

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



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn

### 2017

**Tilbud:** **Skur 2**

**Dato for tilsyn:** 24. november 2017

**Tilbuddet er repræsenteret ved:** Kennet Petersen

**Tilsyn foretaget af:** Jeanette Baudtler  
Jesper Jensen

## Sammenfatning

### Vurdering:

Brugerne opleves at være meget glade for tilbuddet, og de oplever sig hørt og forstået. De oplever at have meget indflydelse på, hvordan hverdagen drives. De oplever udskiftning i personalegruppen som udfordrende.

Det vurderes, at medarbejderne har kendskab til den grundlæggende værditanke omkring Skuret, men mangler kendskab til generelle kommunale procedurer og processer, som UTH, indberetning af magtanvendelser, beredskabsplan og sundhedsmæssige skriftlige politikker. Medarbejderne oplever at der er et godt arbejdsmiljø hinanden imellem, men at normeringen er udfordrende grundet stor udskiftning i medarbejdergruppen. Medarbejderne ønsker større viden om pædagogik og psykologi. Medarbejderne kender ikke til APV eller MED.

Medarbejderne vurderes at have et kendskab til målgruppen, men har behov for støtte til større kendskab til pædagogiske metoder og tilgange, samt omsætningen af disse i hverdagens praksis. Medarbejderne efterspørger tillige større ledelsesnærvær.

Tilbuddets grundlag samt tilgange og metoder er ikke klarlagt og defineret, men i proces. Der er mange interessenter og et stort arrangement, men forventningsafstemningen i forhold til, hvad der er muligt, opleves af og til som en udfordring. Målgruppen er eget bred og der er mange forskellige behov for støtte, der kommer til udtryk.

Ledelsen oplever økonomi og normering som meget udfordrende. Det vurderes at det også ledelsesmæssigt er et tilbud i proces. Der efterspørges efteruddannelse i ledelse samt udtrykkes udfordringer på det økonomiske område i forhold til kompetenceudvikling både på medarbejder samt ledelsesniveau. Der bemærkes, at den ledelsesmæssige tilgang er præget af mindre systematik og retning.

Alt i alt vurderes Skuret, som et tilbud, hvor brugere trives og de oplever livskvalitet, men tillige et tilbud i proces pædagogisk og ledelsesmæssigt.

### Udviklingspunkter:

Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange.

Fokus på et fælles faglig afsæt.

Fokus på information og kendskab til generelle procedurer og politikker som UTH og magt-anvendelsesprocedurer.

Fokus på kendskab til beredskabsplanen.

Fokus på medarbejdernes ønske om et større ledelsesnærvær.

Fokus på udskiftningen i medarbejdergruppen og konsekvenserne af dette.

Fokus på kompetenceudvikling.

Fokus på at medarbejderne får kendskab til APV og MED.

Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange.

Fokus på et fælles faglig afsæt.

Fokus på at få systematiseret MUS-samtaler i en fast struktur.

### Påbud:

Ingen

## Indhold

Sammenfatning.....	2
Ved tilsynet er følgende personer interviewet.....	4
Tilbuddets målgruppe .....	4
Fysiske rammer .....	4
Interview med brugere og evt. pårørende .....	5
Interview med medarbejdere .....	6
Organisation og drift.....	6
Personaleforhold og arbejdsmiljø .....	7
Interview med ledelsen.....	8
Organisation og drift.....	8
Personaleforhold og arbejdsmiljø .....	10
Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende.....	11
Afsluttende behandling af tilsynsrapporten.....	11

Ved tilsynet er følgende personer interviewet	
Ledelse	Kennet Petersen
Medarbejdere	Linda, Sofie
Brugere/beboere	Per og anonym
Pårørende	Ikke relevant

## Faktuelle oplysninger

(inden tilsynsbesøget udfyldes understående af ledelse)

Tilbuddets målgruppe	
Emne	Grundlag
Bruger sammen-sætning eventuelle ændringer	Målgruppen er alle borgere, der har behov for et fællesskab. Det er borgere, der er socialt udsatte eller mangler et netværk.
Bestillinger/ §141 handleplan	Ikke relevant
Brugerindflydelse	Stor brugerindflydelse – der er en ramme, men indholdet er meget brugerstyret.
Aktiviteter	Avislæsning, madspisning, træningsrum – en fra forebyggelsescen-tret træner med os. Fokus på at sæt brugerne i gang, så de kan lære at bruge sig selv. Tøjlagret. Billard, bordfodbold, men det bliver ikke rigtigt brugt, kreative ting – strikker, træværkstedet, cykler.
Kost	Der laves mad efter brugernes ønsker.
Retningslinjer for omgang med bebo-ermidler	Ingen omgang med beboermidler
Magtanvendelse	Varetages af ledelsen. Medarbejderne er ikke sat ind i procedurerne.
Klagesager	Varetages af ledelsen.
Ryge- alkoholpolitik for brugere	Gladsaxes politikker er gældende.
Medicinhåndtering	Der er fat procedure i samarbejde med læge.

Fysiske rammer	
Emne	Grundlag
Kort beskrivelse af Stedet, udnyttelse af	Forholdsvis store lokaler og plads til de forskellige aktiviteter. Belig-gende i Høje Gladsaxe.

de fysiske rammer og eventuelle ændringer siden sidste tilsyn	
Beredskabsplanen, herunder brandinstruks	Dette findes ikke på stedet
Rengøring og vedligehold	Dette varetages af medarbejdere og brugere selv.

## Interviews

Interview med brugere og evt. pårørende	
Emne	Grundlag
Hverdagen	Vi kommer fra "det gamle skur" – der var nogle andre mennesker. Der er nu nogle mennesker, der gerne vil have lidt mere styr på det hele. Der er altid nogen, der har lyst til at tale. Hvis man keder sig, kan man altid gå i Skuret. Vi er glade for at være her. Der kan være nogle små ting – man kan ikke være tilfreds alle dage.
Fysiske rammer	Der er god plads. Der er ikke noget, der mangler. Vi kan altid komme med forslag.
Støtte og dialog	Det er flinke medarbejdere – de er der, når man har brug for dem. Der kommer mange forskellige mennesker og det kan ikke undgås at der kan være lidt uenigheder, men det er meget lidt og vi bliver meget hørt. Vi har haft mange udskiftninger i personale for tiden – det kan være lidt svært.
Aktiviteter	Rengøringstjans, gymnastik/træning, billard, tøjrum, kreativt rum, værksted, frokostordning til 30 kr., puslespil.
Indflydelse i hverdagen	Den sidste onsdag i hver måned kan alle komme og være med til at bestemme. Der bliver drøftet forskellige emner. Vi kan komme med ideer til retter eller aktiviteter. De prøver at få alle dem, der kommer he, til være med til at bestemme, hvordan hverdagen drives. Hverdagen drives meget af os brugere.
Samarbejde og indflydelse for pårørende	En af brugerne har af og til sine teenagebørn med eller en mor, men ellers er der ikke pårørende.
Klagevejledning	Vi ved godt, at vi har mulighed for at klage. Vi har mulighed for at klage til kommunen også.
<b>Vurdering</b>	Brugerne opleves at være meget glade for tilbuddet og de oplever sig hørt og forstået. De oplever at have meget indflydelse på hvordan hverdagen drives. De oplever udskiftning i personalegruppen som udfordrende.
<b>Udviklingspunkter</b>	Ingen
<b>Påbud</b>	Ingen

## Interview med medarbejderne

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Der er udarbejdet et værdigrundlag. Det er Værestedstanken – det hænger i en ramme på væggen. Vi skaber et trygt rum med nogle faste rammer og struktur, der gør, at borgernes adfærd er tålelig for andre.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Anerkendende samtale, være lyttende. Vi kan være et redskab til at folk kan få luft. Recovery undervisning. Vi er ikke helt landet på noget fast sammen – det er meget, hvad vi kan hver især.
Organisering af tilbuddet	Vi anvender aktivitetsplaner, så vi ved, hvad vi skal alle sammen. Vi er organiseret i helhedsplanen, kirken, kommunen – Kenneth er leder af mødestedet, som er kommunalt. Der er meget at tage hensyn til og det gør det også spændende. Men mange har interesser, som vi skal håndtere - Vi kan godt føle os alene om opgaven, det kunne være rart med mere tid fra ledelsesmæssig side. Lederen er ikke lige i nærheden og det kan godt være udfordrende. Men man kan altid ringe til Kenneth.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ikke relevant
Bruger – og pårørendesamarbejde	Vi har et godt samarbejde med de pårørende, men der er ikke meget samarbejde med de pårørende.
Mødestruktur	Der er etableret et brugermøde 1 gang om måneden – Der er nyt fra personalet, aktiviteter samt beslutninger, som bliver taget sammen med brugerne.
De fysiske rammer	Det er et stort hus. Vi oplever os meget privilegeret i forhold til pladsen. Der er god plads til de mange aktiviteter. Der er blevet lavet forbedringer særligt i forhold til fx akustik. Der kan være nogle dagligdagsting, som skal laves og kommunikationen omkring dette kan godt være lidt langsom. Der kan godt gå længe, før der bliver lavet løbende vedligehold. Der kan godt være lidt slidt her. Det er vigtigt at det ikke forfalder.
Samarbejdsaftaler	Uvisiteret tilbud, så dette er ikke aktuelt
Aktiviteter	Avislæsning, madspisning, træningsrum – en fra forebyggelsescentret træner med os. Fokus på at sæt brugerne i gang, så de kan lære at bruge sig selv. Tøjlagret. Billard, bordfodbold, men det bliver ikke rigtigt brugt, kreative ting – strikker, træværkstedet, cykler.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Der er udarbejdet politikker her på stedet – jeg har ikke set dem på skrift, men jeg er sikker på, at de er skrevet ned. Der er politikker for brugerne også.
Kendskab til beredskabsplan	Kender ikke til beredskabsplanen.

Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Er ikke bekendt med magtanvendelsesbekendtgørelsen og proceduren. Jeg har en overfaldsalarm. Kenneth bliver altid underrettet, hvis der er episoder.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Jeg har kendskab til dette – der er én borger, der får medicin. Det ligger i pengeskabet. Det er efter aftale med borgeres læge. Der er en fast procedure.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Intet kendskab til dette.
Hjælpemidler	Det har vi ikke behov for her. De kan godt komme rundt – der er plads nok. Handicapvenligt.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Fast procedure for dette – vi gør det selv. Der er en bruger, der hjælper til.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes, at medarbejderne har kendskab til den grundlæggende værditanke omkring Skuret, men mangler kendskab til generelle kommunale procedurer og processer, som UTH, indberetning af magtanvendelser, beredskabsplan og sundhedsmæssige skriftlige politikker. Medarbejderne vurderes at have et kendskab til målgruppen, men har behov for støtte til større kendskab til pædagogiske metoder og tilgange, samt omsætningen af disse i hverdagens praksis. Medarbejderne efterspørger tillige større ledelsesnærvær.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange. Fokus på et fælles faglig afsæt. Fokus på information og kendskab til generelle procedurer og politikker som UTH og magtanvendelsesprocedurer. Fokus på kendskab til beredskabsplanen. Fokus på medarbejdernes ønske om et større ledelsesnærvær.
<b>Påbud</b>	Ingen

<b>Personaleforhold og arbejdsmiljø</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Samarbejde med ledelsen	God kommunikation og godt samarbejde. Man kan være uenig og det er der plads til.
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Ønsker mere psykologi og pædagogik. Man er hele tiden her oppe mod noget unormalt – vi får sparring og supervision. Der er mulighed for undervisning ved psykolog.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Det har jeg ikke forsøgt endnu at høre om, så det ved jeg ikke.
Brug af vikarer og	Vi har ikke mange vikarer. Vi har ikke mange vikartimer. Vi er altid

modtagelse, oplæring af vikarer og nye medarbejdere	to faste – vi arbejder sammen med mødestedet og får vikarer derfra. Hele sommeren har det været rigtig svært – der var meget udskiftning og medarbejderen stod alene med alle opgaverne. Vi er stadig ikke oppe i fuld normering. Det er udfordrende, når der er nye medarbejdere.
Ansvars - og kompetencefordeling	Medarbejderen er primært den, der lægger den pædagogiske linje sammen med leder og tilknyttet supervisor.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Kender ikke til MED – det er ikke blevet forklaret. Det kunne godt blive tydeligere.
Medarbejderudviklings samtaler(MUS)	Jeg har været ansat siden april 2017– jeg har lige bedt om en.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Det har jeg ikke kendskab til.
Sygefravær	Oplever ikke meget sygefravær.
<b>Vurdering</b>	Medarbejderne oplever at der er et godt arbejdsmiljø hinanden imellem, men at normeringen er udfordrende grundet stor udskiftning i medarbejdergruppen. Medarbejderne ønsker større viden om pædagogik og psykologi. Medarbejderne kender ikke til APV eller MED.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på udskiftningen i medarbejdergruppen og konsekvenserne af dette. Fokus på kompetenceudvikling. Fokus på at medarbejderne får kendskab til APV og MED.
<b>Påbud</b>	Ingen

## Interview med ledelsen

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Værdigrundlaget – her er det anderledes. Vi har en ejerkreds og det er ikke altid, der er enighed om hvilken vej vi skal gå. Der er mange interesser. Vi har ikke et egentligt defineret værdigrundlag.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Hele fundamentet er ved at blive defineret – vores pædagogik og vores metodevalg. Det er i proces. Vores medarbejdergruppe er meget forskelligt fagligt funderet. Niveaulet er meget forskelligt. Socialkonstruktivismen, Systemisk teori, coachhjælper, den kognitive tilgang, aktiv lytning, anerkendende samtale er de tilgange og metoder, som vi gerne skulle arbejde med.
Organisering af tilbuddet	Vi er en meget ny personalegruppe – vi er i proces. Vi er gået i gang med at tale om, hvad vi er i gang med og hvad vores opgaver er. Lige nu opleves det noget kaotisk – der er mange interessenter inde over, Kirken, boligselskabet og kommunen er styregruppe. Hver af de tre parter har en agenda og det kan være udfordrende at få en fælles retning. Der er også mange gode ting ved det, fordi der kan



	være noget de andre kan hjælpe med, som andre ikke har mulighed for. Vi drager nytte af de gode tilbud, hver instans har. Der er en udfordring med at kulturen tidligere har været meget præget af, at kommunen bliver fremstillet som "de onde" – der er en rygte kultur og det er der stort fokus på at vende.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ikke relevant
Bruger – og pårørendesamarbejde	Der er et enormt engagement, men af og til en urealistisk forventning med, hvad der kan lade sig gøre. Der kan være nogle forventninger, der ikke kan indfries. Der er mange forskellige mennesker, der kommer her. Vi har en gruppe, der har psykiske misbrugsproblemer, og en anden større gruppe pensionister, førtidspensionister, der også har forskellige problemstillinger som fx ensomhed eller tidligere misbrug. Det giver mange udfordringer i hverdagen.  Vi har brugermøder. Vi har meget lidt pårørendesamarbejde, men det, der er, fungerer godt. Det er i særlige situationer.
Tilbudsportalen	Det bruges ikke.
Samarbejde med medarbejderne	Det skal være medarbejdere, der kan rumme mange forskelligheder. Det betyder at medarbejderne også skal være meget forskellige. Der kan være bump på vejen – det er der stor fokus på at håndtere. Det stiller store krav til refleksionsniveau hos medarbejderne. Der er stor forskel på niveauet af den pædagogiske viden. Der støttes op omkring medarbejderne med supervision og sparring. Man skal kunne mange forskellige ting og det stiller store krav til medarbejderne fagligt.
Mødestruktur	Vi har personalemøde hver tirsdag morgen. Fælles p-møde med Mødestedet og fælles supervision ca. hver 2. måned. Vi har STOP-dage 2 gange årligt fx om planlægning og faglighed og medarbejderudvikling med teori.
De fysiske rammer	Forholdsvis gode – der mangler måske et mødelokale, men ellers er der god med plads.  Vi er udfordret på normeringen – Udfordret på driftsmidler 59.000 kr. til alle driftsartikler. Det er meget udfordrende. Økonomien er sammensat af forskellige instanser. Vi søger fonde og søger hvad vi kan de steder, der er mulighed for, men det er meget svært.
Aktiviteter	Værksteder, computer, kreative rum, billard, bordfodbold, madspising,
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Medarbejderen kender til det – det er Gladsaxes kommunes politikker. Det står på Fokus og det er medarbejderne informeret om på personalemøder.
Kendskab til beredskabsplan	Der er ikke en beredskabsplan.
Magtanvendelse og kendskab til instruk-	Medarbejderne kender ikke til processen og principperne. Det er ledelsen, der tager disse ting, såfremt der opstår episoder. Der har

ser	ikke været magtanvendelser. Vi har overfaldsalarmer til G4S og vi trækker os fra situationen.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Vi har en procedure. Vi har en samarbejdsaftale med en læge.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Medarbejderne mangler kendskab til UTH.
Hjælpemidler	Der er ikke behov for hjælpemidler. Der er dog et dørtrin på den nye dør – det er for kort.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Der er en procedure for dette og det er der fint kendskab til.
<b>Vurdering</b>	Tilbuddets grundlag samt tilgange og metoder er ikke klarlagt og defineret, men i proces. Der er mange interessenter og et stort arrangement, men forventningsafstemningen i forhold til, hvad der er muligt opleves af og til som en udfordring. Målgruppen er eget bred og der er mange forskellige behov for støtte, der kommer til udtryk. Medarbejderne har forskellige forudsætninger at gå til det pædagogiske arbejde med og ledelsen oplever generelt at der er behov for mere viden særligt også i forhold til UTH samt magtanvendelsesprincipper og procedurer. Ledelsen oplever økonomi og normering som meget udfordrende.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på kompetenceudvikling i forhold til pædagogiske metoder og tilgange. Fokus på et fælles faglig afsæt. Fokus på information og kendskab til generelle procedurer og politikker som UTH og magtanvendelsesprocedurer. Fokus på kendskab til beredskabsplanen.
<b>Påbud</b>	Ingen

<b>Personaleforhold og arbejdsmiljø</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Både ja og nej til om medarbejderne har de rette kompetencer. Kunne godt ønske et højere uddannelsesniveau og et højere refleksionsniveau hos medarbejderne.
Lederens kompetencer i forhold til medarbejderne	Jeg oplever mig kompetent på det faglige niveau. Jeg er mest udfordret i forhold til at varetage lederrollen – jeg ville gerne efteruddannes. Arbejdsbyrden er stor og tung lige nu – hvis jeg skal have ressourcer til at tage en uddannelse, skal jeg have noget mere tid.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Det kunne være rart, at der var råd til efteruddannelse – økonomien er ikke til at kunne sende medarbejdere på uddannelse, eller på kursus.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af vikarer og nye	Vi bruger af og til vikarer – generelt slår vi stillingerne op. Vi har haft brugt en del vikarer. Det er et hårdt hus at arbejde i og derfor psykisk meget belastende – det tærer på medarbejderne.

medarbejdere	
Ansvars - og kompetencefordeling	Forsøger så vidt muligt at udnytte folks kompetence bedst muligt. Ledelsen støtter op omkring dette med sparring og guidning.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Der er MEDmøder kommunalt under Råd og Indsats. Vi har ikke en repræsentant. Vi har overvejelser om at lave vores egne.
Medarbejderudviklings Samtaler (MUS)	Der er ikke afholdt MUSsamtaler med nuværende medarbejdere. Ingen plan for at holde det formaliseret fast og systematisk – hvis vi holder MUS samtaler, skal man have noget at tilbyde fx efteruddannelse. Det har vi ikke mulighed for. Medarbejdere der ønsker en samtale, må meget gerne få en MUSsamtale, når de ønsker det.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Den sidste er medarbejderundersøgelsen – der er handleplaner for det videre arbejde.
Sygefravær	Der er en langtidssygemelding, der er taget hånd om dette - det generelle billede er okay med det, som man kan forvente.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes at det også ledelsesmæssigt er et tilbud i proces. Der efterspørges efteruddannelse i ledelse samt udtrykkes udfordringer på det økonomiske område i forhold til kompetenceudvikling både på medarbejder samt ledelsesniveau. Der bemærkes, at den ledelsesmæssige tilgang er præget af mindre systematik og retning. Fx er der ikke en fast struktur for MUS-samtaler.
<b>Udviklingspunkter</b>	Fokus på at få systematiseret MUS-samtaler i en fast struktur.
<b>Påbud</b>	Ingen

#### Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende

	Ingen
--	-------

#### Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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