



KVALITETSVURDERING

Den socialøkonomiske virksomhed Fonden Kilden

2025

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 oplistet, 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.

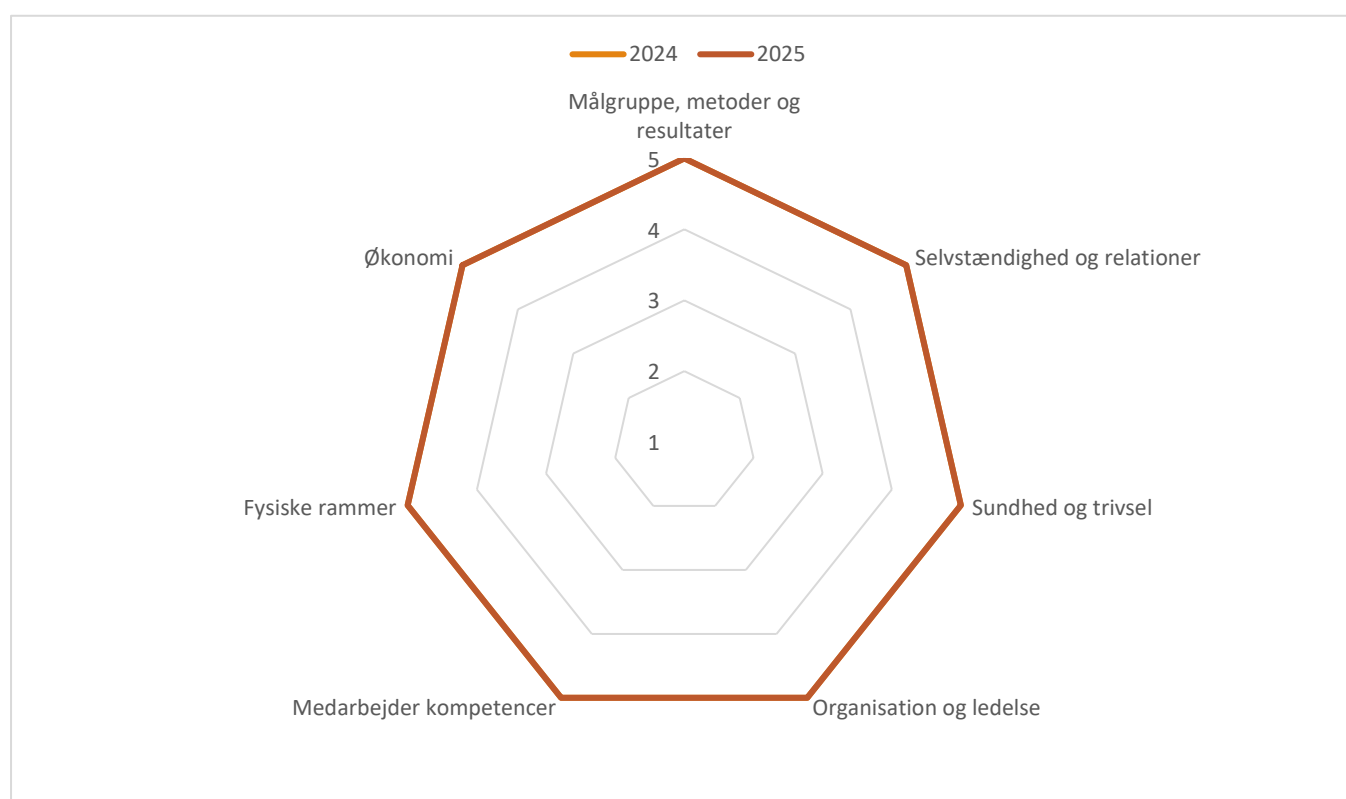
TILSYNETS SAMLEDE VURDERING OG UDVIKLINGSOMRÅDER

1.1. OVERORDNET VURDERING

STS+ har på vegne af Gribskov Kommune udført et uanmeldt tilsyn på Den socialøkonomiske virksomhed Fonden 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 har god kvalitet.

På Kilden betragtes borgere i beskyttet beskæftigelse som *medarbejdere*, hvorfor den titulering anvendes i rapporten.



1.2. TEMA VURDERINGER

Tema	Vurdering	Score
Målgruppe, metoder og resultater	STS+ vurderer, at Kilden tilbyder relevant beskæftigelse, som afstemmes efter den konkrete medarbejders behov, ønsker og kompetencer, og som bidrager til, at medarbejderne har en reel arbejdsidentitet, som styrker deres sociale og personlige kompetencer. Videre vurderes det 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 bidrager til, at medarbejderne har mulighed for, i trygge rammer, at træne deres mestringsstrategier i et offentligt rum.	5

	STS+ vurderer, at Kilden har en tydelig afgrænset målgruppe, som er afstemt efter de fysiske rammer og Kildens formål. STS+ vurderer desuden, at Kilden arbejder med relevante faglige tilgange og metoder, og at disse er tilpasset den konkrete målgruppe og den enkelte medarbejder. 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.	
Selvstændighed og relationer	STS+ vurderer, at Kilden understøtter medarbejdernes sociale relationer både i og udenfor tilbuddet, og at medarbejdernes livskvalitet derved øges. 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 understøttelse af selvværd. 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.	5
Sundhed og Trivsel	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. Det er vurderingen, at omgangsform og -tone foregår med respekt for den enkeltes integritet og grænser, og at medarbejderne føler sig trygge i tilbuddet. STS+ konstaterer, at der ikke forekommer magtanvendelser, og at personalet er opmærksomme på gældende lovgivning. 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.	5
Organisation og ledelse	STS+ vurderer, at ledelsen besidder relevante faglige og ledelsesmæssige kompetencer, og at de er nærværende og synlige i hverdagen – dette både for medarbejdere og for personale. STS+ vurderer endvidere, at den daglige drift og samarbejder eksternt såvel som internt varetages kompetent og relevant. Videre vurderes det, at både ledelse og personale har fokus på udvikling af tilbuddet, dette både pædagogisk og i forhold til virksomhedsdelen. Det konstateres at Kilden har lavt sygefravær, og at personalegennemstrømningen er middel, sammenlignet med lignende tilbud.	5

Medarbejder kompetencer	STS+ vurderer, at personalets kompetencer matcher målgruppens faglige og omsorgsmæssigt behov, samt at medarbejderne får indfriet deres individuelle behov for personalets tilgængelighed.	5
Fysiske rammer	STS+ vurderer, at de fysiske rammer matcher målgruppens behov således, at medarbejderne har mulighed for både udvikling og trivsel. Videre vurderes det, at tilbuddet har fokus på, om lokalmiljøet kan give muligheder for yderligere udvidelser, til gavn for den pædagogiske indsats.	5
Økonomi	På baggrund af indsendt årsregnskab, budget og supplerende oplysninger har STS+ vurderet, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt. STS+ har endvidere vurderet, at der ifølge årsbudgettet er et rimeligt forhold mellem den forventede omsætning og omkostninger. Dog er der omsætning og omkostninger, der er STS+ uvedkommende. Kilden vurderes økonomisk bæredygtigt uden denne del. STS+ vurderer, at Kildens økonomi har den fornødne gennemsigtighed. Det fremgår af regnskabet, hvordan omsætningen er sammensat.	5

1.3. TILSYNETS FORSLAG TIL KVALITETSLØFT

Tilsynet har ikke givet anledning til forslag til kvalitetsløft.

PRAKTISKE OPLYSNINGER

2.1. OPLYSNINGER OM DEN SOCIALØKONOMISKE VIRKSOMHED FONDEN 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 (kaldet medarbejdere på dette tilbud)
• 29 jf. SEL §103 • 5 jf. LAB • 12 STU-elever
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
Den 05.05.2025 kl. 10.30 – 13.45
Deltagere i interviews og observationer
Interviews: • Direktør • Leder af linjen Grøn/Krea/Service • Fire faglærere • 18 medarbejdere Observationer på linjerne: • Grøn

• Service • Køkken • Krea
Skriftligt materiale og online oplysninger
• Målsætning og værdier • 103 drejebog • Kilden pædagogik matrix • Hjemmeside • Strukturskemaer på linjerne • Læringsmateriale køkken
Tilsynskonsulent:
Dorthe Vinggaard Jespersen (Specialkonsulent, cand. mag. pæd., lærer)
Thilde Hansen (Økonomikonsulent)

DATAGRUNDLAG

3.1. OPFØLGNING PÅ TIDLIGERE TILSYN

Indsamlet data	Tilsynsbesøget i oktober 2024 gav ikke anledning til forslag til kvalitetsløft. Direktør oplyser, at sidste års tilsyn og tilsynsrapport gav anledning til fælles (gode) drøftelser.
----------------	--

3.2. MÅLGRUPPE, METODER OG RESULTATER

3.2.1 Beskæftigelse/aktiviteter

Indsamlet data	Kilden er en socialøkonomisk virksomhed, som driver forretning på ordinære vilkår med et socialt ansvar (jf. fremsendt materiale). 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. Der er fem arbejdslinjer på Kilden: Grøn 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. Krea linje; Krea er en produktionslinje, hvor forskellige teknikker inden for håndværk og håndarbejde trænes. Fx har medarbejderne på nuværende tidspunkt et tema om havet. Der arbejdes også med prisfastsættelse og indretning af boder. Linjen har otte læringsforløb. Medarbejderne bliver uddannet til at kunne arbejde i kreative fag som fx tatovør eller i butikker (dekoration/op-pyntning). Køkkenlinjen; hvor medarbejderne er med til at fremstille mad til personalet/medarbejdere på Kilden, Esrum Kloster og Møllegård 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 undervises der i råvarekendskab, kostplanlægning, opskriftberegning, økologi, rengøring og hygiejne. Linjen består af fire læringsmoduler, og uddanner medarbejderne til at kunne arbejde i køkkener. 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. 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. Derudover er der faste arrangementer som klubaftener, julehygge, julemarked, Halloween-fest og 'fest med gæst'. En til to gange ugentligt tilbydes motion til alle medarbejdere, eksempelvis løbe- eller gåture. 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. 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. På køkkenlinjen er indført månedlige medarbejdermøder, hvor informationer gives og alle høres. Alle de medarbejdere tilsynet talte med og observerede under besøget tilkendegav tilfredshed med arbejdsopgaverne, ligesom de gav udtryk for at være stolte af deres arbejde. Det er ligeledes personalets og ledelsens forståelse, at de konkrete arbejdsopgaver bidrager til medarbejdernes positive arbejdsidentitet – og at alle, medarbejdere såvel som personale, yder den indsats, som de hver især formår.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at Kilden tilbyder relevant beskæftigelse, som tilpasses den konkrete medarbejders behov, ønsker og kompetencer, og som bidrager til, at medarbejderne har en reel arbejdsidentitet, som styrker deres sociale og personlige kompetencer. Videre vurderes det 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 bidrager til, at medarbejderne har mulighed for, i trygge rammer, at træne deres mestringsstrategier i et offentligt rum.
--	--

3.2.2 Målgruppe beskrivelse

Indsamlet data	Målgruppen på Kilden er unge og voksne i STU, LAB-forløb og medarbejdere i beskyttet beskæftigelse. Konkret for medarbejdere som er tilknyttet jf. servicelovens § 103, skal medarbejderne være mellem 18 og 65 år, de skal ikke kunne opnå beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet – og medarbejderne skal ikke kunne benytte tilbud efter anden lovgivning (jf. udleveret materiale). En betingelse for at en medarbejder kan visiteres til Kilden er, at medarbejderen er i stand til at indgå i et samarbejde med faglærere, andre ansatte og elever, samt med ansatte på Esrum Kloster og Møllegård og Nationalpark Kongernes Nordsjælland. Derudover skal medarbejderne være 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. Målgruppen er udsatte unge og voksne med psykiske udfordringer, som kan have baggrund i dysfunktionelle forhold, ressourcesvage omsorgspersoner, omsorgssvigt, dårlig skolegang mv. Endvidere kan målgruppen have diagnoser indenfor autisme, ADHD, ADD, Aspergers, angst, skizofreni og/eller borderline. 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 hygiejnstandard i forhold til arbejdsopgaven. De fysiske rammer egner sig ikke til medarbejdere med fysiske handicaps.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende målgruppen bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at Kilden har en tydelig afgrænset målgruppe, som er afstemt efter de fysiske rammer og Kildens formål.

3.2.3 Faglige tilgange og metoder

Indsamlet data	På Kilden er alle medarbejdere og personale en del af et arbejdsfællesskab, som alle har vigtige funktioner (jf. fremsendt materiale og udtalelser fra medarbejdere og personale). Endvidere er formålet med tilbuddet, at motivere til positive forandringer hos den enkelte, således der er mulighed for god og konstruktiv udvikling. 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 (jf. observationer samt personalets udtalelser). Både ledelse, personale og fremsendt materiale oplyser, at de faglige tilgange bygger på: Det systemiske og det narrative perspektiv samt den anerkendende tilgang, herunder Low Arousal. Ovenstående bekræftes via observationer. 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, match og situationer set i en helhed, og at alle mennesker forandrer sig gennem vækst og sammenspil. Personalet antager, at meninger skabes via de historier, som fortælles. Fortællingerne danner grundlag for samspil, identitet og opfattelse af verden. Derfor er det essentielt, for trivslen, at fortællingerne nuanceres og så vidt muligt vendes til noget positivt. Den anerkendende tilgang er grundlæggende, da den understøtter positive og centrale møder med medarbejderne. Faglærerne har forventninger til alle Kildens medarbejdere, og der stilles krav og skabes stille forstyrrelser i dagligdagen. Medarbejderne giver udtryk for, at de bliver forstået, og at personalet er gode til at hjælpe og understøtte dem hver især.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende faglige tilgange og metoder bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. 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.

3.2.4 Dokumentation og resultater

Indsamlet data	Når en ny medarbejder ønsker ansættelse på Kilden, foregår det via medarbejderens socialrådgiver og en visitationsproces. Der aftales et visitations- og informationsmøde, hvor både medarbejder, eventuelt pårørende og Kilden, har mulighed for at afstemme forventninger. Medarbejderen skal som udgangspunkt i praktik i 1 – 2 uger før en egentlig ansættelse. Dette for at vurdere, om medarbejderen og Kilden er det rette match. Efter endt praktikforløbet besluttet det, om der skal indgås et ansættelsesforhold. I så fald også, hvilken linje medarbejderne ønsker at arbejde på. Procedurer, skemaer og visitationsdokumenter er fremvist tilsynet. Efter 12 ugers ansættelse afholdes et opfølgningsmøde, hvor medarbejder, sagsbehandler og pårørende inviteres. På dette møde udarbejdes handleplan med udviklingsmål. Af tidligere fremvist dokumentation fremgår det, at der på opfølgningsmødet udarbejdes konkrete udviklingsmål for den enkelte medarbejder. Dette både sociale, faglige og personlige mål. Til 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. Direktør oplyser, at ovenstående er gældende i lighed med sidste år. 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. 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 løbende med hinanden herom. Medarbejdere, personale og ledelse giver eksempler på, at Kilden opnår positive resultater. Medarbejderne tilføjer, at de selv er med til at beslutte, hvilke mål de ønsker at arbejde med.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende dokumentation og resultater bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. 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	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. Både personale, ledelse og medarbejdere beskriver, hvorledes medarbejderne klarer mange arbejdsopgaver selvstændigt – og hvorledes medarbejderne støttes efter behov. Alle medarbejdere har sociale udviklingsmål, der støttes af personalet. De sociale udviklingsmål kan både omfatte aktiviteter på Kilden og aktiviteter udenfor Kilden. Personalet beskriver, hvorledes medarbejdere støttes i at opbygge venskaber udenfor tilbuddet, eksempelvis ved at mødes til klubaftener og ved de årlige lejrture. Desuden beskrives hvorledes de produkter, som medarbejderne frembringer, præsenteres for Kildens øvrige ansatte og i nogle tilfælde for indbudte gæster. På Kilden afholdes månedlige klubaftener, hvor nuværende og tidligere elever og medarbejdere er velkomne. Hver klubaften har et tema, og foregår fra kl. 14 – kl. 17, hvor der sluttet af med fælles aftensmad. Formålet med klubaftenerne er at styrke medarbejdernes sociale netværk. Videre er arrangeret en lejr tur for både medarbejdere i beskyttet beskæftigelse, borgere i LAB-forløb og elever i STU. Lejrturen er planlagt således, at de tre målgrupper kan nyde gavn af hinandens kompetencer, og så venskaber på tværs kan understøttes/skabes. Derudover er Kilden en del af "Folkekøkken" og forskellige arrangementer, som foregår på Esrum Kloster og Møllegård og Nationalpark Kongernes Nordsjælland. Dette eksempelvis julemarkeder, Naturens dag og Kongernes Jagt. 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. Kilden har en Facebook profil, hvor nuværende og tidligere medarbejdere kan mødes, og hvor personalet synliggør arrangementer og dele af hverdagen.
----------------	--

	Flere medarbejdere udtaler, at de har gode venskaber og kollegaer på Kilden. Der er medarbejdere som oplyser, at de har dannet venskaber der også benyttes udenfor arbejdstid, mens andre medarbejdere beskriver, at kollega-fællesskabet på arbejdspladsen er det primære. Flere medarbejdere opfatter, at de er blevet mere selvstændige og sikre på sig selv, efter de har fået arbejde på Kilden, hvilket de er meget glade for.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende sociale relationer og selvstændighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at Kilden understøtter medarbejdernes sociale relationer både i og udenfor tilbuddet, og at medarbejdernes livskvalitet derved øges. 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 understøttelse af medarbejdernes selvværd.

3.3.1 Medinddragelse og indflydelse

Indsamlet data	En af værdierne for Kilden er, at der skal være en høj grad af respekt for den enkeltes integritet og grænser. Respekten for forskellighed vægtes ligeledes højt (jf. fremsendt materiale og observationer). Kilden har etableret Kilderådet, som er medarbejdernes/de unges fælles repræsentative talerør ved større beslutninger, der har relevans for dem. Flere medarbejdere refererer til Kilderådet som noget positivt og som et råd, hvor alle bliver betragtet ligeværdigt. Personalet 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. 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. Ved hver af linjerne er opsat en tavle, som viser med boardmaker-symboler, hvilke arbejdsopgaver der er den pågældende dag, og hvilke medarbejdere 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.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende medinddragelse og indflydelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. 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.

3.4. SUNDHED OG TRIVSEL

3.4.1 Sundhed og trivsel

Indsamlet data	Af udleveret materiale samt personalets udtalelser fremgår det, at trivsel for den enkelte medarbejder er en forudsætning for positiv udvikling – hvorfor det tilstræbes at skabe de bedst mulige rammer og grundlag for et trygt og spændende læringsmiljø.
----------------	---

	Det gøres blandt andet ved, at medarbejderne mødes med tillid, omsorg og menneskelig varme, ligesom medarbejderne skal opleve, at være en del af et fællesskab. Endvidere tilstræbes det, at hverdagen skal være overskuelig med faste og klare rammer, strukturer og så meget forudsigelighed som muligt, således både medarbejdere og personale er klar over hvilke forventninger, der er til dem hver især. Både medarbejdere 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. Ovenstående bekræftes ligeledes via observationer. Medarbejderne giver alle udtryk for at trives, og at både de fysiske rammer, tilbuddets aktiviteter og personalet understøtter dette. Videre observerer STS+, at alle medarbejdere er optaget af en arbejdsopgave eller hygger sig med en kollega eller personalet.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende sundhed og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. 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.

3.4.2 Omgangsform og -tone

Indsamlet data	Både personale og medarbejdere tilkendegiver, at omgangstone og -form er god og respektfuld, hvilket også bekræftes via observationer. Der er høj grad af respekt for den enkeltes integritet og grænser, og medarbejderne er bevidste om egne og andres udfordringer. Det gør, at medarbejderne udviser stor forståelse og rummelighed overfor hinanden. Skulle der opstå situationer, hvor en medarbejder ikke taler respektfuldt overfor andre, påtales dette af personalet, hvorefter den pågældende medarbejder støttes i et bedre sprogvalg eller omgangsform.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende omgangsform og -tone bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. Det er vurderingen, at omgangsform og -tone foregår med respekt for den enkeltes integritet og grænser, og at medarbejderne føler sig trygge i tilbuddet.

3.4.3 Magtanvendelse

Indsamlet data	Medarbejdere og personale oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet, og personale og ledelse tilføjer, at personalet er undervist i gældende lovgivning.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende magtanvendelse bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ konstaterer, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet, og at personalet er opmærksomme på gældende lovgivning.

3.4.4 Forebyggelse af magt og overgreb

Indsamlet data	Personalet oplyser, at via godt kendskab til medarbejderne og de rette pædagogiske tilgange og metoder forebygges magtanvendelser og overgreb.
----------------	---

	Udover ovenstående fremhæver både personale og medarbejdere også, at de udendørs faciliteter, med god plads og flere muligheder for at trække sig, også er en understøttende faktor i forhold til forebyggelse af magtanvendelser.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende forebyggelse af magt og overgreb bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. 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.

3.5. ORGANISATION OG LEDELSE

3.5.1 Leders faglige kompetencer

Indsamlet data	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. Pædagogisk leder er ansat pr. 1. oktober 2022, og har tidligere været ansat som faglærer/pædagog på Kilden og på forskellige botilbud. Hun har erfaring fra to andre socialøkonomiske virksomheder, og har samlet set været tilknyttet Kilden i 10 år. Pædagogisk leder har ansvar for den pædagogiske linje og dokumentation. Direktør oplyser, at pædagogisk leder har været sygemeldt fra februar 2025, og er på nuværende tidspunkt ved at genoptage arbejdet. Sygemeldingen er med en somatisk begrundelse. Både direktør, personale og medarbejdere tilføjer, at de gælder sig til pædagogisk leder, vender tilbage. Personale og direktør udtaler, at de kompetencer som pædagogisk leder besidder, mangler i hverdagen. Medarbejderne udtaler, at de glæder sig til igen at kunne tale med pædagogisk leder om stort og småt. Direktør giver udtryk for at have et godt og konstruktivt samarbejde med pædagogisk leder, hvor daglig sparring og faglige drøftelser indgår som en naturlig del af hverdagen. Udover direktør og pædagogisk leder er også ansat to ledere for hhv. Køkken/Café og Grøn/Krea/Service, som også indgår i ledelsesteamet. Personalet beskriver ledelsen som dygtige med relevante kompetencer fagligt såvel som menneskeligt. Videre beskriver personalet, at ledelsen altid er tilgængelige for både medarbejderne og for personalet, og at det er klart defineret, hvilken leder de skal gå til med hvad.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende leders faglige kompetencer bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at ledelsen besidder relevante faglige og ledelsesmæssige kompetencer, og at de er nærværende og synlige i hverdagen – dette både for medarbejdere og for personale.

3.5.2 Daglig drift, kommunikation og sparring

Indsamlet data	Direktør og personale oplyser, at der er et velfungerende samarbejde både med bestyrelsen, visiterende kommuner, nærområdet, naboer, praktikvirksomheder, Esrum
----------------	---

	Kloster og Møllegård, Nationalparken Kongernes Nordsjælland og pårørende, og at samarbejde anses for essentielt i forhold til medarbejdernes positive udvikling. 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. Pædagogisk leder deltager på alle statusmøder med kommune/myndighed, enten som sparringsperson, som referent eller som deltager. Personalet oplyser, at det interne samarbejde er godt, at alle personaler har respekt for hinandens fagligheder, og at personalet inddrages i relevante beslutninger vedrørende Kilden. Personalet oplyser videre, at der altid er mulighed for faglig sparring, enten hos ledelsen eller hos kollegaer. Direktør oplyser, at for at sikre en konstant høj faglighed, skal personalet deltage i fælles personale- og tværfaglige møder, ligesom personaleseminar, MUS og relevante kurser prioriteres. Endvidere tilføjer leder af linjer, at personalet er inddelt i små teams således, at daglig sparring og kendskab til de enkelte medarbejdere øges. Personalet tilkendegiver tilfredshed med denne ordning. Direktør og personale oplyser, at udover fravær af pædagogisk leder er sygefraværet lavt, og at der på nuværende tidspunkt er ansat det rette personale – både fagligt og timemæssigt.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende daglig drift, kommunikation og sparring bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at den daglige drift og samarbejder eksternt såvel som internt varetages kompetent og relevant. Videre vurderes det, at både ledelse og personale har fokus på udvikling af tilbuddet, alt efter målgruppens- og virksomhedens behov. Det konstateres at Kilden har middel sygefravær, og at personalegennemstrømningen er lav, sammenlignet med lignende tilbud.

3.6. PERSONALE KOMPETENCER

3.6.1 Personalets kompetencer og tilgængelighed

Indsamlet data	Direktør beskriver, at personalet har høj faglighed og stor pædagogisk viden og erfaring, der gør dem i stand til at skabe motiverende rammer for læring. Personalegruppen består af personaler med hver deres fagligheder. Personalet tilknyttes de linjer, som matcher deres individuelle uddannelser og erfaring. Der er på nuværende tidspunkt ansat 11 faglærere/fag-fagligt personale, og derudover pædagogisk leder og direktør. Det er faglærernes ansvar at sikre, at de ansatte i beskyttet beskæftigelse får den nødvendige støtte, ligesom faglærerne er ansvarlige for, at der arbejdes med medarbejdernes udviklingsmål og arbejdsidentitet. Det er personalets forståelse, at der i tilbuddet, er ansat de rette og tilstrækkelige kompetencer, og at personalet benytter de kompetencer, som de hver især har og dette på relevant vis, ligesom de er gode til, at benytte hinandens kompetencer.
----------------	---

	Medarbejderne beskriver personalet som søde og imødekommende, og at de altid har tid til den enkelte medarbejder. Hver medarbejder har en kontaktperson tilknyttet, men medarbejderne har også altid mulighed for, at få støtte fra det personale, som de er mest trygge ved til den givne opgave. Direktør beskriver, at der ved personaleansættelser vægtes både faglighed og menneskesyn. Dette for at matche grundtanken i den <i>social</i>økonomiske virksomhed.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende medarbejdernes kompetencer og tilgængelighed bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at personalets kompetencer matcher målgruppens behov – både fagligt og ressourcemæssigt.

3.7. FYSISKE RAMMER

3.7.1 Fysiske rammer ift. borgernes udvikling og trivsel

Indsamlet data	Kilden deler omgivelser med Esrum Kloster og Møllegård og Nationalparken Kongernes Nordsjælland, og er placeret i naturskønne omgivelser. 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. Kilden indgår i samarbejdet med Esrum Kloster og Møllegård og Nationalpark Kongernes Nordsjælland om udvikling af hele området. I denne proces har Kilden bidraget med ønsker til yderligere lokaler og faciliteter, drivhus/væksthus på området samt produktionshaver. Personalet tilkendegiver tilfredshed med de nuværende fysiske rammer, men tilføjer også, at mere (indendørs) plads, vil gavne det pædagogiske arbejde. Medarbejderne giver udtryk for at være tilfredse med de fysiske rammer – både uden- og indendørs. Enkelte medarbejdere giver dog udtryk for, at det fælles frokostlokale kan forekomme lidt snævret, når alle medarbejdere og personale opholder sig der.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende fysiske rammer ift. udvikling og trivsel bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. STS+ vurderer, at de fysiske rammer matcher målgruppens behov således, at medarbejderne har mulighed for både udvikling og trivsel. Vurdere vurderes det, at tilbuddet har fokus på, om lokalmiljøet kan give muligheder for yderligere udvidelser, til gavn for den pædagogiske indsats.

3.8. ØKONOMI

3.8.1 Økonomisk kvalitet

Indsamlet data	Kilden har fremsendt Årsrapport 2024, budget for 2025 samt supplerende oplysninger.
Vurdering 5	Kvaliteten vedrørende økonomi bedømmes at være opfyldt i meget høj grad. På baggrund af indsendt årsregnskab, budget og supplerende oplysninger har STS+ vurderet, at tilbuddet er økonomisk bæredygtigt. STS+ har endvidere vurderet, at der

	ifølge årsbudgettet er et rimeligt forhold mellem den forventede omsætning og omkostninger. Dog er der omsætning og omkostninger, der er STS+ uvedkommende. Kilden vurderes økonomisk bæredygtigt uden denne del. STS+ vurderer, at Kildens økonomi har den fornødne gennemsigthed. Det fremgår af regnskabet, hvordan omsætningen er sammensat.
--	--

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	• 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	• 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	• 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	• 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	• 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