



Tilsynsrapport Lavuk Entertainment



Dato for tilsynsbesøg: 30.08 2023

Rapporten er udarbejdet af: Socialtilsyn Hovedstaden
Smallegade 1
2000 Frederiksberg

Aftale om tilsyn indgået med: Københavns Kommune

Navn(e) på tilsynskonsulenter: Heidi Schmidt og Henriette Philipsen

Læsevejledning

Tilsynsrapportens indhold

Socialtilsynet bedømmer den generelle kvalitet af udvalgte dagtilbud, væresteder og aktivitets- og samværstilbud omfattet af den kontrakt, som Københavns Kommune og Socialtilsyn Hovedstaden har indgået. Bedømmelsen sker på baggrund af opstillede kriterier og temaer for tilbud omfattet af tilsynet. Kvaliteten af dette tilbud er derfor blevet vurderet ud fra følgende temaer;

- Uddannelse og beskæftigelse
- Selvstændighed og relationer
- Målgruppe, metoder og resultater
- Sundhed og trivsel
- Organisation og ledelse
- Kompetencer
- Fysiske rammer

Hvert tema er konkretiseret i et antal kvalitetskriterier. Kriterierne er primært udtrykt som konkrete mål for indsatsen i tilbuddet.

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 kriteriernes opfyldelse er udtrykt i en score (talværdi) 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.

Derudover ledsages bedømmelsen af kriterierne af en tekst, hvor begrundelsen for scoren er angivet.

| Stamoplysninger om tilbuddet | |
|------------------------------|---|
| Tilbuddets navn | Lavuk Entertainment |
| Hovedadresse | Sibeliussgade 41, 2100 København Ø |
| Kontaktoplysninger | Tlf.: 21580691 (tilbuddet) / 26140653 (Thomas Hinsby) E-mail: entertainment@lavuk.dk / hinsby@lavuk.dk Hjemmeside: www.lavukentertainment.dk |
| Tilbudsleder | Thomas Hinsby |
| CVR nr. | 37569550 |
| Virksomhedstype | Selvejende institution Tilbud efter servicelovens § 103 og § 104 |
| Pladser i alt | SEL § 103 – 25 pladser SEL § 104 – 5 pladser |
| Målgrupper | Voksne udviklingshæmmede borgere, med: <ul style="list-style-type: none"> • Medfødt hjerneskade, • Erhvervet hjerneskade, • Udviklingshæmning • Opmærksomhedsforstyrrelse <p>der er selvtransporterende og kan mestre basale ting i hverdagen på egen hånd.</p> <p>Borgerne bliver i rapporten betegnet som medarbejdere.</p> |
| Ansatte i alt | 5 pædagogiske personaler. Omtales som ansatte i rapporten. 1 leder |

| Øvrige oplysninger om tilbuddet | |
|---------------------------------|--|
| Værdigrundlag | Tilbuddet ser borgeren som en kompetent kulturambassadør. Alle i tilbuddet er derfor: Idé- og eventmagere, bookere, afviklere, kollegaer, tilrettelæggere, specialister, kulturforbrugere og -bærere, støttende og fælles, i konstant udvikling, på vejen til den næste fest. Tilbuddet lægger vægt på, at medarbejderne har kapaciteten, lysten og modet på at arbejde i et udfordrende, skabende og interagerende kulturlandskab, med musikken og events som omdrejningspunkt. Tilbuddet vægter desuden ligeværd og medinddragelse højt. |
| Faglig metode og tilgang | Tilbuddet anvender metoderne Tegn til Tale (TTT) og Lavuks Dialogmetode. Af faglige tilgange angiver tilbuddet narrativ tilgang samt narrativ og æstetisk inkluderende tilgang. |
| Andet? | Lavuk Entertainment er en del af den overordnede organisation LAVUK. |

| Fakta om tilsynets gennemførelse | |
|----------------------------------|------------|
| Tilsynet er gennemført: | 30.08 2023 |
| Faktuel høring: | 14.09.2023 |
| Dato for endelig rapport: | 21.09 2023 |



| Materiale og interviews benyttet til vurdering af kvaliteten i tilbudet. | |
|---|---|
| Dokumenter | Personaleoplysninger 01082022 - 3107202 CV Tilbudsleder Lavuk Mit arbejdsliv Lavuk Mit arbejdsliv MUS-skema (tomt skema) Betalingstilsagn, borger § 103 Status medarbejder S Status medarbejder T Tilbudsportalen Liste med kompetenceudvikling |
| Observation | Observation under morgenmøde Observation af samspil mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ansatte Observation af aktiviteter i løbet af dagen |
| Interview og samtale | Dialog med tilbudsleder Dialog med ansat, der har været 6 år på tilbudet Dialog med flere medarbejdere under opgaverne og under frokosten. |
| Andet | |

Konklusion fra tilsynsbesøget

Samlet vurdering af kvaliteten i tilbuddet:

Socialtilsyn Hovedstaden har den 30. august 2023 gennemført anmeldt tilsyn på vegne af Københavns kommune. Lavuk Entertainment er et tilbud efter SEL §§ 103 og 104, og normeret til 30 pladser. Målgruppen er voksne med udviklingshæmning, der kan mestre basale ting i hverdagen på egen hånd.

Det er socialtilsynets konklusion, at tilbuddet danner rammen om et arbejdsfællesskab hvor medarbejdere og ansatte mødes i en ligeværdig, anerkendende og respektfuld omgangsform. Socialtilsynet konkluderer endvidere, at medarbejderne trives på tilbuddet.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet anvender relevante tilgange og metoder, der styrker praksis på tilbuddet samt understøtter, at medarbejderne kan indgå aktivt i tilbuddets opgaver og aktiviteter.

Medarbejdere får hjælp til at udvikle personlige kompetencer, som de skal bruge når de udfører deres arbejdsopgaver på tilbuddet. Medarbejderne tilbydes eksempelvis undervisning i forhold til at være DJ, udføre interviews eller håndtering af SoMe, hvilket styrker medarbejder kompetencer og understøtte tilliden til egne evner.

Tilbuddets aktiviteter udvælges og planlægges i et samarbejde mellem ansatte og medarbejder.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har en praksis og en indsats, hvor nøglebegreber som inddragelse, selv- og medbestemmelse samt helhedssyn er bærende for den faglige kvalitet. Disse nøglebegreber kommer blandt andet til udtryk, når tilbuddet udvikler meningsfulde og værdiskabende opgaver og events sammen med medarbejderne.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets events og aktiviteter sikrer, at medarbejderne deltager i det omkringliggende samfund, samt giver medarbejderne mulighed for at udvikle selvstændighed samt sociale og personlige kompetencer. Tilbuddet har i indsatsen, viden om og tager højde for medarbejdernes særlige behov og sikrer, at der i hverdagen og i udførelse af opgaverne, er en genkendelig struktur, forudsigelighed og tryghed.

Medarbejderne udarbejder, i samarbejde med ansatte, personlige mål for en periode ad gangen. Disse mål drøftes og aftales på en MUS-samtale og formuleres i medarbejdernes individuelle MUS-skemaer.

Ansatte og leder giver udtryk for, at tilbuddet opnår positive resultater af indsatsen, hvilket medarbejdere bekræfter overfor socialtilsynet.

Socialtilsynet vurderer, at ansatte er bredt sammensat med både pædagogisk erfaring samt anden relevant faglig baggrund, der imødekommer tilbuddets diversitet og de forskelligartede behov. De ansatte fremstår empatiske og er med til at skabe en god og ligeværdig stemning på tilbuddet.

Leder fremstår kompetent og med relevant erfarings- og uddannelsesmæssig baggrund til at lede tilbuddet.

Tilbuddet er placeret i et nærmiljø tæt på anden bebyggelse, offentlig transport og indkøbsmuligheder. Hertil har tilbuddet gode udenoms faciliteter, der kan huse forskellige af tilbuddets aktiviteter. Tilbuddets indendørs faciliteter rummer forskellige rum, hvor medarbejder og ansatte kan fordybe sig i forskellige aktiviteter. De indendørs rammer fremstår dog små, set i forhold til tilbuddets pladsantal.

Særlige forhold eller opmærksomhedspunkter



Tema 1



Uddannelse og beskæftigelse

Et centralt mål med den sociale indsats er, at borgerne i videst muligt omfang inkluderes i samfundslivet. Skole, uddannelse og beskæftigelse er et væsentligt aspekt heri. Det er derfor væsentligt, at tilbuddet med udgangspunkt i de mål, der er for de enkelte borgere og under hensyn til borgernes behov og forudsætninger stimulerer borgernes udvikling og læring med henblik på at understøtte parathed og mulighederne for skole, uddannelse og/eller beskæftigelse for borgerne, herunder at tilbuddet i forhold til børn og unge understøtter, at de får en god skolegang socialt og fagligt.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad understøtter medarbejdernes mulighed for og kompetencer til at indgå i samfundslivet.

Tilbuddet sikrer at medarbejderne præsenteres for meningsfulde aktiviteter, der har en værdi og en mening, der rækker ud over tilbuddet. Tilbuddet arbejder med at styrke og udvikle medarbejdernes personlige og sociale kompetencer samt handlekompetencer, som medarbejderne har behov for, således at de kan deltage aktivt i tilbuddets forskellige aktiviteter.

Medarbejderne tilbydes kompetencegivende kurser, fx i at være dj, og senest er tilbuddet i gang med at arrangere, at relevante faglærere underviser indenfor emner som performance, sociale medier og i podcasts.

Tilbuddet rummer medarbejderne, samtidig med at der stilles krav under hensyntagen til den enkelte medarbejders formåen og interesser. Tilbuddet arbejder med MUS redskabet, der bygger på dialog metode. Her drøftes blandt andet trivsel, forventningsafstemning, udfordringer, ønsker samt mål for indsatsen med den enkelte medarbejder. Der afholdes MUS samtaler hvert ½ år. Derudover evaluerer ansatte sammen med den enkelte medarbejder løbende på opgaver, fx en opgave på en festival, hvor der blandet andets drøftes trivsel og eventuelle udfordringer i forbindelse med opgaven/beskæftigelsen.

Endeligt vurderer socialtilsynet, at tilbuddet danner en ramme for socialt samvær og fællesskab mellem medarbejderne på tilbuddet, med henblik på at understøtte trivsel og et godt arbejdsliv.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddet støtter borgerne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at tilbuddet arbejder med MUS samtaler med de enkelte medarbejder, for herigennem at få medarbejderne til at udtrykke, hvilke ønsker medarbejderne har til sit arbejdsliv.

På tilsynsdagen præsenterede de ansatte medarbejderne for en ny struktur på tilbuddet, der blandt andet inkluderer det, at indhente ekspertise fra eksterne faglærere, der kan undervise medarbejderne indenfor områder, som den enkelte medarbejder er interesseret i at udvikle sig indenfor. Der er tale om tre faglærere, der kan undervise i Performance i forhold til at være vært ved arrangementer eller med henblik på at kunne lave interviews. En faglærer der underviser i sociale medier og en faglærer, der underviser omkring det at lave podcasts.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet igennem de tilrettelagte aktiviteter og ud fra en individuel formåen, støtter medarbejderne i at udnytte og udvikle deres potentiale til at indgå aktivt i aktiviteter og opgaver.

Leder og ansatte giver på tilsynsdagen udtryk for, at tilbuddet bygger på initiativer fra medarbejderne, hvor der en høj grad af fokus på at "føre tanker ud i livet", hvilket også bevirker en større interesse for at deltage i aktiviteter og beskæftigelse.



Medarbejderne fortæller med stolthed om deres arbejdsfunktioner i de forskellige opgaver, fx som DJ og på festivaler.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score 5

Kriterium 2 *Tilbuddet samarbejder med relevante eksterne aktører med henblik på at understøtte, at målene for borgernes skole, uddannelse og/eller beskæftigelse opnås*

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer på baggrund af udtalelser fra ansatte og ledelse, at der pågår et relevant samarbejde med eksterne aktører.

Eksempelvis er der et samarbejde med medarbejdernes sagsbehandlere, bosteder og/eller pårørende og eventuelt fritidstilbud. Der kan ligeledes være samarbejder med sundhedspersoner omkring medarbejderen, eksempelvis en psykiater. Leder oplyser, at det i flere tilfælde er ledelse eller ansatte fra tilbuddet, der deltager i netværksmøder omkring medarbejderne.

Samarbejdet har til formål at understøtte medarbejdernes trivsel og udvikling på tilbuddet, herunder understøtte at medarbejderne får udnyttet sit potentiale, samt opnår de målsætninger, der er sat.

Leder oplyser endvidere, at tilbuddet har et godt samarbejde med nærmiljøet, der gerne deltager i tilbuddets arrangementer. Ligeledes oplever tilbuddet en god opbakning fra pårørende omkring tilbuddets aktiviteter.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score 5

Tema 2



Selvstændighed og relationer

Et 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. Et væsentligt led heri er, at tilbuddet medvirker til, at borgerne opnår de sociale kompetencer, som deltagelse i aktiviteter og sociale relationer. Det er væsentligt, at tilbuddets indsats og aktiviteter er rettet imod dette mål, og at det afspejles i aktiviteter på tilbuddet, i personalets adfærd, i de metoder, der anvendes og at det afspejles i tilbuddets åbenhed mod og involvering i og af det omkringliggende lokal- og civilsamfund.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i høj grad understøtter medarbejdernes selvstændighed samt kompetencer til at indgå i sociale relationer.

Tilbuddets formål er at arrangere og afvikle forskellige aktiviteter og events, som oftest finder sted i det omkringliggende samfund. Medarbejderne understøttes i, så selvstændigt som muligt, at indgå i planlægning og afvikling af disse aktiviteter og events.

Medarbejderne samarbejder med hinanden og de ansatte omkring opgaveløsningen og tilbuddet tilrettelægger og tilpasser kravene, således at medarbejderne har mulighed for at udvikle sig og styrke sociale kompetencer samt kompetencer for selvstændighed i opgaveløsningen.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet på anden vis understøtter medarbejderne i at indgå i aktiviteter i det omkringliggende samfund. Eksempelvis om valgtilforordnede eller frivillige ved musikarrangementer, hvor medarbejdere indgår på lige fod med øvrige deltagere.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddet styrker borgernes sociale kompetencer, selvstændighed og selvhjulpenhed

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i meget høj grad understøtter medarbejdernes sociale kompetencer, selvstændighed og selvhjulpenhed.

Dette gøres blandt andet ved at understøtte samarbejdet imellem medarbejderne Eksempelvis i forbindelse med events.

I forbindelse med tilbuddets aktiviteter, er der ofte mange delopgaver, der skal løses. I dette arbejde knytter medarbejderne relationer på kryds og tværs og der er ofte snakke omkring, hvordan man er sammen. En ansat uddyber, at på events sættes medarbejderne sammen, så de kan hjælpe hinanden.

Ansatte redegør for, hvordan tilbuddet har forventninger til medarbejdere om, at de er på tilbuddet som på en arbejdsplads, hvilket betyder, at der er grænser for i hvor høj grad personlige relationer og forhold kan få lov til at fylde på tilbuddet. Tilbuddet forventer, at medarbejderne på den måde, kan forholde sig professionelt til sin rolle på tilbuddet, hvilket i høj grad vurderes at lykkedes.

I forlængelse heraf giver ansatte også udtryk for, at medarbejderne kan have brug for støtte og vejledning til denne rolle, hvilket der selvfølgelig ydes ud fra et individuelt behov.

Tilbuddet arbejder endvidere kontinuerligt med at understøtte medarbejderne i at opnå og styrke kompetencer samt opleve tryghed i at udføre opgaver selvstændigt – særligt når tilbuddet afvikler eksterne events og aktiviteter. Dette sker blandt andet ved at inddrage den enkelte medarbejder i alle funktioner af planlægning og gennemførelse af opgaverne. Som en del heraf vil der være mange gentagelser med henblik på at styrke medarbejdernes bevidsthed om opgaven og opgavens omfang.

Tilbuddet har en holdning til og interesse for, at medarbejderne udvikler sig som mennesker. Derfor oplever leder og ansatte, at det har en betydning, at den enkelte medarbejder opnår kendskab til egen funktion, kan lære at arbejde selvstændigt og eventuelt også blive udfordret på egne grænser.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score 5

Kriterium 2 *Tilbuddets indsatser understøtter og styrker borgerne i at etablere og opretholde netværk og i at deltage i sociale aktiviteter i det omgivende samfund*

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har stort fokus på at medarbejderne inddrages i og deltager i det omgivende samfund. Dette understreges af, at tilbuddets indsatser primært retter sig mod aktiviteter i det omkringliggende samfund, og at medarbejderne inddrages i dette arbejde.

Leder og ansatte redegør for, hvordan flere events og aktiviteter tiltrækker folk fra det omgivende samfund, ud over medarbejdernes egne netværk og pårørende. Særligt fremhæves musikfestivalen SLEM, der i høj grad besøges af betalende gæster fra det omgivende samfund. Leder fortæller endvidere, at ved lokale arrangementer, på tilbuddets adresse, er det også almindeligt, at naboer fra nærmiljøet udgør en del af publikum, ud over medarbejdernes netværk og pårørende.

Tilbuddet understøtter endvidere, at medarbejderne deltager i forskellige begivenheder i det omkringliggende samfund. Eksempelvis ved at optræde som valgtilforordnede i forbindelse med folkeafstemninger eller ved at deltage som frivillige på musikfestivaler.

På tilsynsdagen talte medarbejdere og ansatte om, hvordan flere af dem havde deltaget i DHL stafetten i Fælledparken aftenen før. Nogle deltog som deltagere i løbet, nogle som hepper og nogle havde DJ opgaver under løbet.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score 5

Tema 3



Målgruppe, metoder og resultater

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at der er et klart formål med indsatsen, og at tilbuddets metode medvirker til at sikre borgernes trivsel og resulterer i den ønskede udvikling for borgerne. 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 mål, som i samarbejde med borgerne er sat for de enkelte borgers udvikling og trivsel. Endvidere er det afgørende for kvaliteten, at tilbuddet arbejder med resultatdokumentation og kan sandsynliggøre, at deres indsats opnår en forventet og positiv effekt.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har et klart formål med indsatsen i retning af at tilbyde en inkluderende arbejdsplads for medarbejderne på et eventbureau, der tilbyder forskellige kulturoplevelser for medarbejderne, ansatte og andre i det omgivende samfund.

Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at tilbuddet benytter tilgange og metoder, der i høj grad understøtter dette formål.

Medarbejderne støttes til at være deltagende i at planlægge og gennemføre de forskellige events, som tilbuddet tilbyder. Medarbejderne indgår ligeværdigt i dette arbejde, samtidig med at ansatte tager højde for de særlige behov, som medarbejderne eventuelt måtte have. Tilbuddet arbejder således med indsats, som understøtter den enkelte medarbejders arbejdsopgaver samt udvikling af kompetencer og selvstændighed.

Tilbuddet arbejder med individuelle målsætninger, der er udarbejdet i samarbejde med de enkelte medarbejdere og formuleret i medarbejdernes MUS-skemaer. Tilbuddet arbejder løbende med medarbejdernes målsætninger, der evalueres efter behov eller senest hver 6 måned.

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddet generelt opnår positive resultater i forhold til de mål, medarbejderne formulerer i deres MUS-skema. Hertil vurderer socialtilsynet, at tilbuddet opnår positive resultater af tilbuddets samlede indsats. Dette i forhold til at understøtte medarbejdergruppen i at udvikle kompetencer til at udføre deres arbejdsopgaver, herunder understøtte medarbejdernes mod og tillid til egne evner.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddet anvender faglige tilgange og metoder, der er relevante i forhold til tilbuddets målgruppe og formål

Bedømmelse af kriterium

Tilbuddet er et eventbureau og en socialpædagogisk oplevelsesarbejdsplads efter Servicelovens §103 og §104. Leder uddyber, at formålet med tilbuddet er at have en arbejdsplads, der er så tæt op af en sædvanlig arbejdsplads, hvor medarbejdere har et beskyttelsesnetværk på en inkluderende arbejdsplads.

Tilbuddet har en rammeaftale med Københavns Kommune, således at minimum 12 af tilbuddets 30 pladser tilfalder borgere fra København. Leder oplyser, at der er stor efterspørgsel efter pladser på tilbuddet og tilbuddet samarbejder således med en række af eksterne kommuner.

På Tilbudsportalen angives tilbuddet sin målgruppe som borgere mellem 18 – 65 år, med erhvervet eller medfødt hjerneskade, opmærksomhedsforstyrrelse eller udviklingshæmning.



På tilbuddets hjemmeside uddybes, at for at kunne arbejde på tilbuddet skal man være fyldt 18 år, kunne mestre basale ting i hverdagen på egen hånd og være opstillingsparat, da hverdagen ofte byder på mange forskellige opgaver.

Tilbuddet oplyser videre, at tilbuddet anvender narrativ tilgang, Tegn til tale, Lavuks Dialogmetode samt Narrativ og Æstetisk inkluderende tilgang. Leder uddyber, at kultur og musik er æstetik og tilbuddet understøtter en æstetisk oplevelse hos medarbejderne og ansatte.

Tilbuddet lægger vægt på værdien omkring, at alle skal have mulighed for at udtrykke sig, hvor dialogmetoden benyttes. Det er et dialogredskab, udviklet i Lavuk regi, der understøtter medarbejderne i at kunne udtrykke ønsker og behov og sikrer, at medarbejderne kommer til orde.

Konkret benyttes dialogmetoden sammen med redskabet MUS-skemaer, der er individuelle MUS-skemaer, hvori medarbejderne kommer med konkrete ønsker for fremtiden.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets valgte tilgange og metoder er relevante til målgrupper og relevante i forhold til tilbuddets målsætning, i det de valgte tilgange og metoder kan understøtte medarbejderne i at komme til orde, være ansvarlig og tage aktivt del i de opgaver, tilbuddet har.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 2

Tilbuddet opnår positive resultater for borgerne i forhold til tilbuddets formål

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at ansatte oplyser at tilbuddet har et godt samarbejde med medarbejdernes sagsbehandlere. Socialtilsynet har fået fremsendt to eksempler på individuelle status, der er fremsendt til sagsbehandler.

I de fremsendte status fremgår beskrivelse af udvikling for den enkelte medarbejder. Der ses ikke beskrivelse af målarbejdet.

Ansæt uddyber, at der oftest ikke er mål i den kommunale bestilling.

De mål, som tilbuddet arbejder ud fra, opstilles i et samarbejde mellem tilbuddet og den enkelte medarbejder.

Tilbuddet afholder MUS-samtale med medarbejder hver 6. måned. Her får medarbejder støtte til at udtrykke hvordan medarbejderen oplever sit arbejdsliv, hvilke forhold der går godt og hvor, der eventuelt kunne ske forbedringer. På baggrund af dette aftaler medarbejder og ansat et eller flere områder, som medarbejder vil have støtte til at arbejde med.

Ansatte uddyber, at hver ansat er primært ansvarlig for at støtte et antal medarbejdere. På personalemøder om torsdagen gennemgår ansatte hvordan det går med medarbejderne og med de mål, der er i de individuelle MUS. Tilbuddet foretager ikke løbende optegnelser i henhold til målene, men samler op og evaluerer i forbindelse med skemaet i MUS-samtalen hver 6. måned.

Ansatte og leder giver udtryk for, at tilbuddet opnår positive resultater af indsatsen og af de mål, som medarbejder opsætter i MUS-skemaerne.

Tilbuddet har også fokus på at gribe de initiativer, som medarbejderne kommer med. Eksempelvis er tilbuddet SLEM festival kommet til på baggrund af en medarbejders ide, såvel som det at deltage som frivillig ved Copenhell.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5



Tema 4

Sundhed og trivsel

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.

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.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har relevant fokus på at understøtte medarbejdernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Dette udføres i praksis ved et tilbud om varieret og sund kost samt aktiviteter, der indbefatter bevægelse. Hertil har tilbuddet fokus på den individuelle medarbejder, ud fra en hensyntagen til den enkeltes særlige behov samt på fællesskabet, hvilket tilsammen har betydning for medarbejdernes generelle mentale sundhed og trivsel.

Tilbuddet danner endvidere rammen om et ligeværdigt miljø, hvor medarbejderne mødes med anerkendelse og respekt og med hensyntagen til individuelle behov.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet vægter medarbejdernes ret til indflydelse og medbestemmelse og understøtter dette med hensyntagen til den enkelte medarbejders funktionsniveau og forudsætninger, fx i valg af arbejdsopgaver og aktiviteter.

Medarbejdere og ansatte fortæller om, hvordan medarbejderne inddrages i og har indflydelse på arbejdsopgaverne med guidning, således at den enkelte medarbejder oplever sig sikker og tryk i udførelsen.

Socialtilsynet vurderer, at de ansatte er opmærksomme på den enkelte medarbejders aktuelle funktionsniveau og velbefindende.

Endvidere vurderer socialtilsynet, at tilbuddet forebygger magtanvendelser og vold og overgreb på tilbuddet gennem den pædagogiske indsats.

Ansatte oplyser, at der kan forekomme uenigheder mellem medarbejderne, men dette løses i fællesskab og ved mægling mellem parterne. Ansatte giver udtryk for, at det pædagogiske arbejde med dialog og relationer er vigtige omdrejningspunkter for at forebygge konflikter, vold og overgreb.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet er præget af en uformel omgangsform med varme, tryghed og gensidig respekt, hvilket understøtter medarbejdernes fortsatte trivsel og udvikling.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddet understøtter borgernes medinddragelse og indflydelse i tilbuddet

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne i høj grad har medinddragelse og indflydelse på hverdagen på tilbuddet.



På tilsynsdagen deltager socialtilsynet i et morgenmøde, hvor ansatte fremlagde og gennemgik en ny struktur for tilbuddet og der blev forklaret, at der blev dannet faste hold på baggrund af medarbejdernes ønsker på tidligere afholdt workshop.

Den nye struktur går ud på, at medarbejderne to dage om ugen er inddelt i faste hold. Her er medarbejdernes ønsker og kompetencer i spil. To andre dage om ugen er der foruden fælles opgaver også mindre hold, hvor der kommer en ekstern underviser og eksempelvis underviser i SOME og i podcast. Dette er iværksat efter medarbejdernes ønske og forløber frem til jul.

I øvrigt uddyber ansatte, at medarbejderne er inddelt i de faste grupper på baggrund af de ønsker, medarbejder har udtrykt på en tidligere workshop og i forbindelse med de individuelle MUS-samtaler.

Ansatte uddyber endvidere, at de eksterne faglærere er valgt på baggrund af medarbejdernes interesser og ønsker om yderligere viden.

Efter morgenmødet fordeler medarbejderne sig i arbejdsgrupper på dagen. Tilbuddet er i gang med at arrangere et event, der skal finde sted en af de nærmeste dage.

Socialtilsynet kommer på besøg i de forskellige daglige grupper. Her observerer socialtilsynet, hvordan medarbejderne instrueres i opgaverne og herefter udfører disse selvstændigt.

Socialtilsynet vægter, at brugerindflydelse, medbestemmelse og medansvar er vigtige elementer i tilrettelæggelsen af tilbuddets arbejde, både i hverdagen og ude til de forskellige arrangementer.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 2

Borgerne oplever sig anerkendt og respekteret, og de trives i tilbuddet

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at flere medarbejdere under samtale med socialtilsynet giver udtryk for, at de er glade for at arbejde på tilbuddet, at der er gode kollegaer med omsorg for hinanden og at der er arbejdsopgaver, der er interessante for medarbejderne.

Hvis medarbejderne kunne ønske forandringer, kan enkelte pege på at det skulle være ønsket om flere events. En anden medarbejder udtrykker, at der skal mindre fnidder fra privatlivet indblandet på arbejdspladsen. En medarbejder fortæller, at vedkommende er blevet bedre til flere ting på arbejdet.

På tilsynsdagen observerer socialtilsynet flere medarbejdere ankomme til tilbuddet. Socialtilsynet observerer at ansatte er opmærksomme, når medarbejderne kommer og der bliver sagt godmorgen, givet kram og medarbejderne bliver rost for gårsdagens deltagelse og eksempelvis job som DJ. En medarbejder udviser stolthed på baggrund af dette. En anden medarbejder hjælpes ind med sin walker og en medarbejder får hjælp til at få jakken af.

Under fremlæggelsen af den nye struktur observerer socialtilsynet, at der foregik en ligeværdig dialog og i en anerkendende tone. Medarbejdere blev inddraget i fremlæggelsen og kunne stille spørgsmål.

På hvert af holdene er ud over medarbejderne, også tilknyttet en fast ansat. Ansatte italesætter, at de nye hold er medarbejdernes og ikke de ansattes hold.

Fremlæggelsen af den nye struktur foregår med illustration på en tavle. En medarbejder spørger under fremlæggelsen, hvordan de skal huske alt det nye og ansatte siger, at de hjælpes ad med det. Herefter viskes tavlen ud, da den nu skal bruges til at skrive dagens gøremål og grupper op.

Efterfølgende uddyber ansatte, at medarbejder modtager mail med den nye information, og at det nye system også vil blive hængt op på tilbuddet. Den store tavle, benyttes generelt til dagens opgaver.

Socialtilsynet observerede ved ankomst til tilbuddet, at der på tavlen var en lille dagsorden over dagen, hvorpå der blandt andet stod, at socialtilsynet er på besøg.

Under tilsynsbesøget oplyses om, at der på tilbuddet er en regel om at medarbejderne ikke må benytte mobiltelefon i løbet af arbejdsdagen. Socialtilsynet bemærker to medarbejdere, der under morgenmødet sidder med mobil / tablet. Socialtilsynet bemærker ikke, at dette bliver kommenteret og ser dette som et udtryk for, at tilbuddet har regler, men omstændigheder kan gøre, at disse bøjes.

Socialtilsynet oplever generelt, at der er en varm, glad og let humoristisk stemning på tilbuddet. Medarbejderne går rundt og sætter sig i mindre grupper, og har interaktion på kryds og tværs. Socialtilsynet vurderer, at medarbejderne trives på tilbuddet.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 3

Tilbuddet har i sin pædagogiske indsats fokus på forhold, der har betydning for borgernes fysiske og mentale sundhed

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet i sin indsats har fokus på medarbejdernes fysiske og mentale sundhed.

Ansatte har ved tidligere tilsyn fortalt, at tilbuddet blandt andet guider medarbejderne om sund kost og indgår aftaler omkring indtag af slik og sodavand i arbejdstiden. Dette gøres i respekt for retten til selvbestemmelse og ud fra kendskab til omsorgspligten.

Når medarbejderne skal tilmelde sig arbejdsopgaver, italesættes individuelle forhold, fx hvis en medarbejder ikke skal tæt på scenen grundet støj. Medarbejderen har ligeledes mulighed for at benytte høreværn under koncerter.

Det er endvidere socialtilsynets vurdering, at tilbuddet har fokus på medarbejderens mentale sundhed, fx ved opmærksomhed på individuelle behov og samtaler eller kæresteproblematikker. Leder oplyser endvidere om, hvordan tilbuddet kan støtte op om medarbejdernes problematikker gennem samarbejde med bosteder og andre relevante aktører, eksempelvis en psykiater.

Ansatte fortæller under morgenmødet, at de eksterne faglærere, som skal undervise medarbejderne blandt andet skal understøtte, at medarbejderne føler sig mere sikre og trygge i de opgaver, de skal varetage, så som at være konferencier ved festivaler eller kunne lave interviews med kunstnere.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 4

Tilbuddet forebygger og håndterer magtanvendelser, nødværgehandlinger og utilsigtede hændelser samt dokumenterer og følger op på sådanne episoder med henblik på løbende læring og forbedring af indsatsen

Bedømmelse af kriterium

Tilbudsleder oplyser forud for tilsynet, at tilbuddet ikke har tilfælde af magtanvendelser.

Ansatte oplyser under dialogen, at de er vidende omkring reglerne på magtanvendelsesområdet, herunder reglerne for indberetning, og at der på tilbuddet ligger materiale omkring det.

Ansatte oplyser, at flere ansatte har endvidere viden og indsigt omkring emnet fra tidligere ansættelser.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet anvender relevante faglige tilgange og metoder, der forebygger situationer, der kan føre til en magtanvendelse.

På baggrund af dialog med ansatte vurderer socialtilsynet, at de ansatte er meget opmærksomme på de enkelte medarbejdere og har øje for, om en situation er ved at udvikle sig uhensigtsmæssigt.

Tilgangen på tilbuddet er generelt fagligt og etisk funderet og ansatte går altid i dialog med medarbejderne, hvis der er konflikter. Socialtilsynet vurderer, at de ansatte er opmærksomme på at der ikke skal udøves magt.

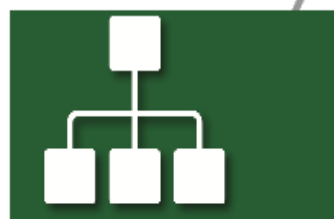
Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5



| | |
|---|---|
| Kriterium 5 | <i>Tilbuddets viden og pædagogiske indsatser understøtter, at der ikke forekommer fysiske eller psykiske overgreb i tilbuddet</i> |
| Bedømmelse af kriterium | |
| <p>Socialtilsynet vægter, at leder og ansatte oplyser, at der ikke forekommer tilfælde af overgreb eller tilfælde af vold på tilbuddet.</p> <p>Socialtilsynet vurderer, at dette blandt andet hænger sammen med at tilbuddets pædagogiske indsats understøtter, at der ikke forekommer fysiske eller psykiske overgreb på tilbuddet.</p> <p>Hertil vurderer socialtilsynet, at ansatte forebygger konfliktsituationer gennem kendskabet til medarbejderne, det pædagogiske arbejde med dialog og med fokus på relationer, hvor tilbuddet hurtigt kan iværksætte forebyggende indsats efter behov. Ligeledes har ansatte fokus på at understøtte medarbejderne, således at de ikke kommer i situationer, hvor de ikke magter en arbejdsopgave og heraf kan blive frustreret.</p> <p>En medarbejder udtrykker i samtale med socialtilsynet, at der kan være fnidder medarbejderne imellem. Ansatte uddyber, at der på tilbuddet er fokus på, at det er en arbejdsplads, hvor medarbejderen har valgt at dyrke deres interesse for entertainment.</p> <p>Ansatte drøfter derfor med medarbejderne, hvilke oplysninger der deles med kolleger og hvilke, der hører fritiden til. Ansatte vurderer, at der ikke opleves medarbejdere på tilbuddet, der bliver sure og har svært ved at styre deres temperament. Medarbejderne kan generelt agere i den sociale kontekst, men der kan opstå situationer, hvor nogle kan blive kede af det. Ansatte drøfter dette med de involverede parter og uddyber, at de altid inddrager medarbejderne i drøftelser som voksne mennesker.</p> <p>Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.</p> | |
| Score | 5 |



Tema 5

Organisation og ledelse

Det er en væsentlig forudsætning for kvaliteten i sociale tilbud, at der er en organisering fra en kompetent og ansvarlig ledelse. En ledelse, der driver tilbuddet fagligt og økonomisk forsvarligt, og som både sætter rammerne for tilbuddets strategiske udvikling og varetager den daglige ledelse.

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet har en kompetent og ansvarlig ledelse, der i et tæt samarbejde med ansatte sikrer tilbuddets fortsatte drift og udvikling.

Tilbuddet er i høj grad selvledende, men beskriver alligevel leder som nærværende og synlig. Socialtilsynet vurderer, at det er tydeligt for de ansatte, hvilke beføjelser de har og hvordan ledelsen angiver retningen for arbejdsopgaverne.

Leder har fokus på tilbuddets fortsatte drift og udvikling og indgår i samarbejde med Københavns kommune og øvrige kommuner omkring medarbejderens ophold.

Tilbuddet udvider løbende, hvilket tilbudsleder ligeledes samarbejder med kommunerne omkring, samt har fokus på den fortsatte strategiske udvikling af tilbuddet i samarbejde med de ansatte.

Ansatte tilbydes supervision ad hoc. Ligeledes er der tilbud om kompetencegivende kurser / undervisning til ansatte ud fra behov.

Tilbuddet har lavt sygefravær og lav personalegennemstrømning og fremstår således med en stabil daglig drift.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddets ledelse har relevante og faglige kompetencer i forhold til at lede tilbuddet

Bedømmelse af kriterium

Tilbuddets leder er uddannet pædagog og har diplom i ledelse. Leder har flere års erfaring med målgruppen og med faget ledelse. Tilbudsleder er hertil leder for hele Lavuk organisationen.

Leder beskriver selv sin ledelsesstil som en fri ledelsesstil, hvor personalet er selvledende.

Dette bekræftes af ansatte, der også omtaler en ledelsesstil, hvor ansatte har sine ansvarsområder og der er balance i fordelingen mellem leder og ansatte. Ansatt beskriver, at der er kort vej fra ide, proces og handling og fokus på udvikling og drivkraft.

Leder beskrives endvidere som nærværende og det oplyses af ansat, at leder typisk kommer formelt forbi på tilbuddet minimum 1 x ugen, men uformelt kommer hver uge.

Hertil omtaler ansat organisationens souschef, der også er til rådighed med ledelsesparring og som typisk deltager i tilbuddets events.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 2

Tilbuddet benytter sig af ekstern faglig supervision, og ledelsen sikrer opdateret viden og uddannelse til medarbejderne i forhold til målgruppen og tilbuddets metoder

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at tilbuddet ikke benytter sig af regelmæssig ekstern supervision, men benytter supervision ad hoc.

Senest har tilbuddet haft et supervisionsforløb med en ekstern supervisor, hvor forløbet havde en tematisering og forløb over flere gange.

Ansatte uddyber, at de løbende drøfter problematikker blandt andet på personalemøder, ligesom der også sparreres med tilbudsleder. Leder oplyser, at 1 gang årligt tager ansatte og leder på internat med henblik på at drøfte tilbuddets faglige indhold.

Socialtilsynet vægter endvidere, at såvel medarbejdere som ansatte tilbydes kompetencegivende uddannelser og kurser efter behov. Hertil er der mulighed for kurser og uddannelser på baggrund af ansattes opfordring, når dette vurderes relevant for tilbuddet.

Leder oplyser, at ansatte tilbydes lovpligtig kompetenceudvikling som førstehjælpkursus og AMR-uddannelse. Leder uddyber, at tilbuddet overvejer hvordan repræsentanter blandt medarbejderne også kan tilbydes AMR-uddannelse.

Her ud over er der på tilbuddet planer om kurser i forhold til Excel kursus, hjemmeside (Spacespace) kursus, SoMe kursus, Final Cut pro (klippekursus), fotokursus og scenografkursus

Da tilbuddet fortsat ikke benytter fast supervision, men i øvrigt har praksis for at sikre, at ansatte har opdateret viden, bedømmes kriteriet opfyldt i høj grad.

Score

4

Kriterium 3

Borgerne har i forhold til deres behov tilstrækkelig kontakt til personale i relation til tilbuddets formål

Bedømmelse af kriterium

Af fremsendte oversigt over ansatte ses, at der ud over leder, er ansat fem medarbejdere på tilbuddet på varierende timeantal samt en køkkenmedarbejder. De ansatte er ansat på mellem 30 og 37 timer om ugen.

De ansatte har blandet baggrund. En er lærer, to har baggrund i medievidenskab mens to andre har anden faglig baggrund. Ansat uddyber, at alle ansatte skal have interesse for / kendskab til at arbejde med kultur.

Aktuelt er der ikke ansat pædagoger på tilbuddet. Ansat oplyser, at dette er en tilfældighed, men i tråd med, at tilbuddet ikke er en klassisk pædagogisk institution, men i højere grad en arbejdsplads, hvor det fælles tredje er entertainment.

De ansatte har forskellige kompetencer indenfor medie og kultur, og støtter typisk medarbejderne i forskellige opgaver ud fra den ansattes egne kompetencer.

Fordelingen blev tydelig på tilsynsdagen, hvor ansatte blev fordelt ud på de tre grupper Grafik, Teknik og Medie ud fra deres personlige kompetencer.

Socialtilsynet vurderer, at antallet af ansatte er tilstrækkeligt i forhold til målgruppens behov og udfordringer.

Tilbuddet benytter ikke vikarer, så ansatte dækker ind for hinanden ved sygdom og ferier.

Alle medarbejdere har hjemmedag om tirsdagen, hvor ansatte afholder møder og laver administrativt arbejde.

På Tilbudsportalen er opgivet, at beskyttet beskæftigelse § 103 har 2,76 borgerrettede timer pr. plads pr. uge mens aktivitets- og samværstilbud § 104 har 12,4 borgerrettede timer pr. plads pr. uge.

Det er en lille nedgang i borgerrettede timer på § 103 delen fra 3,45 timer pr. plads pr. uge i 2021 til de nu 2,76 timer.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 4

Personalegennemstrømningen og sygefraværet på tilbuddet er ikke på højere niveau end sammenlignelige arbejdspladser

Bedømmelse af kriterium

Forud for tilsynsbesøget har tilbuddet fremsendt en opgørelse over personalegennemstrømning og sygefraværet igennem de sidste 12 måneder (den 01.08 2022 – 31.07 2023).

Heraf se, at der har været personalegennemstrømning i én stilling på 15 timer om ugen, hvilket er en køkkenansat.



Hertil ses, at det gennemsnitlige sygefravær blandt ansatte har været på 4,2 sygefraværdsdag.
Socialtilsynet vurderer således, at sygefravær og personalegennemstrømning er meget lavt på tilbuddet.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5



Tema 6



Kompetencer

Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de rette kompetencer, og det vil sige uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgernes aktuelle behov.

Udover tilbuddets aktuelle kompetenceniveau er det vigtigt, at tilbuddet har et strategisk fokus på, hvordan de nødvendige kompetencer sikres på såvel kort som langt sigt, samt hvordan eventuelle specialiskompetencer kan tilvejebringes.

Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af et tilbud, at medarbejderne på en etisk måde forholder sig til og handler i forhold til borgerne. Herunder at medarbejderne møder borgerne med respekt for den enkeltes behov og forudsætninger samt har fokus på borgernes retssikkerhed.

Vurdering af tema

Det er socialtilsynets vurdering, at tilbuddets ansatte har rette kompetencer i forhold til tilbuddets målsætning og i forhold til at støtte og vejlede tilbuddets medarbejdere. Ydermere at de ansatte har relevante kompetencer til at varetage målgruppens generelle behov samt udføre de faglige tilgange og metoder, som tilbuddet benytter.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet prioriterer at være en arbejdsplads, der understøtter at medarbejderne opbygger en arbejdsidentitet. I forlængelse heraf prioriterer tilbuddet ligeledes at ansatte har fagrelevante kompetencer, eksempelvis indenfor grafik, medie eller lyd, der kan støtte op om formålet med tilbuddet i forhold, til at arrangere og afvikle kulturelle arrangementer. Dog også med vægt på, at ansatte har personlige kompetencer i retning af, at kunne understøtte de særlige behov, som medarbejderne kan have.

Det vurderes, at medarbejderne bliver mødt ligeværdigt, anerkendende og respektfuldt ud fra den enkeltes forudsætninger.

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddet ligeledes har fokus på at sikre, at medarbejderne har de kompetencer, de behøver for at udføre deres opgaver. Det betyder at medarbejderne har mulighed for at træne og øve deres evner i forhold til de forskellige arbejdsopgaver og funktioner, der måtte være indenfor f.eks. lydteknik, interview teknik eller dj-kursus. Tilbuddet arbejder kontinuerligt med at understøtte, at medarbejderne opnår kompetencer og tryghed i at udføre disse opgaver.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddets medarbejdere besidder relevante og faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov og tilbuddets metoder

Bedømmelse af kriterium

Af den fremsendte oversigt over ansatte fremgår det, at to ansatte har baggrund indenfor medievidenskab og en ansat er lærer, hvilket socialtilsynet vurderer er relevante faglige kompetencer i forhold til tilbuddets formål og målsætning.

To medarbejdere er uddannet eller med andre faglige kompetencer. Leder uddyber, at alle ansatte har en uddannelse, der kan relateres til arbejdet på tilbuddet. Ved ansættelser er der fokus på at den ansatte kan det pædagogiske håndværk suppleret med en anden baggrund, der typisk er en faglærer med erfaring med målgruppen.

Ansatt uddyber videre, at en vigtig kompetence ved ansatte er, at man skal have lyst til at arbejde med målgruppen. Endvidere skal ansatte have interesse indenfor kultur og kunne bidrage med noget herinde for.

Ansatte oplyser, at alle aktuelt ansatte på tilbuddet har flere års erfaring med målgruppen og flere ansatte har været i Lavuk organisationen i flere år.

Socialtilsynet vægter, at ansatte oplyser, at alle ansatte arbejder med MUS konceptet og dialogmetoden samt at flere ansatte kan Tegn Til Tale.
Mus samtaler er således blevet implementeret på tilbuddet og alle medarbejdere får jævnligt denne samtale.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

Kriterium 2

Det er afspejlet i medarbejdernes samspil med borgerne, at medarbejderne har relevante og faglige kompetencer

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vægter, at der på tilsynsdagen fremgik en ligeværdig, respektfuld og anerkendende tone fra ansatte. Socialtilsynet observerede, hvordan ansatte har opmærksomhed på medarbejderne og støtter og vejleder medarbejderne efter behov.

I det hele taget opleves en positiv omgangsform på tilbuddet, med et anerkendende samspil, som er inddragende og hvor der ind imellem også er humor. Dette italesætter medarbejdere som værende positivt.

Ansatte har faglige kompetencer, der er relevante for indsatsen på tilbuddet, hertil vurderer socialtilsynet, at ansatte også har de menneskelige egenskaber, der er nødvendige med henblik på at støtte og vejlede medarbejdere samt have forståelsen for, hvornår en medarbejder kan skubbes lidt og hvornår en medarbejder skal støttes og kompenseres.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5



Tema 7



Fysiske rammer

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, udformning, indretning, faciliteter og stand er velegnede samt hensigtsmæssige i forhold til tilbuddets målgruppe samt understøtter indsatsens formål og indhold. Det er vigtigt, at de fysiske rammer inde og ude tilgodeser borgernes behov, interesser og rettigheder blandt andet i forhold til at sikre borgernes trivsel, ret til privatliv, udfoldelsesmuligheder og mulighed for at opretholde sociale netværk

Vurdering af tema

Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets fysiske rammer danner en velegnet ramme om den indsats, der finder sted på tilbuddet. Tilbuddet rummer et større fællesrum, hvor medarbejdere og ansatte kan samles til møder og frokost. Hertil er der mindre arbejdsrum, hvoraf to af disse deles med DUI én gang om ugen. De øvrige dage kan medarbejder og ansatte også benytte disse rum til aktiviteter.

Socialtilsynet vurderer ligeledes, at tilbuddet er godt og centralt beliggende i et nærmiljø med nem adgang til indkøb og offentlig transport. Endvidere hvor tilbuddets udeområder tilbyder plads til forskellige aktiviteter.

Tilbuddet er tilgængeligt for kørestolsbrugere, men har aktuelt ikke et handicaptoilet, hvorfor det ikke er velegnet med medarbejdere, der er kørestolsbrugere.

Tilbuddets fysiske rammer er dog udfordret af, at tilbuddet har succes og oplever at vokse i pladsantal. De fysiske rammer kan have svært ved at rumme alle medarbejdere og ansatte på én gang, hvorved der eksempelvis ikke er plads til alle omkring bordet i det store lokale og lydniveauet kan ligeledes stige uhensigtsmæssigt.

Socialtilsynet besøgte tilbuddet på en lun sommerdag, hvor medarbejdere og ansatte kunne trække udenfor og naturligt have aktiviteter her. Socialtilsynet vurderer at i vinterhalvåret, hvor der ikke er mulighed for at trække udenfor i samme omfang, vil der være dage, hvor de fysiske rammer virke trange. Ledelse og ansatte er bevidste om dette.

Særlige opmærksomhedspunkter eller anbefalinger

Kriterium 1

Tilbuddets fysiske rammer understøtter borgernes udvikling og trivsel

Bedømmelse af kriterium

Socialtilsynet vurderer, at de fysiske rammer generelt understøtter medarbejdernes udvikling og trivsel samt den indsats, der finder sted på tilbuddet.

Tilbuddet deler to af lokalerne med DUI Leg- og virke. Her ud over har tilbuddet et stort fællesrum, et køkken, et mindre tilstødende rum og et lille lydtrum.

Udenfor er der to containere, der indeholder materialer og plads til diverse værkstedsaktiviteter.

Der er en afgrænset græsplæne med bålplads og en overdækket shelterplads. Hertil støder tilbuddet op til et større græsareal.

Medarbejderne går hjemmevant rundt på tilbuddet og fremstår trygge og rolige.

Kriteriet bedømmes opfyldt i meget høj grad.

Score

5

| | |
|--|--|
| Kriterium 3 | <i>De fysiske rammer og faciliteter imødekommer borgernes særlige behov og tilbuddets formål</i> |
| Bedømmelse af kriterium | |
| <p>Socialtilsynet vurderer, at tilbuddets fysiske rammer understøtter den indsats, der finder sted på tilbuddet. Tilbuddet er indrettet med forskellige rum, hvor medarbejderne og ansatte kan fordybe sig i forskellige aktiviteter. Hertil er der et større rum centralt på tilbuddet, hvor alle kan samles.</p> <p>Tilbuddet er endvidere godt placeret i nærmiljøet med gode ude faciliteter, tæt på offentlig transport og indkøbsmuligheder.</p> <p>Jf. tema om Målgruppe, metoder og resultater er pladsantallet på tilbuddet steget gennem de sidste år. Medarbejdere og ansatte peger på, at de fysiske rammer er gode, men at de kan virke trange, når der er mange medarbejdere og lydniveauet kan være højt. Eksempelvis observerer socialtilsynet under frokosten, at der knap er plads til alle ved bordet i det store rum. Hvorfor enkelte medarbejdere trækker til et tilstødende lokale og spiser der. Tilbuddet har ellers som værdi, ifølge ansatte, at frokosten spises i fællesskab, men der kan opstå pladsmangel.</p> <p>Socialtilsynet observerer, at der udendørs er lavet en rampe op til tilbuddet, således at tilbuddet er tilgængeligt for kørestolsbrugere. Ansatte fortæller, at der på tilbuddet ikke er et handicapvenligt toilet, hvilket betyder, at tilbuddet aktuelt ikke kan håndtere medarbejdere i kørestol.</p> <p>Kriteriet bedømmes opfyldt i høj grad.</p> | |
| Score | 4 |