



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	DÅT
<b>Dato for tilsyn</b>	20. december 2018
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Bruger: Henrik, Marlene, Kenneth Medarbejder: Yvonne Overgaard Daglig leder: Betina Skovby
<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>Det Åbne Tilbud (DÅT) vurderes samlet set at tilgodese borgergruppens ønsker og behov samt tillige at være et tilbud, borgerne finder meningsfuld i deres hverdag.</p> <p>Det observeres, at der er en rigtig god stemning i DÅT. Der er glæde og alle deltager i fællesskabet. Der er flere borgere, der fortæller, at de er meget glade for at komme i DÅT og efterspørger flere dage om ugen. Der opleves en tryghed blandt borgerne til at få sagt de ting, som ligger dem på sinde. Der er en god stemning mellem borgerne og medarbejderne.</p> <p>Tilbuddet er et åbent og uvisiteret tilbud, hvorfor der ikke dokumenteres individuelt for borgerne.</p> <p>Der er en oplevelse blandt nogle af borgerne, at de ikke er inddraget tilstrækkeligt i planlægningen af aktiviteter. Nogle af borgerne efterspørger støtte til at deltage i aktiviteterne. Der er en bekymring blandt borgerne for de foreliggende forandringer med sammenlægningen med Kridthuset.</p> <p>Der har været en større organisationsændring i tilbuddet, og der har tillige været udskiftning i medarbejdergruppen. Der er de rette kompetencer i gruppen, men der er behov for at samle trådende og finde retning sammen i tilbuddet. Det vurderes, at der kunne være mere fokus på introduktion for nye medarbejdere. Tilbuddet kan med fordel også forventningsafstemme introforløbet med den nye medarbejder, således medarbejderen kender til introforløbet samt til de forventninger, der er for nye medarbejdere i introforløbet og efterfølgende.</p> <p>Det observeres at der er meget larm i lokalet. Der er mange mennesker på lidt plads og der er nogle af beboerne, der ikke kan være i fællesskabet ret længe.</p> <p>Der er gives både af medarbejdere og borgere udtryk for et ønske om at kunne sætte et mere "personligt" præg på lokalerne i form af farver, gardiner og møbler.</p> <p>Der serveres mad under tilsynet og det observeres, at der tilbydes grønt i måltidet og ved siden af måltidet. Der er borgere, der under måltidet med en god stemning støttes i fx ikke at tage for meget sovs eller for store portioner.</p> <p>Medarbejderne stiller spørgsmål ved, om der er rent nok i køkkenet i Dukkehuset, når der laves mad der. Det opleves ikke fra medarbejderne. Det observeres at der er nusset i køkkenet, men tilsynet har ikke forudsætning for at vurdere om hygiejnestandarden lever op til de gældende regler på området.</p>
------------------	--

<b>Udviklingspunkter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Større fokus på valgte metoder og tilgange, således der sikres et fælles metodisk fundament.</li> <li>- Der kan med fordel arbejdes med at nogle af borgerne får større følelse af inddragelse i planlægningen af aktiviteterne. Når der kommer en klar afklaring af den videre forandringsproces i forbindelse med sammenlægning med Kridthuset, er det godt at have fokus på, at borgerne er inddraget og informeret om fremtidens tilbud, således de oplever sig inddraget i udviklingen af tilbuddet.</li> <li>- Større ledelsessynlighed med henblik på at skabe fælles retning og planlægge fremtidens kompetenceudvikling.</li> <li>- Der er nogle vilkår, der gør sig gældende i forhold til brug af Dukkehusets rammer. Der kan med fordel tænkes på anvendelse af andre lokaler på området også.</li> <li>- Fokus på introforløb samt forventningsafstemning i forhold til introforløb og arbejdets opgaver.</li> <li>- Større fokus på instruks for rengøring og hygiejne.</li> </ul>
<b>Påbud</b>	-

<b>Baggrundsoplysninger</b>	
<b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b> Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	<p>DÅT (Det Åbne Tilbud) er et uvisiteret tilbud og holder til i Dukkehuset på Kellersvej. Der er åbnet 2 dage om ugen fra kl. 15 til 20. Der er tirsdag og torsdag fra 15.00 til 16.00 åbent for vejledning for dem, der har behov for det.</p> <p>DÅT henvender sig til borgere over 18 år med særlige behov, der bor i selvstændige boliger og som udgangspunkt modtager §85 støtte fra SB eller tilbud uden døgndækning.</p> <p>Det vil være borgere som:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kan transportere sig selv rundt.</li> <li>- kan indgå i socialt samvær uden behov for særskilt støtte.</li> <li>- Kan klare personlig hygiejne og toiletbesøg uden særskilt støtte.</li> <li>- Selv kan varetage spisning.</li> </ul>
<b>Tilbudsportalen</b> Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	-
<b>Forplejning</b> Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Der kan købes mad for 40 kr og 5 kr for en sodavand. Der laves mad i projekter, men udgangspunktet er at maden leveres fra Nybrogård.

<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>Ingen omgang med beboerøkonomi.</p>
<p><b>Værdigrundlag</b>        Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?</p>	<p>Tilbuddet tager udgangspunkt i følgende værdigrundlag:        Mod        Engagement        Dialog        Faglighed        Anerkendelse        Respekt        Tillid</p> <p>Faglig målsætning        DÅT er et tilbud, hvor borgerne støttes til at udvikle sig socialt, skabe og bevare relationer med ligestillede.</p> <p>DÅT er et netværksskabende tilbud med aktiviteter, som skaber rammerne for at bevare og udvikle relationer.</p> <p>DÅT er et tilbud til at forebygge ensomhed og isolation blandt borgere i egen bolig.</p>

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<p><b>Udviklingspunkter</b>        Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?</p>	<p>Der er fokus på, at borgerne skal opleve mere at være inddraget. Processen skal planlægges i januar.</p>
<p><b>Påbud</b>        Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?</p>	<p>-</p>
<p><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?</p>	<p>Siden sidst er der blevet ansat nye medarbejdere. Der er sket en ændring i organiseringen af tilbuddet, som har skabt lidt utryghed, men også en mulighed for at retænke DÅT. Det er i proces.</p>

## 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?	Borgere, der allerede er visiteret til §85-støtte, men der er også borgere, der kommer uvisiteret. Borgere med lettere funktionsnedsættelse – kognitive funktionsnedsættelser.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Den overordnede metode er KRAP. Medarbejderen har et neuropædagogisk fundament og er forholdsvis nyansat.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der tages udgangspunkt i borgernes ønsker og der laves et program sammen med borgerne. Der er ved hver åbningsaften lavet en skemalagt aktivitet, hvor 1 medarbejder går fra hver gang. Det kan være madlavning, spil, gåture, kreative ting, motion, sport, afspænding. Der er også ture sammen planlagt. Der er tillige vejledning omkring fx breve og økonomi.
<b>LEDER</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?	Borger med lettere funktionsnedsættelse. Man skal være selvtransportende og ikke have behov for personlig hygiejne.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Personalet arbejder ud fra Kognitiv, Ressourcefokuseret, Anerkendende Pædagogik – KRAP.  Det gøres på følgende måde: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus på den enkeltes kompetencer.</li> <li>- Relationsarbejde med udgangspunkt i et rehabiliterende perspektiv.</li> <li>- Borgerinddragelse – borgerne har indflydelse på, hvilke aktiviteter vi laver på kort og lang sigt.</li> </ul> TEMA-forløb – hvor der i en periode fokuseres på et emne som borgerne har ønsket. Her skabes fordybelse og overførselsværdi til borgenes egen hverdag.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der er et kursusprogram for 2 måneder af gangen. Er der større arrangementer bliver der lavet en særskilt invitation.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejderen oplyser, at hun ikke har været ansat længe og derfor er ved at sætte sig grundigere ind i KRAP og lære omkring dette. Medarbejderen har et neuropædagogisk fundament fra tidligere ansættelse.

	Det vurderes at der er behov for et større fokus på metoder og tilgange for hele tilbuddet, således der sikres et fælles metodisk fundament.
<b>Udviklingspunkter</b>	Større fokus på valgte metoder og tilgange, således der sikres et fælles metodisk fundament.
<b>Påbud</b>	-

## 2. Dokumentation

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	-
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	-
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	-
<b>LEDER</b>	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	-
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	-
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	-
<b>Observationer og vurdering</b>	Tilbuddet er et åbent og uvisiteret tilbud, hvorfor der ikke dokumenteres individuelt for borgerne.

<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

### 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

#### BRUGER

<p><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?</p>	<p>Jeg er glad. Der er nogle aktiviteter – et program. Det er meget godt.</p> <p>Torsdagen er god, men tirsdagen er ikke altid så god. Det er forskelligt, hvem man kan være sammen med. Om torsdagen er der nogle ture. Vi har lige været i Tivoli. Der måtte godt være flere dage om ugen med DÅT. Og nogle flere rejser.</p> <p>Jeg mangler andre farver på væggen.</p> <p>Jeg savner vores eget lokale, så vi kan sætte præg på det med sofaer, gardiner og farver. Så er der noget med, at Kridthuset skal herved. Det er vi ikke så glade for. De skal have mere hjælp end os. De er dårlige end os og vi er nervøse for at de får mere hjælp end os og vi så bliver glemt. Der bliver flere mennesker på meget lidt plads.</p> <p>Det kunne være rart med flere rum. Man kan ikke rigtigt trække sig tilbage og slappe af. Hvis de spiller bordfodbold, så kan man ikke bruge rummet grundet støj.</p> <p>Vi har en bog, hvor vi skriver vores ønsker ned, hvad vi gerne vil. Men medarbejderne kan godt blive bedre til at kigge i den.</p>
<p><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?</p>	<p>Man skal have det sjovt med hinanden. Der har været lidt gnidninger, men det er løst nu. Vi har haft et møde, hvor vi har talt om hvordan vi kan løse det. Der er nogle medarbejdere, der lytter mere end andre. Det er nemmere at gå til dem, vi kender fx vores vejledere, Der har været mange vikarer og meget udskiftning og det har været lidt svært. Det er bedst med faste mennesker.</p>
<p><b>Samarbejdsplaner</b>          Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?</p>	<p>-</p>
<p><b>Brugerinddragelse</b>          Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Jeg synes det er helt fint – jeg har ikke noget, jeg er utilfreds med.</p> <p>Jeg føler ikke, at vi har indflydelse på hverdagen. Vi vil gerne lave programmet selv. Vi bliver spurgt til, hvad vi gerne vil, men planlægningen af hvornår de forskellige aktiviteter er, er vi ikke</p>



	<p>med til. Jeg vil gerne være med til at lave programmet, altså skrive det ind og planlægge hvornår.</p> <p>Det kunne være godt hvis programmet bliver fulgt. Det er ikke altid der bliver gjort det, der står i programmet. Medarbejderne skal hjælpe med at sætte os i gang – det er de ikke så gode til at gøre. I tirsdags skulle vi have lavet bolcher, men det blev ikke noget. Pædagogerne siger, de ikke har tid. Vi har forskellige forventninger, så det er ikke os alle har det sådan.</p> <p>Der mangler lidt energi fra pædagogerne på at lave noget og hjælpe os i gang.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Af og til har jeg min søster med – men det er ikke tit. Vi har nogle venner, men de er fra en anden kommune. Det kunne være godt med åbent hus fx hver 3 måned, hvor man kan tage både familie og venner med. Så har man styr på hvem der kommer og at der ikke kommer for mange, der ikke er fra Gladsaxe. Det kunne også være godt med en flyer med hvad tilbuddet er, så andre kommer til at kende til det.</p>
<p><b>Klagemulighed</b>          Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Ja, det ved vi godt. Vi har lige skrevet til politikerne fordi vi er nervøse for hvad der sker, når Kridthuset kommer hertil.</p>

## MEDARBEJDER

<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Der holdes møder - dialog. Medarbejderne spørger borgerne efter ønskerne i hverdagen. Der bruges meget tid på, at borgerne skal føle det som deres tilbud og at medarbejderne understøtter processen.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Det er sjældent, der er besøg af pårørende. Der er ikke regler for at de ikke må komme. Det er op til borgerne.</p>

## LEDER

<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Borgerne fortæller ofte i hverdagen hvad de ønsker. Af og til har vi aftner sammen med borgerne, hvor vi hænger plancher op, som borgerne kan skrive ønsker op og så udvælges der i fællesskab de forskellige aktiviteter,</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages</p>	<p>Gruppen er velfungerende, så der er ikke meget pårørendesamarbejde. Der kan af og til være få pårørende med, men det er meget sjældent. Der er ikke som sådan faste regler, da det er et uvisteret tilbud.</p>

pårørende i hverdagens beslutninger?	
<b>Observationer og vurdering</b>	<p>Der er en oplevelse blandt nogle af borgerne, at de ikke er inddraget tilstrækkeligt i planlægningen af aktiviteter. Nogle af borgerne efterspørger støtte til at deltage i aktiviteterne. Der er en bekymring blandt borgerne for de foreliggende forandringer med sammenlægningen med Kridthuset.</p> <p>Det observeres at der er en rigtig god stemning i DÅT. Der er glæde og alle deltager i fællesskabet. Der er flere borgere, der fortæller, at de er meget glade for at komme i DÅT og efterspørger flere dage om ugen. Der opleves en tryghed blandt borgerne til at få sagt de ting, som ligger dem på sinde. Der er en god stemning mellem borgerne og medarbejderne.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Der kan med fordel arbejdes med at nogle af borgerne får større følelse af inddragelse i planlægningen af aktiviteterne.</p> <p>Når der kommer en klar afklaring af den videre forandringsproces i forbindelse med sammenlægning med Kridthuset, er det godt at have fokus på, at borgerne er inddraget og informeret om fremtidens tilbud, således de oplever sig inddraget i udviklingen af tilbuddet.</p>
<b>Påbud</b>	-

#### 4. Kompetencer

##### MEDARBEJDER

<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du som medarbejder at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som medarbejdergruppe har de rette kompetencer?	Ja, der opleves at have de rette kompetencer. Der er et godt samarbejde i gruppen.
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja, det virker til at der er en fin ledelse. Der er møde med lederne en gang om ugen og det virker rigtig fint.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Det er ikke noget, der har været fokus på i den periode medarbejdere har været ansat (6 måneder siden). Det er i proces og der kommer fokus på det fremadrettet.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen?	Der er mange forskellige ressourcer i medarbejdergruppen. Det opleves, at det fungerer godt at bruge hinandens kompetencer og at kunne fordele ansvar.

Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelseskompeter</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Daglig leder oplever at have det rette kompetencer. Daglig leder oplyser, at have kendskab til og at have netværk i kommunen, og ser at det kan bruges i udviklingen af tilbuddet fremadrettet.
<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?	Borgerne efterspørger en mandlig medarbejder. Medarbejdergruppen er forholdsvis ny, så der er behov for tæt sparring og hjælp til struktur og rammesætning for arbejdet på tilbuddet. Der skal være mere fokus på samarbejde på tværs både i teams og i organisationen.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der er fint mulighed for det.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne er gode til at bruge hinandens kompetencer og fordeler opgaverne og ansvarsområderne mellem hinanden rigtigt fint.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der har været en større organisationsændring i tilbuddet, og der har tillige været udskiftning i medarbejdergruppen. Der er de rette kompetencer i gruppen, men der er behov for at samle trådende og finde retning sammen i tilbuddet.
<b>Udviklingspunkter</b>	Større ledelsessynlighed med henblik på at skabe fælles retning og planlægge fremtidens kompetenceudvikling.
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

<b>BRUGER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Alle borgerne oplyser, at der er for små rum – der er ofte meget larm. Vi kan ikke trække os tilbage og få ro. Der mangler plads. Det kunne være godt med flere farver. Vi kunne godt tænke os, at vi ikke skulle dele lokaler med andre, så vi kunne gøre det til vores eget.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandard? Er I tilfreds med rengøringsstandard?	Det er lidt blandet svar – nogle er tilfredse, andre synes der er beskidt.

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Det kunne være godt at få gjort noget ved bygningen. Der er lidt samarbejdsudfordringer med Dukkehuset – det er to kulturer der mødes og det er der skemalagt et møde for. De fysiske rammer trænger til at blive indrettet efter målgruppens behov. Der mangler rum til stilleaktiviteter. Der er ofte larm og støj, så dem, der ikke kan det, mangler plads. Der mangler lys på loftet. Der mangler varme, Det bliver rart at få egne rum.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Der er en fast standard rengøring som er meget overfladisk. Der virker meget beskidt i køkkenet. Medarbejderen er tvivl om det er lovligt, at der ser sådan ud, når der laves mad der. Medarbejderen har gjort opmærksom på dette med billeder til ledelsen.
<b>LEDER</b>	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Det bliver godt, når de fysiske rammer bliver tilbuddets egne, så der kan indrettes efter tilbuddets behov.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Ledelsen er opmærksom på at der er givet udtryk for at rengøringen ikke er i orden særligt i køkkenet. Dette undersøges nærmere.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det observeres at der er meget larm i lokalet. Der er mange mennesker på lidt plads og der er nogle af beboerne, der ikke kan være i fællesskabet ret længe. Der er gives både af medarbejdere og borgere udtryk for et ønske om at kunne sætte et mere "personligt" præg på lokalerne i form af farver, gardiner og møbler.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der er nogle vilkår, der gør sig gældende i forhold til brug af Dukkehusets rammer. Der kan med fordel tænkes på anvendelse af andre lokaler på området også.
<b>Påbud</b>	-

## 6. Sundhed og trivsel

<b>BRUGER</b>	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Der kan være stærkt mad, men ellers er det meget godt. Det er ikke altid varmt. Der er blandede meninger om, at det er for dyrt.
<b>Rygning</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Man må ryge udenfor.
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Der er ingen regler for alkohol for borgerne. Pædagogerne må ikke drikke.

<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Der har været et motionsforløb og sund mad.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja, det er der kendskab til. Der er blevet lavet en god introduktion omkring rygning. Der er usikkerhed omkring alkohol. Der er anvist et rygested udenfor for borgerne. Der er ikke udfordringer med alkohol blandt borgerne.
<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 mangler lidt oplysning på dette område. Medarbejderen er forholdsvis ny, så der er områder, hun endnu ikke har haft fokus på.
<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 det er der kendskab til. Der er ikke en specifik rygepolitik for borgerne, men der er anvist rygningen udenfor.
<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.	Ja, det er der kendskab til på ledelsesplan. Også det dobbelte KRAM.  Der er kostvejledning til DÅT, som omhandler økologi og madspild, samt fx Sunde snak.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der serveres mad under tilsynet og det observeres, at der tilbydes grønt i måltidet og ved siden af måltidet. Der er borgere, der under måltidet med en god stemning støttes i fx ikke at tage for meget sovs eller for store portioner.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 7. Organisation og ledelse

### BRUGER (hvis relevant)

<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?	Der er en oplevelse af at blive lyttet til. Den opleves umiddelbart fin.  Nogle af borgerne efterspørger flere ture. Der er en begrænsning på hvor mange ture, der kan tilbydes. Det kan være en udfordring med organiseringen lige der, fordi der er mange regler.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er fokus på dette. Der er 1 møde om onsdagen 50 minutter om ugen og der er ledelse tilstede. Det kunne godt være bedre tilrettelagt – der er meget på programmet og det bliver gerne uden pause til næste møde. Så det kan være lidt stressende.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Den understøtter på nuværende tidspunkt. Der er nu skabt en organisering, der bedre støtter op med ledelse tættere på end tidligere. Så det forventes at den nye organisering vil skabe mere luft for forandring fremadrettet.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	1 ugentligt møde på en time. Der bliver brugt tid på forberedelse.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er fra ledelsen side fokus på, at organiseringen af tilbuddet skal understøtte den pædagogiske praksis bedre end tidligere. Der er fokus på udvikling og det fremadrettede perspektiv for den forestående forandring i forbindelse med sammenlægning med andet tilbud.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fortsat fokus på ledelsesorganisering samt udvikling af tilbuddet fremadrettet.
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Det opleves fint. Ledelsen har taget godt imod medarbejderne. Der opleves opbakning.

<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ved ikke.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Det har været stort over sommeren, hvor medarbejderen startede. Der har været omorganiseringer også.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der har været et stor medarbejderflow. Det virker til at det er længe siden, at der har været taget hånd om procedureskriv omkring velkomst til nye medarbejdere. Medarbejderen oplever ikke at have fået en introduktion. Medarbejderen har fået sidemandsoplæring, men ikke som en ekstra person udover normering.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Ved ikke
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Ved ikke – medarbejdere har lige efterspurgt dette.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Det opleves ikke højt. Medarbejderen oplever, at der tales meget om sygefravær, men oplever det ikke i praksis.
<b>LEDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det opleves godt. Der er meget energi på opgaverne. Det har været sundt at få nye medarbejdere, men også udfordrende, da der så skal tænkes anderledes. Det skal der arbejdes videre med fremadrettet.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja, vi har lavet en intern APV. Der har været nogle få fokuspunkter, som der er blevet drøftet.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er 3 vikarer tilknyttet, som har hvert deres område. Det er 1 gang om måneden ca.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Det har været højt i 2018. Ledelsen har skiftet hele medarbejdergruppen ud grundet opsigelse og organisationsændring.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der holdes fællesmøde med MEDstatus hver måned i SB.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Hvert 2. år MUS. I 2018 er der afholdt GRUS, så 2019 bliver MUS.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Omkring 5% for hele SB. Der på fokus på trivsel. Lige nu er der fokus på struktur på hver enkelt kalender, så der bliver brugt mindst mulig tid på vejene og mest mulig tid med borgerne.



<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes at der kunne være mere fokus på introduktion for nye medarbejdere. Tilbuddet kan med fordel også forventningsafstemme introforløbet med den nye medarbejder, således medarbejderen kender til introforløbet samt til de forventninger, der er for nye medarbejdere i introforløbet og efterfølgende.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på introforløb samt forventningsafstemning i forhold til introforløb og arbejdets opgaver.
<b>Påbud</b>	-

## 9. Regler og retningslinjer

### MEDARBEJDER

<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Nej ingen – der er kendskab til proceduren.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ikke officielle.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ved ikke.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab, men der har ikke været nogle.
<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 ikke medicinhåndtering i DÅT.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, en af medarbejderne har hygiejnebevis. Der stilles spørgsmål ved om der er rent nok i DÅT. Det opleves ikke.

### LEDER

<b>Magtanvendelser</b>	Der har ikke været magtanvendelser.
------------------------	-------------------------------------



Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	
<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.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er beredskabsplan og brandinstruks. Lokalerne er lånte og derfor hænger det ikke synligt.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab på ledelsesplan til UTH og procedure.
<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 ingen medicinhåndtering i DÅT.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Det er der tvivl om – det kan der godt være mere fokus på.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejderne stiller spørgsmål ved, om der er rent nok i køkkenet i Dukkehuset, når der laves mad der. Det opleves ikke fra medarbejderne. Det observeres at der er nusset i køkkenet, men tilsynet har ikke forudsætning for at vurdere om hygiejnestandarden lever op til de gældende regler på området.
<b>Udviklingspunkter</b>	Større fokus på instruks for rengøring og hygiejne.
<b>Påbud</b>	-

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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

GLADSAXE KOMMUNE  
Social- og Sundhedsforvaltningen  
Rådhus Allé 1  
2860 Søborg