



Tilsynsrapport

Trollesbro – beskyttet beskæftigelse

Oktober 2025

Forord

Afrapportering af et anmeldt tilsyn foretaget af Socialtilsyn Øst

Socialtilsyn Øst er blevet tilkøbt til dette tilsyn. Bestillerkommune er fortsat ansvarlig for de myndighedsmæssige forpligtelser.

Ved juridisk og økonomisk sparring/opfølgning henvises til egen kommune.

Rapportens første sider indeholder en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget samt om tilbuddet.

De næste siders indhold omhandler dataindsamling via interviews, observationer og individuelle undersøgelser. Sidst i rapporten er der en vurderingsoversigt.

Temaerne vurderes ud fra de indsamlede data og øvrige undersøgelser, og scores efter skalaen 1-3, hvor 3 er højest. Vurderingerne indeholder en tekst, som begrundes scorene.

Vi bedømmer den generelle kvalitet på tilbud omfattet af den kontrakt, som er indgået mellem Hillerød Kommune og Socialtilsyn Øst.

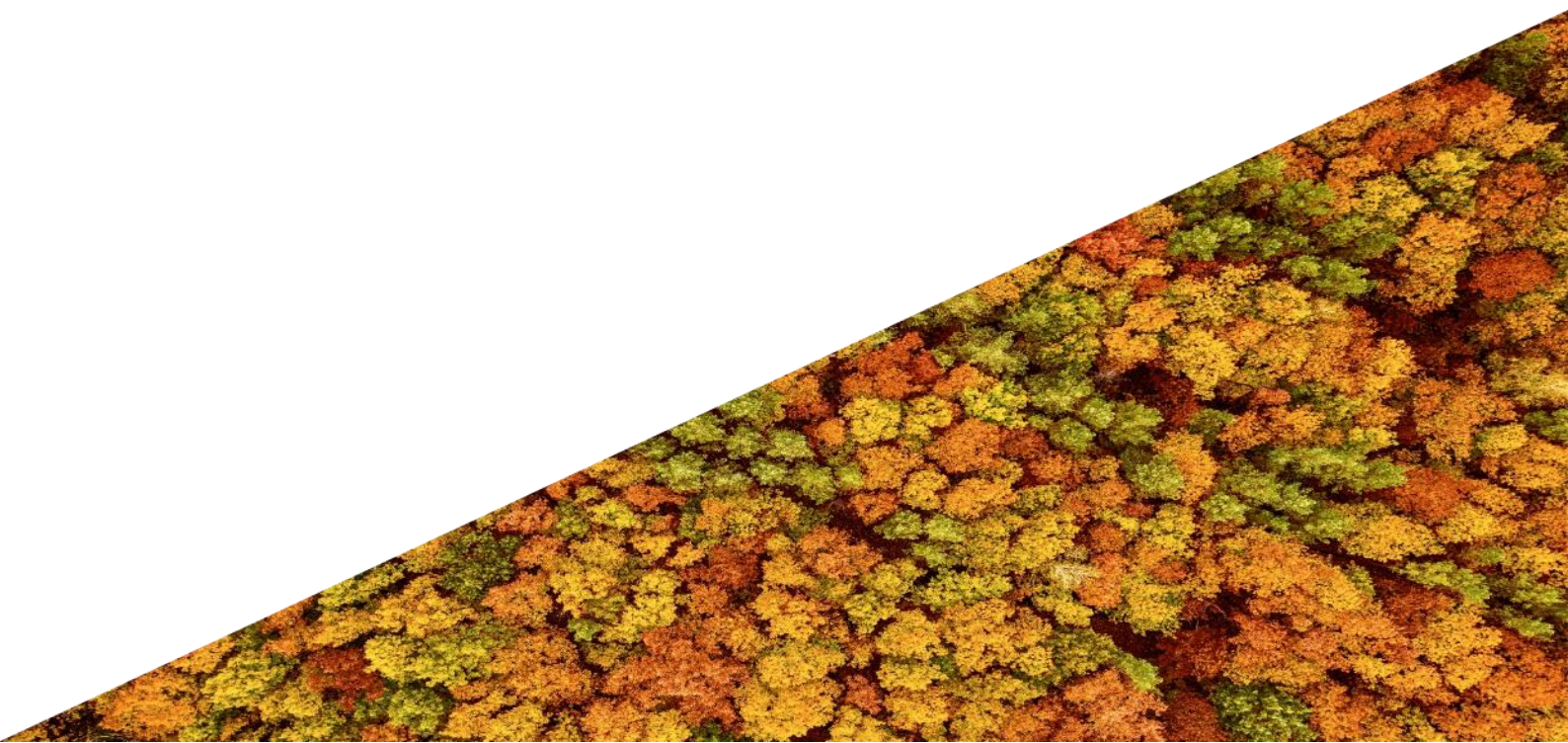
Med venlig hilsen

Susan Christensen

Tilsynskonsulent

Tlf.: 72 36 29 99

E-mail: susac@holb.dk



Indhold

1	STAMOPLYSNINGER	1
1.2	FAKTA OM TILSYNET	1
2	TILSYNSRESULTAT	2
2.2	SAMLET VURDERING AF KVALITETEN	2
2.3	SCORE	3
2.4	UDVIKLINGSPUNKTER	3
3	VURDERING AF TEMAER	4
4	VURDERINGSSKEMA	16

1 Stamoplysninger

Generelle oplysninger om tilbuddet (Tilbudsportalen)	
Tilbuddets navn:	Trollesbro - Beskyttet Beskæftigelse
Tilbuddets adresser:	Slangerupgade 60 3400 Hillerød
Tilbuddets leder:	Inge Engel Christensen 7232 3601 iec@hillerod.dk
Tilbudstype:	SEL §103
Tilbuddets målgrupper på Tilbudsportalen:	Autismespektrum Opmærksomhedsforstyrrelse Hjerneskade, erhvervet Hjerneskade, medfødt Udviklingshæmning
Alder på Tilbudsportalen:	18-70 år
Pladsantal:	96 pladser

1.2 Fakta om tilsynet

Oplysninger om handlinger	
Tilsynsførende:	Susan Christensen og Sine Reitz (økonomi)
Tilsynsbesøg og besøgstype:	Anmeldt tilsyn gennemført den 2.10.2025
Rapport sendt i faktuel høring:	12.11.2025
Endelig rapport:	28.11.2025
Interviewkilder:	Ved tilsynet er der afholdt samtaler med medarbejdere, personale samt faglig koordinator og ledelse
Dokumentkilder:	Program for intern undervisning

Bestilling, mål, delmål og evaluering
Dagsorden og referat for medarbejdermøde i Væksthuset
Referat Værksteds møde den 26.06.24.
Nyheder fra Værkstederne – September
Oplysningsskema Værkstederne
Personale Værkstederne september 2025
Personaleomsætning Værkstederne og Væksthuset
Sygefraværdsdage og procent Værkstederne
Takster 2025 Beskæftigelsen

Observationskilder:

Medarbejdere
Personale
Ledelse

Oplysninger om klager:

Der har ikke været klager.

Oplysninger om øvrige tilsyn:

Der har været besøg af Fødevarekontrollen i køkkenet.

2 Tilsynsresultat

2.2 Samlet vurdering af kvaliteten

Socialtilsynet har foretaget et anmeldt tilsynsbesøg i Trollesbro, beskyttet beskæftigelse. Tilbuddet er godkendt efter SEL § 103.

Tilbuddet er godkendt af Hillerød Kommune og fremgår på Tilbudsportalen.

Udgangspunktet for tilsynsbesøget har været det socialfaglige fokus med afsæt i kvalitetsmodellen jf. lov om social service, dog tilrettet dette tilsyn. Socialtilsynet har endvidere foretaget en økonomisk vurdering.

Det er socialtilsynets vurdering, at Trollesbro, beskyttet beskæftigelse leverer en indsats, som har den fornødne kvalitet.

Vi vurderer hertil at:

Tilbuddet i høj grad arbejder fagligt kompetent, idet tilbuddets indsats i høj grad medvirker til trivsel hos borgerne og resulterer i vedligeholdelse og/eller udvikling hos målgruppen.

Tilbuddet i høj grad har organiseret sig hensigtsmæssigt i forhold til at skabe en gennemgående kvalitet og sammenhæng mellem hjem/botilbud og beskæftigelsestilbud til gavn for borgerne.

Tilbuddet i høj grad har en ansvarlig og kompetent ledelse, der har relevant fokus på tilbuddets strategiske, faglige, administrative samt økonomiske drift og udvikling.

Tilbuddets ledelse i høj grad formår at skabe et robust fagmiljø, der understøtter målgruppens behov og formålet med indsatsen.

Tilbuddets medarbejdere i høj grad har de nødvendige faglige, personlige og relationelle kompetencer samt at tilbuddets ledelse i høj grad relevant understøtter løbende kompetenceudvikling.

Tilbuddets målgruppe i høj grad er veldefineret samt at metoder og tilgange er relevante og i høj grad forankrede i praksis.

Tilbuddets fysiske rammer i høj grad er velholdte og velegnede til målgruppen.

2.3 Score

Figuren giver overblik over socialtilsynets kvalitetsvurdering. Resultatet af kvalitetsbedømmelsen er i figuren illustreret med en farvet linje. Jo længere ude linjen befinder sig i figuren, desto højere er temaerne vurderet til at være opfyldt inden for det enkelte tema.



2.4 Udviklingspunkter

Opfølgning af udviklingspunkter fra tilsynet 2024

Tema Kompetencer:

Det anbefales, at tilbuddet inddrager KRAP i deres kompetenceudviklingsplan.

Tilsyn 2025: Metoden KRAP fremgår ikke længere af Tilbudsportalen, som en del af tilbuddets metoder og tilbuddet bruger andre pædagogiske metoder.

Udviklingspunkter 2025

Der er ingen udviklingspunkter for tilsynet 2025.

3 Vurdering af temaer

Aktiviteter, beskæftigelse og samvær

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets indhold i høj grad bidrager til at understøtte meningsfuld beskæftigelse og aktiviteter for medarbejderne.
- Tilbuddet i høj grad støtter medarbejderne i at udnytte deres fulde potentiale i forhold til deres aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse.
- Medarbejdernes aktivitets- og samværstilbud og/eller beskyttet beskæftigelse i høj grad er tilpasset den enkelte med dage/tider og indhold.
- Tilbuddet i høj grad prioriterer medarbejderes inklusion med det omgivende samfund.

Beskrivelse af tilbuddets indhold:

Det fremgår af oplysninger fra interview med medarbejdere, personale og ledelse samt af indsendt materiale, at tilbuddet tilbyder opgaver indenfor følgende værksteder:

Kreativt værksted: Der arbejdes med forskellige kreative produktioner – medarbejderne syr i hånden og på symaskine, strikker, hækler og broderer. Der øves i de teknikker, der skal bruges for at lave salgbare produkter, der sælges i den tilknyttede butik eller ved øvrige eksterne arrangementer, hvor man kan stille op med en salgsbod, som var tilfældet ved tilsynet. Her er tilknyttet 15 borgere (heraf 3 halvtids pladser).

Køkken: I køkkenet på Trollesbro laves mad og kaffe til husets personaler og medarbejdere. Der laves kaffe til formiddagspausen kl. 10.00, og frokost klar til kl. 12.00. Indimellem laves kaffe til møder. Der arbejdes ved forskellige stationer, som fx til dagens varme ret, sandwich, grøntsager, gøres klar til salatbar, bages boller osv. Der er også opgaver med opfyldning af varer, afrydning, rengøring og opvask. Her er tilknyttet ni borgere.

Service team: Der arbejdes med en lang række af opgaver, der støtter op omkring driften af Trollesbro. Mødevognene bliver pakket med kopper, kaffe og frugt, og teamet bager friske boller, som sælges til dem, der kommer i huset. Teamet varetager også en lang række rengørings- og serviceopgaver i huset, ligesom gårdhaven passes, hvor der er blomster og krydderurter. Her er tilknyttet 10 borgere.

Montage værksted: Her arbejdes med mange forskellige opgaver for eksterne kunder, som bl.a. er for virksomheder i lokalområdet. Opgaverne kan være mere simple eller mere komplicerede opgaver, alt efter evner og interesse. Her er tilknyttet 24 borgere (heraf tre halvtids pladser).

Snedkeri+: Her udføres træarbejde til interne og eksterne kunder samt udendørs serviceopgaver. Det produceres forskellige ting som fuglehuse, spækbrætter, insektboer med mere. Værkstedet står også for at slå græs og klippe hæk på Trollesbro, sammen med andre opgaver med udvendig vedligeholdelse. Her er tilknyttet 12 borgere.

Erhvervshjælperne: Dette er et nyere værksted. Der arbejdes med mange forskellige interne og eksterne serviceopgaver. Man arbejder eks. med at skille computere ad, der skal til genbrug. Videre eks. med opgaver hos Elgiganten, hvor man pakker varer ud af plast mm. Her er tilknyttet ni borgere.

Væksthuset: I Væksthuset passes en række dyr: kaniner, marsvin, høns og meget andet. De passes og holdes tamme. Bure rengøres både inde og ude, og dyrene håndfodres, så de bliver trygge ved mennesker. Man er ofte på tur i naturen, hvor der samles planter, som kan bruges som

foder til dyrene.

Teamet udfører også opgaver i huset og i haven. Her er tilknyttet 15 borgere.

Tilbuddet støtter medarbejderne i deltagelse i meningsfuld beskæftigelse. Det bedømmes på baggrund af, at medarbejderne ved interview og ved rundvisning i tilbuddet giver udtryk for, at de finder deres arbejde meningsfuldt og tilfredsstillende. Nogle medarbejdere skifter arbejdsopgaver løbende – dagligt eller i løbet af en uge - mens andre finder tilfredsstillende i at lave det samme gennem længere tid. Medarbejderne oplyser, at de sammen med personalet aftaler deres opgaver.

Arbejdsopgaverne gennemgås på flere af værkstederne ved morgenmøde om morgenen og tilrettelægges med udgangspunkt i den enkeltes formåen og dagsform.

Ledelsen og personalet oplyser, at medarbejdernes behov er meget differentieret, hvorfor der er særlig opmærksomhed på, at nogle medarbejdere har brug for mere støtte. Videre skal kontaktpersonen være opmærksom på, hvad medarbejderen har brug for og giver udtryk for, eks. vil nogle medarbejdere gerne arbejde i grupper og har et større socialt behov, mens andre har brug for en mere skærmet plads. Socialtilsynet bedømmer, at tilbuddet har stort fokus på, at den enkelte trives i rammerne og med sine arbejdsopgaver, herunder også at der støttes op om en arbejdsidentitet hos den enkelte medarbejder.

Personalet oplyser, at medarbejderne kan komme i praktik på et andet værksted, ligesom medarbejderne har mulighed for skift af værksted, hvis de ønsker det eller hvis personalet vurderer, at medarbejderen kan profitere af et skift. Medarbejderen inddrages i den endelige vurdering af et evt. værkstedsskift.

Enkelte medarbejdere har også været i praktik eksternt.

Det fremgår af oplysninger fra indsendt materiale, at der ved tilsynet er indskrevet 94 borgere i beskyttet beskæftigelse - heraf 6 halvtidspladser. Antallet af arbejdsdage i ugen og mødetider tilrettelægges fleksibelt.

Socialtilsynets vurdering er, at tilbuddet i høj grad lykkes med at udfordre den enkelte medarbejder og understøtter både udvikling og fastholdelse af kompetencer med ovenstående indsatser.

Tilbuddets fokus på inklusion:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, at der på mange forskellige vis er kontakt med lokalsamfundet i forbindelse med de arbejdsopgaver, der er i tilbuddet.

Personalet oplyser, at medarbejderne så vidt muligt inddrages i kontakten med samarbejdspartnerne.

Nogle værksteder har kunder på værkstedet i hverdagen, mens andre tager ud med varer eller løser opgaver på eksterne matrikler. Nogle medarbejdere har arbejdsopgaver i nærområdet - f.eks. kulturaksen, lokale virksomheder og på Hillerød Rådhus.

Der kan være gåture i nærområdet og medarbejdere, der hjælper med at handle ind til f.eks. Væksthusets køkken, ligesom borgerne her også er med, når der hentes foder på foderlageret og hentes hø og halm hos landmanden.

Tilbuddet har en butik, hvor der er kundebetjening, ligesom tilbuddet har boder ude i byen ved forskellige arrangementer.

En gang årligt afholdes åbent hus, hvor interesserede kan besøge Trollesbro.

Borgerne opfordres også til at benytte de tilbud, der er i forbindelse med Frivilligcenteret.

Løn for borgerne i § 103:

Medarbejderne modtager løn.

Selvstændighed og relationer

Score: **3**

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad tilbyder indsatser, der understøtter medarbejderes sociale kompetencer og selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad har opmærksomhed på medarbejdernes selvstændighed.
- Tilbuddet i høj grad støtter medarbejderne i deres relationer og sociale kompetencer.
- Medarbejderne i høj grad har mulighed for at indgå i sociale relationer.

Tilbuddets arbejde med selvstændighed:

Det fremgår af oplysninger fra interview med medarbejderne, at de er meget tilfredse med deres opgaver. Ved rundvisning talte socialtilsynet med flere medarbejdere, der oplyste, at de arbejder selvstændigt med forskellige opgaver og også i høj grad er med til at vælge sig på de opgaver, de ønsker. I Kreativt værksted oplyser medarbejderne, at deres produkter sælges ved forskellige lejligheder og at de deltager i dette ved eks. at transportere varerne, salg mm. Generelt er der stort fokus i tilbuddet på, at arbejdsopgaverne har formål og at dette fordrer grundighed i udførelsen, hvilket socialtilsynet bedømmer understøtter oplevelsen af arbejdsidentitet hos medarbejderne.

Personalet oplyser, at der i flere værksteder afholdes morgenmøde kl. 9.00, hvor dagens opgaver gennemgås. Ved tilsynet deltog socialtilsynet i morgenmøde i Væksthuset. Her profiterer borgerne af forudsigelige rammer og en tydelig struktur for dagen.

Der afholdes ligeledes på flere værksteder fælles afrunding af dagen kl. 13.45, hvor dagens forløb drøftes og morgendagens opgaver præsenteres, sådan at borgere allerede ved dagens afslutning ved, hvad de skal arbejde med næste dag, hvilket understøtter oplevelsen af overblik for medarbejderne.

Desuden kan der eks. være skitser, billeder eller lignende af arbejdsopgaverne, både ift. den enkeltes medarbejders opgave og ift. redskabernes plads, sådan at medarbejderen selvstændigt kan gå til oprydningsopgaven.

Personalet oplyser videre, at borgerne kan arbejde to eller flere omkring opgaver, som de hjælper hinanden med uden personale. Andre medarbejdere trives bedst med at sidde selvstændigt med egne opgaver.

Socialtilsynet så ved rundvisning i Væksthuset eksempel på dagsorden for værkstedsmøde, som var anskueliggjort via tegninger om emnerne på dagsordenen. Endvidere havde der været afstemning om blomsterløg, hvor medarbejderne kunne sætte krydser ved billeder af de blomster, de syntes, der skulle købes. Værkstedsmødet bliver på den måde afholdt på en måde, der er meningsgivende for medarbejderne.

Tilbuddets arbejde med sociale relationer:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, at tilbuddets pædagogiske indsats understøtter medarbejdernes sociale kompetencer. Adspurgte medarbejdere oplyser, at de oplever et godt kollegaskab og nogle ser også hinanden uden for arbejdspladsen til eksempelvis en bio-tur og en øl.

I andre afdelinger som Væksthuset er der borgere, der udfordres rigeligt i forhold til det sociale ved blot at være i den beskyttede beskæftigelse og som derfor ikke har behov for yderligere samvær med kollegaerne. Her har personalet en opgave i at støtte medarbejderne i det samvær, der opstår gennem arbejdsopgaverne.

I Væksthuset har man ændret strukturen for morgenmødet, sådan at man er gået fra et stort fælles morgenmøde til at fordele borgerne i flere grupperum og således lave konteksten mindre, hvilket opleves at gavne borgerne og giver dem en større mulighed for deltagelse.

Tilbuddet har på hovedmatriklen forskellige formiddagsaktiviteter, hvor Socialtilsynet ved sidste tilsyn deltog i aktiviteten "Dans", som styres af medarbejderne, blandt andet går opgaven med at

være instruktør på skift. Socialtilsynet erfarede, at medarbejderne gik til aktiviteten med godt humør og energi. Det var tydeligt, at medarbejderne kendte hinanden på tværs af værkstederne og var opsøgende på hinanden, hvorfor socialtilsynet bedømmer, at disse aktiviteter på tværs af værkstederne har betydning for de sociale relationer, der kan opbygges på Trollesbro. Personalet oplyser i forlængelse heraf, at når der er gåture, kan nogen medarbejdere ønske at deltage, fordi medarbejderens venner også går med, sådan at gåturene i høj grad understøtter de sociale relationer.

Personale og ledelse oplyser, at medarbejdernes samarbejde og kollegiale fællesskab understøttes ved, at mange arbejder sammen i makkerskab to og to eller flere. Montageværkstedet er indrettet med et stort langbord, hvor de medarbejdere der ønsker det, sidder i grupper og får mange snakke i løbet af dagen og det samme gælder for lagerhallen og Kreativt Værksted.

Det oplyses, at mange medarbejdere søger samarbejdet og i høj grad ønsker det. De relationer der opstår bæres videre, sådan at der også laves aftaler uden for arbejdet, som eks. at tage i svømmehallen sammen, ud at spise etc., hvorfor det er socialtilsynets vurdering, at medarbejderne i tilbuddet qua deres samarbejdsrelationer i høj grad har muligheder for at danne netværk og indgå i fællesskaber, der potentielt rækker videre end arbejdspladsen.

Målgrupper og dokumentation

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en tydelig målgruppebeskrivelse.
- Tilbuddet i høj grad støtter medarbejderne i deltagelse i at identificere relevante og opnåelige mål.
- Tilbuddet i høj grad arbejder systematisk med mål, dokumenterer og følger op herpå.
- Tilbuddet i høj grad har en praksis for, hvordan der læres af arbejdet med medarbejders mål.

Tilbuddets målgrupper:

Det fremgår af oplysninger fra Tilbudsportalen, at tilbuddet modtager medarbejdere indenfor følgende målgrupper:

Autismespektrum
Opmærksomhedsforstyrrelse
Hjerneskade, erhvervet
Hjerneskade, medfødt
Udviklingshæmning

Tilbuddet skriver på Tilbudsportalen, at man modtager borgere, der selvstændigt kan varetage personlig hygiejne, kost og medicin håndtering. Der er i udgangspunktet ikke mulighed for støtte omkring problemskabende adfærd, personlig pleje og medicin håndtering. Der er p.t. ikke mulighed for at beskæftige borgere med svært synshandicap. Pga. husets indretning kan muligheden for at beskæftige borgere der benytter kørestol eller andre større hjælpemidler være begrænset.

Tilbuddets arbejde med dokumentation heraf mål og opfølgning:

Det fremgår af oplysninger fra indsendt materiale samt af interview med personale og ledelse, at tilbuddet arbejder systematisk med mål, dokumentation og evaluering af medarbejders mål.

Socialtilsynet har modtaget eksempler på opstillet delmål for en medarbejder. Målene er konkrete og med klare metode – og handleanvisninger samt tidshorisont.

Personale og ledelse oplyser, at arbejdet med delmål altid tager udgangspunkt i indsatsmål fra den kommunale handleplan/bestilling. Ved opstart på Trollesbro afholdes opstartsmøde med

medarbejderen og sagsbehandleren samt evt. pårørende eller støttekontaktperson. Her udarbejdes mål for opstartsperioden. Efter 2-3 måneder afholdes opfølgningsmøde, hvor opstarten evalueres og der fastsættes de endelige indsatsmål. Personalet udarbejder herefter delmål i samarbejde med medarbejderen med udgangspunkt i medarbejderens håb, ønsker og drømme.

Personalet oplyser i forlængelse heraf, at der løbende skrives dagbogsnotater, som er knyttet op på medarbejderens delmål og der følges op på delmål efter fastsat evalueringsdato. Der ses endvidere udviklingsdiagram i planen.

Der er dialog med myndighed om medarbejderen mindst en gang årligt. Medarbejderen deltager så vidt muligt i statusmøderne sammen med eventuelle andre samarbejdspartnere.

Tilbuddet har udarbejdet en rammebeskrivelse omkring dokumentation med det formål at skabe en fælles forståelse af, hvorfor der dokumenteres, hvad der dokumenteres og hvordan man dokumenterer med eksempler på, hvordan dokumentationen kan gribes an. Socialtilsynet finder, at rammebeskrivelsen adresserer opgaverne omkring det skriftlige arbejde på klar og overskuelig vis.

Sundhed og trivsel

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Medarbejderne i høj grad trives i tilbuddet.
- Tilbuddet i høj grad understøtter medarbejdernes selv- og medbestemmelse.
- Tilbuddet i høj grad har fokus på sundhedsfremmende elementer.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser.
- Tilbuddet i høj grad forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb.

Medarbejdernes trivsel:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, at medarbejderne trives i tilbuddet. Medarbejderne oplyser, at de er meget tilfredse med at arbejde på Trollesbro. De er glade for deres arbejdsopgaver og de sociale relationer og ligeså for personalet.

Personalet oplyser, at medarbejderne i det overordnede trives. For nogle medarbejdere kan der være ting på spil, der kalder på, at personalet tager hånd om dette, inden arbejdsdagen kan gå i gang. Dette kan være omkring mange forskellige temaer, blandt andet har der været udfordringer omkring transporten Kørslen kan fungere så dårligt at medarbejderne opgiver at gå på arbejde. Det beskrives, at alt muligt kan gå galt, som at kørslen kommer for sent eller for tidligt, henter de forkerte borgere etc. Borgere har været kede af at skulle på arbejde udelukkende på grund af transporten.

Personalet beskriver, at fælles for medarbejderne er, at hvis noget fylder, kan der være brug for en snak, hvor det, at blive hørt og set har en betydning i forhold til at kunne indgå i dagens opgaver. Socialtilsynet så eksempler på dette ved tilsynet og oplevede en respektfuld tilgang fra personalet omkring det, de vidste fyldte hos borgeren – herunder at personalet tilbød et sprog for det, der optog borgeren, som denne ikke selv direkte kunne sætte ord på.

Ledelsen oplyser, at i forhold til medarbejdernes trivsel er ensomhed en af de største udfordringer. Medarbejderne kan give udtryk for at kede sig hjemme samt at bruge rusmidler eller mad som trøst, hvorfor der bruges meget tid på tiltag for at understøtte mulighederne for medarbejdernes sociale liv.

Dagsformen kan på den måde variere for nogle og deraf kan der hos nogle borgere være mere fravær.

Når personalet spotter en ændret grad af trivsel, observeres det ofte gennem de signaler, der kan observeres eller en ændret adfærd hos borgeren. Ikke alle medarbejdere kan umiddelbart sætte ord på, hvad der spiller ind.

Personalet har et tæt kendskab til medarbejderne og kan hurtigt spotte, når noget går medarbejderen på, hvorefter der tages hånd om situationen. Personale og ledelse oplyser, at der med medarbejderens samtykke samarbejdes med relevante samarbejdspartnere (familie, pårørende, støttekontaktperson, botilbud, klubtilbud mv.).

For medarbejdere der indgår i flere tilbud på Trollesbro, afholdes der interne netværksmøder, når der er behov for en øget koordinering af indsatser.

Med udgangspunkt i indsendt materiale samt af øvrige oplysninger fremkommet ved tilsynet, er det socialtilsynets vurdering, at der generelt ses at være fokus på medarbejdernes trivsel og hvordan denne understøttes.

Tilbuddets arbejde med medarbejdernes selv- og medbestemmelse:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, at tilbuddet respekterer medarbejdernes værdighed, autonomi og integritet. Dette bedømmes ved, at personalet oplyser, at man understøtter medarbejdernes medbestemmelse i tilbuddet, bl.a. ved at medarbejderne har indflydelse på deres arbejdsopgaver, hvilke værksteder de ønsker at arbejde på, indhold i arbejdsdagen etc. Herudover har medarbejderne indflydelse på menuplanen og de støttes i, at komme med input til fyraftensmøder – og arrangementer samt til andre traditioner.

Personalet oplyser, at man støtter medarbejderne i at indgå i de relationer, de ønsker, men også i at sige fra overfor relationer eller fællesskaber, som de ikke ønsker at være en del af.

Borgerne inddrages i forbindelse med ansættelsessamtaler ved at vise kommende ansatte rundt. Endvidere støttes medarbejderne i at leve op til forpligtelserne som medarbejdere på Trollesbro og i at tage ansvar for, at arbejdsopgaverne bliver løst, så man har tilfredse kunder.

Socialtilsynet vurderer derfor, at tilbuddet arbejder med et generelt fokus på den enkeltes med – og selvbestemmelse, men også med et overordnet blik for, hvordan medarbejderne kan inddrages, så de gives relevant medbestemmelse på hverdagen i tilbuddet.

Tilbuddets fokus på sundhedsfremmende elementer:

Tilbuddets understøtter medarbejdernes fysiske og mentale sundhed og trivsel. Dette gøres bl.a. ved at have fokus på godt kollegaskab, fysiske aktiviteter i et til tider stillesiddende arbejde, sund mad med tilbud om grønt, skærmede arbejdspladser etc. Der er også tilbud om NADA (øreakupunktur).

Nogle medarbejdere har brug for pauser i løbet af dagen, hvor der kan benyttes eks. Cocoon stol, ligesom der er indtænkt muligheder for sansestimulerende input til pausen. Pausen kan også bestå af at lave perler og puslespil og evt. brug af hørebøffer.

Til frokost opfordres der til "Brain break", hvor måltidet foregår i stilhed de første 15 minutter. Dette visualiseres med Timetimer.

I montagen og Snedkeri er der fokus på sikkerhed og der bruges også høreværn, ligesom sikkerhedssko er nødvendige i nogle værksteder.

Der er daglige tilbud om fysisk aktivitet, som nævnt under tema 2.

Socialtilsynets vurderer derfor, at tilbuddets pædagogiske praksis afspejler viden om og prioritering af trivselsfremmende aktiviteter og tiltag ift. medarbejdergruppen.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af magtanvendelser:

Det fremgår af oplysninger fra interview med personale og ledelse, at tilbuddet forebygger, håndterer og dokumenterer magtanvendelser. Dette bedømmes på baggrund af, at medarbejdere, personale og ledelse samstemmende oplyser, at der ikke forekommer magtanvendelser i tilbuddet.

Der er fokus på de forebyggende indsatser gennem eks. low arousal, personale – eller kontekstskift, pause etc. Personale og ledelse oplyser samstemmende, at man har en opmærksomhed på de gråzoner, der kan være omkring magt og at man drøfter disse løbende, ligesom de etiske fordringer, der ligger i skismaet mellem magt og omsorg er en del af disse drøftelser.

Der laves forudsætningsanalyser i Væksthuset, som identificerer opgaver, som den specifikke borger finder glæde i og oplever sig veltilpas i samt peger på handlinger, der kan gøres, hvis borgeren har det svært. Analyserne laves i plenum og alle ansatte kan byde ind. På den måde inspirerer man også hinanden og det opleves meget værdifuldt.

Tilbuddet har udarbejdet procedureplan for magtanvendelser, som er fremsendt i forbindelse med sidste tilsyn.

Socialtilsynet vurderer, at personalet har viden om pædagogiske greb til forebyggelse af magtanvendelser samt hvordan eventuelle magtanvendelser skal håndteres efterfølgende.

Tilbuddets viden om forebyggelse og håndtering af vold, overgreb og grænseoverskridende adfærd:

Det fremgår af oplysninger fra interview med personale og ledelse, at tilbuddet forebygger, håndterer og dokumenterer vold og overgreb. Tilbuddet benytter "trafiklys" hos de medarbejdere, hvor der kan være en risiko for udadreagerende adfærd, ligesom der udarbejdes forudsætningsanalyser i nogle afdelinger.

Man benytter herudover forebyggende pædagogiske metoder samt tilrettelægger dagen sammen med medarbejderen, som samlet virker forebyggende ift. voldsomme episoder.

Eventuelle hændelser registreres i SafetyNet af arbejdsmiljøleder og/eller arbejdsmiljørepræsentant. Der er registreret tre hændelser siden tilsynet i december 2023. Der er udarbejdet procedure herfor, som er fremsendt i forbindelse med tilsynet.

Organisation og ledelse

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en kompetent og ansvarlig ledelse.
- Tilbuddets ledelse i høj grad har fokus på tilbuddenes strategiske udvikling.
- Tilbuddets i høj grad prioriterer supervision for ledelse og personale.
- Tilbuddets i høj grad prioriterer fora til faglig og personalemæssig sparring.
- Tilbuddets i høj grad har en normering, som kan imødekomme medarbejdernes behov for kontakt, støtte og vejledning.

Ledelsens kompetencer:

Ledelsen har relevant uddannelse og erfaring. Dette bedømmes på baggrund af, at det af tidligere indsendt materiale fremgår, at ledelsen udover centerchef består af en afdelingsleder. Denne er uddannet pædagog, har en diplomuddannelse i neuropædagogik, Enneagram Practitioner og Master i ledelse og organisationsudvikling samt 20 års erfaring som pædagogisk leder.

Ledelsens fokus på udvikling af tilbuddet:

Tilbuddets ledelse er aktive i den strategiske og organisatoriske ledelse af tilbuddet. Ledelsen oplyser, at målet på Trollesbro er at skabe og være et nytænkende, dynamisk og fagligt kraftcenter med plads til medarbejdernes mangfoldighed, båret af bæredygtige og stærke faglige tilbud og fællesskaber, der skaber løsninger.

Det gøres ifølge tilbuddets hjemmeside ved at:

- Bære håbet og troen på borgernes muligheder og ressourcer
- Styrke borgerne, så de selv finder muligheder og veje, der giver mening for dem.
- Understøtte inklusion og medborgerskab i værdiskabende fællesskaber, også uden for Trollesbros rammer.

Ved tilsynet i 2024 blev det oplyst, at fokus for den kommende tid ville være på at få implementeret Sensum samt fortsat arbejde med kvalificering af dokumentationen - herunder den faglige bevidsthed om dokumentation.

Det oplyses ved tilsynet i 2025, at der er arbejdet systematisk med dette i det forløbne år.

Blandt andet har nyansatte tre timer med tilbuddets pædagogiske koordinator omkring skriftligheden i tilbuddet – herunder med hvilke formål der skrives, idet vægten i det skrevne skal afspejle dette.

Det vægtes, at der jævnligt skrives journalnotater, som dokumentation for medarbejdernes udbytte, ressourcer og vanskeligheder.

Det drøftes løbende i tilbuddet, med hvilket formål der dokumenteres og hvilke værdi dokumentation har for det faglige arbejde, herunder for samarbejdet med medarbejderen. Tilbuddet har udarbejdet rammebeskrivelse herfor (se også tema 3).

Ledelsen oplyser endvidere, at man har en optagethed omkring civilsamfundet og herunder medarbejdernes deltagelsesmuligheder i forhold til at løse opgaver med den rette hjælp og støtte. Målgruppen her kan opleve at slå sig på det sociale kodeks i civilsamfundet, men samtidig er erfaringen, at når medarbejderne på Trollesbro får muligheder for at udføre opgaver i offentlige institutioner, forretninger etc. gør det en forskel for dem. De oplever sig som en del af noget større og konkret kan de bl.a. se det ved, at de får tildelt artefakter, som de anser som betydningsfulde.

Det beskrives, at man har blik for, at der kan være flere mellemstationer i forhold til om medarbejdere vil profitere bedst af ren beskyttet beskæftigelse eller om det kan være KLAP-job eller lignende. Det har været drøftet, at man kunne have en mentor-takst, hvor medarbejderne kan være en del af Trollesbro, men samtidig være på en arbejdsplads og på den måde også flytte den beskyttede beskæftigelse ud i civilsamfundet.

Supervision og sparring for ledelse og personale:

Tilbuddet har delvist praksis for ekstern supervision eller anden form for ekstern sparring for personale og ledelse. Det bedømmes på baggrund af, at ledelsen oplyser, at der er mulighed for ekstern supervision i forbindelse med samarbejdsproblemer eller særlige udfordringer i borgergruppen. Det er hensigten, at supervision skal starte op for alle afdelingen og at Væksthuset starter snarest.

Supervisionen kan omhandle samarbejde, rollefordeling og lignende temaer, men også sagssupervision.

Herudover har afdelingsleder en times sparring med alle værkstederne hver uge og der er mulighed for at sparre med pædagogisk koordinator efter behov. Der er personalemøde en gang månedligt samt morgenmøder på daglig basis, hvor personalet fra Væksthuset deltager online. Personalet oplyser, at afdelingsleder opleves som en faglig støtte og værdifuld sparringspartner.

Det er vurderingen, at der i tilbuddet tilbydes flere relevante fora til faglige drøftelser og sparring – også henset til, at tilbuddet deler matrikel med flere andre tilbud under Trollesbro, sådan sparring også kan ske på tværs af tilbuddene.

Tilbuddets normering:

Ledelsen sikrer at medarbejderne i tilbuddet har tilstrækkelig og relevant kontakt med kompetent personale. Jf. Tilbudsportalen er normeringen i beskyttet beskæftigelse på 7,85 borgerrettede timer pr. plads, svarende til 749 borgerrettede timer pr uge for hele tilbuddet. Der er ansat 20 værksteds assistenter samt en daglig leder til at varetage værkstederne. Det prioriteres, at personalet er uddannet, hvilket bekræftes af indsendt materiale. Enkelte ansatte har anden uddannelse ved siden af en pædagogisk uddannelse.

Nogle værksteder kan opleve en mere lidt presset hverdag pga. spidsbelastninger. Dette gælder især køkkenet, hvor der er meget forberedelse samt egen-dokumentation omkring hygiejne og fødevarer sikkerhed.

Personalegennemstrømning og sygefravær:

Ledelsen understøtter aktivt et positivt arbejdsmiljø, der medvirker til trivsel og begrænset personalegennemstrømning og sygefravær. Der er ikke ved tilsynet konstateret et højt fravær eller en høj gennemstrømning.

Tilbuddet oplever ikke udfordringer ift. at rekruttere personale. Ledelsen oplyser, at der er stor søgning ved stillingsopslag. Der er systematisk fokus på on-boarding, hvor der er udarbejdet et omfattende opstartskatalog for nye ansatte. Der er udarbejdet velkomstmappe, ligesom den nyansatte får tilknyttet en mentor, som understøtter læring i opstartsprocessen.

Kompetencer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddets ansatte i høj grad har relevante faglige, relationelle og personlige kompetencer.
- Tilbuddet i høj grad anvender relevante faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets ansatte i høj grad kan redegøre for faglige tilgange og metoder.
- Tilbuddets tilgange og metoder i høj grad er forankret i praksis.
- Tilbuddet i høj grad har en kompetenceudviklingsplan der sikrer, at de ansatte opdateres med de nødvendige kompetencer.

Personalets uddannelse og kompetencer:

Det fremgår af oplysninger fra indsendt materiale samt af interview med medarbejdere, personale og ledelse, at tilbuddet har relevante faglige kompetencer i forhold til målgruppens behov, tilbuddets indsats og valgte metodetilgang.

Alle ansatte har en faglig relevant uddannelse, heraf er langt de fleste uddannede pædagoger. Ledelsen oplyser, at der er truffet en principbeslutning om, at man fremadrettet blot vil have tre stillinger, hvor det ikke er et krav (men stadig en fordel), at stillingen besættes med pædagoger. En kok til køkkenet, en snedker til Snedkeriet, samt i flyverstillingen.

Personalets viden om tilgange og metoder:

Det fremgår af observationer samt af oplysninger fra interview med medarbejdere og personale, at tilbuddets metoder afspejles i praksis. Tilbuddet oplyser på Tilbudsportalen, at der benyttes tilgange fra struktarpædagogisk, neuropædagogik og anerkendende pædagogik. Videre bruges neuropædagogik som metode.

Socialtilsynet deltog ved tilsynet i morgenmøde og var med ude ved dyrene i Væksthuset. Her kunne observeres en anerkendende tilgang, hvor medarbejdernes ressourcer samtidig understøttes.

Personalet oplyser, at der arbejdes med og struktur og forudsigelighed. Det er erfaringen med borgerne i Væksthuset, at når hverdagen er struktureret og genkendelig giver det energi og overskud til andet. Flere borgere har egen dagstavle med piktogrammer for dagen.

Neuropædagogikken er blandt andet i brug ved indretning og er brugt i Væksthuset i forhold til farvevalg og indtænkt i indretningen. Man er opmærksom på ikke at skabe for meget uro og visuel støj, hvilket ses blandt andet ved, at reolerne har låger, indretningen holdes mere neutral, der er lyddæmpende loft, samme grønne planter i alle rum og lignende tiltag.

Det indtænkes også i forhold til placering af pausespots på den måde, at en medarbejder for eksempel kan holde pause med ryggen til det åbne rum og med akvariet i synsfeltet etc.

Endvidere benyttes den neuropædagogiske tilgang også medarbejder og medarbejder imellem i forhold til, hvem der kan tricke noget hos hinanden og derfor ikke nødvendig skal have opgaver sammen.

Personalet er opmærksomme på, at medarbejderne har brug for pauser i løbet af dagen og at er individuelt tilrettet med indhold, form og ramme, eksempelvis med musik udenfor etc.

Personalet giver mange eksempler på praksis, hvor metoder og tilgange er i spil og hvor det pædagogiske grundsyn og tilbuddets værdier tydeligt fremgår.

Tilbuddets prioritering af kompetenceudvikling:

Det fremgår af oplysninger fra interview med personale og ledelse, at der i tilbuddet prioriteres et strategisk fokus på udvikling og vedligeholdelse af personalets kompetencer, herunder specialistkompetencer.

Ledelsen oplyser, at der udarbejdes kompetenceudviklingsplaner med alle ansatte i forbindelse med MUS. På baggrund af ønskerne her tages der stilling i MED, om der skal udbydes kompetenceudvikling på tværs af hele Trollesbro, eller om det bliver individuelle eller team-baserede tiltag. Alle ønsker holdes op mod kerneydelsen.

Personalet oplyser, at der er interne kurser på Trollesbro, ligesom der kan søges uddannelse eller kurser eksternt. De oplever, at ledelsen bakker op omkring uddannelse og dygtiggørelse og at de ved deres MUS-samtaler opfordres til at søge eks. diplom eller lignende.

Ledelsen oplyser videre, at Trollesbro som helhed er et bredt tilbud, hvori der findes mange kompetencer, som man bringer i spil ved behov på tværs af tilbud og afdelinger. På den måde er der mange specialistkompetencer i tilbuddet som helhed.

Det vurderes på baggrund af ovenstående, at tilbuddet prioriterer vedligeholdelse og opkvalificering af personalets kompetencer.

Fysiske rammer

Score: 3

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- De fysiske rammer i høj grad understøtter formålet med tilbuddets indsats.
- De fysiske rammer i høj grad er velegnede til målgrupperne.
- Medarbejderne i høj grad trives i de fysiske rammer.
- Tilbuddets beliggenhed i høj grad er velegnede til målgrupperne.

Medarbejdernes trivsel i de fysiske rammer:

Det fremgår af oplysninger fra medarbejdere, personale og ledelse, at tilbuddets fysiske rammer inde og ude understøtter medarbejdernes trivsel og tryghed. Personalet oplyser, at de oplever, at

rammerne understøtter medarbejdernes trivsel, herunder at der er både er skærmede pladser samt pladser der tilgodeser fællesskaber og mere samvær i løbet af arbejdsdagen. Videre er der gode muligheder for at arbejde udenfor for de borgere, der arbejder på eks. Snedkeriet.

For Væksthuset gælder det, at det er et relativt aflangt hus, hvorfor personalet oplyser, at der er mange ture frem og tilbage, ligesom der er mange kroge og trapper. Der er også have på begge sider af huset, som også kræver koordinering. Der er ikke faciliteter til kørestol.

Tilbuddet er inddelt i forskellige værksteder, som tilgodeser, at der er nogle medarbejdere, der foretrækker eks. håndarbejde, mens andre foretrækker eks. at arbejde i mere fysisk udfordrende miljøer.

Det vurderes, at tilbuddets meget forskellige værksteder understøtter, at der er så alsidige arbejdsopgaver i tilbuddet, at man kan favne bredt og derved bidrage til trivsel på arbejdspladsen for medarbejderne.

Tilbuddets fysiske rammer og faciliteter:

De fysiske rammer og faciliteter er tilpasset målgruppen og tilbuddets målsætning, hvilket vurderes på baggrund af, at tilbuddet ligger centralt i Hillerød tæt på Elgiganten, Føtex og Slotsarkaderne. Således ligger tilbuddet tæt på offentlig transport.

Tilbuddet består af et stort hus, der er indrettet med flere tilbud under Trollesbro. Den beskyttede beskæftigelse råder over seks værksteder, kontorer samt lagerplads. Endvidere er der lagerplads udenfor. Tilbuddet råder over gymnastiksal, hvor der bl.a. afholdes dans om formiddagen. Trollesbro fritidstilbud Oasen er også beliggende i tilbuddets ramme.

Værkstederne er kendetegnet ved at være store og lyse rum, hvor der er plads til at bevæge sig rundt.

Køkkenet er indrettet med arbejdsstationer og enkelte pladser, der er mere skærmet.

Tilbuddet bruger de omkringliggende områder til gåture.

Det sidste værksted – Væksthuset – er beliggende på Skovstien 2 knapt 5 km fra Trollesbro. Det ligger naturskønt og i gåafstand til flere af kommunens botilbud.

Afdelingen har også tidligere været et botilbud, hvilket afspejler sig i husets indretning, som nævnt i foregående afsnit.

Andet:

Socialtilsynet bemærker, at det er pågældende kommune, der skal vurdere, om de bygningsmæssige rammer kan anvendes og er godkendt til formålet.

Tilbuddet oplyser på Tilbudsportalen, at man ikke p.t. har mulighed for at beskæftige borgere med svært synshandicap. Pga. husets indretning kan muligheden for at beskæftige borgere, der benytter kørestol eller andre større hjælpemidler være begrænset.

Temavurdering:

Socialtilsynet vurderer at:

- Tilbuddet i høj grad har en gennemskuelig takstberegning.

Oplysninger om økonomi:

Der er til brug for tilsynet indhentet oplysninger om grundlaget for tilbuddets økonomi i form af takstberegning for 2025.

Af takstberegningen fremgår takstgrundlaget for både 2024 og 2025.

Der er to takstniveauer på henholdsvis 462 kr. pr. dag med en forventet belægning på 91 borgere og 602 kr. pr. dag med en forventet belægning på 5 borgere. Der fremgår af materialet, at taksterne for 2025 er godkendt af byrådet

4 Vurderingsskema

Socialtilsynene anvender følgende bedømmelsesskala:

Score	Forklaring	Bemærkninger
Score 3: I høj grad opfyldt	Udtømmende opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er ingen mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til alle borgere • Alle elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har ingen bemærkninger til opfyldelsen
Score 2: I middel grad opfyldt	Delvis opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i temaet er opfyldt • Tilsynet har nogle bemærkninger til opfyldelsen
Score 1: I lav grad opfyldt	Meget mangelfuld opfyldelse	Tilsynet kan i sin bedømmelse lægge vægt på følgende forhold: • Der er omfattende mangler i opfyldelsen • Temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne

Socialtilsyn Øst – Tilkøb

Vores opgave er at sikre, at sociale tilbud har den nødvendige kvalitet socialfagligt og pædagogisk.

Vi fører tilsyn som tilkøb. Et tilsyn fra os er altid uvildigt og systematisk, og udføres af fagligt kompetente konsulenter. Afhængigt af opgavens indhold, inddrages medarbejdere med lang og bred praksiserfaring fra det sociale område. Vi er fleksible og har stort kendskab til målgrupperne på det sociale område. Der er kort fra kontakt til opgaveudførelse. I vores tilsyn tager vi udgangspunkt i kvalitetsmodellen, der i forhold til opgaven tilpasses lokale og faglige behov.

Lovgivning

Lovbekendtgørelse 2024 07-03 nr. 909 om serviceloven, § 148a.

Lovbekendtgørelse 2024 07-03 nr. 908 om lov om socialtilsyn, § 3.