



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

| | |
|--|---|
| Tilbud Navn Adresse | BAS – Kellersvej Mosehuset 2860 Søborg |
| Dato for tilsyn | 18.september 2018 |
| Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger | Leder: Susanne Michaelsen Medarbejder: Malene Glies Wennicke |
| Tilsyn foretaget af 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 | |
|------------------------------|--|
| Vurdering | <p>Der opleves at være et kompetent og fagligt miljø i Mosehuset, der har borgerne i centrum og et stort fokus på at tilrettelægge aktiviteter med udgangspunkt i hver borgers behov.</p> <p>Det observeres, at der i Mosehuset er en stor forståelse af borgeres udtryk for støtte og behov. Der er et stort fokus på, hvad borgerne udviser og kommunikerer. Aktiviteterne er tilpasset målgruppen og tilbuddet er indrettet med mulighed for sansestimulerende aktiviteter, som fx vandseng, sansevæg og kuglepuder.</p> <p>Medarbejderne virker engagerede og med stor erfaring indenfor sansestimulerende metoder og tilgange. Der er bevidsthed omkring hvilke aktiviteter, der individuelt er godt for borgerne og det er praksis at tilrettelægge aktiviteterne specifikt med udgangspunkt i hver enkelt borgers behov.</p> <p>Det vurderes, at tilbuddet har taget godt i mod nyt system NEXUS og at der er et stort fokus på at få dokumenteret. Medarbejderne giver udtryk for at systemet understøtter dokumentationen godt.</p> <p>Det observeres at der er mange mennesker på lidt plads. Dette har sin årsag i, at denne målgruppe har mange hjælpemidler, der fylder samt tillige dels har behov for meget plads til de forskellige sansemæssige aktiviteter og dels til også har behov for plads til at kunne skabe skærmning for de borgere, der har behov for mindre stimuli. Nuværende rammer er godt indrettet med de muligheder der er.</p> <p>Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives. Der er et ønske om mere nærledelse fra både medarbejdere og leder.</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> |
| Udviklingspunkter | <ul style="list-style-type: none">- Medarbejderne kan med fordel fortsætte det gode arbejde med det bevidste metodevalg. Der kan med fordel skabes mere fokus på koblingen mellem neuropædagogikkens metoder og tilgange til den daglige praksis, for på den måde at skabe større bevidsthed om metodevalg og effekten heraf.- Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen. |

| | |
|--------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Der kan med fordel evalueres på ledelsesorganiseringen fremadrettet for om muligt at imødekomme ønsket om nærledelse. - Beredskabsplanen skal tilrettes, så den er tilpasset nuværende situation med byggeriet. |
| Påbud | - |

| Baggrundsoplysninger | |
|--|---|
| Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet | BAS består af 8 huse, hvor Mosehuset er et af dem, med en områdeleder og 2+1 daglige ledere. Mosehuset er indrettet i et hus i et plan. Mosehuset er et tilbud efter SEL§104 for borgere med svær udviklingshæmning. Det består af 2 rum med køkkener, et lille kontor, lille sanserum og 2 handicapvenlige baderum. Endvidere er der 2 overdækkede terrasser. Der er 20 kørestolsbrugere og 7 medarbejdere i tilbuddet. |
| Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig? | Ja Tilbudsportalen er opdateret under ansvar af ledelsen. |
| Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne? | Borgeren har madpakke med hjemmefra. Borgerne får saft, kaffe og te, som de betaler 60 kr. for om måneden, hvis de ønsker det. Kaffekassen er pengeløs, er anvendes first card. |
| Økonomi 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 |
| Værdigrundlag 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, i Ydelsesbeskrivelsen og i Praktikbeskrivelsen. |

| Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg | |
|--|--|
| Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan? | Borgerne er flyttet mange af dem ud i genhusningsboligerne. Der opleves en stor personaleomsætning og en del vikarer. Det skaber udfordringer. Der arbejdes fortsat med at skabe forbedring mellem |

| | |
|--|--|
| | bosted og dagtilbud. Der har været afholdt møde med et af bostederne og der er fokus på forbedring. Der er fortsat udfordringer med dialogen mellem tilbuddene. Der opleves en presset medarbejdergruppe på botilbuddene. Der er en oplevelse af den nye ledelse har en positiv tilgang og det opleves meget positivt. |
| Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan? | - |
| Tilbuddets aktuelle situation 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 at bemærke |

Temaer

| 1. Målgruppe og pædagogiske metoder | |
|---|--|
| MEDARBEJDER | |
| Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg? | Målgruppen er borgere med meget lavt kognitivt funktionsniveau. Der er en oplevelse af, at borgerne med tiden bliver mere plejkrævende og har behov for mere skærmning. Mange borgere har meget lyd og opleves tiltagende i lyd. Dette, da det er svært at skærme grundet de fysiske rammer. Lyden smitter til de andre. Tidligere har der været en udfordring med borgere af anden etnisk herkomst grundet kultur og sprog, men dette fungerer godt nu. |
| Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis. | Der anvendes den neuropædagogiske tilgang. Medarbejderne skal på seminar om integrativt neuropædagogik. Der anvendes metoden "Rød, gul, grøn" i tilpasset form, som sikrer indflydelse og selvbestemmelse. |
| Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter? | I Mosehuset tilbydes sansestimulerende aktiviteter. Der tages udgangspunkt i borgerens individuelle sanseprofil. Derudover tilbydes klang seancer, sang/musik med konkrete, ture, rehabiliterende aktiviteter, tæt en til en kontakt/samvær, evt. om "et fælles tredje" eks. en iPad. |

| LEDER | |
|--|--|
| <p>Brugergruppe 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 er borgere med meget lavt kognitivt funktionsniveau. Overvejende alle har intet verbalt sprog og har behov for fuld fysisk støtte i alle hverdagens aktiviteter. Borgerne på tilbuddet visiteres ved behov for støtte med udgangspunkt i neuropædagogik og sansestimulerende aktiviteter. Tilbuddet henvender sig til borgere fra det 18. år.</p> |
| <p>Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.</p> | <p>Der arbejdes med:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Læring, • Medborgerskab, • "Dokumentation der virker" • Temaer i strategisk aftale. <p>Medarbejderne er introduceret til strategisk aftale på et personalemøde.</p> <p>Metoder: Rød, Gul, Grøn er den metode der er tilpasset form grundet målgruppen anvendes for at sikre borgerne selv – og medbestemmelse.</p> <p>Endvidere arbejdes der med neuropædagogik som fundament. Viden om hjernen og de skader, der kan være årsag til borgernes udfordringer, er essensen i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Der arbejdes med udgangspunkt i den neuropædagogiske viden på tilbuddet med sansestimulation for at understøtte den enkeltes udvikling bedst muligt. Der er indrettet et mindre sanserum.</p> |
| <p>Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p> | <p>Der arbejdes med sansestimulering med udgangspunkt i nærvær og berøring. Det kan være massage eller vandseng. Det kan også være lyd eller lys-aktiviteter. Der kan også være ture ud af huset.</p> |
| <p>Observationer og vurdering</p> | <p>Det observeres, at der er en stor forståelse af borgeres udtryk for behov. Der er ved tilsynet en stor ro i Mosehuset – borgerne giver udtryk for forstyrrelse ved tilsynetbesøgets start. En borger rejser sig op og en anden begynder at sige høje lyde. Medarbejderne beroliger borgerne og skaber ro og tryghed igen ved at tale blidt, holde borgerne i hånden eller aflede blidt fra vores besøg. Det er tydeligt, at borgerne er i centrum – medarbejderne er hele tiden omkring borgerne og støtter med ord eller berøring. Der er et stort fokus på, hvad borgerne udviser og kommunikerer. Medarbejderne guider/sætter ord på vores besøg overfor borgerne i små korte rolige sætninger gennem besøget.</p> <p>Aktiviteterne er tilpasset målgruppen og tilbuddet er indrettet med mulighed for sansestimulerende aktiviteter, som fx vandseng, sansevæg og kuglepuder.</p> |

| | |
|--------------------------|--|
| | Medarbejderne virker engagerede og med stor erfaring indenfor sansestimulerende metoder og tilgange. Der er bevidsthed omkring hvilke aktiviteter, der individuelt er godt for borgerne og det er praksis at tilrettelægge aktiviteterne specifikt med udgangspunkt i hver enkelt borgers behov. |
| Udviklingspunkter | Medarbejderne kan med fordel fortsætte det gode arbejde med det bevidste metodevalg. Der kan med fordel skabes mere fokus på koblingen mellem neuropædagogikkens metoder og tilgange til den daglige praksis, for på den måde at skabe større bevidsthed om metodevalg og effekten heraf. |
| Påbud | - |

2. Dokumentation

MEDARBEJDER

| | |
|--|---|
| Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen? | Der samarbejdes med mange kommuner og ikke alle kommuner har bestillinger. Hvor der ikke er en bestilling, laver medarbejderne mål. Det er primært vedligeholdende mål i fastholdelse af de kompetencer borgerne har. |
| Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen? | Alle borgere har en samarbejdsaftale. Der arbejdes med samarbejdsaftalerne med udgangspunkt i hver borgers funktionsniveau. |
| Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres? | Der dokumenteres i Nexus. Det opleves positivt. Medarbejderne glæder sig til, at det kan anvendes på flere platforme. Det gør dokumentationen i dagligdagen endnu lettere. |

LEDER

| | |
|--|---|
| Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen? | Det er primært vedligeholdende mål i fastholdelse af de kompetencer brugerne har. Der udarbejdes altid mål. |
| Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen? | Alle borgere har en samarbejdsaftale. Der arbejdes med samarbejdsaftalerne med udgangspunkt i hver borgers funktionsniveau. |
| Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres? | Der er arbejdet med konceptet "Dokumentation, der virker". Det opleves, at tilbuddet har taget godt imod Nexus som understøtter den daglige dokumentation godt. |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Observationer og vurdering | Det vurderes at tilbuddet har taget godt i mod nyt system NEXUS og at der er et stort fokus på at få dokumenteret. Medarbejderne giver udtryk for at systemet understøtter dokumentationen godt. |
| Udviklingspunkter | Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen. |
| Påbud | - |

3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

| BRUGER | |
|--|---|
| Hverdagen 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? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Støtte og dialog Hvordan oplever du dialogen med medarbejderne? Hvordan oplever du at få hjælp i hverdagen? Er der noget, du savner eller som kunne være anderledes? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |

| MEDARBEJDER | |
|---|--|
| Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler. | Medarbejderne sikrer, gennem tolkning og gennemgående kendskab til borgeren, borgerens medbestemmelse. Der tolkes i alle situationer og der reageres på borgernes kommunikation. Medarbejderne anvender total kommunikation. |
| Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger? | De fleste pårørende har mest samarbejde med bostederne. Det samarbejde der er på tilbuddet er godt fungerende. Den overordnede målgruppe er oppe i alderen, så der er ikke så mange pårørende længere. |
| LEDER | |
| Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler. | Medarbejderne anvender total kommunikation. Der anvendes konkrete og så består det daglige pædagogiske arbejde i på tilbuddet hele tiden at tolke og aflæse borgernes udspil. Det kan være små tegn og det fordrer et indgående kendskab til borgerne. |
| Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger? | Den overordnede målgruppe er oppe i alderen, så der er ikke så mange pårørende længere. Pårørendesamarbejdet fungerer godt, det der er. |
| Observationer og vurdering | Det observeres ved besøg at medarbejderne hele tiden afventer og aflæser borgeres udtryk og behov. Borgerne i Mosehuset kommunikerer på mange forskellige måder og det fordrer et stort kendskab til hver enkelt borger at tolke og handle på de udtryk, som borgerne sender. Medarbejderne viser, at borgerne inddrages i det omfang det er muligt med udgangspunkt i hver enkelt borger. |
| Udviklingspunkter | - |
| Påbud | - |

4. Kompetencer

| MEDARBEJDER | |
|--|--|
| Medarbejderkompetencer Oplever du som medarbejder at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som | Ja, der er de rette kompetencer. Hvis der mangler noget, kan der søges om det. |

| | |
|---|--|
| medarbejdergruppe har de rette kompetencer? | |
| Ledelseskompeterer Oplever du, at der er de rette ledelseskompeterer til at løfte opgaven på tilbuddet? | Ja, der opleves de rette kompetencer. Det opleves meget positivt. |
| Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling? | Der er fine kompetenceudviklingsmuligheder. Hvis det har relevans for tilbuddet, så kan man søge om forskellige kurser. |
| Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver? | Medarbejderne oplever at være gode til at anvende hinandens kompetencer. Der er forskellige ansvarsopgaver fordelt i medarbejdergruppen. |
| LEDER | |
| Ledelseskompeterer 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 til at løfte opgaven som leder af tilbuddet. |
| Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer? | Lederen oplyser, at medarbejderne har stor viden og erfaring med målgruppen, der har behov for både fysisk og social træning. Brugerne har intet verbalt sprog, hvorfor der arbejdes målrettet en til en, og medarbejderen må derfor tolke borgerens ønsker og behov. Medarbejderne skal være særlig gode til at tage initiativ for borgerne og kunne se borgerens behov. Dette er et tema, der drøftes ved ansættelsessamtaler. Alle medarbejdere er uddannet neuropædagoger. Der er ingen fast faglig supervision, men kan tilbydes ved behov. |
| Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling? | Der opleves at være fine kompetenceudviklingsmuligheder. |
| Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver? | Medarbejderne er gode til at anvende hinandens forskellige kompetencer. Det er en gruppe, der taler meget sammen om hverdagens opgaver også i den daglige praksis, så der afstemmes hele tiden opgaver og ansvar med udgangspunkt i borgernes behov. |
| Observationer og vurdering | Der opleves at være et kompetent og fagligt miljø i Mosehuset, der har borgerne i centrum og et stort fokus på at tilrettelægge aktiviteter med udgangspunkt i hver borgers behov. |

| | |
|--------------------------|---|
| | |
| Udviklingspunkter | - |
| Påbud | - |

5. Fysiske rammer

BRUGER

| | |
|--|---|
| Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |

MEDARBEJDER

| | |
|--|--|
| Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis? | <p>De fysiske rammer føles meget begrænsende på grund af nye tekniske hjælpemidler og elektronisk kørestole, der fylder meget i lokalet.</p> <p>Der er dårlig plads til at komme rundt, hvilket også gælder i gangene.</p> <p>Der er gjort meget ved indretningen for imødekomme udfordringerne og bordene er fleksible, så de kan flyttes rundt uden tunge løft.</p> <p>Tilbuddet har fået et mørkt rum, som var ønsket tidligere, og det fungerer rigtig godt. Der ønskes en loftlift i rummet.</p> <p>De fysiske rammer opleves generelt udfordret i forhold til plads.</p> |
| Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden? | Det er et ønske, at standarden med rengøringen højnes. Der er en udfordring i, at gulvet ikke er rent nok. Brugere og medarbejdere er meget på gulvet og borgerne kan savle en del. |

LEDER

| | |
|--|--|
| Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis? | Lederen gav udtryk for, at de fysiske rammer føles meget begrænsende på grund af nye tekniske hjælpemidler og elektronisk kørestole, der fylder meget i lokalet. Der udnyttes alle de kvadratmeter der er. |
| Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden? | Lederen er grundlæggende ikke tilfreds. Ønsket er, at der skal mere rengøring, men rengøringen er efter kontrakten. |

| | |
|-----------------------------------|---|
| Observationer og vurdering | Det observeres at der er mange mennesker på lidt plads. Dette har sin årsag i, at denne målgruppe har mange hjælpemidler, der fylder samt tillige dels har behov for meget plads til de forskellige sansemæssige aktiviteter og dels til også har behov for plads til at kunne skabe skærmning for de borgere, der har behov for mindre stimuli. Nuværende rammer er godt indrettet med de muligheder der er. |
| Udviklingspunkter | - |
| Påbud | - |

6. Sundhed og trivsel

BRUGER

| | |
|--|---|
| Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |
| Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan? | Borgerne er ikke i stand til at deltage |

MEDARBEJDER

| | |
|--|--|
| Rygning og alkohol 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? | Ingen brugere ryger. Der er kendskab til politikkerne. |
| KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis. | Der er kendskab til politikkerne. |

LEDER

| | |
|---|---|
| <p>Rygning og alkohol 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?</p> | <p>Der er kendskab til politikkerne. Mosehuset følger de overordnede retningslinier for SSF.</p> <p>I Gladsaxe Kommune er der rygeforbud i arbejdstiden. Der er udarbejdet lokale retningslinier, når arbejdstiden er udover den normale. Lederen har anvist et sted, hvor der må ryges i disse situationer</p> |
| <p>KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.</p> | <p>Der er kendskab til politikken. Borgerne kommer ud i det omfang de kan. Der arbejdes ud fra en individuel konkret vurdering. Der er fokus på vedligeholdelse af gangfunktion og fysisk udfoldelse i det omfang, som borgerne kan og har behov for.</p> |
| <p>Observationer og vurdering</p> | <p>Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer.</p> |
| <p>Udviklingspunkter</p> | <p>-</p> |
| <p>Påbud</p> | <p>-</p> |

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)

| | |
|---|--|
| <p>Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?</p> | <p>Borgerne er ikke i stand til at deltage</p> |
|---|--|

MEDARBEJDER

| | |
|---|---|
| <p>Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?</p> | <p>Det opleves, at der løbes stærkt ledelsesmæssigt. Det opleves generelt rigtigt fint.</p> |
| <p>Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?</p> | <p>Mødestrukturen opleves ganske fin og understøtter hverdagen.</p> |

LEDER

| | |
|---|---|
| <p>Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?</p> | <p>Den opleves ikke optimal. To daglige ledere er for lidt til de 8 tilbud. Lederen oplever at have for meget om ørerne og det er svært med nærledelse.</p> |
|---|---|

| | |
|--|--|
| Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt? | <p>Det opleves fint. Der er personalemøde hver 14. dag 2 timer</p> <p>Der er teammøde en gang om ugen en time.</p> <p>Stormøder for alle medarbejdere i BAS er 3 gange årligt med temaer.</p> |
| Observationer og vurdering | <p>Der opleves fra lederens side ikke tid nok til nærledelse, hvilket lederen oplever at der er behov for. Det opleves også fra medarbejdernes side at ledelsen har travlt. Der er nyligt ansat en leder mere på et af tilbuddene i BAS. Der afventes hvordan dette vil virke på ovenstående udfordring.</p> |
| Udviklingspunkter | <ul style="list-style-type: none"> - Der kan med fordel evalueres på ledelsesorganiseringen fremadrettet for om muligt at imødekomme ønsket om nærledelse. |
| Påbud | - |

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

| MEDARBEJDER | |
|--|---|
| Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen? | Medarbejderne oplever samarbejdet ganske fint. |
| APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen? | Ja, der er fulgt op på det efterfølgende. Tid var det store fokus. |
| Vikar Hvordan er forbruget af vikarer? | Det er højt, men det er grundet Nexuskursus. |
| Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet? | Der er en fast procedure for ansættelse. Medarbejderflowet er ikke stort. Der er mange, der har været i tilbuddet i længere tid. |
| MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet? | Det er der 4 gange. Der er mange forskellige udfordringer i GHT-MED og der kan være langt til de fælles problemstillinger, når tilbuddene er så brede målgruppemæssigt, som de er. Det kan være svært at se sin egen organisation og det arbejdes der meget med på MED-møderne. |
| MUS Hvor ofte afholdes der MUS? | Hvert 2. år, GRUS hvert 2. år. |
| Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan? | Det er ikke højt. |

| LEDER | |
|--|---|
| Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne? | Der opleves et godt samarbejde med en engageret medarbejdergruppe. |
| APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen? | Efteråret 2016 har der været afholdt medarbejdertrivselsundersøgelse sidst. For Mosehuset viste den: manglende fysisk plads, støj, manglende tid til andet arbejde. Der er fulgt op på dette efterfølgende. |
| Vikar Hvordan er forbruget af vikarer? | Der er et højere forbrug i år grundet Nexuskursus. Vikarerne bliver introduceret til den enkelt borger og dennes støttebehov. |
| Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet? | Der er udarbejdet en introduktionspunktsliste, som skal gennemgås både med vikarer og nye medarbejdere. En medarbejder har ansvaret for introduktion af nye medarbejdere og vikarer. Medarbejderne i de 2 grupper arbejder på tværs for at få kendskab til alle borgerne, så medarbejderne kan dække hinanden ind ved fravær. |
| MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet? | Der er et MED-udvalg for hele Kellersvej området. Den daglige leder gav udtryk for, at der mangler retningslinjer for de daglige lederes beslutningskompetence i forhold til personalemøder med MED-status. Der er personalemøder med MED-punkter. |
| MUS Hvor ofte afholdes der MUS? | Der er afholdes MUS/GRUS 1 gang årligt. Der er afsat 1 1/2 time pr medarbejder til MUS. I 2018 er der ikke nået at afholde alle, men der er fokus på dette. |
| Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan? | Der er lavt sygefravær, hvorfor der sjældent tilkaldes vikar. |
| Observationer og vurdering | Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives. |
| Udviklingspunkter | - |
| Påbud | - |

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER

| | |
|--|---|
| <p>Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?</p> | <p>Der har ingen magtanvendelser været. Der er kendskab til proceduren, såfremt der skulle opstå en magtanvendelse.</p> |
| <p>Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?</p> | <p>Der har ingen klager været.</p> |
| <p>Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?</p> | <p>Tilbuddet har en beredskabsplan. Den skal dog tilrettes grundet byggepladsen.</p> |
| <p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p> | <p>Medarbejderne har kendskab til indberetning af UTH. Der er få UTH'ere. Der er én medarbejder i BAS, der har ansvaret.</p> |
| <p>Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?</p> | <p>Der er to medicinansvarlige. Der er fuldt ud kendskab til medicinproceduren.</p> |
| <p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p> | <p>Der fuld kendskab. Der er fast hygiejneprocedure.</p> |
| <p>LEDER</p> | |
| <p>Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?</p> | <p>Der har ingen magtanvendelser været. Der er kendskab til proceduren, såfremt der skulle opstå en magtanvendelse.</p> |
| <p>Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?</p> | <p>Der har ingen klager været.</p> |
| <p>Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?</p> | <p>Tilbuddet har en beredskabsplan. Den skal dog tilrettes grundet byggepladsen.</p> |
| <p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p> | <p>Tilbuddet har kendskab til indberetning af UTH.</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?</p> | <p>Den daglige leder gav udtryk for, at Mosehuset arbejder efter generelle instrukser så som medicin, hygiejne m.m. og evt. individuelle instrukser vedr. brugerne.</p> |
| <p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p> | <p>Den daglige leder gav udtryk for, at Mosehuset arbejder efter generelle instrukser så som medicin, hygiejne m.m. og evt. individuelle instrukser vedr. brugerne.</p> |
| <p>Observationer og vurdering</p> | <p>Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.</p> |
| <p>Udviklingspunkter</p> | <p>Beredskabsplanen skal tilrettes, så den er tilpasset nuværende situation med byggeriet.</p> |
| <p>Påbud</p> | <p>-</p> |

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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