



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	Kildevældet
Dato for tilsyn	27. september 2018
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Christian Alvang Medarbejder: Louise Brugere: Christoffer Emil
Tilsyn foretaget af Fagspecialister	Jeanette Baudtler Jesper Jensen

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>Tilbuddet Kildevældet 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 tilbuddet. Borgere fortæller, at de er meget glade for at komme i tilbuddet, og at det har en meget positiv virkning for dem i hverdagen. Borgerne oplever at det af og til kan være svært, hvis der kommer unge, der har psykoser. Borgerne oplever, at medarbejderne er der for dem, og at de har stor indflydelse på deres dage.</p> <p>Målgruppen har forandret sig lidt – borgerne, der benytter tilbuddet har oftere flere diagnoser, hvilket stiller større krav til medarbejderne om bredere viden om diagnoser og støttebehov. Der er fokus på pædagogiske metoder og tilgange, hvor der arbejdes for en fælles forståelse af, hvordan metoderne omsættes i praksis. Det vurderes, at der er behov for fortsat fokus på metoder og tilgange for tilbuddet, således der sikres et fælles metodisk fundament.</p> <p>Det vurderes, at der er de rette kompetencer i tilbuddet til at varetage målgruppens behov for støtte. Der er fokus på at blive endnu dygtigere og på at udvikle sig, således tilbuddet endnu bedre kan imødekomme de borgere, der bruger tilbuddet.</p> <p>Tilbuddet er et åbent og uvisiteret tilbud, hvorfor der ikke dokumenteres individuelt for borgerne. Lederen oplyser, at det vil være fint at have mere data omkring fx fremmøde - dokumentation omkring hvem der bruger tilbuddet og hvad de får ud af det.</p> <p>Der er fra ledelsen side fokus på, at organiseringen af tilbuddet herunder mødestruktur skal understøtte den pædagogiske praksis bedre end tidligere.</p> <p>Der er generelt et fint arbejdsmiljø. Der er fokus på at få udarbejdet et introprogram til nye medarbejdere.</p> <p>Der er kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er et begyndende fokus på magtanvendelser samt metoden Brøset.</p> <p>Tilbuddets fysiske rammer fremstår generelt slidt og kunne trænge til renovering forskellige steder.</p> <p>Der er overvejende kendskab til Gladsaxes politikker og retningslinjer. Der er enkelte steder, hvor der er behov for et genbesøg. Det er der fokus på.</p>
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none">- Fortsat fokus på valgte metoder og tilgange, således der sikres et fælles metodisk fundament.

	<ul style="list-style-type: none"> - Fortsat fokus på viden om forskellige diagnoser og kombinationen af flere diagnoser med henblik på at kunne imødekomme de borgere, der har komplekse støttebehov. - Fortsat fokus på ledelsesorganisering samt udvikling af tilbuddet fremadrettet. - Der kan med fordel arbejdes videre med drøftelser omkring regler for magtanvendelser.
Påbud	-

Baggrundsoplysninger	
Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	Kildevældets målgruppe er unge fra 18 år til og med 29 år bosiddende i Gladsaxe. Kildevældet er et tilbud til unge med psykosociale vanskeligheder, der hindrer dem i at indgå på lige fod med deres jævnaldrende. De unge kan have behov for støtte og vejledning til at få perspektiveret eventuelle udfordringer, så de kan indgå i sociale, beskæftigelses- og uddannelsesmæssige sammenhænge. Tilbuddet er et uvisiteret tilbud jf. SEL §104.
Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	Ja, ledelsen har ansvaret.
Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Der serveres mad efter Gladsaxe kommunes generelle retningslinjer. Brugere laver mad sammen.
Økonomi Administrerer I brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	Ingen omgang med beboermidler.
Værdigrundlag Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Tilbuddets hjemmeside. "Værdigrundlag <i>Det Psykosociale Område har fokus på medarbejdernes rolle i at skabe muligheder og rammer for borgernes udvikling i respekt for borgerens forandringsproces og –evne samt de relationelle og sociale kompetencer. Der tages udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov for det gode liv; herunder familie/netværk, sundhed, fritid og arbejdsliv.</i> <i>Vi arbejder ud fra Anerkendelse, Inklusion, Samarbejde og Mening.</i> Anerkendelse i forståelse af respekt for det enkelte menneskes integritet, dvs. respekt for motiver, værdier, normer og kultur. Inklusion i forståelse af vigtigheden af ligeværdig samfundsmæssig inklusion. Samtidig ser vi det som en opgave at udfordre samfundets tendenser til tabuisering og stigmatisering.

	<p>Samarbejde i forståelse af vigtigheden af at borgerne er selvbestemmende/medbestemmende. Det er medarbejdernes ansvar at være troværdige i relationen og sikre gensidig forståelse og mening i kommunikationen.</p> <p>Mening i forståelse af, at indsatsen og kommunikationen altid skal give mening for den enkelte borger.”</p>
--	---

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<p>Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?</p>	<p>Der er et øget fokus på metoder og tilgange i forbindelse med projektet Bevidst Metodevalg. Tilbuddet har haft en temadag om ADHD og skal have om diagnosen borderline – tilbuddet har løbende temadage og kompetenceudvikling.</p> <p>Der har været arbejdet med organisering og systematik i tilbudsrammen, og de udfordringer der har været opstået undervejs i forbindelse med opstart af herberg og fordeling af medarbejdere til tilbuddene. Der er lavet en systematik omkring, hvornår ledelsen er på tilbuddene og hvilken rolle ledelsen har.</p>
<p>Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?</p>	Ingen
<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>	Foruden ovenstående som forsat er i proces, er der aktuelt fokus på magtanvendelse og definitionen herpå.

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>	Der er en blandet målgruppe. Tilbuddet oplever at der er flere med handicap fx autisme end tidligere.
<p>Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv</p>	Der arbejdes med metodehuset. Der arbejdes med at få en fælles forståelse af det metodiske ståsted samt omsætningen af tilgange og metoder i praksis.

eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Der er kommet flere aktiviteter i huset end tidligere. Se kursuskatalog.
LEDER	
Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	Målgruppen har ændret sig en smule. Der ses flere med flere diagnoser – kombination af handicap og psykisk sårbarhed. Fx angst og autisme.
Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der arbejdes med metodehuset. Der arbejdes med at få en fælles forståelse af det metodiske ståsted samt omsætningen af tilgange og metoder i praksis.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Bowling, gåture, fitness, hygge på borgernes præmisser. Borgerne bestemmer aktiviteterne. Kildevældet er en del af det store GPT-aktivitetskoncept – aktiviteterne fremgår her. Lederen oplyser, at: <i>"det kunne ønskes, at vi havde mere fokus på kreative aktiviteter som musisk og sang, papirklip."</i>
Observationer og vurdering	Målgruppen har forandret sig lidt – borgerne der benytter tilbuddet har oftere flere diagnoser, hvilket stiller større krav til medarbejderne om bredere viden om diagnoser og støttebehov. Der er fokus på pædagogiske metoder og tilgange, hvor der arbejdes for en fælles forståelse af hvordan metoderne omsættes i praksis. Det vurderes at der er behov for fortsat fokus på metoder og tilgange for tilbuddet, således der sikres et fælles metodisk fundament.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på valgte metoder og tilgange, således der sikres et fælles metodisk fundament. Fortsat fokus på viden om forskellige diagnoser og kombinationen af flere diagnoser med henblik på at kunne imødekomme de borgere, der har komplekse støttebehov.
Påbud	-

2. Dokumentation

MEDARBEJDER

Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Uvisiteret tilbud - Ikke relevant
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Uvisiteret tilbud - Ikke relevant
Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Uvisiteret tilbud - Ikke relevant
LEDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Uvisiteret tilbud - Ikke relevant
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Uvisiteret tilbud - Ikke relevant
Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Uvisiteret tilbud Det vil være fint at have mere data omkring fx fremmøde - dokumentation omkring hvem der bruger tilbuddet og hvad de får ud af det.
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	
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	Borgerne oplyser, at de er meget tilfredse med det hele. Det kan være svært at være sammen med mennesker, der er psykotiske. Der er en regel om, at man ikke må være påvirket af stoffer. Nul tolerance overfor stoffer – det bør der også være overfor psykoser. Det er svært at være i nærheden af. Kildevældet er en stor støtte i hverdagen.

noget, der kan være anderledes?	Medarbejderne har det rigtig godt med hinanden og af og til kan det måske godt være svært at komme med en anden vinkel på sagen end de har det.
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?	Den er rigtig god – de lytter godt og hjælper.
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Uvisiteret tilbud – ikke relevant
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Vi har stor indflydelse. Medarbejderne vil nok gerne have, at der skal ske noget mere end, der gør. Det er godt at kunne sidde og snakke. Det er godt med gå-ture. Det er fint, at aktiviteterne er der – man kan bare sige nej til dem jo.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Det er ikke et ønske, så det er ikke nødvendigt at der bliver gjort noget ekstra for det.
Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Vi har hørt om det, men har ikke brug for at klage.
MEDARBEJDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Det er borgernes sted. Borgerne er inddraget i alt. Medarbejderne oplyser, at: <i>"borgerne altid kan gå til os. Vi oplever, at borgerne kan have svært ved at tage initiativ."</i>
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der er meget få tilfælde med pårørendesamarbejde. Borgerne ønsker det ikke.
LEDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres	Det er borgernes sted. Borgerne er inddraget i alle relevante beslutninger.

selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der er meget få tilfælde med pårørendesamarbejde. De unge ønsker ikke altid at pårørende inddrages.
Observationer og vurdering	Det observeres at der er en rigtig god stemning i tilbuddet. Borgere fortæller, at de er meget glade for at komme i tilbuddet og at det har en meget positiv virkning for dem i hverdagen. Borgerne oplever at det af og til kan være svært, hvis der kommer unge, der har psykoser. Borgerne oplever, at medarbejderne er der for dem og at de har stor indflydelse på deres dage.
Udviklingspunkter	-
Påbud	

4. Kompetencer

MEDARBEJDER

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?	Medarbejderne oplever at have de rette kompetencer, men har også fokus på at udvikle sig og blive dygtigere.
Ledelseskompetencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ledelse er blevet sat i system. Det er blevet lidt bedre.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Hvis man efterspørger mulighederne, virker det til, at der er fine muligheder.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne oplever at der er en klar rolle og ansvarsfordeling.

LEDER

Ledelseskompetencer	Lederen oplever at have de rette kompetencer til at drive tilbuddet.
----------------------------	--

Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Lederen oplyser at der er nogle ualmindelige kompetente medarbejdere på tilbuddet og at teamet har de rette kompetencer.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Der opleves umiddelbart at der er mulighed for kompetenceudvikling og at man som ledere i Gladsaxe er godt stillet.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Lederen oplyser, at medarbejderne er gode til at bruge hinandens kompetencer. Det kunne være godt om opgavefordelingen var så fleksibel at alle kunne varetage alle opgaver.
Observationer og vurdering	Det vurderes, at der er de rette kompetencer i tilbuddet til at varetage målgruppens behov for støtte. Der er fokus på at blive endnu dygtigere og på at udvikle sig, således tilbuddet endnu bedre kan imødekomme de borgere, der bruger tilbuddet.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

5. Fysiske rammer

BRUGER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Borgerne fortæller, at tilbuddet er dårligt isoleret – der er koldt om vinteren og varmt om sommeren. Der er plads nok og borgerne synes de har fået det indrettet fint.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Borgerne er tilfreds med rengøringen – den er fin.
MEDARBEJDER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Medarbejderne er glade for nyt køkken. Der er udfordringer med indeklimaet. – Varmt om sommeren. Koldt om vinteren. For første gang har de deres eget, men det er småt. De har kun det ene lokale, hvor der kan være mange mennesker, men der er et behov for at kunne trække sig fra fællesskabet. Det

	kunne også være et ønske at have poolbord eller bordtennis. Der er en dartsbordskive, men den hænger langt væk fra lokalet. Medarbejderen synes, det er lidt institutionslignende (henviser til Kildebakken, hvor Kildevældet tidligere lå), som virker mere hjemligt.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarderne? Er I tilfreds med rengøringsstandarderne?	Medarbejderne oplever rengøringen som okay.
LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Grundlæggende er der meget koldt. Kontorfaciliteter til Kildevældsmedarbejdere er ikke tilfredsstillende. Der ligger nogle kontorlokaler ret langt væk fra selve Kildevældet. Men der skal indrettes fælles kontorfaciliteter i SBs tidligere lokaler. Leder tænker i at dyrke medarbejdersparringen på tværs ved at indrette nogle fælles kontorlokaler. Huset og faste installationer er generelt slidte, men dog brugbare. Det ville klæde huset med nye vinduer renovering, gulve og lofter.
Hvordan er rengøringsstandarderne? Er I tilfreds med rengøringsstandarderne?	Den er okay. Vedligehold står ejendomscentret for. Huset er generelt meget slidt.
Observationer og vurdering	Tilbuddets fysiske rammer fremstår generelt slidt og kunne trænge til renovering forskellige steder.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Borgerne oplever at maden er rigtig fin – de hjælper med at handle og lave mad.
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja - rygning udenfor.
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Ja - nul tolerance, undtagen til særlige begivenheder, hvor man kan drikke 1 eller 2 genstande.
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Ja vi kan godt gå ture fx
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 der er kendskab til retningslinjer og politikker.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Ja der er kendskab til KRAM.
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?	Lederen oplyser, at alkoholpolitikken bør genbesøges, og det er der fokus på. Rygepolitikken er der kendskab til.
KRAM 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 fint kendskab til. Der arbejdes gennem aktiviteter med faktorerne fx fælles madlavning og indkøb, bevægelsesaktiviteter.
Observationer og vurdering	Der er overvejende kendskab til Gladsaxes politikker og retningslinjer. Der er enkelte steder, hvor der er behov for et genbesøg. Det er der fokus på.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Intet at bemærke.
--	-------------------

MEDARBEJDER

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Det opleves, at der arbejdes med at tilpasse ledelsesorganiseringen. Der opleves meget mødevirksomhed for ledelsen. Der opleves en flad ledelsesstruktur og det er fint. Men af og til er der en lidt for flad ledelsesstruktur.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Opleves fint.
LEDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Der er arbejdet med ledelsesorganiseringen og mødestrukturen. Vi er blevet dygtigere til at skabe fokus på Kildevældet og øver os i at sætte struktur på. Det er stadig i proces.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Lederen oplyser at opleve, at der er lidt for meget mødertid – der ønskes en større skarphed på mødetidsforbruget, men det er stadig overvejelse hvordan. Der øves i at holde kortere møder. Det er i proces.
Observationer og vurdering	Der er fra ledelsen side fokus på, at organiseringen af tilbuddet herunder mødestruktur skal understøtte den pædagogiske praksis bedre end tidligere.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på ledelsesorganisering samt udvikling af tilbuddet fremadrettet.
Påbud	-

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Medarbejderne oplever det grundlæggende okay.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja, men måske skal det genbesøges.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Der er ikke vikarer på tilbuddet.
Nye medarbejdere	Der er ved at blive udarbejdet et introprogram. Det er i proces.

Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	MED møder afholdes en gang i kvartalet.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Bliver holdt efter retningslinjerne.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der har været langtidssygemelding – der arbejdes med flere ting for et godt arbejdsmiljø.
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Lederen oplever grundlæggende et godt samarbejde.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Bliver holdt efter retningslinjerne.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Som udgangspunkt ingen vikardækning.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Lederen oplyser, at tilbuddet er i gang med at udarbejde et introprogram.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	MED møder afholdes en gang i kvartalet.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Mus efter nyt koncept – de er afholdt i år.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er i år et højt sygefravær, da der har været en langtidssyg. Men grundlæggende er det ikke højt.
Observationer og vurdering	Der er generelt et fint arbejdsmiljø. Der er fokus på at få udarbejdet et introprogram til nye medarbejdere.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ja. Medarbejderne vil gerne lave Brøset. Det skal der følges op på.
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?	Ja.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja der er kendskab til proceduren.
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 ingen medicinhåndtering på tilbuddet.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja der er kendskab.
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ja. Har ingen magtanvendelser. Men der er et hængeparti i at huske medarbejderne på, hvornår noget er en magtanvendelse.
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?	Det er der kendskab til.

<p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Der er kendskab til proceduren.</p>
<p>Medicinhåndtering 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 ingen medicinhåndtering på tilbuddet.</p>
<p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Alle har været til håndhygiejne kursus. Der er ikke penge til at få gjort rent derinde, så det gør medarbejderne selv. Christian har spurgt ISG, hvad et skal koste.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Der er kendskab til regler og retningslinjer for såvel magtanvendelser, UTH samt medicin. Der er et begyndende fokus på magtanvendelser samt metoden Brøset.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>Der kan med fordel arbejdes videre med drøftelser omkring regler for magtanvendelser.</p>
<p>Påbud</p>	<p>-</p>

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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