



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2019

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	BAS Kellersvej 3 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	13-11-2019
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Leder: Susanne Michaelsen
<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>Der vurderes at være opbygget et kompetent og fagligt miljø i Bygning 3. Medarbejderne har gennemgået kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange til håndtering af udadrettet adfærd. Det opleves, at medarbejderne langt hen af vejen har et fælles fundament i Low Arousal-forståelsen samt tillige i praksis anvender konkrete fælles måder at være sammen med borgerne på. Der vurderes at være en grundlæggende viden om autisme og autismspecifikke metoder i ca. 2/3 af personalegruppen. Det er dog fortsat lidt uklart, hvordan fx Teacch omsættes i praksis samt hvordan neuropædagogik spiller ind i dagligdagen.</p> <p>Tilbuddet har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.</p> <p>Borgergruppen er særlig udfordret og kan udvise udadreagerende og selvskadende adfærd. Medarbejderne arbejder i 1:1 relationer til borgerne. Der er arbejdet med organiseringen af tiden til faglig refleksion i tilbuddet, og der er skabt tid til drøftelse i den daglige praksis. Arbejdsplanen er forholdsvis ny, men medarbejderne virker positivt stemt herfor.</p> <p>Der er et grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i det, de vurderes at kunne håndtere at vælge. Det opleves at medarbejderne har et stort fokus på at aflæse og tolke de enkelte borgers udtryk og adfærd med det fokus at tilpasse valgmuligheder til den enkelte i det omfang det er muligt.</p> <p>Medarbejderne giver udtryk for at de har et godt samarbejde med ledelsen og er positive overfor ny områdeleder. Tilbuddet har tidligere været udfordret af højt sygefravær, som har betydet, at borgerne mødes af vikarer, der ikke altid har et indgående kendskab til dem. Det har været turbulent, men er i markant bedring.</p> <p>Der er grundet organisationsændringer ikke ansat en områdeleder længere, og daglig leder har tillige opsagt sin stilling. Dette betyder, at tilbuddet aktuelt deler daglig ledelse i BAS. Det skal afklares hvordan det fremadrettet ledelsesmæssigt skal være i tilbuddet.</p> <p>Der er overvejende kendskab til Gladsaxes politikker og retningslinjer.</p> <p>Der er overvejende et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er på tilbuddet magtanvendelser i moderat grad – det er et område, medarbejderne har opmærksomhed omkring på tilbuddet.</p>
------------------	--

<b>Udviklingspunkter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Der kan med fordel fortsat arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg og den synlige kobling mellem teori og praksis.</li> <li>- Der kan med fordel fortsat arbejdes videre med det fælles faglige fundament og oplevelsen af at være sammen om den fælles pædagogiske opgave (teamfølelsen).</li> <li>- Der kan med fordel fortsat arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.</li> <li>- Der kan med fordel fortsat arbejdes med magtanvendelsesindberetningerne, således der sikres refleksion og læring.</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 K3 er et af dem, med en områdeleder og 2 daglige ledere. Tilbuddet er oprettet jf. SEL§104.  Der er 11 brugere, der benytter tilbuddet alle med funktionsnedsættelse samt tillige med autisme i alderen 20-40. Det særlige ved tilbuddet er, at alle borgerne har behov for 1:1 støtte samt autismespecifik viden.
<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.
<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, i Ydelsesbeskrivelsen og i Praktikbeskrivelsen.
--	--

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Der har i det forgangne år været et særligt fokus på hvordan der kan skabes tid til refleksion, og på at få sat faglighed i system. Der har været udskiftning i medarbejdergruppen og tillige i ledelsesregi. Der er fortsat fokus på et godt samarbejde med bostederne.  Der har været fokus på at få etableret teamfølelse og få ro på hverdagen. Der er arbejdet med arbejdsplanen, således der kan skabes tid til refleksion og til at få talt sammen om hverdagens faglige opgaver.  Det er oplevelsen, at der er fin lydhørhed fra ledelse.
<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?	Tilbuddet står aktuelt grundet omorganisering med delt ledelse. Medarbejderne står overfor at afprøve en ny arbejdsplan, der skal sikre mere tid til faglig refleksion i det daglige. Der er aftalt forløb med projekt "Bevidst Metodevalg" i starten af det nye år 2020.

## 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?	Målgruppen for tilbuddet er borgere med autisme og udviklingshæmning. Mange af borgerne har behov for skærmning. Der er 4 brugere, der ikke bor på Kellersvej 6 og ellers bor resten på Kellersvej 6.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der er sket en kompetenceudvikling så alle arbejder med neuropædagogik som overordnede tilgang. Der er blevet undervist i Teacch. Det anvendes som en underliggende tilgang. Alle medarbejderne er uddannet i Rød, Gul, Grøn – det bruges i en tilpasset form. Helt grundlæggende er metoden Low Arousal.

	Hverdagen er tilpasset de enkelte borgers behov for støtte. Alle borgerne har behov for 1:1 støtte og der kan forekomme udadreagerende adfærd. Der arbejdes med metoderne alt efter borgernes reaktioner og der vurderes hele tiden, hvornår fx et valg skaber uro og hvornår et valg godt kan rummes hos de enkelte borgere.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der er aktiviteter som ture (gå-bus og oplevelses), arbejdsopgaver, kreative, samvær/samtale, haven, i køkkenet, sociale spørgsmålsspil (i begrænset omfang), PC, iPads. Der er lidt flere udendørsaktiviteter nu. Der er opsat nogle redskaber udenfor.
<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?	Målgruppen for tilbuddet er borgere med autisme og udviklingshæmning. Mange af borgerne har behov for skærmning. Der er 4 brugere, der ikke bor på Kellersvej 6 og ellers bor resten på Kellersvej 6. 1 borger er ikke indenfor målgruppen, men har behov for det fysiske rum 8A kan tilbyde.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der er en proces i gang med kompetenceudvikling. Det forventes at der kommer mere fokus på det med projektet "Bevidst Metodevalg", som starter op i 2020.  Men alle arbejder med neuropædagogik som overordnede tilgang. Der er blevet undervist i Teacch. Det anvendes som en underliggende tilgang. Alle medarbejderne er uddannet i Rød, Gul, Grøn – det bruges i en tilpasset form. Helt grundlæggende er metoden Low Arousal og kravtilpasning.  Hverdagen er tilpasset de enkelte borgers behov for støtte. Alle borgerne har behov for 1:1 støtte og der kan forekomme udadreagerende adfærd. Fx er der taget grundig stilling med udgangspunkt i Low Arousal til farver på vægge, placering af vægge og også placering af medarbejderne, når de står sammen med borgerne. Alt sammen med fokus på, hvad den enkelte borger giver udtryk for at have behov for støtte til. Der er meget aflæsning og tolkning i dette arbejde.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der er forskellige aktiviteter ud fra borgernes ønsker, kompetencer og udviklingspotentiale. Der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cykelture,</li> <li>• Gåture,</li> <li>• Ture i bussen</li> <li>• Brug af trampoliner og gynger</li> <li>• Kreative aktiviteter, spil, puslespil</li> <li>• Brug af Ipad</li> </ul> Der er kommet mere fokus på udendørsaktiviteter. Der er en udfordring for nogle af borgerne grundet byggeriet, hvor der er mange stimuli fra.

<b>Observationer og vurdering</b>	Målgruppen er særlig udfordret og kan udvise udadreagerende og selvskadende adfærd. Medarbejderne arbejder i 1:1 relationer til borgerne, hvilket fordrer, at der i organiseringen er skabt rum for faglig refleksion medarbejderne i mellem, således følelsen af at være ét tilbud sammen om opgaverne bevares og styrkes. Medarbejderne har gennemgået kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange til håndtering af udadrettet adfærd. Det opleves, at medarbejderne langt hen af vejen har et fælles fundament i Low Arousal-forståelsen samt tillige i praksis anvender konkrete fælles måder at være sammen med borgerne på. Der opleves en grundlæggende viden om autisme og autismspecifikke metoder. Det er dog fortsat lidt uklart, hvordan fx Teacch omsættes i praksis samt hvordan neuropædagogik spiller ind i dagligdagen.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel fortsat arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg og den synlige kobling mellem teori og praksis.  Der kan med fordel fortsat arbejdes videre med det fælles faglige fundament og oplevelsen af at være sammen om den fælles pædagogiske opgave (teamfølelsen).
<b>Påbud</b>	-

## 2. Dokumentation

### MEDARBEJDER

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der er et samarbejde med myndighed omkring hvad der skal arbejdes med. Der er en arbejdsgang for dette. Bestillingerne kommer fra de forskellige kommuner og hvis tilbuddet ikke får dem, så rettes der henvendelse til den pågældende kommune. Det opleves ikke som en udfordring.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Alle borgerne har en samarbejdsaftale, men mange af borgerne har svært ved at forstå denne.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Det er blevet meget nemmere at dokumentere grundet Nexus implementeringen – det er langt smartere og moderne. Det opleves brugervenligt og tidssvarende.

### LEDER

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Der samarbejdes med flere kommuner og det er ikke alle kommuner, der arbejder med bestillinger. Det er dog blevet bedre i det forgangne år.
--	---

<p><b>Samarbejdsaftaler</b>          Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?</p>	<p>Daglig leder oplyser, at der er lavet samarbejdsaftaler for de borgere, der er lavet bestilling på. Gladsaxe Kommunes koncept for samarbejdsaftaler anvendes til alle kommuner.</p> <p>Der er sidemandsoplæring i projektet ”dokumentation, der virker” fra daglig leder og nøglepersoner.</p>
<p><b>Dokumentation</b>          Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?</p>	<p>Der er dokumenteres i Nexus og det opleves at medarbejderne har taget systemet godt til sig.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Medarbejderne har fokus på dokumentationen og arbejder med at få udarbejdet gode delmål.</p>
<p><b>Udviklingspunkter</b></p>	<p>Der kan med fordel fortsat arbejdes videre med dokumentationen med henblik på at sikre refleksionen samt større systematisk faglig viden i og gennem dokumentationen.</p>
<p><b>Påbud</b></p>	<p>-</p>

### 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>Det var svært for borgeren at svare på spørgsmålene. Dette skyldes, at spørgsmålene blev stillet uden evt. understøttelse af visuel materiale. Borgerne forstod derfor ikke spørgsmålene. Vurderingen foretaget på baggrund af oplevelse af stemning og borgernes reaktioner under tilsynet.</p> <p>Borger gav udtryk for, at han var meget tilfreds med at være på tilbuddet. Han smilede og grinede, samt sagde også jokes undervejs.</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>Borger støttes via visuelle kommunikationsformer. Han støttes i at give udtryk for, hvordan han har det. Borger smilede og grinte flere gange, mens han var i gang med sin aktivitet. Medarbejderen var hele tiden til stede og anerkendte med smil og fagter den oplevelse borgeren havde med aktiviteten.</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>Borger var meget tydelig i de ting, som han ønskede at deltage i. Han udviste stor utilfredshed, da tilsynet bad ham afvente og han ønskede at vise sin aktivitet frem. Medarbejderne støttede ham hele vejen igennem ved at være ved hans side og oversætte mellem tilsynsbesøgende og borger.</p>



<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	-
<p><b>Klagemulighed</b>          Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</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 ikke et formaliseret brugermøde. Det er svært for mange af borgere at sidde og holde et møde på traditionel vis. Brugerinddragelse er noget der er fokus på at blive bedre til hele tiden. Borgerne inddrages i hverdagen i det omfang de kan det. Det er gerne i forhold til små valg i hverdagen. Borgerne på tilbuddet har svært ved at for mange valg, som kan skabe stor utryghed for dem med udadreagerende og selvskadende adfærd til følge. Derfor er det indenfor en ramme, der kan ske valg med udgangspunkt i hver borgers funktionsniveau.</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 et samarbejde med pårørende i hverdagen, men ikke noget formaliseret. Der er en hyggeaften, som der inviteres til. Det opleves fint, det samarbejde der er.</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>Der er grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i hverdagen i det omfang det er muligt, når der tages højde for deres funktionsniveau og støttebehov. De borgere, der kan give udtryk for, hvad de gerne vil, har indflydelse på aktiviteterne, og de borgere, der har svært ved det, støttes ved fx billedekommunikation.</p>
<p><b>Pårørendesamarbejde</b>          Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Det opleves, at der er et godt samarbejde med de pårørende, og at de pårørende er tilfredse med samarbejdet. Der er forældreaften en gang om året.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Der er et grundlæggende fokus på at inddrage borgerne i det, de vurderes at kunne håndtere at vælge. Det opleves at medarbejderne har et stort fokus på at aflæse og tolke de enkelte borgers udtryk og adfærd med det fokus at tilpasse valgmuligheder til den enkelte i det omfang det er muligt.</p>
<p><b>Udviklingspunkter</b></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?	Det opleves at der har været en god kompetenceudvikling, så medarbejdergruppen oplever at de er ved at have de rette kompetencer.
<b>Ledelseskompeterencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompeterencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja der er bestemt de rette kompetencer. Der er lydørhed. Det opleves meget positivt med den nye områdeleder. Det virker til at han har et positivt fokus og er lydør, og det er rart som medarbejder.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der opleves gode muligheder for kompetenceudvikling.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er fokus på at alle skal have kompetenceudviklingen i fællesskab, så der er et fælles fundament, men der er opgaver og ansvar der er delt i hverdagen. Det opleves at alle er gode til at fordele opgaverne mellem hinanden.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelseskompeterencer</b> Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Der er behov for større viden om autismepædagogikken. Leder oplever, at hun har ledelseskompeterencer, men at hun kan komme til kort med autismeviden. Der er behov for tæt ledelse på tilbuddet.
<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?	Der ses en erfaring med at medarbejdergruppen skal være indstillet på, at anerkendelsen i arbejdet med tilbuddets målgruppe, vil være en faglig anerkendelse. Der vil ikke være en relationel anerkendelse fra borgerne og det skal man kunne håndtere som medarbejder. Den nuværende medarbejdergruppe er gode til denne del. Tilbuddet opleves på vej og der sker hele tiden fremskridt. Der er en medarbejdergruppe, der tager ansvar nu og tilgangen til arbejdet er ændret positivt.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der er gode muligheder. Leder udtrykker behov for erfaringen indenfor autisme.

<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne er generelt gode til at sparre med hinanden og byde ind med den enkeltes kompetencer i hverdagen, hvor det er muligt.
<b>Observationer og vurdering</b>	Det vurderes, at tilbuddet generelt har relevante kompetencer i forhold til borgernes behov for støtte. For en større ledelsessparring og støtte til medarbejderne, oplever daglig leder, at der er behov for mere praksisviden om autisme på ledelsesniveau.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

<b>BRUGER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer?	-
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	-
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Tilbuddet opleves at have fine lokaler til formålet.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Opleves udmærket.
<b>LEDER</b>	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Lokalerne opleves gode til formålet. Der er taget højde for behov for skærmning og der er tænkt over farver. Tilbuddets rammer understøtter den pædagogiske praksis.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I	Opleves fint.

tilfreds med rengøringsstandarden?	
<b>Observationer og vurdering</b>	Intet at bemærke.
<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?	-
<b>Rygning</b> Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	-
<b>Alkohol</b> Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	-
<b>Motion</b> Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	-
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?	Ja, det er der kendskab til. Medarbejderne ved godt, at de ikke må ryge. Der er ingen borgere på tilbuddet, der ryger pt.
<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.	Nej, det er der ikke kendskab til specifikt. Der er på tilbuddet aktiviteter, der giver bevægelse, men der er ikke et helt særligt fokus på dette.
LEDER	
<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem?	Ja, der er kendskab til det.

Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	
<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.	Det er der ikke et særligt fokus på, men der er fokus på fx bevægelse gennem forskellige aktiviteter. Brugere har madpakke med fra botilbuddene, så kosten er dagtilbuddet ikke inde over.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er overvejende kendskab til Gladsaxes 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?	-
<b>MEDARBEJDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det er udmærket
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det opleves ganske fint – der er de møder, der er behov for. Det er en proces, der i løbende udvikling. Det er et spørgsmål om planlægning og de timer, der er til rådighed.
<b>LEDER</b>	
<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det opleves, at der løbes stærkt i nuværende organisering. Der mangler en leder – det skal afklares hvordan det skal være fremadrettet.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Den er fin. Der er personalemøde hver 14. dag og temamøder hver 14. dag. Dvs. møder hver uge. Dertil er der indlagt mulighed for at tale sammen hver dag også i arbejdsplanen – det er nyt og skal afprøves.

<b>Observationer og vurdering</b>	Leder oplever at have mange opgaver – der er fokus på at der mangler en leder.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Fra sidste rapport: ”Det opleves ganske fint. Den nye områdeleder opleves som rigtig dygtig til at komme med nye måder at se udfordringer på. Han bidrager rigtigt meget til at støtte op om at se positivt på udfordringerne og kommer med en positiv tilgang.”  Der er grundet omorganisering ikke længere ansat en områdeleder. Medarbejderne oplever at have et godt forhold til nuværende daglig leder.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Pauser var et stort problem sidste år. Der er blevet fuldt op på de forhold, der kom frem i APVen og der er arbejdet med det.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er et stort forbrug af vikar – særligt i forbindelse med ferie. Og så i forhold til stort sygdomsfravær.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er kommet styr på medarbejderflowet, så det er ikke så stort mere.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Det opleves, at MED forsøger at gøre sig synlige. Det handler meget om selv at være opsøgende også.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Alle har haft MUS. Der er MUS 1 gang årligt.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er meget sygdom. Der er væsentligt mere end der burde være. Nedslidnings sygdom – det kan man måske godt forvente, når borgergruppen er udadreagerende.
LEDER	
<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det er ikke en tavs gruppe. De er meget engageret og har til tider faste meninger. Der skal en tydelig ledelse til og det går efterhånden den rette vej.
<b>APV</b>	Der er udfyldt APV og der er arbejdet med punkterne.

Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Det er højt – dels grundet sygefravær og dels grundet ferie.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er en intromappe med, hvad man skal igennem. Nye medarbejdere sidemandsoplæres. Det er blevet bedre nu med medarbejderflowet – det er ikke så stort mere, men der skal selvfølgelig stadig være fokus på det.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Det er GHTs overordnede MED. Det kan opleves langt væk fra den daglige praksis på dagtilbuddene. Det er noget, der skal arbejdes med.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	1 gang årligt.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Det er højt. Det har været helt oppe på 15-16%. Det er lidt lavere nu.
<b>Observationer og vurdering</b>	Medarbejderne giver udtryk for at de har et godt samarbejde med ledelsen. Tilbuddet har været udfordret af højt sygefravær, som har betydet, at borgerne mødes af vikarer, der ikke altid har et indgående kendskab til dem. Det har været turbulent, men er i bedring.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fortsat fokus på medarbejdertrivsel.
<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?	Ja, der er af og til magtanvendelser. Der er kendskab til proceduren og registreringerne. Det kunne måske være godt at have lidt mere fokus på læringen af magtanvendelserne.
<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 klager siden sidste tilsyn.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja, den hænger på kontoret.

<p><b>UTH</b>          Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Ja, det er der kendskab til.</p>
<p><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?</p>	<p>Der er helt faste regler, som følges – der er en medicinansvarlig.</p>
<p><b>Rengøring og hygiejne</b>          Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Ja, det er der kendskab til.</p>
<p><b>LEDER</b></p>	
<p><b>Magtanvendelser</b>          Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?</p>	<p>Der kan forekomme magtanvendelser. Der er fint kendskab til proceduren. Der arbejdes med fokus på pædagogik før konflikt.</p>
<p><b>Klagesager</b>          Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?</p>	<p>Der er ingen klagesager siden sidste tilsyn.</p>
<p><b>Beredskabsplan</b>          Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?</p>	<p>Den er udarbejdet. Den hænger på kontoret.</p>
<p><b>UTH</b>          Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Der er en fast procedure. Der er kendskab til proceduren for UTH.</p>
<p><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?</p>	<p>Der er en fast procedure og der er en medicinansvarlig. Det er der arbejdet meget med i det forgange år.</p>
<p><b>Rengøring og hygiejne</b>          Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Det er der kendskab til.</p>
<p><b>Observationer og vurdering</b></p>	<p>Der er overvejende et fint kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er på tilbuddet magtanvendelser i moderat</p>



	grad – det er et område, medarbejderne har opmærksomhed omkring på tilbuddet.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel fortsat arbejdes med magtanvendelsesindberetningerne, således der sikres refleksion og læring.
<b>Påbud</b>	-

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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