



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	BAS Kellersvej, Bygning 13 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	9. oktober 2018
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Daglig leder: Marianne Dinesen Medarbejdere: Tine Jakobsen og Sidsel Skjøde Bruger: Poul
<b>Tilsyn foretaget af</b> 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	
<b>Vurdering</b>	<p>Bygning 13 opleves som udgangspunkt at være et tilbud, der har borgerne i centrum og et fokus på at tilrettelægge hverdagen med udgangspunkt i hver borgers adfærd og behov. Det vurderes at tilbuddet har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov.</p> <p>Den pågældende borger, som tilsynet mødte, gav udtryk for at være glad for tilbuddet og oplever at komme til orde, samt får den støtte, som borgeren efterspørger. Medarbejderne giver udtryk for at de har kompetencerne til at løfte pårørendesamarbejde, der kan være vanskeligt til fordel for borgernes trivsel.</p> <p>Medarbejderne opleves mærket af en konkret opgave med en borger, der er på tilbuddet, men som er på vej videre.</p> <p>Medarbejderne efterspørger mere viden om denne borgers adfærd og redskaber til at håndtere udadrettet adfærd.</p> <p>Der er nyligt implementeret et nyt dokumentationssystem og der arbejdes med at få dokumenteret. Borgerne er ikke inddraget i delmålsætningerne, hvilket der bør være et større fokus på, på trods af målgruppens kognitive ståsted.</p> <p>Tilbuddet har nyligt fået nye lokaler. De fysiske rammer virker gode til formålet. Der afventes hvor fremtidens lokaler skal være i forbindelse med bygningen af de nye boliger på Kellersvej.</p> <p>Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et højt sygefravær, hvilket der er stort fokus på fra ledelsen at få håndteret.</p> <p>Der er overvejende kendskab til regler og retningslinjer, men der mangler større viden om nogle grundlæggende emner som magtanvendelsesproces, UTH og beredskabsplan.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Der kan med fordel arbejdes mere indgående med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder i den praktiske hverdag.</li><li>- Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.</li><li>- Der bør arbejdes med borgerinddragelse i forhold til målsætning på trods af, at det kan være en udfordring at få inddraget borgerne i deres delmål.</li><li>- Der kan med fordel være fokus på en mere tydelig ansvar og rollefordeling blandt medarbejderne med henblik på i samarbejdet at skabe større overblik samt vidensdeling.</li><li>- Der skal fortsat arbejdes med at have fokus på det høje sygefravær og årsagen hertil.</li><li>- Der skal arbejdes med at medarbejderne opnår større viden om magtanvendelsesprocesser, UTH samt at kende beredskabsplanen.</li></ul>

<b>Påbud</b>	

Baggrundsoplysninger	
<b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b> Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	BAS består af 8 huse, hvor Bygning 13 er et af dem, med en områdeleder og 2 (+1) daglige ledere. Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104.  Målgruppen er borgere med udviklingshæmning – fysisk/psykisk funktionsnedsættelser.  Der er 13 borgere og 4 pædagoger.
<b>Tilbudsportalen</b> Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	Ja. Tilbudsportalen er opdateret under ansvar af ledelsen.
<b>Forplejning</b> Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Borgeren har madpakke med hjemmefra. Borgerne får vand, te og kaffe.
<b>Økonomi</b> 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
<b>Værdigrundlag</b> 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.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Der er fortsat fokus på neuropædagogisk tilgang. Der har på et tidspunkt været så mange tiltag, at det kom til at stå lidt i baggrunden. Det er der større fokus på igen. Der er kommet ny områdeleder - det virker til at fungere godt. Det har tidligere virket lidt turbulent.
<b>Påbud</b> Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	-
<b>Tilbuddets aktuelle situation</b> Er der noget vi skal være opmærksomme på siden sidst?	Tilbuddet er flyttet fra anden bygning. Der er i den nye bygning flere rum, hvilket har gjort noget godt for mange af borgerne. Det har været lettere at komme ud henover sommer. Det større fysiske rum har også gjort, at der er flere af borgerne, som har haft gavn af det og der har ikke været så mange udfordrende situationer, som der plejer at være. I den gamle bygning var det også lidt som at være i

<p>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>en kælder. Medarbejderne oplever at der meget mere liv og lys i de nye lokaler. Og de har et medarbejderrum. Der er mange lydsensitive borgere, som har nydt rigtig godt af, at der er mere plads og mulighed for at blive skærmet fra den højlydte aktivitet, der ind imellem kan være i bygningen. Der er uklarhed om hvorvidt de skal tilbage til 'de gamle lokaler'. Det fylder rigtig meget for medarbejderne.</p>
---	--

## Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<p><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?</p>	<p>Medarbejderne oplyser, at der er startet en ny borger. Borgeren er mere udfordrende, end der umiddelbart blev givet udtryk for fra ledelsen side. Borgeren fylder meget – på sin egen måde. Det er adfærden, der fylder. Der er blevet matchet med en dygtig medarbejder fra et vikarbureau, som er god til at håndtere opgaven. Det er planen, at borger skal videre til 8A. Det var heller ikke optimalt, at borger landede midt i ferien. På det tidspunkt var medarbejdernes ferie planlagt, og der var også nogle sygemeldinger oveni. Udfordrende/udadreagerende adfærd og 1:1 er ikke noget, de er vant til i tilbuddet, oplyser medarbejderne.</p>
<p><b>Metoder</b>            Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.</p>	<p>Der anvendes primært neuropædagogik. Der er viden omkring arousal. Medarbejderne oplyser, at: "Når der er så mange i et rum, er det noget med at stikke en finger i jorden og tage udgangspunkt i den enkelte borgers behov. Og skabe struktur og forudsigelighed." Der anvendes metoden Rød, gul og grøn i tilpasset form. Medarbejderne oplyser, at her aflæser man hele tiden og tager udgangspunkt i den enkelte borgers udtryk og behov.</p>
<p><b>Aktiviteter</b>            Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?</p>	<p>Medarbejderne oplyser, at der er mange forskellige aktiviteter. Hver dag er der en bestemt borger der f.eks. hjælper med at lave kaffe eller hente maden i caféen. Der er faste husaktiviteter samt kreative aktiviteter, læse bøger og lave perler. Sanseraktiviteter: Vandseng og massagestol i et lokale, høre musik. Bygning 13 har tidligere ligget lige ved siden af sanserummet. Det er ikke i spil lige nu. Det er ærgerligt, men rigtig dejligt, at der, trods alt, har fulgt de omtalte ting med til de nye bygninger.</p>
<b>LEDER</b>	
<p><b>Brugergruppe</b>            Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af</p>	<p>Daglig leder oplyser, at brugergruppen er udviklingshæmmede. Der er en borger, som medarbejderne fortæller om, som har haft det</p>

brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	svært i tilbuddet – dog er situationen løst, således borger sikres trivsel i bedst muligt omfang.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der anvendes primært neuropædagogik. Der er viden omkring arousal. Der anvendes metoden Rød, Gul og Grøn i tilpasset form. Der skal være fokus på metodebrug i 2019 og tilbuddet skal være med i projekt Bevidst Metodevalg.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Overvejende alle aktiviteter er individuelle aktiviteter. De fleste har et fast dagsskema, som står på en strukturtavle. Nogle får skemaet lagt fra dag til dag og andre har et fast ugeskema. Af aktiviteter kan nævnes sanseraktiviteter, fællessang, finmotoriske aktiviteter, perler, kreative ting, dubber i huller, fire på striber, make-up og neglelak, hjælpe til med praktiske opgaver samt hjælpe med at hente mad i Dukkehuset til frokost.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejderne opleves mærket af en konkret opgave med en borger, der er på tilbuddet, men som er på vej videre. Der gives udtryk for at der arbejdes pædagogisk med udgangspunkt i det at aflæse borgernes adfærd og behov hver dag med udgangspunkt i primært viden om neuropædagogik.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes mere indgående med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder i den praktiske hverdag.
<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?	Det opleves at der fra kommunerne kommer flere og flere bestillinger. Tidligere måtte medarbejderne efterlyse dem og har brugt en del energi på at få bestillingerne fra kommunerne. Det er blevet en del bedre.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der laves samarbejdsaftaler, men ikke for alle borgere. Borgerne er ikke inddraget i delmålsætningerne, da medarbejderne oplyser, at de ikke vil kunne forstå det.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der arbejdes med dokumentationen. Nexus virker til at være et godt system. Det har været svært med tidligere system. Medarbejderne er sikre på, at det kommer til at blive rigtigt godt.
<b>LEDER</b>	

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Ikke alle kommuner arbejder med bestillinger, men det opleves at være blevet bedre. Hvis der ikke er en bestilling, så udarbejder medarbejderne selv grundlaget for indsatsen.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Det er i proces at få udarbejdet gode delmål og få borgerne inddraget i arbejdet. Det kunne godt være et område, der skal være mere fokus på.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der dokumenteres i Nexus og det opleves, at det kører fint. Der er selvfølgelig behov for hjælp til at lære systemet at kende, men det virker til at det understøtter dokumentationen rigtigt godt.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er nyligt implementeret et nyt dokumentationssystem og der arbejdes med at få dokumenteret.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen. Der bør arbejdes med borgerinddragelse i forhold til målsætning på trods af, at det kan være en udfordring at få inddraget borgerne i deres delmål.
<b>Påbud</b>	-

### 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

<b>BRUGER</b>	
<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?	Borgeren viser, at han holder meget af sport. Borger har bl.a. sin egen bog om Kasper Schmeicel, som han læser meget i. Ellers kan han godt lide at se sport – alle mulige former for sport – i fjernsynet. Borger fortæller, at han er glad for at være på tilbuddet. Han kan godt lide sang, musik og hunde.
<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?	Borgeren oplyser, at der er nogle søde medarbejdere. Borgeren er specielt glad for en af medarbejderne, men generelt er han glad for de fleste medarbejdere. Han får den hjælp og støtte, han har brug for.
<b>Samarbejdsplaner</b> Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet

<p><b>Brugerinddragelse</b>          Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Borgeren nikker, da der spørges, om han kan få lov at bestemme på tilbuddet.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet</p>
<p><b>Klagemulighed</b>          Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet</p>
<p><b>MEDARBEJDER</b></p>	
<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Medarbejderne oplyser, at de anvender metoden Rød, gul og grøn i hverdagssituationer, hvor brugerne bliver stillet overfor at skulle vælge mellem en eller to ting. Medarbejderne oplyser, at det meget handler om at fornemme og aflæse borgerne. Man skal kende borgerne rigtigt godt for at aflæse de små tegn.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Det pårørendesamarbejde der er, fungerer ganske fint. Der opleves ikke konflikter. Medarbejderne oplyser, at en pårørende godt kan hidse sig lidt op ind imellem, men det er medarbejderne gode til at håndtere. De lader hende ventilere, og det fungerer ganske fint.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<p><b>Brugerinddragelse</b>          Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Lederen oplyser, at medarbejderne arbejder meget med formen på et brugermøde. Det behøver ikke være et stort møde, da mange af brugerne ikke kan rumme dette.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Lederen oplever, at der generelt er et godt samarbejde med bostederne. Det kan være svært at få pårørende til at komme til arrangementer - det kan skyldes at en del brugere er hjemmeboende. De kommer gerne til arrangementer på bostederne, opleves der.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Den pågældende borger, som tilsynet mødte, gav udtryk for at være glad for tilbuddet og oplever at komme til orde, samt får den støtte, som borgeren efterspørger. Medarbejderne giver udtryk for at de har kompetencerne til at løfte pårørendesamarbejde, der kan være vanskeligt til fordel for borgernes trivsel.</p>
<p><b>Udviklingspunkter</b></p>	<p>-</p>



<b>Påbud</b>	-
--------------	---

<b>4. Kompetencer</b>	
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du som medarbejder at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som medarbejdergruppe har de rette kompetencer?	Medarbejderne oplever at have de kompetencer, der skal til. Dog føler de sig ikke så godt klædt på til de borgere, som har udadreagerende adfærd.
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Medarbejderne oplever, at det er en god ledelse. Og de er til stede, når der er ting, der brænder på. Medarbejderne oplever det er rart, at der er en leder med til personalemøderne, for så kan de få vendt nogle andre ting - det er en fordel fordi, man kan kommunikere på en anden måde.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Medarbejderne oplever fine muligheder. Når der er brug for opkvalificering er det næsten altid et ja. Og ledelsen har fokus på, at nye medarbejdere har de kompetencer, der skal til.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne mener ikke, at det er så tydeligt. Det er ikke så italesat. Men der er lidt sidemandsoplæring, hvis der er nogle medarbejdere, som har været på et kursus, de andre ikke har været på. Så sparrer man med hinanden og deler viden. Men ikke sådan decideret ansvarsfordeling.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Lederen oplever at have de rette kompetencer.
<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Lederen oplever at medarbejderne generelt har de rette kompetencer. Dog ikke til den enkelte omtalte opgave, hvor der var en borger med udadreagerende adfærd.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Ja. De er fine.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b>	Der er ikke en fast plan over ansvar og kompetencefordeling. Det er ikke tydeligt hvem der har hvilke ansvar eller kan noget særligt.

Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes at tilbuddet har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov. Medarbejderne efterspørger dog viden om hvordan de kan håndtere udadrettet adfærd.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel være fokus på en mere tydelig ansvars og rollefordeling blandt medarbejderne med henblik på i samarbejdet at skabe større overblik samt vidensdeling.
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

<b>BRUGER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Borgeren oplyser, at byggeriet larmer meget. Det er irriterende.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Tilbuddet er flyttet fra anden bygning. Der er i den nye bygning flere rum, hvilket har gjort noget godt for mange af borgerne. Det har været lettere at komme ud henover sommer. Det større fysiske rum har også gjort, at der er flere af borgerne, som har haft gavn af det og der har ikke været så mange udfordrende situationer, som der plejer at være. I den gamle bygning var det også lidt som at være i en kælder. Medarbejderne oplever at der meget mere liv og lys i de nye lokaler. Og de har et medarbejderrum. Der er mange lydsensitive borgere, som har nydt rigtig godt af, at der er mere plads og mulighed for at blive skærmet fra den højlydte aktivitet, der ind imellem kan være i bygningen. Der er uklarhed om hvorvidt de skal tilbage til 'de gamle lokaler'. Det fylder rigtig meget for medarbejderne.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Der er ikke beskidt. En gang imellem kan der være noget – f.eks. blev bordene ikke tørret af. Der blev spurgt til, om det var med i rengøringen. Det var det og de begyndte at tørre dem af. Dvs. tingene bliver løst, hvis der opstår noget.
<b>LEDER</b>	

Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Medarbejderne afventer, hvad der skal ske – om de skal tilbage i de tidligere bygninger. Holdningen er, at tilbuddet ikke skal tilbage til 'det gamle'. Det er i proces og skal afklares yderligere.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Det opleves at fungere fint.
<b>Observationer og vurdering</b>	Tilbuddet har nyligt fået nye lokaler. De fysiske rammer virker gode til formålet. Der afventes hvor fremtidens lokaler skal være i forbindelse med bygningen af de nye boliger på Kellersvej.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet
<b>Rygning</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet
MEDARBEJDER	
<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?	Der er kendskab til skriftlige politikker. Ingen brugere ryger i tilbuddet. Og heller ikke nogle medarbejdere, så vidt de ved. Der er også kendskab til alkoholpolitik.
<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.	KRAM er ikke noget der sådan bliver arbejdet aktivt med og helt særligt med. Men der er indirekte fokus på sundhed. Nogle har madpakker med, andre køber ovre i cafeen. Og cafeen har jo fokus på sundhed.

<b>LEDER</b>	
<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja der er kendskab til skriftlige politikker både om rygning og alkohol.
<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.	Lederen oplyser, at hun tænker, at medarbejderne har det som basisviden og rettesnor. Der er fx fokus på, at medarbejderne skal forsøge at få kørestolsbrugerne ud af stolene og op og hvile i en seng eller ud i den friske luft.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 7. Organisation og ledelse

<b>BRUGER (hvis relevant)</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Borgeren kan ikke besvare spørgsmålet.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Medarbejderne oplyser, at ledelsesorganisering ikke noget, medarbejderne tænker synderligt meget over. Men alligevel taler de om, at det er positivt, når Kristian f.eks. kommer forbi Bygning 13 og snakker med medarbejderne og hører, hvad det er for ting, der er i spil rundt omkring.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det er som udgangspunkt fint, oplyser medarbejderne.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet?	Den er som udgangspunkt fin. Der er kommet ny områdeleder, hvilket som udgangspunkt opleves positivt.

Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er personalemøde hver 14. dag. Det virker til at være en fin mødestruktur.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er tilfredshed med organiseringen af tilbuddet samt mødestrukturen. Medarbejderne fremhæver, at de er glade for at den øverste leder på Kellersvej har tid til at kigge forbi af og til.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

### MEDARBEJDER

<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Medarbejderne oplyser, at der er kommet ny områdeleder. De har ikke mærket så meget til det. De tænker, han er ved at stikke fingeren i jorden. Daglig leder er meget på i øjeblikket – mest i forhold til situationen med sygefravær.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der er foretaget Rambølls medarbejderundersøgelse, som er blevet evalueret.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Det er forholdsvist højt.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Medarbejderne oplyser, at der ikke er nogen konkret intro til nye medarbejdere. Nye medarbejdere bliver sat ind i de praktiske ting ved sidemandoplæring. Den sidst nye medarbejder oplyser godt kunne have tænkt sig at have haft et introforløb med et introprogram. Men introduktionen til selve arbejdet med borgerne var meget fin. Medarbejderne oplevede ikke at blive presset ud i opgaverne. Der var tid til lige så stille at lære borgerne at kende. Det er medarbejderne ikke oplyst om.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Medarbejderne oplyser, at det snart er tid til MUS igen. De ved ikke hvor ofte det tilbydes.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der har været flere langtidssyge og medarbejderne oplyser, at de oplever at det har ”trukket meget tænder ud”. På grund af det, har der været mange vikarer, og det kan ind imellem have været svært for alle at håndtere. Alle har været påvirkede.

<b>LEDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det opleves ganske fint.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der er foretaget Rambølls medarbejderundersøgelse, som er blevet evalueret.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Vikarbureauet har været højt pga. langtidssygemeldingerne.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Ved nye medarbejdere sker der introduktion til borgerne, hvor man orienterer om de enkelte borgers behov. Der er ikke et nedskrevet introforløb.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er etableret ét MED-udvalg for hele Kellersvej området. MED-punkter behandles på personalemøder.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Der afholdes MUS samtaler i henhold til gældende retningslinjer.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er et højt sygefravær. Der er fokus på det.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der opleves et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Der er et højt sygefravær, hvilket der er stort fokus på at få håndteret.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der skal fortsat arbejdes med at have fokus på det høje sygefravær og årsagen hertil.
<b>Påbud</b>	-

## 9. Regler og retningslinjer

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke været magtanvendelser det sidste år. Den ene medarbejder kender til bekendtgørelse og procedure, den anden kender ikke så meget til det.
<b>Klagesager</b>	Ingen klagesager.

Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Den er lige blevet opdateret. Det er medarbejderne opmærksomme på at skulle orientere sig i.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Medarbejderne oplyser at de ved UTH ville ringe og spørge daglig leder. Men de har ikke præcist kendskab til proceduren.
<b>Medicinhåndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Ingen medicinhåndtering på tilbuddet. Kun P.N. medicin eller hovedpinepiller, som medarbejderne oplyser, at de alligevel aldrig giver borgerne. Den ene af medarbejderne er medicinansvarlig og det er der fuldstændig styr på.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Medarbejderne oplyser, at de har kendskab til reglerne.
<b>LEDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Lederen oplyser, at der skal sættes fokus på dette.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ingen klagesager.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Lederen oplyser, at der skal sættes fokus på dette.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Lederen oplyser, at der skal sættes fokus på dette.
<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?	Den ene af medarbejderne er medicinansvarlig og det er der fuldstændig styr på.
<b>Rengøring og hygiejne</b>	Ja, det er der kendskab til.

Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er kendskab til nogle regler og retningslinjer, men der mangler større viden om nogle grundlæggende emner.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der skal arbejdes med at medarbejderne opnår større viden om magtanvendelsesprocesser, UTH samt at kende beredskabsplanen.
<b>Påbud</b>	-

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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