



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	BAS Bygning 14 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	2. oktober 2018
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Leder: Marianne Dinesen Medarbejder: Sonja Folvig Bruger: Leif Persson
<b>Tilsyn foretaget af</b> Fagspecialister	Jesper Jensen Jeanette Baudtler

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 kompetent og fagligt miljø i Bygning 14, der har borgerne i centrum og et stort fokus på at tilrettelægge aktiviteter med udgangspunkt i hver borgers ønsker.</p> <p>Det observeres, at borgerne tilbydes mange forskellige kreative aktiviteter alt efter, hvad de giver udtryk for at ønske at lave. Der står tilgængelige materialer, der inspirerer til forskellige aktiviteter. Der hænger billeder på væggen, som en af borgerne har lavet og der gøres meget ud af, at borgerne imødekommes i det, de ønsker at lave.</p> <p>Det vurderes, at medarbejdere og leder har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov. Der opleves et stort engagement og etisk fokus hos den medarbejder, tilsynet talte med.</p> <p>Tilbuddet har tidligere været udfordret af, at der ikke har været modtaget bestillinger fra handlekommunerne. Det har haft indvirkning på dokumentationen i forhold til borgers mål. Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.</p> <p>Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Nogle af borgerne reagerer ved at tilsynet kommer på besøg, men medarbejderne er hurtigt og omsorgsfuldt omkring borgerne og guider igennem på rolig vis. 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>Det observeres, at der er mange mennesker på forholdsvis lidt plads, idet mange af borgerne har hjælpemidler som kørestole, der fylder en del. Der er få muligheder for afskærmning, for de borgere, der ønsker mere ro. Tilbuddet har indrettet sig godt med udgangspunkt i de muligheder, der er.</p> <p>Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives. Medarbejderne og leder selv oplever, at leder har travlt. Det er italesat leder og medarbejderne imellem.</p> <p>Tilbuddet har fint kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer. Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag.</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>Beredskabsplanen skal hænge synligt.</p>
<b>Påbud</b>	-

Baggrundsoplysninger	
<p><b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b>            Paragraf            Fysiske rammer            Antal pladser            Målgruppe            Indhold i tilbuddet</p>	<p>BAS består af 8 huse, hvor Bygning 14 er et af dem, med en områdeleder og 2 (+1) daglige ledere. Tilbuddet har til huse i en smuk, gammel bygning. Der er et stort lokale med åbent køkken og en foldedør, der giver mulighed for opdeling, så borgere kan skærmes, når der er behov for det.</p> <p>Endvidere er der et lille kontor. I lokalet er der gruppeborde, hvor brugerne laver forskellige aktiviteter.</p> <p>Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104.</p> <p>Målgruppen er borgere med udviklingshæmning. Mange af borgerne er under udredning for demens samt har fysiske funktionsnedsættelser.</p> <p>Tilbuddet er normeret til 17 pladser fordelt på ½-dagspladser. Der er også mulighed for en fuldtidsplads.</p>
<p><b>Tilbudsportalen</b>            Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?</p>	<p>Ja Tilbudsportalen er opdateret under ansvar af ledelsen.</p>
<p><b>Forplejning</b>            Får brugerne mad?            Laver I mad sammen med brugerne?</p>	<p>Borgeren har madpakke med hjemmefra. Borgerne får vand, te og kaffe og sodavand om onsdagen.</p>
<p><b>Økonomi</b>            Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?</p>	<p>Tilbuddet har ikke omgang med beboermidler</p>
<p><b>Værdigrundlag</b>            Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?</p>	<p>Der arbejdes ud fra værdierne:            respekt for den enkelte,            integritet,            respekt for sårbarheden,            selvbestemmelse</p> <p>Værdigrundlaget er beskrevet på Tilbudsportalen, i Ydelsesbeskrivelsen og i Praktikbeskrivelsen.</p>

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Medarbejderne har fået kendskab til beredskabsplanen. Der er kommet ny områdeleder, hvilket virker til at fungere rigtigt godt.
<b>Påbud</b> Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	Ingen
<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?	Der er ikke sket store ændringer i tilbuddet siden sidste tilsyn.

## Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<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?	Der er flere borgere, der har en heldagsplads end tidligere. Der er 7 med heldagsplads dvs. næsten halvdelen af gruppen. Brugerne har brug for rolige rammer, hvor deres individuelle behov tilgodeses. Størstedelen af brugerne er over 60 år.
<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 ud fra følgende metoder: Rød, gul og grøn (selv –og medbestemmelse), Neuropædagogik og sansestimulation. Der har været et særligt fokus på viden om demens dette år.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der er mulighed for at lave mange aktiviteter, fx syning, maling, gåture, spille og synge. Der udtrykkes ønske om gerne at ville på nogle flere ture, men det kan være svært fx at bestille en bus og så ønsker brugerne ikke at tage af sted alligevel. Aktiviteterne er planlagt ud fra de ønsker, som borgerne har. Der er mange kreative borgere, så der laves mange kreative ting dagligt.
<b>LEDER</b>	
<b>Brugergruppe</b> Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af	Der er kommet flere heldagsbrugere.

brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	
<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 ud fra følgende metoder: Rød, gul og grøn (selv – og medbestemmelse), Neuropædagogik og sansestimulation. Der har været et særligt fokus på viden om demens dette år. Der opleves en god etik blandt medarbejderne.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Syning, maling, hobbyhjemmesider, iPads, musik, gåture, spille og synge. Og der er en god terrasse, hvor brugerne kan sidde, når det er godt vejr. Det kan godt være vanskeligt at arrangere ture ud ad huset med halvdagsbrugere, rent tidsmæssigt. Nogle brugere kommer fra kl.8.30 til 11.30 og andre fra 12.30 til 15.30.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det observeres at borgerne tilbydes mange forskellige kreative aktiviteter alt efter hvad de giver udtryk for at ønske at lave. Der står tilgængelige materialer, der inspirerer til forskellige aktiviteter. Der hænger billeder på væggen, som en af borgerne har lavet og der gøres meget ud af, at borgerne imødekommes i det, de ønsker at lave.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag.
<b>Påbud</b>	-

## 2. Dokumentation

MEDARBEJDER	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Det opleves at der fra kommunerne kommer flere og flere bestillinger. Tidligere måtte medarbejderne efterlyse dem og har brugt en del energi på at få bestillingerne fra kommunerne. Det er blevet en del bedre.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der er udarbejdet samarbejdsaftaler. Der arbejdes med støttende mål i hverdagen. Mange af borgerne har behov for støtte til at vedligeholde de færdigheder, de har.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Det fungerer godt nu også efter at der er kommet god hjælp til at lære Nexus at kende. Det har været svært med tidligere system.
LEDER	

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Medarbejderne arbejder med det og opleves at tage det seriøst. Det har tidligere været brugt meget energi på at få indhentet bestillingerne fra kommunerne. Ikke alle kommuner arbejder med bestillinger, men det opleves at være blevet bedre.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der er udarbejdet samarbejdsaftaler og medarbejderne opleves at være grundige med dette.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der dokumenteres i Nexus og det opleves, at det kører fint. Der er selvfølgelig behov for hjælp til at lære systemet at kende, men det virker til at det understøtter dokumentationen rigtigt godt.
<b>Observationer og vurdering</b>	Tilbuddet har tidligere været udfordret af, at der ikke har været modtaget bestillinger fra handlekommunerne. Det har haft indvirkning på dokumentationen i forhold til borgers mål. Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.
<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: ” Det er meget godt. Her er hyggeligt og jeg er meget tilfreds. Jeg går ture og er nede i gardnerafdelingen og hilse på. Jeg spiller spil og slapper af. Og ud til fodbold. Jeg mangler ikke noget.”
<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?	Borger: ”Jeg er meget glad for medarbejderne – det kan jeg godt love!”
<b>Samarbejdsplaner</b> Kender du din sagsbehandler og har du været med til	Borger: ”Det kan godt være, der er mål. Det går jeg ikke op i. Jeg ved godt, der er møde en gang i mellem.”

handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	
<b>Brugerinddragelse</b> Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Borger: <i>"Medarbejderne hører efter, hvis jeg har ønsker om noget, jeg gerne vil."</i>
<b>Pårørendesamarbejde</b> Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Borger: <i>"Det kender jeg ikke så meget til"</i>
<b>Klagemulighed</b> Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Borger: <i>"Jeg kender godt til, at jeg kan klage, men jeg har ikke noget at klage over."</i>
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Brugerinddragelse</b> Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Der er brugermøde, men de holdes ikke pr. måned. Borgerne inddrages ud fra det, de kan i alle situationer i hverdagen. Der har tidligere været holdt et stor bordmøde, men borgerne ønsker ikke den form. Der har været holdt nogle temadage fx vintertema, juletema, hvor der har været afsluttet med en aktivitet, hvor medarbejderne fortæller tingene ud i rummet, og borgerne sidder på deres egne pladser. Her får borgerne fokus på en bestemt aktivitet og igennem aktiviteten får medarbejderne oplysninger om hvad borgerne ønsker og ikke ønsker i den konkrete aktivitet. Der tages udgangspunkt i hver borgers ønsker og behov.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der er ikke stor fremmøde til pårørendemøder. Der holdes et pårørendemøde 1 gang årligt. Tilbuddet har nogle pårørende, der er med i hverdagen en gang i mellem, hvis de har mulighed for det. Mange af borgerne er oppe i alderen og derfor har de ikke mange pårørende.
<b>LEDER</b>	
<b>Brugerinddragelse</b> Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Borgerne inddrages i hverdagen i alle de situationer. Der arbejdes med god etik og hele tiden med udgangspunkt i borgernes ønsker og behov.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages	Der er ikke mange af borgerne, der stadig har pårørende. Der er nogle pårørende, der er deltagende i hverdagen og her arbejdes med fokus på et godt samarbejde til gavn for borgeren. Der afholdes pårørendemøde 1 gang årligt, men der er et mindre fremmøde.



pårørende i hverdagens beslutninger?	
<b>Observationer og vurdering</b>	Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Nogle af borgerne reagerer ved at tilsynet kommer på besøg, men medarbejderne er hurtigt og omsorgsfuldt omkring borgerne og guider igennem på rolig vis. 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

<b>MEDARBEJDER</b>	
<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?	Alle medarbejdere har været på besøg på Bakkegården, samt har været på demenskursus også. Medarbejderne oplever, at de er blevet klogere på demens. Medarbejderne oplever at have de rette kompetencer til målgruppen. Og ellers opsøger de viden.
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja det er ganske fint. Der er kommet ny områdeleder – det bliver spændende at se, hvordan det bliver.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der opleves fine muligheder for kompetenceudvikling.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne oplever sig gode til at bruge hinandens kompetencer og de har forskellige ansvarsområder.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelseskompetencer</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 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 og noget som de har meget fokus på.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes at tilbuddet har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov. Der opleves et stor engagement og etisk fokus hos den medarbejder, tilsynet talte med.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

BRUGER	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Borger: <i>"Bygningen er ganske fin."</i>
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Borger: <i>"Rengøringen er fin."</i>
MEDARBEJDER	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Medarbejderne oplever at mangle lidt plads. Borgerne har fået større stole. Der er blevet lydisoleret i det bagerste rum og der er købt nye sofaer, så der kan tilbydes ro til de borgere, der har behovet.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Det er fint.

LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Der har været fokus på at ombygge kontoret for medarbejderne, så der er et bord, hvor man kan sidde og holde lidt pause. Ellers er rammerne små og kørestolene store.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Det er fint.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det observeres, at der er mange mennesker på forholdsvis lidt plads idet mange af borgerne har hjælpemidler som kørestole, der fylder en del. Der er få muligheder for afskærmning, for de borgere, der ønsker mere ro. Tilbuddet har indrettet sig godt med udgangspunkt i de muligheder, der er.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Borger: <i>"Jeg har selv madpakke med."</i>
<b>Ryging</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Borger: <i>"Man må ryge udenfor, men ikke indenfor."</i>
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Borger: <i>"Man må få en lille en, når der fest"</i>
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Borger: <i>"Vi er ude at gå hver dag."</i>
MEDARBEJDER	
<b>Ryging 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	Tilbuddet er opmærksomme på sundhed via aktiviteterne. Medarbejderne oplyser, at de er meget opmærksomme på at borgerne har det godt både mentalt og fysisk.

brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (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 skriftlige politikker både om rygning og alkohol. Brugere må ryge 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.	Der er fokus på bevægelse i aktiviteterne. Mange af borgerne er ældre og har behov for rolige aktiviteter. Der tages udgangspunkt i borgernes ønsker og støttes op omkring de sunde valg, såfremt borgeren har behov herfor.
<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?	-
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Medarbejderne oplever at have en ledelse, der har travlt. De oplever at have en rigtig god ledelse, som er ret bevidst om at komme forbi tilbuddet. Der er ny områdeleder og det virker til at fungere rigtigt godt. Det har givet ro.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Ja, den understøtter fint. Der er personalemøde hver 14. dag. Der er hver morgen en fordeling af arbejdsopgaver, hvor medarbejderne også lige får talt kort om dagens opgaver. Der er et Ad Hoc fredagsmøde, hvor medarbejderne vender med hinanden, hvis der er noget, der ikke er blevet taget i løbet af ugen.

<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>	Medarbejderne og leder selv oplever, at leder har travlt. Det er italesat leder og medarbejderne imellem.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Det fungerer rigtigt godt.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der er udarbejdet en APV i september/oktober 2016 i forbindelse med trivselsundersøgelsen. Der er tvivl om, om medarbejderundersøgelsen har overtaget denne? Der er arbejdet med de punkter, der kom frem.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er ikke højt forbrug.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Medarbejderflowet er meget lavt. Der er en tjekliste i forhold til hvad der skal vides af praktiske ting som ny medarbejder. Der er ikke noget nedskrevet i forhold til borgerne. Det er sidemandsoplæring.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Det er overordnede GHT-udvalgsmøder. Der opleves langt til at få indflydelsen for dagtilbuddet. Der arbejdes med dette.
<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?	Der kan være udfordringer på dette område og der er opmærksomhed på det aktuelt.

<b>LEDER</b>	
<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 er et mindre forbrug af vikarer
<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 en tjekliste omkring de praktiske ting, men ellers er det sidemandsoplæring.
<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 udtaler, at der generelt er et lavt sygefravær. Der har dog været en langtidssygemelding, der i statistikken viser et højt sygefravær grundet tilbuddets størrelse.
<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?	Der har ingen magtanvendelser været siden sidst – tilbuddet kender bekendtgørelserne og procedureerne ved en evt. magtanvendelse.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til	Tilbuddet har ikke modtaget klager siden sidste tilsyn.

bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Beredskabsplanen er udarbejdet, men den er taget ned igen. Den bliver fundet frem nu.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der har ikke været UTH. Tilbuddet har kendskab til proceduren.
<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?	Der er gældende retningslinjer, som følges. Der er en medicinansvarlig.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, det er der kendskab til. Retningslinjerne følges.
<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 og burde hænge fremme.
<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>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?	Der er en bruger, der får medicin. Dette håndteres efter gældende regler.
<b>Rengøring og hygiejne</b>	Medarbejderne følger de instrukser, der er beskrevet.

Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.
<b>Udviklingspunkter</b>	Beredskabsplanen skal hænge synligt.
<b>Påbud</b>	-

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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