

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



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn

2017

Tilbud:	Mødestedet
Dato for tilsyn:	22. november
Tilbuddet er repræsenteret ved:	Kennet Petersen
Tilsyn foretaget af:	Gerda Zacho Hansen Jesper Jensen

Sammenfatning

Vurdering:

- Det vurderes, at brugerne generelt er glade for at komme i Mødestedet, og at medarbejderne lytter til borgernes ønsker. Der er fokus på den metodiske tilgang til arbejdet i Mødestedet.
- Det vurderes, at lederen lytter til medarbejderne. Det vurderes, at lederen og medarbejderne har kompetencer til at arbejde med målgruppen. Det anbefales, at der bliver afholdt MUS samtaler efter retningslinjerne. Det vurderes dog også, at der er nogle udfordringer, medarbejderne imellem, som skal løses. Ledelsen er opmærksom på det.
- Det vurderes, at der bliver arbejdet med metoder, som er relevante for et tilbud med den målgruppe. Medarbejderne efterspørger dog bedre muligheder for kompetenceudvikling. Der er dog ikke mange midler til det. Det anbefales, at alternativer drøftes.
- Det vurderes, at medarbejderne skal orienteres om magtanvendelsesbekendtgørelsen.
- Af mere praktiske forhold anbefales det, at der bør være fokus på rengøring, og at der bliver undersøgt, om der skal sættes en container op til kanylebokse.
- Det anbefales også, at der fortsat er fokus på udfordringer vedr. udlevering af antabus.

Udviklingspunkter:

- Der bør kigges på åbningstider – om der evt. kan holdes åbent i weekenden. Det er et stort ønske fra brugerne.
- Der bør fortsat være et stort fokus på at få medarbejderne til at arbejde bedre sammen.
- Værdigrundlag bør udarbejdes
- Organiseringen af tilbuddet bør fortsat være under udvikling

Påbud:

- Ingen

Indholdsfortegnelse

Sammenfatning.....	2
1. Ved tilsynet er følgende personer interviewet	4
2. Opsamling fra sidste tilsyn.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
3. Fysiske rammer	4
4. Organisation, drift og forretningsgange	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
5. Personaleforhold og arbejdsmiljø	8
6. Tilbuddets beboere/brugere.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
7. Interview med beboere/brugere evt. pårørende	5
8. Interview med medarbejdere	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
9. Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende	11
10. Afsluttende behandling af tilsynsrapporten	11
Bilag 1.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

Ved tilsynet er følgende personer interviewet	
Ledelse	Kennet Petersen
Medarbejdere	Jette Babbett Jørgensen Petersen
Brugere/beboere	Dimitrij Rimpler Busk John Nielsen
Pårørende	Ingen

Faktuelle oplysninger (inden tilsynsbesøget udfyldes understående af ledelse)

Tilbuddets målgruppe	
Emne	Grundlag
Bruger sammen-sætning eventuelle ændringer	Alle voksne er velkomne på Mødestedet – uanset om det er for at få et måltid mad, få selskab i hverdagen, få støtte i en svær situation eller hjælp til at løse et konkret problem.
Bestillinger/ §141 handleplan	Ingen
Brugerindflydelse	Indflydelse gennem husmøder/brugermøder.
Aktiviteter	Avislæsning, træning, ture ud ad huset oa.
Kost	Man kan hver dag købe morgenmad og dagens varme ret. Desuden kan man købe kaffe, te, kakao og sodavand.
Retningslinjer for omgang med bebo-ermidler	Ikke relevant.
Magtanvendelse	Ingen.
Klagesager	Ingen.
Ryge- alkoholpolitik for brugere	Rygning foregår udenfor. Der må ikke indtages rusmidler på Mødestedet.
Medicinhåndtering	Ingen.

Fysiske rammer	
Emne	Grundlag
Kort beskrivelse af Stedet, udnyttelse af de fysiske rammer og eventuelle ændringer siden sidste tilsyn	Mødestedet er en ældre villa beliggende i Bagsværd. De fysiske rammer er fuldstændigt udnyttede, der kunne bruges mere plads.
Beredskabsplanen, herunder brandinstruks	Under udarbejdelse.
Rengøring og vedligehold	Medarbejderne gør selv rent.

Interviews

Interview med brugere og evt. pårørende	
Emne	Grundlag
Hverdagen	Den ene bruger kommer mellem 2-3 gange om ugen og den anden hver dag. Mødestedet opleves som trygt og roligt, og der er glade mennesker. Den ene bruger er netop blevet førtidspensionist, og for ham handler det om at fylde hverdagen ud med noget, som ikke er et værtshusfællesskab eller bandefællesskab, eks. Han synes, det er meget positivt, at det er et alkoholfrit fællesskab (at der ikke bliver drukket i Mødestedet). Begge brugere ønsker, at der kan være åbent lørdag og søndag plus en time mere åbent hver dag. - Så man i weekenden har et alternativ til alkoholfællesskaber. Et alternativ kunne være, at der er 'brugeråbent', hvis der ikke afsættes personaleresourcer til det. Men det mest optimale ville være, at der er medarbejdere.
Fysiske rammer	Det er dejligt med træningslokaler, men det kunne være rart at kunne tage sig et bad. Et toilet mere ønskes også - samt bad i kælderens. Brugerne ønsker at kunne lave om på græsarealet, så der kunne etableres fliser og laves cykelparkering til de nye cykler. Det kunne en bruger, der har en handicap scooter også have glæde af. Der er nogle brugere med anlægs/gartner uddannelse, så det handler bare om materialer. Ind imellem bliver der svinet om natten på mødestedets arealer, og til trods for, at det er blevet anmeldt, er der ikke blevet gjort mere ved det. Der er også blevet fundet kanylebokse (ikke nåle), så det anbefales, at der bliver sat en container op til opsamling.
Støtte og dialog	På et brugermøde er det blevet drøftet, at der er en medarbejder, der ind imellem er utilfredshed med. Det er blevet nævnt for Kennet, at der er nogle udfordringer. Nogle brugere føler nogle gange, der bliver talt ned til dem. Det fremgår af et referat fra brugermødet. Der har bl.a. også været en del 'fnidder', medarbejderne imellem. Det er dog blevet bedre. Bortset fra det er der en god stemning, og mange af medarbejderne er rigtig gode at gå til.
Aktiviteter	Der er ikke så mange aktiviteter ud ad huset. Små ture en gang imellem - som enten brugerne eller ledelsen arrangerer. Der sker noget engang imellem, men det er ønsket, at der sker noget mere. Det er dog en balancegang, for brugerne er jo også velkomne til at lave aktiviteter. Det har været oppe på flere brugermøder, at de gerne vil på flere ture. Så der er mulighed for at netværke udenom medarbejderne. Der er mulighed for kreative aktiviteter, og der er motionsrum. Kreative aktiviteter bliver dog ikke brugt så meget. Der er ikke de store muligheder for at udfolde sig, kreativt mæssigt. Der har også været juleklip, og der har været bagning. Brugerne ønsker en omstrukturering, så kontorlokalerne flyttes nedenunder (i kreativt rummet), og så kan der eksempelvis være yogaaftener eller spilaftener i det store lokale på første sal. Der er gældsrådgivning på vej – gennem Dansk Folkehjælp. Mødestedet ringer og bestiller, og så kommer de i Mødestedet og låner lokaler.
Samarbejdsaftaler	Mødestedet bruger ikke Samarbejdsaftaler.
Indflydelse i hverda-	Indflydelse gennem brugermøder – som før beskrevet.

gen	
Samarbejde og indflydelse for pårørende	Der er ikke som sådan samarbejde med pårørende, men en af brugernes mor kommer engang imellem selv (som bruger). Og en anden brugers mor er blevet anbefalet at komme i Mødestedet og få hjælp, da hun ikke får kontanthjælp eller anden forsørgelse. De pårørende, der kommer her, bliver taget lige så godt imod som alle andre.
Klagevejledning	Brugerne er indforståede med, at de har mulighed for at klage. De ved bare ikke lige hvor. Vi oplyser, at hvis det er i forhold til medarbejderne, så kan de klage til lederen. Hvis det er i forhold til lederen, så kan de klage til kommunen. – Via Hotline, eksempelvis.
Vurdering	Det vurderes, at brugerne er glade for at komme i Mødestedet, og at medarbejderne lytter til borgernes ønsker. Det anbefales, at der bliver undersøgt, om der skal sættes en container op til kanylebokse.
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Det anbefales, at der bliver kigget på åbningstider – om der evt. kan holdes åbent i weekenden.
Påbud	Ingen

Interview med medarbejderne

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Medarbejder kender til det – er blevet undervist/introduceret til værdigrundlaget, da hun blev ansat.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	<p>Recovery. De små skridts metoder. Proces med at implementere et bevidst metodevalg er gået i gang med den systemiske tilgang. Medarbejderne er ikke uddannet men har haft kursus hos en psykolog på 'stop op dage'. Det kommer også med det fokus, som ligger i kommunen i forvejen – vedr. Bevidst metodevalg.</p> <p>Eksempel på små skridts metoder: Der er en i praktik, uofficielt. Han kan ikke rigtigt være nogen steder, og han drikker rigtig meget. Der arbejdes med, at han skal være i Mødestedet hver dag fra kl. 9-13. Han er anlægsgartner og skal derfor gå ude i haven, primært. Men indsatsen svinger meget. Han presses dog ikke, de dage han har det dårligt. Og de dage han har det fint med det, der tager han to mælkebøtter op eller flere, hvis han formår det. – Dvs. det er meget små skridt, hvor borgeren er med hele vejen.</p>
Organisering af tilbuddet	<p>Lederen (som også har Skur 2) plus to medarbejdere. Derudover er der en ansat på særlige vilkår. Huset fungerer ikke optimalt. Det arbejdes der med. Gruppen i huset har haft supervision i forhold til organisationen. Nogle har været tilfredse, og nogle har været sure. De savner en synlig leder, som kan fortælle medarbejderne, hvilken vej de skal gå.</p> <p>Der har også været nogle konflikter, medarbejderne imellem. For medarbejderen, vi snakker med har det været svært at adskille den administrative del og den praktiske del. Men den eksterne støtte hjælper. Medarbejderen oplyser, at lederen siger, at 15 af hans timer er medarbejdertimer.</p>
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag,	Ikke aktuelt.

pædagogik, organisering	
Bruger – og pårørende-samarbejde	Som brugerne siger, kan pårørende være gæster i huset – på lige vilkår med alle andre.
Tilbudsportalen	Tilbudsportalen informerer Gerda om, da Jette ikke kender til den.
Hjælpen efter §§ 83 og 86	
De fysiske rammer	Terrassetrappen er glat, når det regner. Der er koldt ovenpå i vintermånederne (og varmt om sommeren). Bad i kælderen ønskes (efter man har trænet). Cykelskur til de nyindkøbte cykler ønskes ligeledes.
Samarbejdsaftaler	Ikke relevant.
Aktiviteter	Der er altid noget, de gerne vil, som de ikke har mulighed for, økonomisk. Medarbejderne forsøger at have to aktiviteter hver dag. Men det understreges, at en aktivitet sagtens kan være at gå i haven. Det kunne gavne nogle af brugerne at få massage. Medarbejderen er uddannet massør, så det kunne være en mulighed. Så for at komme i gang, er de lige så stille begyndt med hånd og armmassage. Brugere er med til at vælge aktiviteter på brugermøderne.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Ja. Vi drøfter brugen af mobiltelefoner, men der er ikke en egentlig mobiltelefonpolitik.
Kendskab til beredskabsplan	Ja. Den har medarbejderen lavet.
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Medarbejderen kender den. Men dette gennem sin uddannelse.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Mødestedet har antabusudlevering. Men medarbejderen kender ikke til medicinudleveringsvejledningen. Social- og Handicapafdelingens sundhedsfaglige konsulent kender til udfordringen. Antabussen udleveres i samarbejde med kriminalforsorgen og ligger i pengeskabet.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Det har medarbejderen ikke kendskab til. Aftalen med kriminalforsorgen er, at de ringer til dem, hvis brugerne ikke vil tage medicinen.
Hjælpemidler	Rollatorer, handicapscooter og lignende.
Kendskab til instrukser for rengøring og hygiejne	Medarbejderne gør selv rent. De har intet rengøringsfirma. De ordner også haven og hækken selv og har heller ikke sneberedskab. Det ville koste 60.000 kr. på årsbasis – er udmeldingen.
Vurdering	Det vurderes, at der er fokus på den metodiske tilgang til arbejdet i Mødestedet. Det vurderes også, at der er nogle udfordringer, medarbejderne imellem, som skal løses. Ledelsen er opmærksom på det. Det anbefales, at der fortsat er fokus på udfordringer vedr. ud-

	levering af antabus.
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Det anbefales, at der fortsat er fokus på at få medarbejderne til at arbejde bedre sammen.
Påbud	Ingen

Personaleforhold og arbejdsmiljø	
Emne	Grundlag
Samarbejde med ledelsen	Medarbejderen oplever en god dialog, og lederen er åben og lyttende for det, der bliver bragt på bane. Ind imellem ses det, at lederen kan være udfordret med at få afsluttet opgaver.
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Medarbejderen oplever absolut, at lederen har de rette kompetencer. Hun synes også, at hun selv har kompetencerne.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Hvis man har et relevant ønske, kan det godt lade sig gøre. Medarbejderen har været på kurser – indkøbspportalkursus og ØS. 15 af hendes arbejdstimer om ugen går til administration. Det er som udgangspunkt ok, men hun føler på samme tid, at hun bliver trukket lidt i, hvilket godt kan være lidt ubehageligt. Der skulle også være penge til en mindfulnessinstruktør uddannelse, men det er ikke kommet videre.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af vikarer og nye medarbejdere	En af medarbejderne har været en del syg. Medarbejderen, vi taler med, har ikke været syg, siden hun startede i april.
Ansvars - og kompetencefordeling	Ja. Medarbejderen, vi taler med, har køkkenområdet, f.eks.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Personalemøder med MED status.
Medarbejderudviklings Samtaler (MUS)	Medarbejderen har ikke haft MUS endnu.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Der er ikke udarbejdet en mens Jette har været i Mødestedet – det har været en medarbejderundersøgelse på et tidspunkt, inden.
Sygefravær	En af medarbejderne har været en del syg.
Vurdering	Det vurderes, at lederen lytter til medarbejderne. Det vurderes, at lederen og medarbejderne har kompetencer til at arbejde med målgruppen. Det anbefales, at der bliver afholdt MUS samtaler efter retningslinjerne.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

Interview med ledelsen

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Der er ikke udarbejdet et skriftligt værdigrundlag. Der arbejdes på, at det bliver lavet. De snakker mere metoder, og hvad de vil med huset. Eksempelvis måden hvorpå brugerne mødes.
Pædagogiske metoder og anvendelsen	Pyramide med Socialkonstruktivisme og derunder Recovery og systemisk metode: De små skridts tilgang, osv. Den metode har de

af metoderne i praksis	brugt i mange år – siden lederen blev ansat. Lederen siger, at de kan arbejde fuldstændigt metodetro. Han har systemisk coachuddannelse. Vi drøfter, hvordan han vil sikre, at metoderne implementeres. Der har været et uddannelsesforløb hos en psykolog, og lederen kan så støtte op med den uddannelse, han har. Desuden har en af medarbejderne også uddannelse.
Organisering af tilbuddet	Lederen er i Mødestedet og Skur 2. En dag om ugen er han i Skur 2. Her har han også nogle timer på gulvet – tungere borgeropgaver. Men ellers når han ikke at være på gulvet. Han har 15 timers skrivehjælp fra en studentermedhjælper, hvilket ikke fungerer optimalt. Han er enig i, at det muligvis ikke er den rette, han har ansat. Han ansætter en ny, når hun stopper, og tænker, det skal organiseres anderledes. Vi drøfter, om det giver nogle udfordringer, at en af de andre medarbejdere også laver administrativt arbejde (lederopgaver)? Det synes lederen. Det gør, at den medarbejder, der ikke laver administrativt arbejde måske nogle gange føler sig udenfor. Men lederen forsøger at tilrettelægge det således, at det ikke skulle virke som om, at det er en lukket klub. Men vi drøfter, at det godt kunne være lederen, som i større grad orienterer medarbejderne om, hvad der sker. Måske kunne der være en større åbenhed og synlighed omkring arbejdsfordelingen.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ikke relevant.
Bruger – og pårørendesamarbejde	Intet pårørendesamarbejde ud over det, at pårørende også kan komme i Mødestedet. Brugermøde en gang om måneden – midt i måneden.
Tilbudsportalen	Ikke på Tilbudsportalen.
Samarbejde med medarbejderne	Det er godt, men der er også udfordringer. Der er en god og omgængelig tone, og de har det godt sammen, relationsmæssigt. Når det kommer til fagligheden kan lederen se, at huset er udfordret. Der ligger en del modstand mod forandring og mod praktiske ting, der kan få huset til at fungere. Et eksempel kan være, at der bliver arrangeret bingo, som skal finde sted 2 uger efter, det planlægges. Ugen inden skal der laves noget bestemt som forberedelse, osv. Det er meget vanskeligt for en af medarbejderne. Vi drøfter, hvad lederen vil gøre, for at det skal blive bedre. Lederen har gjort mange ting, og nu har en anden af medarbejderne også gjort noget. I sådan et tilfælde kommer det til konflikt mellem medarbejderne. Det er en af grundene til, at der er blevet igangsat supervision. Det er sat i bero. Der er sket en bedring inden for de sidste 3 uger. Det man kan gøre er at være tydelig på opgaven og gå ind at støtte, hvor medarbejderne har vanskeligheder.
Mødestruktur	Der er personalemøde hver mandag eftermiddag. Men noget af det er gået til supervision og uddannelse/kurser. Så er der morgenmøde hver morgen – i forhold til de daglige ting.
De fysiske rammer	Terrassetrappen er glat, når det regner. Der er koldt ovenpå i vintermånederne (og varmt om sommeren). Bad i kælderen ønskes (efter man har trænet). Cykelskur til de nyindkøbte cykler ønskes ligeledes.
Samarbejdsaftaler	Ikke aktuelt.

Aktiviteter	Der er både de aktiviteter, som medarbejderen beskriver og dem, som brugerne gerne vil. De har efterspurgt flere kreative aktiviteter. Lederen siger, at der ikke er så mange forslag på brugermøderne. Når brugerne eksempelvis gerne vil i biografen og får at vide, at der er brugerbetaling, så bliver det lidt udfordrende, hvis brugerne ikke har råd til at betale egenbetaling.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Ja.
Kendskab til beredskabsplan	Ja. Skriftlig beredskabsplan. Den er udarbejdet, men den er ikke sendt til godkendelse.
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Lederen er ikke klar over, om medarbejderne gør. Men lederen gør selv.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Sygeplejerske fra Social- og Handicapafdelingen har været i Skur 2, men ikke i Mødestedet. Social- og Handicapafdelingens sundhedsfaglige konsulent har været inde over. Lægen har uddelegeret arbejdet til Mødestedet.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Medarbejderne er klar over det, men de har få tilfælde.
Hjælpemidler	Huset har som sådan ingen hjælpemidler.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Rengøring udfører de selv. Lederen synes ikke, der bliver gjort ordentligt rent. Det handler også om forskellige standarder, og hvad man synes, man skal. De snakker jævnligt om, at der er beskidt på toilettet, osv. Hvis det bliver gjort effektivt, så kunne man nøjes med en time om dagen og lave en turnusplan, så der kunne blive gået i bund i lokalet ovenpå engang imellem.
Vurdering	Det vurderes, at der bliver arbejdet med metoder, som er relevante for et tilbud med den målgruppe. Orientering om magtanvendelsesbekendtgørelsen (lederen siger, han kender til den og kan jo informere medarbejderne). Fokus på rengøring
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none"> • Udarbejdelse af værdigrundlag • Udvikling af organiseringen af tilbuddet
Påbud	Ingen

Personaleforhold og arbejdsmiljø	
Emne	Grundlag
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Tilbuddet har ikke pengene til at betale, hvis man skal have folk med højere uddannelse. Der er ikke så mange penge til, at der kan blive kompetenceudviklet.
Lederens kompetencer i forhold til medarbejderne	Lederen ville gerne kompetenceudvikles, men han kan også godt se, det ville komme til at kræve rigtig mange ressourcer. Og kan samtidig se, han måske ville knække nakken på det.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Se ovenover.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring	Mødestedet dækker sig selv ind ved sygdom. Der er ingen, som har sygefravær af betydning ifølge lederen.

af vikarer og nye medarbejdere	
Ansvars - og kompetencefordeling	Som før beskrevet hjælper en af medarbejderne med noget af det skriftlige, som hun er god til. En anden af medarbejderne laver mad. Og han bliver støttet i forhold til varebestilling og hygiejne, osv.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Mødestedet har ikke eget MED men deltager i den Boligsociale enheds personalemøde med MED status.
Medarbejderudviklings Samtaler (MUS)	Der er ikke blevet afholdt nogen endnu. Men lederen vil holde MUS efter retningslinjerne.
Arbejdspladsvurdering (APV)	APV har der været i Skur 2. Der har været brugerundersøgelse, som der skal laves handleplan på.
Sygefravær	Der er ingen, som har sygefravær af betydning ifølge lederen.
Vurdering	Medarbejderne efterspørger bedre muligheder for kompetenceudvikling. Der er dog ikke mange midler til det. Det anbefales, at alternativer drøftes.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende

--	--

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

Rapporten	Tilsynsrapporten er sendt til Dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.
------------------	--