



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn på dagtilbud

### 2019

<b>Tilbud</b> Navn Adresse	§103 Kellersvej 16 2860 Søborg
<b>Dato for tilsyn</b>	20-12-2019
<b>Tilbuddet er repræsenteret ved</b> Daglig leder Medarbejder Bruger	Marianne Dinesen Anni Spiele
<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>§103 tilbuddet vurderes at være et tilbud med opmærksomhed på de områder, hvor der behov for fokus og for udvikling.</p> <p>Det vurderes, at der tages udgangspunkt i målgruppens behov og med øje for udvikling.</p> <p>Det vurderes, at der er et stort fokus på at borgerne trives og at alle indsatser tilrettelægges i tæt samarbejde med borgerne.</p> <p>Der er fint kendskab til principper og politikker. Der gives udtryk for at være et godt samarbejde i tilbuddet.</p>
<b>Udviklingspunkter</b>	<p>Der kan med fordel arbejdes mere indgående med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder.</p>
<b>Påbud</b>	-

Baggrundsoplysninger	
<p><b>Kort beskrivelse af tilbuddet</b></p> <p>Paragraf            Fysiske rammer            Antal pladser            Målgruppe            Indhold i tilbuddet</p>	<p>Tilbuddet er §103. Beskyttet beskæftigelse er en social indsats, der retter sig mod personer under 65 år med betydelig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer som fx hjemløse, sindslidende og misbrugere.</p> <p>Personer under 65 år, der har nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne og derfor har svært ved at have beskæftigelse på arbejdsmarkedet, kan få tilbud om beskyttet beskæftigelse. Dette gælder også for personer med særlige sociale problemer som fx hjemløse, sindslidende og misbrugere. Der er tale om mennesker, som ikke kan få eller fastholde almindeligt arbejde eller tilbud efter beskæftigelsesloven, og som normalt modtager social pension eller kontanthjælp.</p> <p>For at få bevilget beskyttet beskæftigelse er det et krav, at borgeren ikke kan benytte tilbud som for eksempel aktivering, revalidering, fleksjob og skånejob.</p> <p>Beskyttet beskæftigelse er en social indsats, og det er Gladsaxe Kommunes socialafdeling, der har ansvaret for indsatsen.</p> <p>Tilbuddet har ikke én fysisk fast base, men formidler beskyttet beskæftigelse til borgere i samarbejde med interne tilbud og eksterne virksomheder. Den kor Målgruppen er borgere med psykisk sårbarhed og borgere inden for handicapområdet, der er bevilget beskyttet beskæftigelse. Typisk har borgerne førtidspension.</p> <p>Der er 01.12.2019 i alt 12 indskrevne borgere i beskyttet beskæftigelse og ud af de 7 i interne tilbud arbejdes der med eksterne praktikker for 1 borger. For de resterende 6 borgere er det</p>

	<p>pt. ikke realistisk at arbejde på eksternt placering. Derudover arbejdes der med 2 nyligt henviste borgere, der skal i eksterne placeringer. Der tages direkte kontakt til virksomheder ud fra borgernes ønsker og kompetencer.</p> <p>Der samarbejdes aktuelt med følgende virksomheder:</p> <table border="1" data-bbox="544 465 1426 947"> <thead> <tr> <th data-bbox="544 465 831 566">Virksomheder som har/har haft §103:</th> <th data-bbox="831 465 1134 566">Virksomheder som har indgået i praktikker/aftaler</th> <th data-bbox="1134 465 1426 566">Virksomheder som jobkonsulenten har kontakt med</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="544 566 831 607">Føtex</td> <td data-bbox="831 566 1134 607">Kvickly</td> <td data-bbox="1134 566 1426 607">Sunset Boulevard</td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 607 831 647">NORMAL</td> <td data-bbox="831 607 1134 647">REMA1000</td> <td data-bbox="1134 607 1426 647">NovoZymes</td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 647 831 687">BNS</td> <td data-bbox="831 647 1134 687">Egegården</td> <td data-bbox="1134 647 1426 687">Gladsaxe Stadion</td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 687 831 775">Folkekirkens Nødhjælp Genbrugsbutik</td> <td data-bbox="831 687 1134 775">Hjemmeplejens distriktskontor</td> <td data-bbox="1134 687 1426 775"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 775 831 846">Nybrogård (køkken)</td> <td data-bbox="831 775 1134 846">Børnehuset Søborg Torv</td> <td data-bbox="1134 775 1426 846"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 846 831 916">Kongshvile Børnehus</td> <td data-bbox="831 846 1134 916">Røde Kors Genbrugsbutik</td> <td data-bbox="1134 846 1426 916"></td> </tr> <tr> <td data-bbox="544 916 831 947"></td> <td data-bbox="831 916 1134 947">Frisør Hot'N'Tot</td> <td data-bbox="1134 916 1426 947"></td> </tr> </tbody> </table>	Virksomheder som har/har haft §103:	Virksomheder som har indgået i praktikker/aftaler	Virksomheder som jobkonsulenten har kontakt med	Føtex	Kvickly	Sunset Boulevard	NORMAL	REMA1000	NovoZymes	BNS	Egegården	Gladsaxe Stadion	Folkekirkens Nødhjælp Genbrugsbutik	Hjemmeplejens distriktskontor		Nybrogård (køkken)	Børnehuset Søborg Torv		Kongshvile Børnehus	Røde Kors Genbrugsbutik			Frisør Hot'N'Tot	
Virksomheder som har/har haft §103:	Virksomheder som har indgået i praktikker/aftaler	Virksomheder som jobkonsulenten har kontakt med																							
Føtex	Kvickly	Sunset Boulevard																							
NORMAL	REMA1000	NovoZymes																							
BNS	Egegården	Gladsaxe Stadion																							
Folkekirkens Nødhjælp Genbrugsbutik	Hjemmeplejens distriktskontor																								
Nybrogård (køkken)	Børnehuset Søborg Torv																								
Kongshvile Børnehus	Røde Kors Genbrugsbutik																								
	Frisør Hot'N'Tot																								
<p><b>Tilbudsportalen</b>          Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?</p>	<p>Daglig leder.</p>																								
<p><b>Forplejning</b>          Får brugerne mad?          Laver I mad sammen med brugerne?</p>	<p>Ingen forplejning.</p>																								
<p><b>Økonomi</b>          Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?</p>	<p>Ingen økonomisk administration.</p>																								
<p><b>Værdigrundlag</b>          Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?</p>	<p>Værdigrundlaget fremgår ikke på Tilbudsportalen. Fra hjemmesiden: ” <i>I Beskæftigelse, Aktivitet &amp; Samvær, også kaldt BAS, arbejder vi med udgangspunkt i det humanistiske menneskesyn; at mennesket er et subjekt, der indgår i en dialektisk sammenhæng med andre mennesker og defineres som en person med rettigheder, bl.a. til frihed, ansvar, og menneskelig værdighed. Mennesket opleves som et aktivt væsen i sit eget og andres liv og i samfundet, hvorved udvikling finder sted. Vi arbejder i et etisk perspektiv, med respekt for den enkeltes autonomi, værdighed, integritet og sårbarhed.</i></p> <p><i>I BAS er brugerne i centrum, som individ og som gruppe, på en måde, der tilgodeser den enkelte, samtidig med at vi pædagogisk vægter det sociale samvær i forhold til udvikling af sociale og samværmæssige kompetencer. BAS modtager borgere fra det fyldte 18. år.”</i></p>																								

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<b>Udviklingspunkter</b> Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	-
<b>Påbud</b> Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	-
<b>Tilbuddets aktuelle situation</b> Er der noget vi skal være opmærksomme på siden sidst? 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>Der har været fokus på udvikling af den ene interne enhed, i forhold til at opnå større viden om hvert enkelt borger og de forskellige støttebehov, som hver enkelt borger har. Der er opnået en større åbenhed i personalegruppen, men gruppen udfordres af, at der ikke er ansat pædagogiske medarbejdere i denne enhed.</p> <p>Der er fokus på at ville arbejde videre med:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Etablere nye partnerskaber og samarbejder med virksomheder omkring borgere i beskyttet beskæftigelse</li> <li>• Fokus på det rette "match" og at udvikle borgernes kompetencer.</li> <li>• at BAS´ jobkonsulent besøger fx bosteder og holder oplæg om, hvad der er af muligheder for job med beskyttet beskæftigelse; herunder hvad er rammerne, krav, procedure m.m.</li> </ul>

## Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
<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?	Tilbuddet tilbyder beskyttet beskæftigelse til borgere under 65 år med psykosociale handicap og/eller udviklingshæmning, der har ønske om et arbejde, men ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning.
<b>Metoder</b> Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Recovery-understøttende tilgang Rehabiliteringstilgang. Anerkendende og systemisk tilgang.
<b>Aktiviteter</b> Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Indholdet for beskæftigelsen aftales med den enkelte borger i hvert forløb, og tager udgangspunkt i, hvad den enkelte borger har behov for og kan rumme.

<b>Observationer og vurdering</b>	I hvert indsats tages der udgangspunkt i den enkelte borgers ønsker og behov. Der trækkes på et bredt felt af tilgange grundet målgruppens bredde.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes mere indgående med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder.
<b>Påbud</b>	-

## 2. Dokumentation

<b>Bestilling</b> Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Ja, der er et fin samarbejde med forvaltningerne, hvor indsatsen altid tager udgangspunkt i en bestilling fra forvaltningerne.
<b>Samarbejdsaftaler</b> Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der udarbejdes altid en plan for borgernes mål og delmål. De evalueres i fast rutine sammen med borgeren og dennes kontaktperson på virksomheden.
<b>Dokumentation</b> Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Der dokumenteres i Nexus – systemet underbygger fint notatskrivning, samt udarbejdelse af status.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er et fint fokus på dokumentationen – koordinatoren er uddannet socialrådgiver og har derfor et naturligt fokus på sagsføring.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

<b>Brugerinddragelse</b> Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Der er hele tiden dialog med borgeren om de mål, der skal nås. Der arbejdes hele tiden inddragende i forhold til at tilrettelægge et godt forløb for borgeren, så motivationen for at gå på arbejde vedvarer.
<b>Pårørendesamarbejde</b> Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der samarbejdes med pårørende, når borgeren ønsker det. De pårørende kan deltage til alle møder efter ønske fra borgeren.

<b>Observationer og vurdering</b>	Der er et stort fokus på hele tiden at inddrage borgerne i hele deres arbejdsforløb. Hvis borgerne ønsker forandringer i indsatsen eller arbejdsopgaverne, er der fokus på at få tingene tilrettelagt med motivation for øje.
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

#### 4. Kompetencer

<b>Medarbejderkompetencer</b> Oplever du, at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som gruppe har de rette kompetencer?	Det er fint. Der er en balancegang mellem at borgerne er i et almindelig arbejde med alt det, der følger med her, og så det hensyn, man som arbejdsplads er nødt til at tage i forhold til borgernes støttebehov. Det har der været fokus på og skal fortsat være i fokus. Der har været fokus på at få viden om de enkelte borgers behov for støtte og forståelse af behovet for støtte.
<b>Ledelseskompetencer</b> Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Helt fint.
<b>Kompetenceudvikling</b> Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Det opleves fint.
<b>Ansvar og kompetencefordeling</b> Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er forskellige roller ind i tilbuddet alt efter hvilken borger, der mødes og hvilke behov for støtte den enkelte borger har.
<b>Observationer og vurdering</b>	Der er fokus på, at virksomhederne – internt såvel som eksternt passer til borgerens ønsker og behov for støtte i beskæftigelsen.
<b>Udviklingspunkter</b>	Det kan med fordel overvejes om der også skal ansættes pædagogiske medarbejdere i den ene afdeling med henblik på kompetenceudvikling af enheden i forhold til at kunne imødekomme borgerne endnu mere i den daglige praksis.
<b>Påbud</b>	-

## 5. Fysiske rammer

<b>Bygningen</b> Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?		Der er ikke en fast base, men interne og eksterne virksomheder, der huser borgerne. Det er som udgangspunkt ganske fint.
<b>Rengøring</b> Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?		Ikke relevant.
<b>Observationer og vurdering</b>		-
<b>Udviklingspunkter</b>		-
<b>Påbud</b>		-

## 6. Sundhed og trivsel

<b>Rygning og alkohol</b> Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?		Der er kendskab til skriftlige politikker.
<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.		Der er kendskab til skriftlige politikker.
<b>Observationer og vurdering</b>		-
<b>Udviklingspunkter</b>		-
<b>Påbud</b>		-



## 7. Organisation og ledelse

<b>Ledelsesorganisering</b> Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det er som udgangspunkt fint.
<b>Mødestruktur</b> Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Det er som udgangspunkt fint
<b>Observationer og vurdering</b>	-
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

<b>Samarbejde</b> Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Ganske fint samarbejde, oplever både medarbejder og leder.
<b>APV</b> Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja, der evalueres efterfølgende.
<b>Vikar</b> Hvordan er forbruget af vikarer?	Intet eller meget lavt forbrug af vikar.
<b>Nye medarbejdere</b> Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Nye medarbejdere bliver sat ind i de praktiske ting ved sidemandoplæring.
<b>MED</b> Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er kvartalsvist MED i GHT.
<b>MUS</b> Hvor ofte afholdes der MUS?	Der afholdes MUS samtaler i henhold til gældende retningslinjer.
<b>Sygefravær</b> Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er generelt et lavt sygefravær.

<b>Observationer og vurdering</b>	-
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

## 9. Regler og retningslinjer

9. Regler og retningslinjer	
<b>Magtanvendelser</b> Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke har været magtanvendelser, men der kendes til proceduren.
<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 klagesager.
<b>Beredskabsplan</b> Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er noget, der skal laves om – pga. byggeriet. Ledelsen er ved at kigge på det.
<b>UTH</b> Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Der har ikke været UTH, men der kendes til proceduren.
<b>Medicinhåndtering</b> Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Der er medicinansvarlig på området – det er ikke noget som selve §103 er ansvarlig for. Det vil foregå på de interne og eksterne tilbud.
<b>Rengøring og hygiejne</b> Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab til dette.
<b>Observationer og vurdering</b>	-
<b>Udviklingspunkter</b>	-
<b>Påbud</b>	-

**Afsluttende behandling af tilsynsrapporten**

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