



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	De grønne huse
<b>Dato for tilsyn</b>	21.09.18
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Marianne Dinesen (daglig leder) Svend Frederiksen (medarbejder) Annemette Hey (medarbejder)
<b>Tilsyn foretaget af</b> Fagspecialister	Jeanette Baudtler Jesper Jensen

GLADSAXE KOMMUNE  
Social- og Sundhedsforvaltningen  
Rådhus Allé 1  
2860 Søborg

## **Indholdsfortegnelse**

Konklusion på tilsynsbesøget  
Baggrundsoplysninger  
Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg

### **Temaer**

1. Målgruppe og pædagogiske metoder
2. Dokumentation
3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse
4. Kompetencer
5. Fysiske rammer
6. Sundhed og trivsel
7. Organisation og ledelse
8. Personaleforhold og arbejdsmiljø
9. Regler og retningslinjer

Konklusion på tilsynsbesøget	
<b>Vurdering</b>	<p>Der opleves at være et positivt miljø i De Grønne Huse, der har borgerne i centrum og et stort fokus på at tilrettelægge aktiviteter med udgangspunkt i hver borgers ønsker og behov.</p> <p>Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Borgerne giver udtryk for at være meget glade for tilbuddet og det mærkes, at de har et godt forhold til medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at de har stor indflydelse på, hvordan hverdagen foregår i tilbuddet og at de imødekommes i deres ønsker og behov gennem dagen.</p> <p>Tilbuddet oplever, at målgruppen har ændret sig og i den forbindelse har tilbuddet måtte tilpasse sig dette. Der arbejdes med det pædagogiske fundament, tilgange og metoder.</p> <p>Der er nyligt implementeret et nyt dokumentationssystem og der arbejdes med at få dokumenteret. Det er i proces.</p> <p>Det vurderes at tilbuddet har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov.</p> <p>Medarbejdere og leder oplever at pladsen på tilbuddet er trang. Der er ofte mange mennesker på lidt plads, som kan give udfordringer mellem borgerne. Det håndteres ved at dele op i mindre grupper og bruge uderummet. Rummene er indrettet godt med det plads, der er til rådighed.</p> <p>Der er tilfredshed med organiseringen af tilbuddet samt mødestrukturen.</p> <p>Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives.</p> <p>Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.</p> <p>Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Tilbuddet kan med fordel arbejde videre med de pædagogiske tilgange og metoder med henblik på at få et fælles og mere synligt metodisk fundament at arbejde ud fra.</p> <p>Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.</p> <p>Tilbuddet skal være opmærksomme på at kompetenceudvikle sig i takt med at målgruppen ændrer sig.</p>
<b>Påbud</b>	-

Baggrundsoplysninger	
<b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b> Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	BAS består af 8 huse, hvor De grønne huse er et af dem, med en områdeleder og 2 (+1) daglige ledere. Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104.  Tilbuddet har 18 pladser til borgere med udviklingshæmning og enkelte med autisme spektrum forstyrrelse. Alle er gående og selvhjulpne.  De grønne huse er kendetegnet ved at der mange forskellige borgere med mange forskellige støttebehov tilknyttet. Der er fokus på aktiviteter med udeliv og tilbuddet har et mindre dyrehold.
<b>Tilbudsportalen</b> Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	Ja. Tilbudsportalen er opdateret under ansvar af ledelsen.
<b>Forplejning</b> Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Borgeren har madpakke med hjemmefra. Borgerne får vand, te og kaffe.
<b>Økonomi</b> Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	Tilbuddet har ikke omgang med beboermidler.
<b>Værdigrundlag</b> Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Der arbejdes ud fra værdierne: respekt for den enkelte, integritet, respekt for sårbarheden, selvbestemmelse  Værdigrundlaget er beskrevet på Tilbudsportalen.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Der er arbejdet med nogle af udviklingspunkterne fra sidste tilsyn – nogle er afsluttet og andre er løbende udvikling: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Det skal undersøges, om det ikke er arbejdsgiveren, der skal betale for sikkerhedssko.</i></li> <li>• <i>Det er vigtigt at drøfte, om ressourcer og opgaver stemmer overens.</i></li> <li>• <i>Det skal drøftes, hvad man kan gøre med lokale til termdragter.</i></li> <li>• <i>Det skal undersøges, om der kan laves centrale beredskabskurser.</i></li> </ul> På baggrund af besøg hos hestene, er det vigtigt at undersøge, om det er muligt, med tilladelse fra Aboretet og hvis der er økonomiske ressourcer, at etablere opholdsfaciliteter og handicaptoliet i en pavillon i stedet for det nuværende hus. I dag skal brugerne bruge toiletet under Stjernedal, da rytterstuen er revet ned i forbindelse med ombygningen i Gentofte. Hvis handicapridning skal udbygges, er der nødt til at være et toilet ved ridebanen, hvis det overhovedet er muligt/lovligt.

	<p><i>Det er vigtigt, at det drøftes, hvilke metoder, der skal arbejdes med, da der hersker tvivl om neuropædagogik fortsat skal være faglig metode.</i></p> <p>Der afventes projekt Bevidst Metodevalg, som starter i start 2019.</p>
<p><b>Påbud</b>          Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?</p>	-
<p><b>Tilbuddets aktuelle situation</b>          Er der noget vi skal være opmærksomme på siden sidst?          Har der været hændelser, der har haft større konsekvenser for tilbuddet siden sidst?          Påbud fra arbejdstilsynet? Har der været andre tilsyn i den mellemliggende periode?</p>	<p>Tilbuddet har nyligt fået nyt dokumentationssystemer – Nexus og SbSys. Det fylder noget at skulle i gang med dette. Det kan være lidt svært at få tid til at få dokumenteret.</p>

## Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<p><b>Brugergruppe</b>          Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?</p>	<p>Tilbuddet oplever, at de er begyndt at få flere borgere med psykiske overbygninger. Så der er bl.a. arrangeret et huskursus med voldsforebyggelse – da man ind imellem kan opleve udadreagerende adfærd. For at få fokus på det, fordi det ikke er viden, som medarbejderne har nu.</p>
<p><b>Metoder</b>          Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.</p>	<p>Rød, gul og grøn i tilpasset form. Der er ikke en helt fast metode, som der anvendes. I forhold til tidligere, hvor medarbejderne gennemgik et længere uddannelsesforløb i neuropædagogik, er det nu ændret til en lidt mere forenklet form.</p>
<p><b>Aktiviteter</b>          Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>Dyrepassning, hestehold, marsvin, og kaniner. Svømning, pasning af grønt område, ture med forskellige oplevelser, madlavning, tema om sorg, seksualitet m.m.</p>
<b>LEDER</b>	
<p><b>Brugergruppe</b>          Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?</p>	<p>Målgruppen for tilbuddet har ændret sig en lille smule med årene. Borgernes behov for støtte er mere komplekst end tidligere.</p>

<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der arbejdes med selv- og medbestemmelse efter metoden Rød, Gul, Grøn. Der arbejdes neuropædagogisk, men pt er uddannelse stillet i bero. Der skal afklares hvad det metodiske fundament i tilbuddet fremadrettet skal være.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Dyrepasning, hestehold, marsvin, og kaniner. Svømning, pasning af grønt område, ture med forskellige oplevelser, madlavning, tema om sorg, seksualitet m.m.
<b>Observationer og vurdering</b>	Tilbuddet oplever at målgruppen har ændret sig og i den forbindelse har tilbuddet måtte tilpasse sig dette. Der arbejdes med det pædagogiske fundament, tilgange og metoder.
<b>Udviklingspunkter</b>	Tilbuddet kan med fordel arbejde videre med de pædagogiske tilgange og metoder med henblik på at få et fælles og mere synligt metodisk fundament at arbejde ud fra.
<b>Påbud</b>	-

## 2. Dokumentation

### MEDARBEJDER

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Det er ikke altid, der kommer bestillinger fra kommunerne. I de tilfælde laver medarbejderne selv grundlaget for at udarbejde mål.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Samarbejdsaftalerne udarbejdes, men i en lidt afkortet form. Det er også en udfordring at få inddraget borgerne i deres egne delmål. Der bliver meget i dagligdagens opgaver sammen med borgerne og ikke med udgangspunkt i at vise borgerne der nedskrevne delmål.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Umiddelbart virker Nexus rigtig godt og nemmere.

### LEDER

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Det er ikke altid, der kommer bestillinger fra kommunerne. I de tilfælde laver medarbejderne selv grundlaget for at udarbejde mål.
--	--

<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der er udarbejdet samarbejdsaftaler, men det er fortsat en proces, som der gerne skulle understøttes af det nye system. Det er noget der skal være fokus på i 2019.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der dokumenteres i Nexus og det har selvfølgelig været en udfordring for nogen at skulle lære et nyt system. Men der arbejdes med det og det virker meget bedre end det tidligere. Der skal arbejdes med delmålssætningen og at få skabt tid til dokumentationen i hverdagen.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er nyligt implementeret et nyt dokumentationssystem og der arbejdes med at få dokumenteret. Det er i proces.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.
<b>Påbud</b>	-

### 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

BRUGER	
<b>Hverdagen</b> Hvordan oplever du hverdagen generelt? Er du tilfreds med din hverdag? Er der aktiviteter, du synes mangler i hverdagen? Hvad er du glad for? Er der noget, der kan være anderledes?	Borger oplyser, at være glad for at være i De grønne huse. Fin mulighed for at lave forskellige aktiviteter og komme på ture ud ad huset. Borger er allermost glad for at være med til at lave mad.
<b>Støtte og dialog</b> Hvordan oplever du dialogen med medarbejderne? Hvordan oplever du at få hjælp i hverdagen? Er der noget, du savner eller som kunne være anderledes?	Medarbejderne er gode til at lytte og er altid til rådighed, når borgerne har brug for støtte til et eller andet.
<b>Samarbejdsplaner</b> Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Borger kender sagsbehandler og forhold omkring handleplansmøder, og at der er mål, som der skal arbejdes med.
<b>Brugerinddragelse</b> Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Ja. Der er brugermøder hver uge (onsdag). Derudover har brugerne altid mulighed for at gå til medarbejderne, hvis de har forslag. Det bringer medarbejderne så med videre.
<b>Pårørendesamarbejde</b>	Der er ikke så mange pårørende. Der er fest en gang om året, hvor pårørende bliver inviteret med.

<p>Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	
<p><b>Klagemulighed</b>          Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Borger ville umiddelbart klage til sin sagsbehandler eller medarbejder på sit bosted. Vi snakker om, at det ville være bedre at gå til en af medarbejderne i De grønne huse, hvis borgeren er utilfreds med et forhold her.</p>
<p><b>MEDARBEJDER</b></p>	
<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Der er brugermøde hver onsdag, hvor alle laver mad sammen inden mødet. Det er onsdag, hvor der ikke er hjemmedage, så alle borgerne kan være med.          Der er udarbejdet en dagsorden, hvor borgerne sætter punkter på til mødet. Her kan borgerne komme med ønsker til ture, mad, forslag til aktiviteter m.v.          Medarbejderen gav udtryk for, at flere af borgerne er gode til at komme til orde på mødet, og de er gode til at sige fra, hvis de er utilfredse.</p> <p>Stemmeret, demokratiske rettigheder og lignende drøftes i mindre grupper.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Det er meget forskelligt, hvor meget pårørende er ind over. De pårørende har typisk kontakt til bosted. De Grønne Huse har ikke eget pårørenderåd, men er en del af det centrale bruger – og pårørenderåd på handicapområdet.</p> <p>En gang om året er der møde med forældre- og pårørende, hvor der serveres mad og drikke.</p> <p>Samarbejdet i dagligdagen fungerer godt.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Målgruppen i tilbuddet er borgere, der gerne fortæller, hvad de kunne ønske sig i dagligdagen. Tilbuddet er tilrettelagt ud fra hvad borgerne giver udtryk for at have lyst til. Der er borgere, der har ønsker, der ikke kan lade sig gøre, men så arbejdes der med at imødekomme det, der kan lade sig gøre.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>De Grønne Huse har ikke eget pårørenderåd, men er en del af det centrale bruger – og pårørenderåd på handicapområdet.</p> <p>En gang om året er der møde med forældre- og pårørende, hvor der serveres mad og drikke.</p> <p>Samarbejdet i dagligdagen fungerer godt.</p>



<b>Observationer og vurdering</b>	Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Borgerne giver udtryk for at være meget glade for tilbuddet og det mærkes, at de har et godt forhold til medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at de har stor indflydelse på, hvordan hverdagen foregår i tilbuddet og at de imødekommes i deres ønsker og behov gennem dagen.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

#### 4. Kompetencer

MEDARBEJDER	
<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du som medarbejder at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som medarbejdergruppe har de rette kompetencer?	Ja, som udgangspunkt opleves der at have de rette kompetencer. Ændringen i målgruppen gør, at det bliver nødvendigt at have fokus på, om medarbejderne skal klædes (bedre) på til den det.
<b>Ledelseskompeterencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompeterencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Umiddelbart er det ok. Områdelederen er lige nystartet, så der er ikke så stort kendskab til ham indtil videre. Men medarbejderen har kun hørt godt om ham. Samarbejdet med daglig leder er ganske fint.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Ja, medarbejderen synes mulighederne er udmærkede - det skal jo også være realistisk, siger medarbejderen. Og så sker der så mange ting lige nu, Nexus osv., som gør, at det måske ikke er lige nu, man er opsøgende som medarbejder.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Opgaverne fordeles alt efter hvem der er god til hvad.
LEDER	
<b>Ledelseskompeterencer</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Lederen oplever at have de rette kompetencer.
<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Lederen oplever at medarbejderne har de rette kompetencer. Alle de længst-ansatte medarbejdere er uddannet i neuropædagogik. De er engageret og tager ansvar for at søge viden om de ting, som de har brug for i forhold til målgruppen.

<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	De er fine.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Det opleves medarbejdere rigtig gode til at fordele opgaverne mellem dem.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes at tilbuddet har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov.
<b>Udviklingspunkter</b>	Tilbuddet skal være opmærksomme på at kompetenceudvikle sig i takt med at målgruppen ændrer sig.
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

### BRUGER

<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Borger oplever bygningen: "helt fint"
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Borger oplever rengøringen: "helt fint"

### MEDARBEJDER

<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Medarbejderen gav udtryk for, at rammerne er udfordret, hvorfor borgerne deles op i grupper.  Der er fortsat en udfordring med pladsen til overtøj. Der mangler lokale til termdragter. Det er udfordrende, at der ikke er mulighed for at opbevare arbejdstøj og andre ting i 9A, som tilbuddet har haft mulighed for at gøre tidligere. Og udfordrende, at der ikke er mulighed for at bruge salen og sanserummet.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Der bliver gjort rent efter standarden, men det kunne være rart, hvis standarden var bedre.

<b>LEDER</b>	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Daglig leder oplyste, at der mangler lokale til materiale og opbevaring af arbejdstøj. Fællesrummet burde være større, og der mangler garderobeplads.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Der gøres rent efter standarden.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejdere og leder oplever at pladsen på tilbuddet er trang. Der er ofte mange mennesker på lidt plads, som kan give udfordringer mellem borgerne. Det håndteres ved at dele op i mindre grupper og bruge uderummet. Rummene er indrettet godt med det plads, der er til rådighed.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 6. Sundhed og trivsel

<b>BRUGER</b>	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Borger fortæller, at hun godt kan lide maden.
<b>Rygning</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Borger fortæller, at hun kender reglerne for hvor man må ryge. Hun ryger ikke selv. De andre går ud.
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Borger fortæller, at hun godt kender til politikken.
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Ja. Borger oplyser, at der f.eks. er mulighed for gåture.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja. Ingen rygning. Borgerne ryger udenfor.
<b>KRAM</b> Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion	Ja – kendskab til KRAM. Men det er et skisma. Hvor meget kan man som fagmedarbejder blande sig, og hvor meget kan borger selv bestemme. Der er noget, medarbejderne er meget optagede af.

(KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	
<b>LEDER</b>	
<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja, der er kendskab til rygning og alkoholpolitik. Bruger der ryger, ryger ude.
<b>KRAM</b> Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Tilbuddet er opmærksomme på sundhed via aktiviteterne.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 7. Organisation og ledelse

<b>BRUGER (hvis relevant)</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Borger kan ikke svare på spørgsmålet.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Ja, det fungerer fint. Daglig leder deltager på personalemøder. Det understøtter hverdagen fint. Men omvendt kan det godt nogle gange føles som om, at der er langt op til toppen – i forhold til MED, eksempelvis.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Ja, det fungerer fint.
<b>LEDER</b>	

<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Den er som udgangspunkt fin, men der er meget at se til.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er personalemøde hver 14. dag. Det virker til at være en fin mødestruktur.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er tilfredshed med organiseringen af tilbuddet samt mødestrukturen.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

### MEDARBEJDER

<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Medarbejderen gav udtryk for, at der er et fint samarbejde med den daglige leder,
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja. Der arbejder med det efter retningslinjerne. Nogle ting kan ændres, og så er der vilkår.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Stort set intet forbrug – ud over sommerferien.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Medarbejderflowet er lavt. Der er ikke nedfældet et introprogram, man plejer at gå igennem.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er kvartalsvist MED i GHT.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Det plejer at være 1 gang om året.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke meget, men der bliver fulgt op efter retningslinjer.

### LEDER

<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det opleves ganske fint. Det er en medarbejdergruppe, der tager ansvar.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der har ikke været udarbejdet APV siden 2016. Der er arbejdet med de punkter, der kom frem der. Der har været en medarbejderundersøgelse, hvor der også er arbejdet med fokuspunkter.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Der bruges sjældent vikar
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Ved nye medarbejdere sker der introduktion til borgerne, hvor man orienterer om de enkelte borgers behov, og der tales om etik i forhold til arbejdet. Der er ikke udarbejdet et skriftligt introprogram.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er etableret ét MED-udvalg for hele Kellersvej området. MED-punkter behandles på personalemøder. Det opleves meget stort og det kan være lidt svært at komme igennem med punkter fra dagtilbuddet. Det arbejdes der på.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Der afholdes MUS samtaler i henhold til gældende retningslinjer.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Daglig leder oplyser, at der generelt er et lavt sygefravær.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 9. Regler og retningslinjer

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Medarbejderen oplyser, at der ikke har været magtanvendelser, men at der kendes til proceduren.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har ikke været klagesager.

<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er noget, der skal laves om – pga. byggeriet. Ledelsen er ved at kigge på det. Dvs. lige nu er der en plan, men den stemmer ikke overens med byggeriet.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Medarbejderen oplyser, at der ikke har været UTH, men at der kendes til proceduren.
<b>Medicin håndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Der er ikke medicinhåndtering udover en enkelt borger, der får PN en sjælden gang imellem. Der er medicinansvarlig i huset, som har styr på det.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, der er kendskab til instrukserne.
<b>LEDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke været magtanvendelser. Der er kendskab til bekendtgørelserne.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har ikke været klagesager siden sidste tilsyn.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Den er udarbejdet, men der er ændringer grundet byggeriet. Det er i proces.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab til proceduren. Der har dog ikke været UTH siden sidste tilsyn.
<b>Medicin håndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Der er en bruger, der får medicin. Dette håndteres efter gældende regler.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Medarbejderne følger de instrukser, der er beskrevet.

<b>Observationer og vurdering</b>	Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

<b>Rapporten</b>	Tilsynsrapporten er sendt til dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.
------------------	--