



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2019

Tilbud Navn Adresse	DÅT
Dato for tilsyn	29. oktober 2019
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Daglig leder: Betina Skovby
Tilsyn foretaget af 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	
Vurdering	<p>Det Åbne Tilbud (DÅT) vurderes samlet set at tilgodese borgergruppens ønsker og behov samt tillige at være et tilbud, borgerne finder meningsfuld i deres hverdag.</p> <p>Det observeres, at der er en rigtig god stemning i DÅT. Der er glæde og alle deltager i fællesskabet. Der er flere borgere, der fortæller, at de er meget glade for at komme i DÅT og efterspørger flere dage om ugen. Der opleves en tryghed blandt borgerne til at få sagt de ting, som ligger dem på sinde. Der er en god stemning mellem borgerne og medarbejderne.</p> <p>Tilbuddet er et åbent og uvisiteret tilbud, hvorfor der ikke dokumenteres individuelt for borgerne.</p> <p>Der er fortsat en oplevelse blandt nogle af borgerne, at de ikke er inddraget tilstrækkeligt i planlægningen af aktiviteter. Nogle af borgerne efterspørger støtte til at deltage i aktiviteterne. Der er fortsat bekymring blandt nogle af borgerne for de foreliggende forandringer med sammenlægningen med Kridthuset.</p> <p>Der er arbejdet meget med inddragelse af borgerne i opstarten af det nye tilbud med både borgere fra DÅT, men også fra Kridthuset. Flere af borgerne fortæller om en god proces og har følt sig meget inddraget særligt i forhold til de fysiske rammer.</p> <p>Der har været en større organisationsændring i tilbuddet, og der har tillige været udskiftning i medarbejdergruppen. Der er de rette kompetencer i gruppen, men der er behov for at samle trådende og finde retning sammen i tilbuddet. Det vurderes, at der kunne være mere fokus på introduktion for nye medarbejdere. Tilbuddet kan med fordel også forventningsafstemme introforløbet med den nye medarbejder, således medarbejderen kender til introforløbet samt til de forventninger, der er for nye medarbejdere i introforløbet og efterfølgende.</p> <p>Tilbuddet har fået nye lokaler siden sidste tilsyn og der er en proces i gang med at få lokalerne malet og indrettet. Nogle af borgerne skal vænne sig til de nye lokaler og oplever at der ikke er meget plads. Det observeres under tilsynet, at der er flere lokaler end tidligere blandt andet salen, der er tæt på og muligheden for at bruge dagtilbudslokalerne, der ligger tæt på.</p> <p>Tilbuddet er under en udvikling og forandring, som tilsynet med interesse vil følge.</p>
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none">- Større fokus på valgte metoder og tilgange, således der sikres et fælles metodisk fundament.- Der bør fortsat være fokus på nogle borgers bekymring for sammenlægning af den nye klub.

	<ul style="list-style-type: none"> - Der er et stort ønske fra nogle af borgerne om at få etableret et musiklokale. Det kan der med fordel arbejdes videre med. - Større ledelsessynlighed med henblik på at skabe fælles retning og planlægge fremtidens kompetenceudvikling. - Fokus på introforløb samt forventningsafstemning i forhold til introforløb og arbejdets opgaver. - Fortsat fokus på ledelsesorganisering samt udvikling af tilbuddet fremadrettet.
Påbud	-

Baggrundsoplysninger	
Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	<p>DÅT (Det Åbne Tilbud) er et uvisiteret tilbud og holder til i bygning 12 på Kellersvej. Der er åbnet 2 dage om ugen fra kl. 15 til 20. Der er tirsdag og torsdag fra 15.00 til 16.00 åbent for vejledning for dem, der har behov for det. Klubben udvider åbningstiden, når den nye Klub – Klub Kellers- opstarter i det nye år.</p> <p>DÅT henvender sig til borgere over 18 år med særlige behov, der bor i selvstændige boliger og som udgangspunkt modtager §85 støtte fra SB eller tilbud uden døgndækning.</p> <p>Det vil være borgere som:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kan transportere sig selv rundt. - kan indgå i socialt samvær uden behov for særskilt støtte. - Kan klare personlig hygiejne og toiletbesøg uden særskilt støtte. - Selv kan varetage spisning.
Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	-
Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Der kan købes mad for 40 kr. og 5 kr. for en sodavand. Der laves mad i projekter, men udgangspunktet er at maden leveres fra Nybrogård.
Økonomi Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	Ingen omgang med beboerøkonomi.
Værdigrundlag Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Tilbuddet tager udgangspunkt i følgende værdigrundlag: Mod Engagement

	<p>Dialog Faglighed Anerkendelse Respekt Tillid</p> <p>Faglig målsætning DÅT er et tilbud, hvor borgerne støttes til at udvikle sig socialt, skabe og bevare relationer med ligestillede.</p> <p>DÅT er et netværksskabende tilbud med aktiviteter, som skaber rammerne for at bevare og udvikle relationer.</p> <p>DÅT er et tilbud til at forebygge ensomhed og isolation blandt borgere i egen bolig.</p>
--	---

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg

<p>Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?</p>	<p>Der er fortsat fokus på, at borgerne skal opleve mere at være inddraget. Der er en proces i gang ved etableringen af tilbuddet i nye rammer og sammenlægningen med et andet tilbud herunder introduktion, forventningsafstemning og det bevidste metodevalg.</p>
<p>Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?</p>	<p>-</p>
<p>Tilbuddets aktuelle situation Er der noget vi skal være opmærksomme på siden sidst? Har der været hændelser, der har haft større konsekvenser for tilbuddet siden sidst? Påbud fra arbejdstilsynet? Har der været andre tilsyn i den mellemliggende periode?</p>	<p>Tilbuddet har skiftet lokaler siden sidste tilsyn og der er en sammenlægningsproces lige om hjørnet. Der er sket forandringer i hele organisationen, der har indvirkning på, hvordan tilbuddet arbejder. Der bruges energi på at etablere sig og genfinde en fælles ny arbejdsstruktur.</p>

Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder

MEDARBEJDER	
<p>Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?</p>	<p>Borgere, der allerede er visiteret til §85-støtte, men der er også borgere, der kommer uvisiteret. Borgere med lettere funktionsnedsættelse – kognitive funktionsnedsættelser.</p>

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

	-
--	---

2. Dokumentation

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

3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

BRUGER	
--------	--

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

	Der mangler lidt energi fra pædagogerne på at lave noget og hjælpe os i gang.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Af og til har jeg min søster med – men det er ikke tit. Vi har nogle venner, men de er fra en anden kommune. Det kunne være godt med åbent hus fx hver 3 måned, hvor man kan tage både familie og venner med. Så har man styr på hvem der kommer og at der ikke kommer for mange, der ikke er fra Gladsaxe. Det kunne også være godt med en flyer med hvad tilbuddet er, så andre kommer til at kende til det.
Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Ja, det ved vi godt. Vi har lige skrevet til politikerne fordi vi er nervøse for hvad der sker, når Kridthuset kommer hertil.
MEDARBEJDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Der holdes møder - dialog. Medarbejderne spørger borgerne efter ønskerne i hverdagen. Der bruges meget tid på, at borgerne skal føle det som deres tilbud og at medarbejderne understøtter processen.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Det er sjældent, der er besøg af pårørende. Der er ikke regler for at de ikke må komme. Det er op til borgerne.
LEDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Borgerne fortæller ofte i hverdagen hvad de ønsker. Af og til har vi aftner sammen med borgerne, hvor vi hænger plancher op, som borgerne kan skrive ønsker op og så udvælges der i fællesskab de forskellige aktiviteter,
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Gruppen er velfungerende, så der er ikke meget pårørendesamarbejde. Der kan af og til være få pårørende med, men det er meget sjældent. Der er ikke som sådan faste regler, da det er et uvisteret tilbud.
Observationer og vurdering	Der har været en oplevelse blandt nogle af borgerne, at de ikke er inddraget tilstrækkeligt i planlægningen af aktiviteter. Nogle af borgerne har efterspurgt støtte til at deltage i aktiviteterne. Der er en bekymring blandt borgerne for de foreliggende forandringer med sammenlægningen med Kridthuset. Der har været arbejdet meget

	<p>med dette punkt og der er flere borgere, der fortæller, at det har været en rigtig god proces.</p> <p>Det observeres at der er en rigtig god stemning i DÅT. Der er glæde og alle deltager i fællesskabet. Der er flere borgere, der fortæller, at de er meget glade for at komme i DÅT og efterspørger flere dage om ugen. Der opleves en tryghed blandt borgerne til at få sagt de ting, som ligger dem på sinde. Der er en god stemning mellem borgerne og medarbejderne.</p>
Udviklingspunkter	Der skal fortsat være fokus på nogle borgers bekymring for sammenlægning af den nye klub.
Påbud	-

4. Kompetencer

MEDARBEJDER

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

LEDER

<p>Ledelseskompetencer Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?</p>	Daglig leder oplever at have det rette kompetencer. Daglig leder oplyser, at have kendskab til og at have netværk i kommunen, og ser at det kan bruges i udviklingen af tilbuddet fremadrettet.
<p>Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har</p>	Borgerne efterspørger en mandlig medarbejder. Medarbejdergruppen er forholdsvis ny, så der er behov for tæt

de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	sparring og hjælp til struktur og rammesætning for arbejdet på tilbuddet. Der skal være mere fokus på samarbejde på tværs både i teams og i organisationen.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der er fint mulighed for det.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne er gode til at bruge hinandens kompetencer og fordeler opgaverne og ansvarsområderne mellem hinanden rigtig fint.
Observationer og vurdering	Der har været en større organisationsændring i tilbuddet, og der har tillige været udskiftning i medarbejdergruppen. Der er de rette kompetencer i gruppen, men der er behov for at samle trådende og finde retning sammen i tilbuddet.
Udviklingspunkter	Større ledelsessynlighed med henblik på at skabe fælles retning og planlægge fremtidens kompetenceudvikling.
Påbud	-

5. Fysiske rammer

BRUGER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Nogle af borgerne giver udtryk for at de er bekymrede for at der ikke er plads nok i de nye lokaler. Andre er begejstrede for de nye rammer.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Det er lidt blandet svar.
MEDARBEJDER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Der er i samarbejde med Dyrup blevet malet og købt møbler. Det er blevet rigtig flot.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Det er fint.

LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Det er godt, at de fysiske rammer nu tilbuddets egne. Forløbet med Dyrup har været rigtigt godt.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Tilfredsstillende efter gældende standard.
Observationer og vurdering	Der er et stort ønske fra nogle af borgerne om at få etableret et musiklokale. Det kan der med fordel arbejdes videre med.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Der kan være stærkt mad, men ellers er det meget godt. Det er ikke altid varmt. Der er blandede meninger om, at det er for dyrt.
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Man må ryge udenfor.
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Der er ingen regler for alkohol for borgerne. Pædagogerne må ikke drikke.
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Der har været et motionsforløb og sund mad.
MEDARBEJDER	
Rygning og alkohol Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja, det er der kendskab til. Der er blevet lavet en god introduktion omkring rygning. Der er usikkerhed omkring alkohol. Der er anvist et rygested udenfor for borgerne. Der er ikke udfordringer med alkohol blandt borgerne.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Der mangler lidt oplysning på dette område. Medarbejderen er forholdsvis ny, så der er områder, hun endnu ikke har haft fokus på.

LEDER	
Rygning og alkohol Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja det er der kendskab til. Der er ikke en specifik rygepolitik for borgerne, men der er anvist rygningen udenfor.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Ja, det er der kendskab til på ledelsesplan. Også det dobbelte KRAM. Der er kostvejledning til DÅT, som omhandler økologi og madspild, samt fx Sunde snak.
Observationer og vurdering	Der serveres mad under tilsynet og det observeres, at der tilbydes grønt i måltidet og ved siden af måltidet. Der er borgere, der under måltidet med en god stemning støttes i fx ikke at tage for meget sovs eller for store portioner.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	-
MEDARBEJDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Der er en oplevelse af at blive lyttet til. Den opleves umiddelbart fin. Nogle af borgerne efterspørger flere ture. Der er en begrænsning på hvor mange ture, der kan tilbydes. Det kan være en udfordring med organiseringen lige der, fordi der er mange regler.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er fokus på dette. Der er 1 møde om onsdagen 50 minutter om ugen og der er ledelse tilstede. Det kunne godt være bedre tilrettelagt – der er meget på programmet og det bliver gerne uden pause til næste møde. Så det kan være lidt stressende.
LEDER	

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Den understøtter på nuværende tidspunkt. Der er nu skabt en organisering, der bedre støtter op med ledelse tættere på end tidligere. Så det forventes at den nye organisering vil skabe mere luft for forandring fremadrettet.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	1 ugentligt møde på en time. Der bliver brugt tid på forberedelse.
Observationer og vurdering	Der er fra ledelsen side fokus på, at organiseringen af tilbuddet skal understøtte den pædagogiske praksis bedre end tidligere. Der er fokus på udvikling og det fremadrettede perspektiv for den forestående forandring i forbindelse med sammenlægning med andet tilbud.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på ledelsesorganisering samt udvikling af tilbuddet fremadrettet.
Påbud	-

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Det opleves fint. Ledelsen har taget godt imod medarbejderne. Der opleves opbakning.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ved ikke.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Det har været stort over sommeren, hvor medarbejderen startede. Der har været omorganiseringer også.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der har været et stor medarbejderflow. Det virker til at det er længe siden, at der har været taget hånd om procedureskriv omkring velkomst til nye medarbejdere. Medarbejderen oplever ikke at have fået en introduktion. Medarbejderen har fået sidemandsoplæring, men ikke som en ekstra person udover normering.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Ved ikke
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Ved ikke – medarbejdere har lige efterspurgt dette.
Sygefravær	Det opleves ikke højt. Medarbejderen oplever, at der tales meget om sygefravær, men oplever det ikke i praksis.

Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det opleves godt. Der er meget energi på opgaverne. Det har været sundt at få nye medarbejdere, men også udfordrende, da der så skal tænkes anderledes. Det skal der arbejdes videre med fremadrettet.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja, vi har lavet en intern APV. Der har været nogle få fokuspunkter, som der er blevet drøftet.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er 3 vikarer tilknyttet, som har hvert deres område. Det er 1 gang om måneden ca.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Det har været højt. Ledelsen har skiftet hele medarbejdergruppen ud grundet opsigelse og organisationsændring.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der holdes fællesmøde med MEDstatus hver måned i SB.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Hvert 2. år MUS. Andre år GRUS.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Omkring 5% for hele SB. Der på fokus på trivsel. Lige nu er der fokus på struktur på hver enkelt kalender, så der bliver brugt mindst mulig tid på vejene og mest mulig tid med borgerne.
Observationer og vurdering	Det vurderes at der kunne være mere fokus på introduktion for nye medarbejdere. Tilbuddet kan med fordel også forventningsafstemme introforløbet med den nye medarbejder, således medarbejderen kender til introforløbet samt til de forventninger, der er for nye medarbejdere i introforløbet og efterfølgende.
Udviklingspunkter	Fokus på introforløb samt forventningsafstemning i forhold til introforløb og arbejdets opgaver.
Påbud	-

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg?	Nej ingen – der er kendskab til proceduren.

Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ikke officielle.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ved ikke.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab, men der har ikke været nogle.
Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Der er ikke medicinhåndtering i DÅT.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, en af medarbejderne har hygiejnebevis. Der stilles spørgsmål ved om der er rent nok i DÅT. Det opleves ikke.
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke været magtanvendelser.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har ikke været klagesager.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er beredskabsplan og brandinstruks. Lokalerne er lånte og derfor hænger det ikke synligt.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab på ledelsesplan til UTH og procedure.
Medicinhåndtering	Der er ingen medicinhåndtering i DÅT.

Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Det er der tvivl om – det kan der godt være mere fokus på.
Observationer og vurdering	-
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

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