



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	BAS Bygning 18 2860 Søborg
Dato for tilsyn	7. november 2018
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Leder: Susanne Lundahl Michaelsen Medarbejdere: Sisse Vaabengaard, Ira Larsen Bruger: Helle Eriksen
Tilsyn foretaget af 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	
Vurdering	<p>Der opleves at være et kompetent og fagligt miljø i Bygning 18, der har borgerne i centrum og et stort fokus på at tilrettelægge aktiviteter med udgangspunkt i hver borgers ønsker.</p> <p>Medarbejderne inddrager viden om neuropædagogisk tilgang og metoder i hverdagen og arbejder med fokus på at erhverve sig endnu mere viden. Der er en god stemning mellem borgere og medarbejdere – medarbejderne lytter og støtter borgerne i at give udtryk for, hvad de ønsker at gå i gang med.</p> <p>Det vurderes, at medarbejdere og leder har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov. Der opleves et stor engagement og etisk fokus hos de medarbejder, tilsynet talte med.</p> <p>Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål. Grundet målgruppen kan det være en udfordring at få inddraget borgerne i deres delmål. Det er der fokus på.</p> <p>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>Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et lavt sygefravær – medarbejderne opleves at trives.</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"> - Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag. - Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.
Påbud	-

Baggrundsoplysninger	
Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe	BAS består af 8 huse, hvor Bygning 18 er et af dem, med en områdeleder og 2 (+1) daglige ledere. Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104. Målgruppen er voksne med varige fysiske og psykiske funktionsnedsættelser. Der er flere borgere med demens, hvorfor der har været fokus på dette i det forgangne år.

Indhold 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.
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?	Medarbejderne oplever, at arbejdsglæden er vendt tilbage. Der er kommet ny ledelse og det opleves, at den nye leder er rigtig god til at lytte. Medarbejderne oplever sig hørt og at der er respekt for deres arbejde. Det giver en stor ro.
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 er flyttet fra bygning 12 til bygning 18. De er næsten på plads og er glade for det. Medarbejderne har fået fokus på demens og tilbuddet er i gang med kompetenceudvikling og indretning af et lokale til en demensgruppe.

Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
MEDARBEJDER	
<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>Voksne med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse. Der er en demensgruppe, som kaldes hyggegruppe. Der er indrettet et særligt rum med fokus på ro.</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 anvendes metoden rød, gul, grøn i tilpasset form. Der er et ekstra fokus på neuropædagogisk tilgang og alle kommer nu på kursus. Der er nedsat en neurogruppe på tværs bestående af en medarbejder fra hvert hus. Der arbejdes med stressprofiler. Medarbejderne arbejder anerkendende med borgerne i fokus. De drøfter ofte, hvornår de skal 'skubbe lidt til dem', og hvornår de skal holde lidt igen. Der er to medarbejdere, som har været der i længere tid og to, der kom til for 2 år siden. Det giver nogle gode dialoger. Det hjælper med at koble praksis til særlige teorier. De medarbejdere, der har været der i lang tid har styr på nogle teorier, men de ligger langt tilbage. Det er derfor praksiserfaringen, som er mest styrende. De erfarne medarbejdere oplever, at det er godt at have de sidste ankomende kollegaer, som kan give et godt indspark hertil.</p>
<p>Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>Krop og bevægelse: ude og inde er der fokus på at brugerne bevæger sig, gåture, dans/musik, bevægelseslege, cykling, motionsmaskiner, osv. Herudover kreative aktiviteter efter eget ønske, madlavning, indkøb, sang/musik, spil, film, tv, ture, mm.</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>Flere har fået konstateret demens og derfor er målgruppen ændret en smule. Det har tilbuddet været på forkant med og er i gang med kompetenceudvikling.</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 anvendes metoden rød, gul, grøn i tilpasset form. Der er et ekstra fokus på neuropædagogisk tilgang og alle kommer nu på kursus. Der er nedsat en neurogruppe på tværs bestående af en medarbejder fra hvert hus. Der arbejdes med stressprofiler. Medarbejderne arbejder anerkendende med borgerne i fokus. Jeg-støttende samtaler er også anvendt.</p>
<p>Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>Aktiviteterne tilbydes med udgangspunkt i hvad borgerne har behov for giver udtryk for at de ønsker. Krop og bevægelse: ude og inde er der fokus på at brugerne bevæger sig, gåture, dans/musik, bevægelseslege, cykling, motionsmaskiner, osv. Herudover</p>

	kreative aktiviteter efter eget ønske, madlavning, indkøb, sang/musik, spil, film, tv, ture, mm.
Observationer og vurdering	Medarbejderne inddrager viden om neuropædagogisk tilgang og metoder i hverdagen og arbejder med fokus på at erhverve sig endnu mere viden. Der er en god stemning mellem borgere og medarbejdere – medarbejderne lytter og støtter borgerne i at give udtryk for, hvad de ønsker at gå i gang med.
Udviklingspunkter	Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag.
Påbud	-

2. Dokumentation

MEDARBEJDER

Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der arbejdes efter koncepterne, selvom der fortsat opleves nogle udfordringer. Det har været nyt for medarbejderne, og de oplyser, at de fortsat arbejder for at blive mere klar på, hvordan de forvalter bestillingsmålene. De arbejder med, hvordan de kan få borgerne inddraget.
Samarbejdsaftaler 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 rigtig 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.
Dokumentation 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.

LEDER

Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Medarbejderne arbejder fortsat med at blive skarpe til mål og delmål. De arbejder fortsat med, hvordan de kan få borgerne inddraget i processen.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Konceptet er anderledes end tidligere og derfor skal det gøres anderledes end tidligere. Det arbejdes der på.

Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Det er i proces – Nexus kører fint.
Observationer og vurdering	Der er nyligt implementeret et nyt dokumentationssystem og der arbejdes godt med at få dokumenteret. Der arbejdes med målsætning og grundet målgruppen kan det være en udfordring at få inddraget borgerne i deres delmål. Det er der fokus på.
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?	Hverdagen er ret god. Jeg kommer her mandag, tirsdag og onsdag. Jeg er meget glad for at komme her. Maden er god – jeg kan godt lide kylling i karry med ris. Jeg har en gang gået til musik – guitar og sang er noget jeg godt kan lide. Jeg vil gerne indspille en sang i et pladestudie. Svømning, kan jeg godt lide. Måske kan jeg træne til Olympiaden. Nogle gange laver jeg også perler. Jeg kunne godt tænke mig at synge i kor igen.
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?	Medarbejderne er til at snakke med og sludre med. De er søde. Nogle gange går vi i kirke sammen og så taler vi med præsten og det er hyggeligt. Jeg er navngivet men ikke døbt. Jeg vil gerne konfirmeres, men min mor vil ikke have det.
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Jeg kender godt til min samarbejdsplan. Det sidste møde jeg har haft med min sagsbehandler talte vi om at flytte hjemmefra. Det er mit ønske. Jeg er 47 år.
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Jeg oplever at hvis jeg har ønsker noget, så bliver det imødekommet. Jeg har en gang fået en lampe der kan lyse.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Jeg bor hos min mor.

<p>Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Jeg ved ikke hvad det vil sige at klage. Hvis jeg er utilfreds med noget, så går jeg til nogle af dem jeg kender.</p>
<p>MEDARBEJDER</p>	
<p>Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Der kan være borgere, der ikke kan rumme at deltage i brugermøder. Medarbejderne taler med borgerne hver dag om hvilke ønsker og behov de har. Der bruges billeder i kommunikationen og tales gerne individuelt med dem. Der er opstartet et nyt brugerråd på området – der skal være en bruger med fra hvert hus. Det skal til at afprøves.</p>
<p>Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Bygning 18 er et af de huse, der har det største samarbejde med pårørende. På pårørendeaftener er der typisk omkring 30 deltagere. Men mange pårørende (fx søskende) er ikke med mere, fordi de er blevet ældre. Men de har meget kontakt med de pårørende – fx pr. telefon. Og medarbejderne bliver også ofte involveret i sager fra botilbuddene. Generelt er de pårørende meget tilfredse med Bygning 18.</p>
<p>LEDER</p>	
<p>Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Alt hvad der foregår er brugerstyret. Det er hvad brugerne ønsker, hvad brugerne kan eller hvad de har behov for. Hvad motiverer brugerne og hvad er deres interesser.</p>
<p>Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Der er et mindre pårørendesamarbejde end tidligere, men det har sine naturlige årsager. Mange af brugerne er ældre og mister deres pårørende.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Borgerne giver udtryk for at være meget glade for tilbuddet og det mærkes, at de har et godt forhold til medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at de har stor indflydelse på, hvordan hverdagen foregår i tilbuddet og at de imødekommes i deres ønsker og behov gennem dagen.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>-</p>
<p>Påbud</p>	<p>-</p>

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?	Medarbejderne oplever, de er godt fagligt klædt på til opgaven - hvis der er nogle udfordringer, bliver de tilbudt kompetenceudvikling.
Ledelseskompetencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja. Medarbejderne oplever, at den daglige leder er god til at se behovet for kompetenceudvikling, når det opstår.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Gode
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	De fordeler det imellem sig og bruger hinandens særlige kompetencer. De spørger hinanden om hjælp – også på tværs af husene.
LEDER	
Ledelseskompetencer Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Daglig leder føler sig fagligt godt klædt på til opgaven.
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Daglig leder oplever medarbejdernes kompetencer som værende tilstrækkelige. Det har givet en positiv forstyrrelse at få to nye medarbejdere ansat. De bidrager med deres undren og kan sætte det i spil, fagligt. For nogle medarbejdere kniber det i forhold til de tekniske ting – Nexus er dog blevet taget godt i mod. Alle har rigtig gode kompetencer i forhold til det pædagogiske arbejde med borgerne.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Ja. Men det er mere ad-hoc nu, end det var før. - Det er der mulighed for, men der er ikke lagt en plan for det.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	De to nye medarbejdere er SKBere (Sundhed, Krop og Bevægelse). En anden medarbejder er uddannet seksualvejleder. De fordeler opgaverne imellem sig ud fra kompetencer.

Observationer og vurdering	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.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

5. Fysiske rammer

BRUGER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Det er okay
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Helt fint

MEDARBEJDER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Medarbejderne oplyser, at de så småt er ved at trives. De er glade for det lokalerne. Det virker større selvom det er mindre end de tidligere lokaler. De er glade for at være ved jorden, da de har mange borgere, der er gangbesværet. De er glade for gården. Gode rammer. Medarbejderne er lidt ærgerlige over køkkenet – der mangler skabsplads. De oplyser, at de havde et rigtigt godt køkken i bygning 12.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Der er lidt nusset en gang i mellem. Køkkenet er ikke hygiejnisk.

LEDER

Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Det er blevet bedre end forventet. Tilbuddet har måtte bekoste noget på det efterfølgende, men det er blevet godt.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Leder er ikke tilfreds med nuværende firma. Der igangsat en proces med at finde en løsning på dette.
Observationer og vurdering	Tilbuddet har nyligt fået nye lokaler. De fysiske rammer virker gode til formålet.

Udviklingspunkter	-
Påbud	-

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Borgeren har ikke svaret på spørgsmålet
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Borgeren har ikke svaret på spørgsmålet
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Borgeren har ikke svaret på spørgsmålet
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Borgeren har ikke svaret på spørgsmålet
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?	Ja
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Ja – der er i tilbuddet fokus på sundhed og motion hver dag.
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 ikke en specifik politik for rygere for borgerne. Der er 1 ryger og han går ud i gården. Medarbejderne oplyser, at de ikke blander sig i hvad borgerne køber i fx Dukkehuset. De støtter selvfølgelig op, hvis de oplever det som et problem for borgerne, men det opleves ikke pt.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik?	Ja der er opmærksomhed på sundhed og motion i hverdagen.

Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	
Observationer og vurdering	Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Borgeren har ikke svaret på spørgsmålet
--	---

MEDARBEJDER

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det opleves fint – det kører godt.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det opleves fint – medarbejderne oplever, at der er de møder, de skal have.

LEDER

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Daglig leder oplyser at have meget travlt. Der er en proces i gang ved områdeleder omkring dette.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Den er fin og den understøtter godt.
Observationer og vurdering	Der er tilfredshed med organiseringen af tilbuddet samt mødestrukturen.
Udviklingspunkter	-

Påbud	-
--------------	---

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Rigtigt fint.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja og der arbejdes med de anmærkninger, der var sidst.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Der har været større vikarforbrug end tidligere grundet Nexus. Der har været en stilling ledig siden før sommer og i den forbindelse har der været brugt vikar.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er ikke et stort medarbejderflow. Der er udarbejdet en folder til nye medarbejder og et fast introprogram for nye medarbejdere.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Medarbejderne oplever ikke, at det er deres MED. Det er alt for stort og de føler sig ikke en del af det. Der arbejdes på at referaterne bliver mere informerende, men det er svært at læse indholdet, hvis man ikke er med. Medarbejderne føler sig koblet af og det virker ikke til, at der er fokus på dagtilbuddene. Der er ting, der går hen over hovedet og det er meget svært. Det opleves topstyret. Alt skal kontrolleres og alt bliver vanskeligt, og medarbejderne oplever, at de bliver tjekket.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Efter lokale aftaler. De bliver afholdt.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke stort. Meget lidt
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det fungerer godt.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Medarbejdertrivselsundersøgelse i 2016. Der er arbejdet med anmærkningerne efterfølgende. Der skal laves en APV snart igen.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Der har været større vikarforbrug end tidligere grundet Nexus. Der har været en stilling ledig siden før sommer og i den forbindelse har der været brugt vikar.

Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Ikke stort medarbejderflow
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	GHT-MED. Det er der ikke nogen, der oplever godt. Det bør der ses på.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	MUS hvert 2. år. Der er MUS næste år.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er ikke stort sygefravær.
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	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ingen siden sidst.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har nyligt været en klage fra VBT-chauffør over en af brugerne.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab til proceduren.
Medicinhåndtering	Der er kendskab til proceduren. Der er udpeget medicinansvarlig.

Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke været magtanvendelser. Medarbejderne er bekendt med bekendtgørelserne.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har været en klagesag fra en VBTchauffør, som klagede over at en af borgerne tog ham på låret. Chaufføren er blevet henvist til at rette henvendelse til sin egen ledelse. Der er ikke hørt mere.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja der er kendskab
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja der er kendskab
Medicin håndtering 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 kendskab – der er en medicinansvarlig
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Det er der kendskab til.
Observationer og vurdering	Der er et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

Rapporten	Tilsynsrapporten er sendt til dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.
------------------	--