

GLADSAXE KOMMUNE
Social- og Sundhedsforvaltningen
Fagspecialister
Rådhus Allé 1
2860 Søborg



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn

2017

Tilbud:

Kildevældet

Dato for tilsyn:

30. november 2017

Tilbuddet er repræsenteret ved:

Christian Alvang Jespersen

Tilsyn foretaget af:

Jeanette Baudtler
Jesper Jensen

Sammenfatning

Vurdering:

Tilbuddet vurderes at være et tilbud, hvor der er kendskab til grundlæggende politikker og retningslinjer. Det er metodemæssigt samt organiseringsmæssigt et tilbud i proces. Der opleves udfordringer med de fysiske rammer, hvilket der er opmærksomhed på.

Det vurderes at være et tilbud med et godt arbejdsmiljø og tilfredse medarbejdere. Medarbejderne opleves at have mulighed for at have stor indvirkning på tilbuddets udformning og indhold herunder også til dels kompetenceudvikling. Det vurderes, at medarbejderne har kendskab til generelle politikker og retningslinjer. Der er tillige fokus på refleksionen over tilgange og metoder.

Det vurderes, at medarbejdere og ledelse generelt har de kompetencer, der skal til i arbejdet med målgruppen. Der bør dog fortsat være fokus på kompetenceudvikling. Medarbejderne efterspørger mere fysisk tilstedeværende ledelse, hvilket ledelsen har fokus på. Det bemærkes, at sygefraværet er meget lavt.

Det vurderes, at tilbuddet er til stor støtte for den pågældende bruger og at han er meget glad for tilbuddet. Han oplever sig hørt, forstået og inddraget i hverdagens aktiviteter. Med dette udgangspunkt, vurderes det, at tilbuddet har succes med brugerinddragelse i stor grad.

Udviklingspunkter:

Fokus på metoder og tilgange anvendt i praksis

Fokus på organisering og systematik i tilbudsrammen

Fokus på magtanvendelser og definitionen herpå

Fortsat fokus på kompetenceudvikling

Fokus på medarbejdernes ønske om mere fysisk tilstedeværelse ledelsesmæssigt.

Påbud:

Ingen

Indhold

Sammenfatning.....	2
Ved tilsynet er følgende personer interviewet.....	4
Tilbuddets målgruppe	4
Fysiske rammer	5
Interview med brugere og evt. pårørende	5
Interview med medarbejdere	6
Organisation og drift.....	6
Personaleforhold og arbejdsmiljø	7
Interview med ledelsen.....	8
Organisation og drift.....	8
Personaleforhold og arbejdsmiljø	10
Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende.....	11
Afsluttende behandling af tilsynsrapporten.....	11

Ved tilsynet er følgende personer interviewet	
Ledelse	Christian Alvang Jespersen
Medarbejdere	Louise Mortensen
Brugere/beboere	Malthe
Pårørende	Ingen

Faktuelle oplysninger

(inden tilsynsbesøget udfyldes understående af ledelse)

Tilbuddets målgruppe	
Emne	Grundlag
Bruger sammen-sætning eventuelle ændringer	Unge fra 18 år til og med 29 år bosiddende i Gladsaxe. Kildevældet er et tilbud til unge med psykosociale vanskeligheder, der hindrer dem i at indgå på lige fod med deres jævnaldrende. De unge kan have behov for støtte og vejledning til at få perspektiveret eventuelle udfordringer, så de kan indgå i sociale, beskæftigelses- og uddannelsesmæssige sammenhænge.
Bestillinger/ §141 handleplan	Kildevældet er et uvisiteret samværs og aktivitets tilbud. Der udarbejdes ikke §141 handleplaner.
Brugerindflydelse	Alle aktiviteter i Kildevældet planlægges og afvikles i samarbejde med borgerne – dette sker oftest ifm. spisning torsdag aften, eller via sociale medier
Aktiviteter	I Kildevældet er der aktuelt følgende faste aktiviteter: <ul style="list-style-type: none"> - Gåtur/løbetur, hver tirsdag. - Badminton, hver tirsdag. - Fælles træning i Atlas motion
Kost	Der serveres mad efter Gladsaxe kommunes generelle retningslinjer.
Retningslinjer for omgang med beboermidler	Ingen omgang med beboermidler
Magtanvendelse	Der er ikke registeret magtanvendelser i tilbuddet.
Klagesager	Ved klagesager følges fast procedure i samarbejde med fagspecialist.
Ryge- alkoholpolitik for brugere	Der følges Gladsaxe kommunes generelle retningslinjer.
Medicinhåndtering	Ingen medicinhåndtering i tilbuddet.

Fysiske rammer	
Emne	Grundlag
Kort beskrivelse af Stedet, udnyttelse af de fysiske rammer og eventuelle ændringer siden sidste tilsyn	Tidligere blev Kildevældet afviklet i Ungehusets botrænings køkken, men i foråret 2017 flyttede vi Kildevældet til et lokale dedikeret til Kildevældet ifm. overtagelsen af bygning D. Kildevældet §104 tilbud er i dag beliggende i et lokale med køkken, i en del af Ungehuset. Lokalet rummer foruden køkken, sofa arrangement og spiseplads med plads ca. 12 pers.
Beredskabsplanen, herunder brandinstruks	Der forefindes beredskabsplan, der er dækkende for hele området hvorunder Kildevældet hører til. Ligeledes forefindes der brandinstruks lokalt.
Rengøring og vedligehold	Der bliver rengjort af Intern Service. Vedligehold står ejendomscentret for. Huset er generelt meget slidt.

Interviews

Interview med brugere og evt. pårørende	
Emne	Grundlag
Hverdagen	Det er rigtig fint at være i Kildevældet. Brugeren er både i madklub om tirsdagen og på selve aktivitetsdagen om torsdagen. Brugeren udtaler, at det er meget hyggeligt at være i et fællesskab, hvor der ikke er nogen, der dømmes hinanden og man kan være sig selv.
Fysiske rammer	Brugeren synes, det er blevet fint, efter der er kommet sofa, malerier og hylder. Der er ingen grund til at ændre mere. Han siger, at man jo altid kan bruge mere plads, men det er tilstrækkeligt.
Støtte og dialog	Der er altid plads til at tale med medarbejderne om, hvordan man har det, hvis man har brug for at snakke om det. Medarbejderne lytter altid, og de er nærværende – ligesom når man snakker med sin mor eller en kammerat. Der er blevet gjort mange gode ting for brugeren. Det er ikke et overfladisk fællesskab. Det er mere familiært, og der er en dybere <i>connection</i> .
Aktiviteter	Der er gå-gruppe hver tirsdag om formiddagen. Andre aktiviteter kan være badminton, bowling, træning eller lignende.
Samarbejdsaftaler	Ikke relevant.
Indflydelse i hverdagen	Brugeren spiser bare det, der bliver serveret. Men hvis man byder ind, så lytter medarbejderne til det. Der er også indflydelse på ture ud ad huset, hvis der er specifikke ønsker.
Samarbejde og indflydelse for pårørende	Der er ikke rigtigt samarbejde med familier, er brugerens generelle opfattelse. Kun i få tilfælde. Men tanken er jo også, at man skal være sig selv og måske læsse nogle ting af og snakke om nogle udfordringer i forhold til familien. Og det er netop familien, brugeren som oftest gerne vil undgå ved at komme i Kildevældet.
Klagevejledning	Brugeren synes ikke, der er noget problematisk omkring Kildevældet, og han opfatter det ikke som værende kommunalt. Men han ved godt, at han skal gå til lederen, hvis der er noget og videre til Rådhuset, hvis der er noget med lederen.

Vurdering	Det vurderes, at tilbuddet er til stor støtte for den pågældende bruger og at han er meget glad for tilbuddet. Han oplever sig hørt, forstået og inddraget i hverdagens aktiviteter. Med dette udgangspunkt, vurderes det, at tilbuddet har succes med brugerinddragelse i stor grad.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

Interview med medarbejderne

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Ja. Medarbejderne har udarbejdet det, og det er kendt for alle.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Recovery og rehabilitering. Det er tilgange, og der er projekt i gang med at udarbejde metodehus. Praksiseksempel: Medarbejderne understøtter de unge i forskellige sammenhænge. Hvis de eksempelvis har et ønske om, at medarbejderne deltager i tværprofessionelle møder eller deltager i netværksmøder eller andre ting. Der skal ikke træffes valg for de unge, det er ikke virksomt. Det kan dog være nødvendigt at gå forrest samt at være autentisk for de unge. En bruger giver udtryk for, at den måde, medarbejderne arbejder på er, at de er sammen og tager beslutningerne sammen.
Organisering af tilbuddet	Medarbejderen er godt tilfreds, for hun får lov at gøre, hvad hun gerne vil under de rammer, der er. Medarbejderen taler meget om, at medarbejderne er meget bevidste om, hvad deres rolle er, og hvordan de bruger sig selv. Og det er meget vigtigt, når man har med den målgruppe at gøre.
Bruger – og pårørendesamarbejde	Der er meget få tilfælde med pårørendesamarbejde. Det er brugerens sted. Brugere er inddraget i alt.
Mødestruktur	Ikke relevant pga. tilbuddets størrelse.
De fysiske rammer	Der er udfordringer med indeklimaet. – Varmt om sommeren. Koldt om vinteren. For første gang har de deres eget, men det er småt. De har kun det ene lokale, hvor der kan være mange mennesker, men der er et behov for at kunne trække sig fra fællesskabet. Det kunne også være et ønske at have poolbord eller bordtennis. Der er en dartske, men den hænger langt væk fra lokalet. Medarbejderen synes, det er lidt institutionslignende (henviser til Kildebakken, hvor Kildevældet tidligere lå), som virker mere hjemligt.
Samarbejdsaftaler	Der udarbejdes samarbejdsaftaler med 3 mål.
Aktiviteter	Aktiviteter planlægges altid i samarbejde med brugerne.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Ja.
Kendskab til bered-	Ja

skabsplan	
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Ja. Medarbejderne vil gerne lave Brøset. Det skal der følges op på.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Kildevældet håndterer ikke medicin.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Ja.
Hjælpemidler	Handicapvenlig rampe ved hovedindgangen.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Der er ikke rengøring endnu men det forventes, at det bliver iværksat snart.
Vurdering	Det vurderes at medarbejderne har kendskab til generelle politikker og retningslinjer. Der ønskes viden om Brøset, hvilket der er fokus på. Der er tillige fokus på refleksionen over tilgange og metoder
Udviklingspunkter	Fokus på tilgange og metoder i anvendt praksis.
Påbud	Ingen

Personaleforhold og arbejdsmiljø	
Emne	Grundlag
Samarbejde med ledelsen	Der er et godt samarbejde med lederen. Han har ikke været så meget til stede, så medarbejderne har orienteret ham om, at han er savnet. Nu bliver der også ansat en ny (daglig leder). Men medarbejderen regner med, det bliver den nuværende leder, der fortsat bliver ved med at 'lægge vejen'.
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Medarbejderen synes, de er kvalificeret til opgaven. Men der kan godt mangle mulighed for at blive endnu mere kvalificeret. F.eks. at få større kendskab til diagnoser. – Dette i forhold til at skulle sidde og visitere til § 85 forløb.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Der er muligheder. Men der er ikke mange midler.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af vikarer og nye medarbejdere	Der er et meget lille forbrug af vikarer.
Ansvars - og kompetencefordeling	En af medarbejderne er god til praktiske ting. Og så er han en mand, hvilket han være nyttigt i sig selv i nogle tilfælde. Den anden medarbejder er ret god til hurtigt at gennemskue de unge. Det er

	noget, medarbejderne taler om indbyrdes. Men nogle gange (den interviewede medarbejder siger det selv), er der nogen, der måske tænker, at den medarbejder er lederen. Men de taler om det, og de giver plads til hinanden.
Medarbejderudvalgs- møder(MED)	MED møder afholdes en gang i kvartalet. Medarbejderen, vi interviewer, er AMR og dermed repræsentant for huset (Ungehuset).
Medarbejderudviklings samtaler(MUS)	Bliver holdt efter retningslinjerne.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Bliver holdt efter retningslinjerne.
Sygefravær	Kildevældet har ikke et særligt højt sygefravær.
Vurdering	Det vurderes at tilbuddet generelt har de kompetencer, der skal til i arbejdet med målgruppen. Der bør dog fortsat være fokus på kompetenceudvikling. Medarbejderne efterspørger mere fysisk tilstedeværende ledelse. Det bemærkes, at sygefraværet er meget lavt.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på kompetenceudvikling Fokus på medarbejdernes ønske om mere fysisk tilstedeværelse ledelsesmæssigt.
Påbud	Ingen

Interview med ledelsen

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Ja. Skriftligt. Medarbejderne har udarbejdet det før, nuværende leder startede. Det er ikke lige præsent altid, men medarbejderne er inde i det. Det trænger dog til en opdatering.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Det er på idéplan. I selve Kildevældet er det relationspædagogisk tilgang, som er i fokus. Og støttende samtaler. Der bliver arbejdet meget konkret i forhold til fællesskabet, og der bliver arbejdet konkret i de individuelle tilfælde.
Organisering af tilbuddet	Det skal laves anderledes. Hver anden uge er det fællesmøder (m. §85erne) hver anden uge er det personalemøder. Kildevældet står for henvendelser til §85. Kildevældsdelen får dog ikke nok støtte til at få det ordentligt driftet ud fra den organisering, der er nu. Både i forhold til idéudveksling og struktur, osv. Det er i proces og leder tænker det ind i det nye hjemløsetilbud.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ikke relevant
Bruger – og pårøren-	Bruger/pårørendesamarbejde opstår hvor det giver mening. Ofte

desamarbejde	<p>giver det ikke mening med pårørendesamarbejde. Der har lige været en proces om et julearrangement, som egentlig først var et sommerarrangement.</p> <p>Der er løbende møder med brugerne, hvor de bliver involveret. Det er ikke videre struktureret, men der er heller ikke grund til det, for der bliver ikke truffet beslutning uden dem. Der er hele tiden dialog om aktiviteterne. Der lægges meget vægt på, at de ikke bliver skolet til at være brugere. "Vi skal skole dem i at være unge mennesker – ikke i at være systembrugere. Rammen er ikke sat, for de skal selv være med til at skabe den", oplyser leder.</p> <p>Der er intet formaliseret pårørendesamarbejde – kun i meget få tilfælde. Der var et arrangement, hvor de unge faktisk heller ikke var interesseret i, at de pårørende skulle være med.</p>
Tilbudsportalen	Ikke på tilbudsportalen.
Samarbejde med medarbejderne	Det kunne godt være bedre. Grundlæggende går det godt. God tillid. Men svært at §85 delen er så lille. Kunne godt tænke sig at det bliver udviklet bedre i forhold til udvikling og faglig understøttelse. Og leder vil blive bedre til at have et formaliseret arbejde omkring Kildevældet – f.eks. i forhold til faglig sparring.
Mødestruktur	Fast møde hver onsdag og supervision, 8 gange om året – af to timers varighed.
De fysiske rammer	<p>Grundlæggende er der meget koldt. Kontorfaciliteter til Kildevældsmedarbejdere er ikke tilfredsstillende. Der ligger nogle kontorlokaler ret langt væk fra selve Kildevældet. Men der skal indrettes fælles kontorfaciliteter i SBs tidligere lokaler. Leder tænker i at dyrke medarbejdersparringen på tværs ved at indrette nogle fælles kontorlokaler.</p> <p>Huset og faste installationer er generelt slidte, men dog brugbare. Det ville klæde huset med nye vinduer renovering, gulve og lofter</p>
Samarbejdsaftaler	Ingen.
Aktiviteter	Bowling, gåture, fitness, hygge på borgernes præmisser. Borgerne bestemmer aktiviteterne.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Ja
Kendskab til beredskabsplan	Ja
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Ja. Har ingen magtanvendelser. Men der er et hængeparti i at huske medarbejderne på, hvornår noget er en magtanvendelse.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Har ingen medicin.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Ja.
Hjælpemidler	Ingen hjælpemidler.

Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Alle har været til håndhygiejne kursus. Der er ikke penge til at få gjort rent derinde, så det gør medarbejderne selv. Christian har spurgt ISG, hvad et skal koste.
Vurdering	Tilbuddet vurderes grundlæggende at være et tilbud der har kendskab til grundlæggende politikker og retningslinjer. Det er metode-mæssigt samt organiseringsmæssigt et tilbud i proces. Der opleves udfordringer med de fysiske rammer.
Udviklingspunkter	Fokus på metoder og tilgange Fokus på organisering og systematik i tilbudsrammen Fokus på magtanvendelser og definitionen herpå
Påbud	Ingen

Personaleforhold og arbejdsmiljø	
Emne	Grundlag
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Der er kompetente medarbejdere jf. målgruppen. Medarbejderne ønsker selv større viden om diagnoser, tilgang og metoder.
Lederens kompetencer i forhold til medarbejderne	Leder oplever at have de rette kompetencer i forhold til personaleledelse.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Ja. Det er der mulighed for. Der er ikke så mange penge i selve budgettet. 7.000 pr medarbejder pr. år. Og det ryger rask væk til supervision. Men hvis de udnytter mulighederne, f.eks. kompetence(udviklings)fonden, så er der faktisk masser af muligheder.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af vikarer og nye medarbejdere	Nej.
Ansvars - og kompetencefordeling	Lige nu gør begge medarbejdere det hele. Men der er forskelle i kompetencer, hvor den ene er bedst til struktur og dokumentation og den anden er bedre til at være vilde med de unge og sætte noget i gang osv. Men ønsket er faktisk, at de begge skal kunne det hele. Det er den her med, at de skal kunne lave henvendelser til §85 delen, og de forventes også at skulle ind over herberget, når det kommer.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	MED møder en gang i kvartalet. Louise Mortensen er AMR og dermed repræsentant fra huset (Ungehuset)
Medarbejderudviklings Samtaler (MUS)	Efter forskrifterne.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Efter forskrifterne.
Sygefravær	Nej – ikke i Kildevældsdel.

Vurdering	Det vurderes at være et tilbud med et godt arbejdsmiljø og tilfredse medarbejdere. Medarbejderne opleves at have mulighed for at have stor indvirkning på tilbuddets udformning og indhold herunder også til dels kompetenceudvikling.
Udviklingspunkter	Fokus på muligheder for kompetenceudvikling.
Påbud	Ingen

Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende	
	Ingen

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten	
Rapporten	Tilsynsrapporten er sendt til Dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.