



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2018

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	Skur 2 Høje Gladsaxe 71 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	Fredag 7. september 2018
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Bruger: Tinie Andersen Medarbejder: Sine Stryhn Leder: Martin Skidmore
<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>Medarbejderne vurderes at have et kendskab til målgruppen, men har behov for støtte til større kendskab til pædagogiske metoder og tilgange, samt omsætningen af disse i hverdagens praksis. Medarbejderne efterspørger tillige større ledelsesnærvær.</p> <p>Tilbuddets grundlag samt tilgange og metoder er ikke klarlagt og defineret, men i proces. Der er mange interessenter og et stort arrangement, men forventningsafstemningen i forhold til, hvad der er muligt, opleves af og til som en udfordring. Målgruppen er eget bred og der er mange forskellige behov for støtte, der kommer til udtryk.</p> <p>Brugerne opleves at være glade for tilbuddet, og de oplever sig hørt og forstået. De oplever at have meget indflydelse på hvordan hverdagen drives. De oplever også ind imellem udfordringer i samarbejdet med nogle medarbejdere. Det er lederen gjort opmærksom på.</p> <p>Det vurderes at det, ledelsesmæssigt, er et tilbud i proces.</p> <p>Det er et gammelt hus, men der er plads til aktiviteter. Udfordring med komfur og terrasse.</p> <p>Det bemærkes, at brugerne kan komme i tilbuddet og købe et solidt måltid varm mad. Det bemærkes også, at brugerne har mulighed for at dyrke motion og låne cykler.</p> <p>Det bemærkes, at lederen, indtil videre, praktiserer en synlig ledelsesstil, som der bliver efterspurgt.</p> <p>Det bemærkes, at medarbejderne har kendskab til nogle regler og retningslinjer – men ikke det hele.</p> <p>Alt i alt vurderes Skuret som et tilbud, hvor brugere trives og de oplever livskvalitet, men tillige et tilbud i proces pædagogisk og ledelsesmæssigt.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange. Fokus på et fælles faglig afsæt.</p> <p>Kommunikationen/samarbejdet med nogle medarbejdere.</p> <p>Fokus på kompetenceudvikling og fælles faglig afsæt.</p> <p>Vedligehold og rengøring.</p> <p>Orientering om alkoholpolitik (til brugerne).</p> <p>Fokus på medarbejdernes ønske om fortsat ledelsesnærvær.</p>

	<p>Fokus på at medarbejderne får kendskab til APV.          Fokus på at få systematiseret MUS-samtaler i en fast struktur.</p> <p>Fokus på information og kendskab til generelle procedurer og politikker som UTH og magtanvendelsesprocedurer.          Fokus på kendskab til beredskabsplanen.</p>
<b>Påbud</b>	Ingen

Baggrundsoplysninger	
<p><b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b>            Paragraf            Fysiske rammer            Antal pladser            Målgruppe            Indhold i tilbuddet</p>	<p>Skur 2 er et uvisiteret samværs- og aktivitetstilbud efter § 104 i Lov om social service. Tilbuddet er beliggende i Høje Gladsaxe i forholdsvis store lokaler, og der er plads til de forskellige aktiviteter, der tilbydes.</p> <p>Tilbuddet er uvisiteret, så der er ikke et bestemt antal pladser. Målgruppen er borgere, der har behov for et fællesskab. Det er borgere, der er socialt udsatte eller mangler et netværk.</p> <p>Indholdet kan f.eks. være avislæsning, madspisning, træning, billard, bordfodbold, strikning, træværksted og generelt kreative ting. Der er også et tøjlager, hvor brugerne kan komme og få det, de kunne mangle. Lageret står brugerne selv for. Der er fokus på at sætte brugerne i gang, så de kan lære at bruge sig selv. Der er også cykler, som brugerne kan låne.</p>
<p><b>Tilbudsportalen</b>            Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?</p>	Tilbudsportalen er opdateret i marts 2019.
<p><b>Forplejning</b>            Får brugerne mad?            Laver I mad sammen med brugerne?</p>	Der laves mad til brugerne (kan købes) i Skurets køkken. Der laves mad efter brugernes ønsker.
<p><b>Økonomi</b>            Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?</p>	Der er ingen omgang med brugernes økonomi.
<p><b>Værdigrundlag</b>            Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?</p>	Der er udarbejdet et egentligt værdigrundlag. Men det er Værestedstanken – det hænger i en ramme på væggen. Skur 2 skaber et trygt rum med nogle faste rammer og struktur, der gør, at borgernes adfærd er tålelig for andre.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<p><b>Udviklingspunkter</b>            Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?</p>	Der er ikke blevet arbejdet konkret med udviklingspunkter, da Martin er ny leder og lige skal lande i tilbuddet og have overblik, inden han går i gang med det.

<b>Påbud</b> Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	Ingen
<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?	Der er blevet ansat ny leder, som er ved at skabe et overblik over tilbuddet.

## 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?	Brugergruppen er meget blandet. Der kommer alt fra ældre mennesker til folk under 25. F.eks. ensomme, tidligere misbrugere, kontanthjælpsmodtagere, førtidspensionister eller folk, der har svært ved at komme på arbejdsmarkedet. Der ses en stigning af brugere (siden februar). Det er bl.a. et større opsøgende arbejde, der er medvirkende til det.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	De små skridt og recovery. Brugere skal mødes, hvor de er. Medarbejderne trækker meget på deres erfaring (flere har været på andre væresteder). Det er meget relationsbåret praksis, men der er samtidig en systematik i det – at medarbejderne drøfter tilgangen til arbejdet med hinanden i forhold til at forsøge at skabe et fælles grundlag. Men det kunne sagtens sættes endnu mere i system.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Mange kreative aktiviteter. Især omkring jul er der mange kreative juleaktiviteter plus julemarked. De vil gerne lave en tur ud ad huset om måneden, men disse ture bliver ofte aflyst til irritation for brugerne. Der snakkes, drikkes kaffe, spises frokost, spilles billard. Nogle får lavet cykler – hjælp til selvhjælp. De gør det så godt de kan, men det er samtidig lidt udfordrende, når der kun er to faste medarbejdere. Der har også generelt manglet en leder, der er der og er synlig, og viser, hvilken vej der skal gås (lederen har tidligere haft to væresteder under sin ledelse. Nu er der blevet ansat en leder til kun at være i Skur 2).
<b>LEDER</b>	
<b>Brugergruppe</b> Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af	Målgruppen er borgere, der har behov for et fællesskab. Det er borgere, der er socialt udsatte eller mangler et netværk.

brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Rehabilitering og recovery. Den nye leder er uddannet i narrativ og systemisk teori. Ellers er det i proces i forhold til hvilken vej der skal gås i forhold til arbejdet med konkrete metoder.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der har lige været afholdt sommerfest. Snart skal de være med ved markedsfest for at gøre opmærksom på Skur 2. Ellers er der de kreative aktiviteter i huset, som medarbejderen har beskrevet. Ny leder har en klar holdning til, at brugernes ønsker skal følges så vidt som overhovedet muligt.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejderne vurderes at have et kendskab til målgruppen, men har behov for støtte til større kendskab til pædagogiske metoder og tilgange, samt omsætningen af disse i hverdagens praksis. Medarbejderne efterspørger tillige større ledelsesnærvær.  Tilbuddets grundlag samt tilgange og metoder er ikke klarlagt og defineret, men i proces. Der er mange interessenter og et stort arrangement, men forventningsafstemningen i forhold til, hvad der er muligt, opleves af og til som en udfordring. Målgruppen er eget bred og der er mange forskellige behov for støtte, der kommer til udtryk.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange. Fokus på et fælles faglig afsæt.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 2. Dokumentation

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Uvisiteret tilbud.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Uvisiteret tilbud.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Uvisiteret tilbud.

LEDER	
<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Uvisiteret tilbud.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Uvisiteret tilbud.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Uvisiteret tilbud.
<b>Observationer og vurdering</b>	Se ovenstående.
<b>Udviklingspunkter</b>	Se ovenstående.
<b>Påbud</b>	Se ovenstående.

### 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

BRUGER	
<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?	Det er fint at kunne komme i Skur 2, så man har en hverdag – noget at stå op til.
<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?	Der er en god kontakt til de fleste medarbejdere. Hvis man går til dem, så er de åbne og imødekommende, men det er ikke altid, de er lige gode til at spotte, om der er nogle af brugerne, der har nogle udfordringer eller et eller andet de går og putter sig lidt med.
<b>Samarbejdsplaner</b> Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	-

<p><b>Brugerinddragelse</b>          Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Der er brugermøde hver den sidste onsdag i måneden. En uge inden bliver der sat en seddel op, hvor man kan skrive punkter på. Her bliver man hørt, men det er ikke altid, det bliver ført ud i livet. Det er også oplevelsen, at man kan risikere at blive skældt ud. – Dette pga. en bestemt medarbejder. Ledelsen er orienteret om det.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Man må meget gerne have pårørende med hened. Man må også gerne have børn med. Det er der mange, som synes er hyggeligt. Nogle tager også deres pårørende med eller veninder. Pårørende bliver ikke involveret – andet end at de kan være i huset. Der er ikke behov for at inddrage dem mere.</p>
<p><b>Klagemulighed</b>          Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Brugeren er ikke orienteret om klagemulighed. Men nogle brugere har skrevet flere breve til borgmesteren. De gik et led videre op i kæden, da de ikke følte sig hørt hos lederen af Den boligsociale enhed.</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>Der er mange brugere, der har en holdning til, hvad der skal ske i huset. Medarbejderne er som udgangspunkt meget åbne og lyttende overfor dem, men det er jo bare ikke alt, der kan imødekommes. De vil generelt gerne bare mødes med anerkendelse og respekt, og det forsøger medarbejderne hele tiden at møde dem med. Og så er der brugermøde hver den sidste onsdag i måneden (se evt. under bruger).</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Man må meget gerne have pårørende med hened. Man må også gerne have børn med. Det er der mange, som synes er hyggeligt. Nogle tager også deres pårørende med eller veninder. Pårørende bliver ikke involveret – andet end at de kan være i huset. Der er ikke behov for at inddrage dem mere.</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>Det omtalte onsdagsmøde, sidste onsdag i hver måned. Det er f.eks. blevet besluttet, at åbningstiderne skal ændres som et forsøg – på baggrund af brugerønske.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Der er lidt pårørendesamarbejde med nogle – men ikke særligt meget. Se ovenover.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Brugerne opleves at være glade for tilbuddet, og de oplever sig hørt og forstået. De oplever at have meget indflydelse på hvordan hverdagen drives. De oplever også ind imellem udfordringer i</p>



	samarbejdet med nogle medarbejdere. Det er lederen gjort opmærksom på.
<b>Udviklingspunkter</b>	Kommunikationen/samarbejdet med nogle medarbejdere.
<b>Påbud</b>	Ingen

#### 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?	Det er en relativt ny medarbejdergruppe, så det er svært at sige noget om, hvordan gruppen kan blive bedre til at fungere.
<b>Ledelseskompeter</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompeter til at løfte opgaven på tilbuddet?	Den nye leder har været her kort. Men indtil videre virker det til, at lederen har kompetencerne til at håndtere opgaven. Medarbejderne ønsker, der bliver sat en retning.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Uanset hvad synes medarbejderen, at man selv har pligt til at 'fory sig' og være opsøgende på, hvad der kan være af kurser, som kan opkvalificere medarbejderne. Men medarbejderne har bare ikke meget tid til at skabe overblik over, hvad der kan være af spændende ting. Men mulighederne for 'betalt' kompetenceudvikling' opfattes ikke som så gode. – Eller man kan måske nærmere snakke om, at medarbejderne kan være uenige i, hvad pengene bliver brugt allerbedst på.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Lige nu har pågældende medarbejder ansvaret for køkkenet, men det er et ønske, at der kunne være en eller anden form for rocade, så man ikke kun sidder med et område.

##### LEDER

<b>Ledelseskompeter</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Den nye leder har været leder før – 12-14 års ledelseserfaring. Bl.a. på andre væresteder. Han mener bestemt, det matcher opgaverne.
<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?	Det er også en kompetence at arbejde hårdt på at få tingene til at fungere. Men begge faste medarbejdere har kun 25 timer, og mange af timerne går med praktisk arbejde. Lederen kunne også godt bruge en mere fælles tilgang til arbejdet – dvs., der var mere systematik i tilgangen til brugerne og mere refleksion.

<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Den nye leder afventer i forhold til, hvad der ligger af muligheder (økonomisk).
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne har ligesom selv fordelt - efter deres stærke sider. Den ene medarbejder er køkkenansvarlig. Den anden medarbejder har en udgående funktion.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes at det, ledelsesmæssigt, er et tilbud i proces.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på kompetenceudvikling og fælles faglig afsæt.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 5. Fysiske rammer

<b>BRUGER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Det er et meget fint hus, men det er gammelt og trænger til vedligeholdelse. Det sker dog ikke rigtigt. Terrassen er også gammel og rådden (alger), og der bliver hurtigt glat, og man falder på røven. Der stikker også søm op nogle steder. Så der er nogle ting, der kan trænge til at blive vedligeholdt.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Der er intet rengøringsfirma. Tidligere har der været en bruger, der har gjort rent for et måltid mad om dagen. Hun har sagt fra. Nu er det lagt ud til medarbejderne. Det fylder meget. Der har tidligere været en ordning med at forskellige brugere har gjort forskellige ting (lagt ansvaret ud), men det har ikke fungeret. Det er i den forbindelse også en udfordring, at der er stofstole, hvor folk spiser. Så når der spildes, så bliver det meget uhygiejnisk. Det kunne være, man skulle lave en byttebørs på Kompas?
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Køkkenet har et standardkomfur. Det fungerer ikke optimalt. Når der laves julemad, skal det laves tre dage i forvejen, og komfuret risikerer at gå ud, hvis der kommer en dråbe vand i, osv. Der er meget plads. De vil gerne have ændret rammerne inde i selve spiserummet i cafeen, så de vil gerne have væltet en væg. Men den er bærende, så det kan desværre ikke lade sig gøre. Der er generelt nogle udfordringer med pladsen til spisefaciliteter – men ikke de andre steder i huset. Og det er ikke sikkert, der overhovedet kan lade sig gøre at ændre noget. Temperaturen i køkkenet er desuden uholdelig om sommeren (op til 44 grader).
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Der er udfordringer med rengøringen - som brugeren også siger. Der bliver gjort rent, men det kommer aldrig i bund.

<b>LEDER</b>	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Der er flere forskellige typer rum. Det er godt. Men der kan kigges på indretningen. Det kan være, der skal kigges på, hvad lokalerne skal indeholde – hvad der skal være af aktivitet. Terrassen trænger til at blive repareret.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Rengøringen halter. Ligesom bruger og medarbejder siger. Der skal findes en løsning. Optimalt var der en daglig, professionel rengøring (der er beskidt). I det tilfælde ville medarbejderne kunne koncentrere sig om det faglige.
<b>Observationer og vurdering</b>	Gammelt hus, men der er plads til aktiviteter. Udfordring med komfur og terrasse.
<b>Udviklingspunkter</b>	Vedligehold og rengøring.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 6. Sundhed og trivsel

<b>BRUGER</b>	
<b>Kost</b> Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Brugeren er meget tilfreds med kosten. Den matcher målgruppen (det, de fleste gerne vil have at spise). Det er ikke sådan fuldstændig efter principperne om sund kost. Godt nok er der mange, der er blevet mere glade for salat, men det er også meget vigtigt, at det er solide måltider, da vi har med en målgruppe at gøre, som har brug for solid kost (som f.eks. ikke rigtigt får noget at spise derhjemme). Der er også mange enlige.
<b>Ryging</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Rygerne (brugerne) har 'rygebaser' udenfor. Men der savnes overdækning. Over halvdelen er rygere. Måske kunne man bare sætte en meter tag mere på, hvor der i forvejen er overdækning.
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Brugeren er ikke helt med på, hvad politikken er. Mener man godt må drikke en til tre genstande. Det er i hvert fald efter de 'gamle regler'. Ikke helt skarp på, hvad det er nu. Det er dog ikke et problem, for der er ingen, der misbruger det.
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Der er træningsrum. Der er også cykler, man kan låne. Den pågældende bruger benytter dem (meget). Brugeren låner dem en uges tid af gangen, nogle gange. Men der er ikke så mange, der bruger dem. Motionsrummet bruges i perioder. Det kunne være rart, hvis maskinerne virkede. Der er en maskine, der har været i stykker i lang tid.
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ryging og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og ryging for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Medarbejderen har kendskab til politikkerne. Der ligger dog ikke noget konkret på skrift.

<p><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.</p>	<p>Medarbejderen har kendskab til det og arbejder med det så godt som overhovedet muligt. De 'sniger' f.eks. broccoli ned i en kødret, og brugerne er blevet bedre til at spise salat. Men stadig tager de udgangspunkt i, hvilken målgruppe de har med at gøre.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<p><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?</p>	<p>Der er kendskab til det.</p>
<p><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.</p>	<p>Det har lederen ikke kendskab til.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Det bemærkes, at brugerne kan komme i tilbuddet og købe et solidt måltid varm mad. Det bemærkes også, at brugerne har mulighed for at dyrke motion og låne cykler.</p>
<p><b>Udviklingspunkter</b></p>	<p>Orientering om alkoholpolitik (til brugerne).</p>
<p><b>Påbud</b></p>	<p>Ingen</p>

## 7. Organisation og ledelse

<p><b>BRUGER (hvis relevant)</b></p>	
<p><b>Ledelsesorganisering</b>                  Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?</p>	<p>Den nye leder har kun været i tilbuddet i lidt over en måned. Men allerede nu har flere brugere ytret, at han er lyttende og nærværende og samtidig hjælper han til (med det praktiske). Og når han sidder for lukket dør, banker man bare på og kan komme ind. Mange brugere synes også, det er rart, at han er i Skuret hver dag. Rigtig mange er glade for ham og kender ham fra tidligere (som mentor).</p>
<p><b>MEDARBEJDER</b></p>	
<p><b>Ledelsesorganisering</b>                  Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?</p>	<p>Det er rart med en synlig leder, der brænder for sit arbejde, og som brugerne også kan gå til.</p>

<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det er lidt vanskeligt at sige så meget om lige nu, da lederen er ny.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det er svært at sige så meget om lige nu. Men hvis man kan skabe en samarbejdskultur i styregruppen (Skur 2 samarbejder tæt med den lokale kirke og boligselskaberne i Høje Gladsaxe), så tænker lederen, det er muligt, at dagligdagen kan understøttes på en god måde. Eks. skal leder og medarbejdere på regnskabskursus ugen efter dette interview – i den forbindelse har han fået præsten til at passe Skur 2.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er personalemøde en gang om ugen. Lederen er ved at finde ud af, om det er sådan, det skal være, eller om der er anledning til justering.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at lederen, indtil videre, praktiserer en synlig ledelsesstil, som der bliver efterspurgt.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på medarbejdernes ønske om fortsat ledelsesnærvær.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Som udgangspunkt er det fint. Men det er stadig så nyt, da lederen er ny, så det er stadig svært at sige så meget om det på nuværende tidspunkt.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der ligger ikke noget.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er ikke mulighed for at bruge vikarer. Der har faktisk været situationer, hvor medarbejderne har været på arbejde, selvom de har været syge.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der ligger ikke noget. Det er i proces.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Skur 2 er en del af Den boligsociale enheds overordnede MED. Her sidder ingen repræsentant fra Skur 2.

<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Den pågældende medarbejder har aldrig været til MUS samtale – men har efterlyst det. Vil tage den med ny leder.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke særligt højt.
<b>LEDER</b>	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Indtil videre er det rigtigt godt.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Intet kendskab.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Forbruget er minimalt – måske nærmere som bruger eller medarbejder siger.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Lederen af Den boligsociale enhed er i gang med dette arbejde.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	En del af Den boligsociale enheds MED – som udgangspunkt en gang i kvartalet.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Det er planen, at der skal holdes samtaler en gang om året.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke noget særligt.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at samarbejdet indtil videre er fint.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på at medarbejderne får kendskab til APV. Fokus på at få systematiseret MUS-samtaler i en fast struktur.
<b>Påbud</b>	Ingen

## 9. Regler og retningslinjer

<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser?	Medarbejderen har ikke et stort kendskab til det, men det er ikke noget, man bruger i Skur 2. Man arbejder med forebyggelse i stedet. Alligevel er det noget, der skal arbejdes med, og der skal ligge en beskrivelse (i personalemappe).

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?	Medarbejderne er lyttende, men det er ikke alt, der kan gøres noget ved.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er ikke udarbejdet en beredskabsplan.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Medarbejderen har ikke kendskab til det.
<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?	Pågældende medarbejder har det fra sin uddannelse (social- og sundhedshjælper). Alle medarbejdere er medicinansvarlige og fuldstændig med på det.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab til det.
<b>LEDER</b>	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Lederen har kendskab til magtanvendelsesreglerne. Der har ikke været tilfælde af magtanvendelse siden sidste tilsynsbesøg.
<b>Klagesager</b> Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Det er i proces.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Det er i proces.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Det er i proces.
<b>Medicinhåndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin?	Der er lavet en samarbejdsaftale vedr. en borger, hvor det er lægen, der har udstukket anvisningerne.

Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Det er uddelegeret til en medarbejder, som har styr på det.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det bemærkes, at medarbejderne har kendskab til nogle regler og retningslinjer – men ikke det hele.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på information og kendskab til generelle procedurer og politikker som UTH og magtanvendelsesprocedurer. Fokus på kendskab til beredskabsplanen.
<b>Påbud</b>	Ingen

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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