



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	BAS Kellersvej 8A 2860 Søborg
Dato for tilsyn	5. oktober 2018
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Leder: Susanne Michaelsen Medarbejder: Michael Karshøj Bruger: Daniel
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 vurderes at være et nu opbygget kompetent og fagligt miljø i Bygning 8A. Medarbejderne har gennemgået kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange til håndtering af udadrettet adfærd. Det opleves, at medarbejderne langt hen af vejen har et fælles fundament i Low Arousal-forståelsen samt tillige i praksis anvender konkrete fælles måder at være sammen med borgerne på. Der vurderes at være en grundlæggende viden om autisme og autismspecifikke metoder. Det er dog lidt uklart, hvordan fx Teacch omsættes i praksis samt hvordan neuropædagogik spiller ind i dagligdagen.</p> <p>Tilsynet observerede ved besøg, at medarbejderne støttede borgerne roligt og omsorgsfuldt gennem forstyrrelsen, som besøget var anledning til.</p> <p>Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.</p> <p>Borgergruppen er særlig udfordret og kan udvise udadreagerende og selvskadende adfærd. Medarbejderne arbejder i 1:1 relationer til borgerne, hvilket fordrer, at der i organiseringen er skabt rum for faglig refleksion medarbejderne i mellem, således følelsen af at være ét tilbud sammen om opgaverne bevares og styrkes.</p> <p>Der er et grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i det, de vurderes at kunne håndtere at vælge. Det opleves at medarbejderne har et stort fokus på at aflæse og tolke de enkelte borgeres udtryk og adfærd med det fokus at tilpasse valgmuligheder til den enkelte i det omfang det er muligt.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for at de har et godt samarbejde med ledelsen og er positive overfor ny områdeleder. Tilbuddet har været udfordret af højt sygefravær, som har betydet, at borgerne mødes af vikarer, der ikke altid har et indgående kendskab til dem. Det har været turbulent, men er i bedring.</p> <p>Der er nyligt ansat ny daglig leder på tilbuddet, da tilbuddet har behov for tættere ledelse end det på nuværende tidspunkt er muligt.</p> <p>Leder oplever at have mange opgaver – der er fokus på at der mangler en leder.</p> <p>Der er overvejende kendskab til Gladsaxes politikker og retningslinjer.</p> <p>Der er overvejende et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er på tilbuddet magtanvendelser i moderat grad – det er et område, medarbejderne har opmærksomhed omkring på tilbuddet.</p>
------------------	---

Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none"> - Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg og den synlige kobling mellem teori og praksis. - Der kan med fordel arbejdes videre med det fælles faglige fundament og oplevelsen af at være sammen om den fælles pædagogiske opgave (teamfølelsen). - Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen. - Der kan med fordel arbejdes videre med at definere selv- og medbestemmelse for målgruppen samt tilpasse borgerinddragelse i det omfang det er muligt med udgangspunkt i den enkelte borgers udtryk for behov og ønsker. - Tilbuddet kan overveje at genbesøge KRAMfaktorerne i forhold til fx at tænke motion mere ind i aktiviteterne i tilbuddet. - Der kan med fordel arbejdes med magtanvendelsesindberetningerne, således der sikres refleksion og læring.
Påbud	-

Baggrundsoplysninger	
Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	BAS består af 8 huse, hvor 8A er et af dem, med en områdeleder og 2 (+1) daglige ledere. Der er ansat en ny leder til dette tilbud, som starter 3. december 2018. Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104. Der er 11 brugere, der benytter tilbuddet alle med funktionsnedsættelse samt tillige med autisme i alderen 20-40. Det særlige ved tilbuddet er, at alle borgerne har behov for 1:1 støtte samt autismspecifik viden.
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.
Økonomi Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med	Tilbuddet har ikke omgang med beboermidler

beboermidler og hvordan følges de?	
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?	Der har i det forgangne år været et særligt fokus på kompetenceudvikling indenfor neuropædagogik samt autisme. Der har været tilknyttet supervisor og der har været iværksat en del supervision. Der er stadig fokus på at etablere et samarbejde med bostederne. Det er etableret og det er blevet meget bedre. Der er nu fx fællesmøder omkring borgerne. Det er oplevelsen, at der er fin lydhørhed fra ledelse. Ny leder virker til at være ganske god.
Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	Ingen
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?	Tilbuddet opdelt medarbejderne i mindre teams på baggrund af nogle episoder med forringet medarbejdertrivsel. Der har været en hel temadag omkring trivsel og hvordan der kan sikres en større trivsel blandt medarbejderne. En af punkterne var et ønske om at højne fagligheden – en af løsningerne herpå er at lave mindre teams, hvor der er tid til at få talt sammen. Der er teammøde hver 14. dag.

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 for tilbuddet er borgere med autisme og udviklingshæmning. Mange af borgerne har behov for skærmning. Der er 4 brugere, der ikke bor på Kellersvej 6 og ellers bor resten på Kellersvej 6.

<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 er sket en kompetenceudvikling så alle arbejder med neuropædagogik som overordnede tilgang. 3 medarbejdere har taget neuropædagogisk efteruddannelse og flere er tilmeldt i 2019. Der er blevet undervist i Teacch. Det anvendes som en underliggende tilgang. Alle medarbejderne er uddannet i Rød, Gul ,Grøn – det bruges i en tilpasset form. Helt grundlæggende er metoden Low Arousal.</p> <p>Hverdagen er tilpasset de enkelte borgers behov for støtte. Alle borgerne har behov for 1:1 støtte og der kan forekomme udadreagerende adfærd. Der arbejdes med metoderne alt efter borgernes reaktioner og der vurderes hele tiden, hvornår fx et valg skaber uro og hvornår et valg godt kan rummes hos de enkelte borgere.</p>
<p>Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>Der er aktiviteter som ture (gå-bus og oplevelses), arbejdsopgaver, kreative, samvær/samtale, haven, i køkkenet, sociale spørgsmålsspil (i begrænset omfang), PC, iPads. Der er lidt flere udendørsaktiviteter nu. Der er opsat nogle redskaber udenfor.</p>
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 for tilbuddet er borgere med autisme og udviklingshæmning. Mange af borgerne har behov for skærmning. Der er 4 brugere, der ikke bor på Kellersvej 6 og ellers bor resten på Kellersvej 6. 1 borger er ikke indenfor målgruppen, men har behov for det fysiske rum 8A kan tilbyde.</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 er en proces i gang med kompetenceudvikling. Det forventes at der kommer mere fokus på det med projektet "Bevidst Metodevalg", som starter op i 2019.</p> <p>Men alle arbejder med neuropædagogik som overordnede tilgang. 3 medarbejdere har taget neuropædagogisk efteruddannelse og flere er tilmeldt i 2019. Der er blevet undervist i Teacch. Det anvendes som en underliggende tilgang. Alle medarbejderne er uddannet i Rød, Gul ,Grøn – det bruges i en tilpasset form. Helt grundlæggende er metoden Low Arousal og kravstilpasning.</p> <p>Hverdagen er tilpasset de enkelte borgers behov for støtte. Alle borgerne har behov for 1:1 støtte og der kan forekomme udadreagerende adfærd. Fx er der taget grundig stilling med udgangspunkt i Low Arousal til farver på vægge, placering af vægge og også placering af medarbejderne, når de står sammen med borgerne. Alt sammen med fokus på, hvad den enkelte borger giver udtryk for at have behov for støtte til. Der er meget aflæsning og tolkning i dette arbejde.</p>
<p>Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er</p>	<p>Der er forskellige aktiviteter ud fra borgernes ønsker, kompetencer og udviklingspotentiale. Der er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cykelture,

baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	<ul style="list-style-type: none"> • Gåture, • Ture i bussen • Brug af trampoliner og gynger • Kreative aktiviteter, spil, puslespil • Brug af Ipad <p>Der er kommet mere fokus på udendørsaktiviteter. Der er en udfordring for nogle af borgerne grundet byggeriet, hvor der er mange stimuli fra.</p>
Observationer og vurdering	<p>Målgruppen er særlig udfordret og kan udvise udadreagerende og selvskadende adfærd. Medarbejderne arbejder i 1:1 relationer til borgerne, hvilket fordrer, at der i organiseringen er skabt rum for faglig refleksion medarbejderne i mellem, således følelsen af at være ét tilbud sammen om opgaverne bevares og styrkes. Medarbejderne har gennemgået kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange til håndtering af udadrettet adfærd. Det opleves, at medarbejderne langt hen af vejen har et fælles fundament i Low Arousal-forståelsen samt tillige i praksis anvender konkrete fælles måder at være sammen med borgerne på. Der opleves en grundlæggende viden om autisme og autismspecifikke metoder. Det er dog lidt uklart, hvordan fx Teach omsættes i praksis samt hvordan neuropædagogik spiller ind i dagligdagen.</p> <p>Tilsynet observerede ved besøg, at medarbejderne støttede borgerne roligt og omsorgsfuldt gennem forstyrrelsen, som besøget var anledning til.</p>
Udviklingspunkter	<p>Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg og den synlige kobling mellem teori og praksis.</p> <p>Der kan med fordel arbejdes videre med det fælles faglige fundament og oplevelsen af at være sammen om den fælles pædagogiske opgave (teamfølelsen).</p>
Påbud	-

2. Dokumentation

MEDARBEJDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der er et samarbejde med myndighed omkring hvad der skal arbejdes med. Der er en arbejdsgang for dette. Bestillingerne kommer fra de forskellige kommuner og hvis tilbuddet ikke får dem, så rettes der henvendelse til den pågældende kommune. Det opleves ikke som en udfordring.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Alle borgerne har en samarbejdsaftale, men mange af borgerne har svært ved at forstå denne.

Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Det er blevet meget nemmere at dokumentere grundet Nexus implementeringen – det er langt smartere og moderne. Det opleves brugervenligt og tidssvarende.
LEDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der samarbejdes med flere kommuner og det er ikke alle kommuner, der arbejder med bestillinger. Det er dog blevet bedre i det forgangne år.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Daglig leder oplyser, at der er lavet samarbejdsaftaler for de borgere, der er lavet bestilling på. Gladsaxe Kommunes koncept for samarbejdsaftaler anvendes til alle kommuner. Der er sidemandsoplæring i projektet ”dokumentation, der virker” fra daglig leder og nøglepersoner.
Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der er dokumenteres i Nexus og det opleves at medarbejderne har taget systemet godt til sig.
Observationer og vurdering	Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.
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?	Det var svært for borgeren at svare på spørgsmålene. Dette skyldes, at spørgsmålene blev stillet uden evt. understøttelse af visuel materiale. Borgerne forstod derfor ikke spørgsmålene. Vurderingen foretaget på baggrund af oplevelse af stemning og borgernes reaktioner under tilsynet. Borger gav udtryk for, at han var meget tilfreds med at være på tilbuddet. Han smilede og grinede, samt sagde også jokes undervejs.
Støtte og dialog Hvordan oplever du dialogen med medarbejderne? Hvordan oplever du at få hjælp i hverdagen? Er der noget, du	Borger støttes via visuelle kommunikationsformer. Han støttes i at give udtryk for, hvordan han har det. Borger smilede og grinte flere gange, mens han var i gang med sin aktivitet. Medarbejderen var

savner eller som kunne være anderledes?	hele tiden til stede og anerkendte med smil og fagter den oplevelse borgeren havde med aktiviteten.
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	-
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Borger var meget tydelig i de ting, som han ønskede at deltage i. Han udviste stor utilfredshed, da tilsynet bad ham afvente og han ønskede at vise sin aktivitet frem. Medarbejderne støttede ham hele vejen igennem ved at være ved hans side og oversætte mellem tilsynsbesøgende og borger.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	-
Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	-

MEDARBEJDER

Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Der er ikke et formaliseret brugermøde. Det er svært for mange af borgere at sidde og holde et møde på traditionel vis. Brugerinddragelse er noget der er fokus på at blive bedre til hele tiden. Borgerne inddrages i hverdagen i det omfang de kan det. Det er gerne i forhold til små valg i hverdagen. Borgerne på tilbuddet har svært ved at for mange valg, som kan skabe stor utryghed for dem med udadreagerende og selvskadende adfærd til følge. Derfor er det indenfor en ramme, der kan ske valg med udgangspunkt i hver borgers funktionsniveau.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der er et samarbejde med pårørende i hverdagen, men ikke noget formaliseret. Der er en hyggeaften, som der inviteres til. Det opleves fint, det samarbejde der er.

LEDER

Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Der er grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i hverdagen i det omfang det er muligt, når der tages højde for deres funktionsniveau og støttebehov. De borgere, der kan give udtryk for, hvad de gerne vil, har indflydelse på aktiviteterne, og de borgere, der har svært ved det, støttes ved fx billedkommunikation.
---	--

Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Det opleves, at der er et godt samarbejde med de pårørende, og at de pårørende er tilfredse med samarbejdet. Der er forældreaften en gang om året.
Observationer og vurdering	Der er et grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i det, de vurderes at kunne håndtere at vælge. Det opleves at medarbejderne har et stort fokus på at aflæse og tolke de enkelte borgers udtryk og adfærd med det fokus at tilpasse valgmuligheder til den enkelte i det omfang det er muligt.
Udviklingspunkter	Der kan med fordel arbejdes videre med at definere selv- og medbestemmelse for målgruppen samt tilpasse borgerinddragelse i det omfang det er muligt med udgangspunkt i den enkelte borgers udtryk for behov og ønsker.
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 medarbejdergruppe har de rette kompetencer?	Det opleves at der har været en god kompetenceudvikling, så medarbejdergruppen oplever at de er ved at have de rette kompetencer.
Ledelseskompetencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja der er bestemt de rette kompetencer. Der er lydhørhed. Det opleves meget positivt med den nye områdeleder. Det virker til at han har et positivt fokus og er lydhør, og det er rart som medarbejder.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der opleves gode muligheder for kompetenceudvikling.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er fokus på at alle skal have kompetenceudviklingen i fællesskab, så der er et fælles fundament, men der er opgaver og ansvar der er delt i hverdagen. Det opleves at alle er gode til at fordele opgaverne mellem hinanden.

LEDER

Ledelseskompetencer	Der søges efter ny daglig leder, der har kendskab til autisme. Der er behov for større viden om autismpædagogikken. Leder
----------------------------	---

Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	oplever, at hun har ledelseskompetencer, men at hun kan komme til kort med autismeviden. Der er behov for tæt ledelse på tilbuddet.
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Der ses en erfaring med at medarbejdergruppen skal være indstillet på, at anerkendelsen i arbejdet med tilbuddets målgruppe, vil være en faglig anerkendelse. Der vil ikke være en relationel anerkendelse fra borgerne og det skal man kunne håndtere som medarbejder. Den nuværende medarbejdergruppe er gode til denne del. Tilbuddet opleves på vej og der sker hele tiden fremskridt. Der er en medarbejdergruppe, der tager ansvar nu og tilgangen til arbejdet er ændret positivt.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der er gode muligheder. Leder udtrykker behov for erfaringen indenfor autisme.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne er generelt gode til at sparre med hinanden og byde ind med den enkeltes kompetencer i hverdagen, hvor det er muligt.
Observationer og vurdering	Det vurderes, at tilbuddet generelt har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov for støtte. For en større ledelsessparring og støtte til medarbejderne, oplever daglig leder, at der er behov for mere praksisviden om autisme på ledelsesniveau. Der er ansat ny leder december 2018 til tilbuddet.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

5. Fysiske rammer

BRUGER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	-
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	-

MEDARBEJDER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Tilbuddet er nyligt er flyttet fra 9A til 8A – det opleves som fine lokaler til formålet.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Opleves udmærket.
LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Lokalerne opleves gode til formålet. Der er taget højde for behov for skærmning og der er tænkt over farver. Tilbuddets rammer understøtter den pædagogiske praksis.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Opleves fint.
Observationer og vurdering	Intet at bemærke.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	-
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	-
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	-
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	-
MEDARBEJDER	
Rygning og alkohol Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem?	Ja, det er der kendskab til. Medarbejderne ved godt, at de ikke må ryge. Der er ingen borgere på tilbuddet, der ryger pt.

Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Nej, det er der ikke kendskab til specifikt. Der er på tilbuddet aktiviteter, der giver bevægelse, men der er ikke et helt særligt fokus på dette.
LEDER	
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?	Ja, der er kendskab til det.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Det er der ikke et særligt fokus på, men der er fokus på fx bevægelse gennem forskellige aktiviteter. Brugerne har madpakke med fra botilbuddene, så kosten er dagtilbuddet ikke inde over.
Observationer og vurdering	Der er overvejende kendskab til Gladsaxes politikker og retningslinjer.
Udviklingspunkter	Tilbuddet kan overveje at genbesøge KRAMfaktorerne i forhold til fx at tænke motion mere ind i aktiviteterne i tilbuddet.
Påbud	-

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	-
MEDARBEJDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet?	Det er udmærket

Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det opleves ganske fint – der er de møder, der er behov for. Det er en proces, der i løbende udvikling. Det er et spørgsmål om planlægning og de timer, der er til rådighed.
LEDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det opleves, at der løbes stærkt i nuværende organisering. Der mangler en leder, men det er der fokus på.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Den er fin. Der er personalemøde hver 14. dag og temamøder hver 14. dag. Dvs. møder hver uge.
Observationer og vurdering	Leder oplever at have mange opgaver – der er fokus på at der mangler en leder.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Det opleves ganske fint. Den nye områdeleder opleves som rigtig dygtig til at komme med nye måder at se udfordringer på. Han bidrager rigtig meget til at støtte op om at se positivt på udfordringerne og kommer med en positiv tilgang.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Pauser var et stort problem sidste år. Der er blevet fuldt op på de forhold, der kom frem i APVen og der er arbejdet med det.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er et stort forbrug af vikar – særligt i forbindelse med ferie. Og så i forhold til stort sygdomsfravær.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er kommet styr på medarbejderflowet, så det er ikke så stort mere.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Det opleves, at MED forsøger at gøre sig synlige. Det handler meget om selv at være opsøgende også.

MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Alle har haft MUS. Der er MUS 1 gang årligt.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er meget sygdom. Der er væsentligt mere end der burde være. Nedslidnings sygdom – det kan man måske godt forvente, når borgergruppen er udadreagerende.
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det er ikke en tavs gruppe. De er meget engageret og har til tider faste meninger. Der skal en tydelig ledelse til og det går efterhånden den rette vej.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der er udfyldt APV og der er arbejdet med punkterne.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Det er højt – dels grundet sygefravær og dels grundet ferie.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er en intromappe med, hvad man skal igennem. Nye medarbejdere sidemandsoplæres. Det er blevet bedre nu med medarbejderflowet – det er ikke så stort mere, men der skal selvfølgelig stadig være fokus på det.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Det er GHTs overordnede MED. Det kan opleves langt væk fra den daglige praksis på dagtilbuddene. Det er noget, der skal arbejdes med.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	1 gang årligt – de er afholdt for alle sidste år. Der er ikke afholdt GRUS i 2018.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Det er højt. Det har været helt oppe på 15-16%. Det er lidt lavere nu.
Observationer og vurdering	Medarbejderne giver udtryk for at de har et godt samarbejde med ledelsen og er positive overfor ny områdeleder. Tilbuddet har været udfordret af højt sygefravær, som har betydet, at borgerne mødes af vikarer, der ikke altid har et indgående kendskab til dem. Det har været turbulent, men er i bedring. Der er nyligt ansat ny daglig leder på tilbuddet, da tilbuddet har behov for tættere ledelse end det på nuværende tidspunkt er muligt.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på medarbejdertrivsel.
Påbud	-

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ja, der er af og til magtanvendelser. Der er kendskab til proceduren og registreringerne. Det kunne måske være godt at have lidt mere fokus på læringen af magtanvendelserne.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har ikke været klager siden sidste tilsyn.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja, den hænger på kontoret.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, det er der kendskab til.
Medicinhåndtering 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 helt faste regler, som følges – der er en medicinansvarlig.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, det er der kendskab til.
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der kan forekomme magtanvendelser. Der er fint kendskab til proceduren. Der arbejdes med fokus på pædagogik før konflikt.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der er ingen klagesager siden sidste tilsyn.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Den er udarbejdet. Den hænger på kontoret.

<p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Der er en fast procedure. Der er kendskab til proceduren for 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>Der er en fast procedure og der er en medicinansvarlig. Det er der arbejdet meget med i det forgange år.</p>
<p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Det er der kendskab til.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Der er overvejende et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er på tilbuddet magtanvendelser i moderat grad – det er et område, medarbejderne har opmærksomhed omkring på tilbuddet.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>Der kan med fordel arbejdes med magtanvendelsesindberetningerne, således der sikres refleksion og læring.</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>
-------------------------	---