt ved hjælp af den rette pædagogik og ophold i naturen.</p> <p>Både ledelse og personale oplyser tillige, at udendørs området giver medarbejderne mulighed for at være for sig selv – eller være sammen i små grupper, hvormed konflikter eller uoverensstemmelser praktisk talt ikke forekommer.</p> <p>Medarbejderne beskriver, hvordan de har mulighed for at holde pauser på udearealerne, eller finde en stille krog, hvor de efter et stykke tid, igen er klar til at deltage i fælles aktiviteter.</p> <p>Tilsynet observerer, at medarbejderne arbejder på hele området, men vidt forskellige opgaver, og at den enkelte medarbejder har mulighed for, at arbejde indenfor eget interesseområde. Videre observeres det, at der på tilbuddet er en hund (som ejes af et</p>
-----------------------	--

	personale). Hunden virker som et pædagogisk redskab, som medarbejderne henvender sig til, hvis de eksempelvis har brug for opmærksomhed eller omsorg.
Vurdering 5	<p>Kvaliteten vedrørende fysiske rammer ift. udvikling og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad.</p> <p>Det er STS+'s vurdering, at de fysiske rammer understøtter målgruppens behov, medarbejdernes trivsel og udvikling samt tilbuddets målsætning. Videre er vurderingen, at medarbejderne trives i de fysiske rammer, og at disse, i den grad det kan lade sig gøre, tilpasses efter medarbejdernes ønsker.</p>

FORMÅL OG METODE

4.1. FORMÅL MED TILSYNET

I henhold til Servicelovens § 148a og Retssikkerhedslovens § 16 er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med de enkelte tilbud.

Formålet med tilsynet er:

- At påse at borgerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorlige problemer.

Dermed skal tilsynene bidrage til at sikre kvaliteten, herunder at der er overensstemmelse mellem tilbuddets hverdag, kommunens retningslinjer og gældende lovgivning.

4.2. METODE OG TILRETTELÆGGELSE

STS+ tilsynskoncept benytter en række metoder til indsamling og analyse af data, som alle har udgangspunkt i den anerkendende tilgang. Gennem dialog, observationer og skriftligt materiale trianguleres data således, at et validt resultat kan fremkomme til brug for tilbuddets videre udvikling og arbejde.

De anvendte metoder er kvalitative interviews, strukturerede- eller semistrukturerede, fokusgruppeinterviews, observationer og analyse af dokumentation.

Tilsynene kan enten foregå anmeldte eller uanmeldte, alt efter hvilken aftale STS+ har indgået med udbyder.

Et tilsyn kan overordnet organiseres som følger:

- Rundvisning, både for at tilse de fysiske rammer og for at observere det sociale liv, etik, sprogbrug og –form
- Interview med ledelse
- Interview med personale
- Interview med borgere
- Eventuelt interview med pårørende og visiterende kommuner

Derudover indhenter tilsynet materiale fra kommunen, herunder eventuelle kvalitetsstandarder, benytter online oplysninger fra tilbuddets hjemmeside og Tilbudsportalen, som indgår ved det konkrete tilsyn og efterfølgende rapport.

4.3. BEDØMMELSESSKALA

Be	
5 i meget høj grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til alle borgerne • Alle elementer i indikatoren er opfyldt
4 i høj grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af elementerne i indikatoren er opfyldt
3 i middel grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del af elementerne i indikatoren er opfyldt
2 i lav grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er mange mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få af elementerne i indikatoren er opfyldt
1 i meget lav grad tilfredsstillende	<ul style="list-style-type: none"> • Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Indikatoren er opfyldt i forhold til meget få/ingen af borgerne • Meget få af elementerne i indikatoren er opfyldt

KONTAKTOPLYSNINGER

5.1. PRÆSENTATION AF STS+

STS+ er en del af Socialtilsyn Syd. Socialtilsyn Syd er et af i alt fem socialtilsyn i Danmark, der varetager tilsyn med de i § 4 i lov om socialtilsyn nævnte tilbud. I tillæg til de i loven fastsatte myndighedsopgaver kan socialtilsynene tilbyde at løse konsulentopgaver samt tilbyde undervisning relateret til tilsynenes kompetencer. Denne mulighed for at løse andre opgaver end selve tilsynet har Socialtilsyn Syd valgt at udfylde gennem STS+.

Opgaver udført af STS+ løses af erfarne, engagerede og teoretisk kvalificerede tilsynskonsulenter og med en dedikeret organisation i ryggen.

Ved behov for yderligere oplysninger kan henvendelse ske til:

Administrationsleder

Claus Ribe Bagge

Tlf: 72531987, mail: cbagg@fmk.dk

Specialkonsulent

Dorthe Vinggaard Jespersen

Tlf: 72531997, mail dovij@fmk.dk