



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	BAS, Bygning 17 Kellersvej 17 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	25. september 2018
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Sanne Lundahl Michaelsen Tina Pedersen Jonas Palasin Frederiksen
<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>Det vurderes, at brugerne tilbydes de aktiviteter der efterspørges, i det omfang det er muligt for tilbuddet. Det vurderes, at medarbejderne bruger relevante metoder, og at der generelt er et stort fokus på faglighed.</p> <p>Det vurderes, at der nu er større klarhed over, hvordan der skal dokumenteres, men at der stadig er visse udfordringer.</p> <p>Det vurderes, at der i tilbuddet tages udgangspunkt i hvert enkelt bruger og at medarbejderne gør brugernes ønsker og behov muligt i det omfang, det kan lade sig gøre med hensyn til hver brugers særlige behov.</p> <p>Det vurderes, at medarbejderne er fagligt godt klædt på (medarbejderen oplever dog udfordringer med de sundhedsfaglige opgaver), og at der som udgangspunkt er et godt samarbejde med ledelsen.</p> <p>Det bemærkes, at der er en pladsudfordring, men at medarbejderne forsøger at 'få det bedste ud af det'.</p> <p>Det bemærkes, at medarbejderne har fokus på sundhed – især mental velvære.</p> <p>Det vurderes, at daglig leder har et godt samarbejde med sine medarbejdere og at hun har et stort kendskab til sine medarbejdere og til de udfordringer, medarbejderne oplever.</p> <p>Det bemærkes, at medarbejderne er glade for den daglige ledelse, men de kunne godt tænke sig, at lederen har endnu mere tid tæt på.</p> <p>Det vurderes, at medarbejderne er godt sat ind i regler og retningslinjer.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Fortsat fokus på dokumentation.</p> <p>At medarbejderne opkvalificeres i støtte til lejrning.</p>
<b>Påbud</b>	Ingen

Baggrundsoplysninger	
<p><b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b>            Paragraf            Fysiske rammer            Antal pladser            Målgruppe            Indhold i tilbuddet</p>	<p>Ældre bygninger, der ikke er oprettet til formålet. Små lokaler, gruppeopdelte aktiviteter. Lokalerne opleves at blive 'mindre og mindre', efterhånden som brugerne får behov for flere hjælpemidler og f.eks. kørestolene bliver større og tungere. Utidssvarende toiletforhold, på nær et 2-3 år gammelt toilet/skifeterum der er etableret i lokale fra den tidligere fysioterapi.</p>

<b>Tilbudsportalen</b> Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	
<b>Forplejning</b> Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Brugerne har madpakke med hjemmefra. Der er dog en månedlig maddag som aktivitet.
<b>Økonomi</b> Administrerer I brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	
<b>Værdigrundlag</b> Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Medarbejderne kender værdigrundlaget. De arbejder ud fra et humanistisk menneskesyn og tager udgangspunkt i den enkelte bruger – neuropædagogisk tilgang.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Fokus på hvordan der skal dokumenteres. Medarbejderne er nu begyndt at bruge Nexus, som gerne skal gøre det hele nemmere. Fokus på medarbejdernes oplevelse af manglende anerkendelse og lydhørhed fra områdeledelse. Der var udfordringer her sidst. Der er nu kommet ny leder. Det virker fint indtil videre.
<b>Påbud</b> Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	Ingen påbud sidst
<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?	Intet særligt.

## Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Brugergruppe</b> Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt	Voksne med varig og nedsat fysisk og psykisk funktionsevne.

<p>over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?</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>Der bliver løbende sendt medarbejdere på kursus i neuropædagogik – når man har været i huset omkring et halvt år. Der er blevet indført 'neuromøder' (hver 3. eller 4. måned), hvor repræsentanter fra alle huse i BAS deltager. Det er for at holde fokus på arbejdet med neuropædagogiske principper. Der er snakket meget om at have et fast punkt vedr. neuropædagogik på dagsordenen på personalemøde, men det er lidt vanskeligt, da der også er mange andre forhold, der skal drøftes. De forsøger at finde ud af, om det kan organiseres, så neuropædagogikken kommer endnu mere i fokus. Derudover er der nogle medarbejdere der arbejder med at lave en 'light udgave' af den udredning, som de er blevet undervist i på neuropædagogik uddannelsen.</p> <p>Metoden Rød, gul og grøn bruges også. Generelt er medarbejderne meget opmærksomme på at gå individuelt til den enkelte bruger. Brugere er meget forskellige - de lærer eks. forskelligt. Derfor skal man have fokus på, hvordan man sætter den enkeltes færdigheder i spil ud fra de forudsætninger, den enkelte bruger har.</p>
<p><b>Aktiviteter</b>          Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>IT, socialiseringsaktiviteter og samvær, kreative aktiviteter, sanseunderholdende aktiviteter, oplevelser ud af huset, temaaktiviteter hen over året, aktiviteter på tværs af husene og eller i salen/udendørs (dog ikke i salen lige nu, da den er under ombygning).</p> <p>Der er fokus på det, og der arbejdes med at finde ud af, om det kan gøres lidt anderledes. Men medarbejderne synes, det bliver bedre. Når der åbnes op i grupperne ser de faktisk, at nogle danner nye relationer, og det understøtter også det overordnede arbejde med sociale kompetencer. Man ser eksempler på, at der sidder brugere i en gruppe, som faktisk ville have bedre af samværet med nogle af brugerne fra de andre grupper. Det er det, de bliver bedre til at åbne op for.</p> <p>Medarbejder kunne også godt tænke sig, at de kunne tage på flere ture ud af huset. Der er dog en del barrierer i det. Bl.a. vil en svømmetur kræve, at der er en medarbejder der går fra til at have en eller to brugere med, og så vil kollegaen stå tilbage med 5-6 brugere. Desuden sidder de fleste brugere i kørestol og det kræver, at faciliteterne er handicapvenlige.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<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>Se under medarbejder (s. 4).</p>
<p><b>Metoder</b></p>	<p>Se under medarbejder (s. 4).</p>

Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Se under medarbejder (s. 4).
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at brugerne tilbydes de aktiviteter der efterspørges, i det omfang det er muligt for tilbuddet. Det vurderes, at medarbejderne bruger relevante metoder, og at der generelt er et stort fokus på faglighed.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## 2. Dokumentation

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Se under leder (s. 6).
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Se under leder (s. 6).
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Nexus anvendes. Det tager tid at lære, men den umiddelbare holdning er, at det bliver rigtigt godt, når det sådan rigtigt kommer op at køre.
<b>LEDER</b>	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der arbejdes efter koncepterne, selvom der fortsat opleves nogle udfordringer.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	En af udfordringerne er også, at borgerne husker det gamle koncept samtidig med, at det fortsat er nyt for medarbejderne. Det er svært, men medarbejderne oplyser, at de arbejder rigtigt meget med det: Medarbejderne arbejder også meget med synligheden i konceptet, for brugerne kan huske det gamle. Det skal være synligt

	for borgerne, f.eks. via billeder, så de forstår, hvad det er, der fokuseres på.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der skrives daglige notater i Nexus. Det fungerer godt med det nye – det er et nemt system. Det skal lige øves lidt mere.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at der nu er større klarhed over, hvordan der skal dokumenteres, men at der stadig er visse udfordringer.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fortsat fokus på dokumentation.
<b>Påbud</b>	Ingen

### 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

<b>BRUGER</b>	
<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?	Brugeren er glad for at være i dagtilbuddet. Det bedste er at komme op at oddse. Brugeren kan godt lide at lave kreative aktiviteter i selve dagtilbuddet. Han har ikke rigtigt nogen præferencer. Men alligevel bl.a. papirklip. Brugeren kunne godt ønske sig, at dagtilbuddet får det nye Fifa. Han kunne også godt tænke sig flere ture ud af huset. - Konkret kunne han godt tænke sig at komme til svømning og ridning men siger, det er svært pga. normeringen.
<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 snakke med brugerne. Har det godt sammen med medarbejderne.
<b>Samarbejdsplaner</b> Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Brugeren kender godt sin sagsbehandler, men har ikke umiddelbart kendskab til, at der ligger mål. Har dog været til møder med sagsbehandler.
<b>Brugerinddragelse</b> Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Brugeren oplever i høj grad mulighed for, at man kan være med til at bestemme.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Brugers egne pårørende kommer ikke i dagtilbuddet. Og han har generelt ikke oplevelsen af, at der kommer mange pårørende. - Er heller ikke interesseret i at egne pårørende kommer.
<b>Klagemulighed</b> Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Kender godt til klagemuligheder, men har ikke haft grund til at klage.

MEDARBEJDER	
<b>Brugerinddragelse</b> Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Medarbejderne handler aldrig hen over hovedet på brugerne. De har meget stort fokus på at inddrage dem. Og de snakker meget om etik og moral i forhold til brugerne. - At der skal være tid til at lytte til dem, selvom det kan tage lang tid (hvis brugerne eksempelvis ikke har verbalt sprog), og at og at man hele tiden skal sætte brugeren i centrum.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Pårørendearrangement en gang årligt. Medarbejderne oplever, at tilmeldingerne bliver færre – og det er de samme, der deltager.
LEDER	
<b>Brugerinddragelse</b> Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Se ovenfor.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Se ovenfor.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at der i tilbuddet tages udgangspunkt i hvert enkelt bruger og at medarbejderne gør brugernes ønsker og behov muligt i det omfang, det kan lade sig gøre med hensyn til hver brugers særlige behov.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

#### 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?	I forhold til den pædagogiske del er de godt klædt på. Der kommer så bare snigende flere sundhedsrettede ting, som de også skal forholde sig til. Medarbejderne kunne godt tænke sig større viden om lejrning, eks. Der er mange brugere, som sidder i formstøbte kørestole eller har andre særligt tilpasse hjælpemidler. Det er lidt vanskeligt at have med at gøre, hvis man ikke føler, man har helt styr på det.
<b>Ledelseskompetencer</b>	Ja.



Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Det er der oplevelse af, at der er god mulighed for.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Har forskellige roller i huset – alt afhængig af, hvem der er god til hvad.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Ja – føler sig godt klædt på.
<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?	Ja.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Mulighederne er ok, men der er ikke lavet nogen decideret plan.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er bl.a. en medarbejder, som er meget interesseret i IT. Bl.a. bruger han meget krudt på Roll talk og andre kommunikationsmidler.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at medarbejderne er fagligt godt klædt på (medarbejderen oplever dog udfordringer med de sundhedsfaglige opgaver), og at der som udgangspunkt er et godt samarbejde med ledelsen.
<b>Udviklingspunkter</b>	At medarbejderne opkvalificeres i støtte til lejrning.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 5. Fysiske rammer

### BRUGER

<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Føler der er ok med plads og kan godt komme rundt.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Lægger ikke så meget mærke til rengøringsstandarden, men tænker ikke umiddelbart, der er så beskidt.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Der er for småt. Flere kørestole i løbet af de sidste par år. Lavet ugeplan for, hvordan folk skal sidde, når der spises frokost. Bordplan som struktur. Så der er taget højde for det hele. Synes faktisk, de er begrænsede i deres udfoldelsesmuligheder. Der bliver gjort opmærksom på de fysiske rammer, hver gang, der bliver udarbejdet APV, for det er en stor udfordring. Selvom nogle brugere selv kan flytte sig rundt i sin kørestol, så er det faktisk ikke muligt her, at de kører rundt selv. Tung kørestolsbruger er lig med hjælp til mad og toiletskift osv. Det skal også være meget struktureret og logistikken skal virkelig organiseres. De vil egentlig gerne undgå flere kørestole.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Hygiejnen er ok. De ved, at de kan kontakte rengøringsfirmaet, hvis de synes, der er mangler.
<b>LEDER</b>	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Udpræget for små. Toiletforholdene er utidssvarende og for små. Flere hjælpemidler og større kørestole.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Ok. De ved, at de kan kontakte rengøringsfirmaet, hvis de synes, der er mangler.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at der er en pladsudfordring, men at medarbejderne forsøger at 'få det bedste ud af det'.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## 6. Sundhed og trivsel

<b>BRUGER</b>	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Brugerne har madpakke med hjemmefra og der bliver lavet varm mad en gang om måneden i fællesskab.

<b>Rygning</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ingen rygere.
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Brugeren drikker ikke alkohol.
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Brugeren sidder i kørestol og dyrker ikke rigtig motion. Han kommer ned at ligge, når han har ondt i ryggen og går til fysioterapeut en gang om ugen.
<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. De er i en mappe på kontoret.
<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.	Medarbejderne har et stort fokus på sundhedsperspektivet. Konkrete medarbejder er en af dem, der tager brugerne meget med ud i – især – naturen. Den gruppe, medarbejderne er i, er ude to-tre gange om ugen. De kører i deres kørestole, men de får sanseindtryk igennem vejret, regndråber, man får i hovedet, træernes blade, der risler. Så ikke så meget fokus på motion men mere på de sansemæssige forhold.
<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. De er i en mappe på kontoret.
<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.	Se under medarbejder (s. 10).
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at medarbejderne har fokus på sundhed – især mental velvære.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## 7. Organisation og ledelse

<b>BRUGER (hvis relevant)</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Man har mindre grupper i huset. Det kan være en ulempe, da man kan blive skrøbelig i de enkelte grupper. Men det kan samtidig skærme nogen. Medarbejderne snakker løbende om, at de skal tænke det som et hus og arbejde på tværs af grupperne. Fungerer fx med sangaktiviteten (de synger og spiller, mens vi er der). Men der er en meget bred gruppe af brugere, og det kan være svært at favne alles ønsker – altså lave aktiviteter, som rammer alle.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er personalemøde hver anden torsdag. Der er ikke et teammøde eller et møde, hvor der bliver diskuteret praktiske ting. Medarbejderne bruger ofte pauser til at organisere praktiske ting. Der kan også godt mangle et lokale til det. Men det er tiden, der er den største udfordring - at få organiseret tingene indenfor tidsrammen. Der er også eksterne møder, handleplansmøder, oa. Kravene fra oven opleves som stort: Rød, gul, grøn osv. Det kan opleves som et stort arbejdspress.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Antal pladser matcher antal medarbejdere. Men mange af brugerne kræver flere og flere ressourcer, og det bliver sårbart i forhold til det praktiske. Der er meget koordinering dernede. Stort dejligt baderum, hvor man kan skifte. Og et lillebitte toilet. Så der bliver lavet nogle logistikøvelser – nu er det ham på det tidspunkt osv., osv. Hjælpemidler fylder også rigtig meget og lokalerne er små.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Kadencen er fin. Nogle gange er dagsordenen utrolig lang. Men generelt fint.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at daglig leder har et godt samarbejde med sine medarbejdere og at hun har et stort kendskab til sine medarbejdere og til de udfordringer, medarbejderne oplever.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

### MEDARBEJDER

<p><b>Samarbejde</b>          Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?</p>	<p>Medarbejderne er stadig glade for den daglige ledelse. Dog kunne medarbejderne godt tænke sig, at de havde mere tid til at være endnu mere nære.          Har mødt den nye områdeleder et par gange. Han opleves til at være grounded og lyttende og umiddelbart et godt match.</p>
<p><b>APV</b>          Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?</p>	<p>Handleplaner udarbejdet i forhold til trivselsundersøgelsen. Der skal arbejdes mere fokuseret med det - der skal følges op. Har været på personalemøde for lang tid siden, men der er plads til forbedring.</p>
<p><b>Vikar</b>          Hvordan er forbruget af vikarer?</p>	<p>Fast medarbejderstab uden den store udskiftning (kun i forhold til barselsvikariater, fx). Brug af medarbejdere fra vikarbureau, som bare er der en dag eller to, drøftes. I de tilfælde bruger de en masse energi på det – og i de tilfælde ville det faktisk være nemmere at gøre det selv og ikke have nogen vikar. Men der er ikke noget særligt i forhold til vikarer.          Hvis der kommer mange vikarer ryger noget af det relationsarbejde, som kontakten til brugerne grundlæggende er bygget på. Det giver ikke mening, at alle medarbejdere skal det hele – hele tiden. Tid, eller mangel på samme, er en gennemgående faktor.</p>
<p><b>Nye medarbejdere</b>          Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?</p>	<p>Ikke stort medarbejderflow.</p>
<p><b>MED</b>          Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?</p>	<p>Samlet MED udvalg på tværs af tilbuddene. Der afholdes P-møder med MED-status. Det skal gøres 4 gange årligt.</p>
<p><b>MUS</b>          Hvor ofte afholdes der MUS?</p>	<p>Bliver afholdt hvert andet år med referat.</p>
<p><b>Sygefravær</b>          Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?</p>	<p>Ikke noget særligt højt sygefravær.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<p><b>Samarbejde</b>          Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?</p>	<p>Tiden er en udfordring - mange arbejdsopgaver. Deltager på personalemøder i alle 4 huse. Der kan være noget opsamling, og der er meget at se til. Men generelt er samarbejdet godt.</p>
<p><b>APV</b>          Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?</p>	<p>Handleplaner udarbejdet i forhold til trivselsundersøgelsen. Der skal arbejdes mere fokuseret med det - der skal følges op. Har været på personalemøde for lang tid siden, men der er plads til forbedring.</p>
<p><b>Vikar</b>          Hvordan er forbruget af vikarer?</p>	<p>Se under medarbejder (s. 12).</p>
<p><b>Nye medarbejdere</b>          Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?</p>	<p>Ikke stort medarbejderflow.</p>

<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Samlet MED udvalg på tværs af tilbuddene. Der afholdes P-møder med MED-status. Det skal gøres 4 gange årligt.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Bliver afholdt hvert andet år med referat.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke noget særligt højt sygefravær.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at medarbejderne er glade for den daglige ledelse, men de kunne godt tænke sig, at lederen har endnu mere tid tæt på.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## 9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ja – men de har ingen magtanvendelser i bygning 17.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ingen klagesager siden sidst.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, men der er få.
<b>Medicinhåndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Ja. Hvis der sker ændringer, bliver det taget op, hvis der er behov for det. Der er medicinansvarlige og de har alle været på kursus. De samarbejder med tilbuddene (bo) om, at medicingivningen fortrinsvist foregår hjemme. Selvfølgelig undtaget PN. Der er blevet mere medicinhåndtering, er oplevelsen. Medarbejderen efterspørger støtte til at håndtere

	udfordringerne. Har kontaktet Helen Fuglsang og venter på tilbagemelding.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja.
<b>LEDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ingen siden sidst.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ingen siden sidst.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja – men der er få.
<b>Medicinhåndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Se under medarbejder (s. 14).
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at medarbejderne er godt sat ind i regler og retningslinjer.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

**Afsluttende behandling af tilsynsrapporten**

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