



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	Mødestedet Bagsværd Hovedgade 175 2880 Bagsværd
Dato for tilsyn	21. august 2018
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Leder: Kennet Pedersen Medarbejder: Linda Kjeldsen Bruger :Flemming Fisker
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>Der opleves et hyggeligt og hjemligt miljø på tilbuddet Mødestedet. Borgerne giver udtryk for at være meget glade for tilbuddet og det mærkes, at de har et godt forhold til medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at de har stor indflydelse på, hvordan hverdagen foregår i tilbuddet og at de imødekommes i deres ønsker og behov gennem dagen.</p> <p>Der er på ledelsesplan kendskab til teoretiske tilgange og metoder og der er fokus på, at der skal arbejdes med at få koblet teori med praksis.</p> <p>Der er hos både ledelse og medarbejdere et ønske om kompetenceudvikling. Der efterspørges en mere systematisk plan for og med mødestedet af medarbejderne og der påpeges, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde godt kunne være bedre. Der er hos ledelsen en oplevelse af, at der ikke er lydhørhed fra forvaltnings side i forhold til mængden af papirarbejde. Der savnes praktisk koordinering og systematik fra medarbejdernes side. Det vurderes, at der med ovenstående er flere forhold omkring tilbuddets organisering og pædagogiske fundament, der bør være mere fokus på at få bragt orden på.</p> <p>Tilbuddet ligger i en ældre villa, hvilket dels skaber en hjemlig stemning, men som også kan udfordre grundet små rum, og mindre godt indeklima. Det observeres at tilbuddet er fint indrettet med de muligheder, der er. Der efterspørges bl.a. bad i kælderen og et cykelskur – ledelse er henvist til den ovenstående leder.</p> <p>Der er generelt ikke et stort kendskab til regler og retningslinjer. Der bør sættes fokus på dette. Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer for sundhed og trivsel.</p>
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none"> - Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag - Der bør arbejdes målrettet med Mødestedets formål og mål herunder stedets kerneopgave, for at sikre at alle både ledelse samt medarbejdere arbejder i samme retning. Det skal afklares hvilken kompetenceudvikling, der er relevant for at løfte kvaliteten af det pædagogiske arbejde. Det anbefales at udarbejde en målrettet handleplan, således der systematisk kan arbejdes med ovenstående. - Ledelsen bør være opmærksom på det høje sygefravær samt årsagen for de mange opsigelser og afskedigelser i det sidste år med henblik på at skabe større trivsel i

	<p>samarbejdet. Der bør afholdes MUS, som et led i at skabe større trivsel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der kan med fordel udarbejdes et formaliseret introprogram for nye medarbejdere. - Ledelse kan fordel forventningsafstemme med sin ledelse omkring omfanget af papirarbejde. Medarbejderne efterspørger mere systematik omkring de praktiske opgaver – ledelsen bør være opmærksom på, om der er behov for at udarbejde og italesætte en mere synlig ansvarsfordeling i hverdagen. - Tilbuddet skal erhverve sig større viden indenfor områderne: Magtanvendelsesbekendtgørelser, UTH og Medicinhåndteringsprocedure. - Beredskabsplanen skal hænge synligt
Påbud	

Baggrundsoplysninger	
<p>Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet</p>	Uvisiteret anonymt tilbud jf. §104 i Serviceloven.
<p>Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?</p>	Den er ikke nyligt opdateret. Ledelsen er ansvarlig.
<p>Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?</p>	Ja, der laves mad sammen med brugerne.
<p>Økonomi Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?</p>	Der er ikke omgang med beboermidler i tilbuddet.
<p>Værdigrundlag Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?</p>	Det står på hjemmeside og på tilbudsportalen. Det er ikke opdateret og er i proces.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg	
<p>Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?</p>	<p>Der er sat meget fokus på trivsel og struktur. Der er deltagelse af konsulent på personalemøder og der skal iværksættes supervision. Der fokus på at italesætte at skille tingene ad – følelser fra opgaven. Der er endnu ikke ansat en skrivehjælp – det skal overvejes om der skal ansættes dette. Der var tale om nogle fliser til nye cykler sidste år – det er desværre ikke blevet lavet, men cyklerne har Mødestedet fået. Det sker at vi finder kanyler. Vi har talt om at der skal opsættes container til opsamling af kanyler. Der er endnu ikke opsat disse. Vi mangler stadig et udhus – vi får stjålet en del haveredskaber. Der er søgt om dette, men det er desværre ikke blevet bevilget.</p>
<p>Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?</p>	<p>Ingen</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>Der har været personalemæssige udfordringer – det er der til dels stadig. Der arbejdes bevidst med det forsat. Der opleves endnu ikke helt enighed om, hvordan Mødestedet skal drives. Der har tidligere ikke været så meget fokus på de pædagogiske mål og selve driften – det er der nu krav om og det har givet udfordringer. Tidligere har Mødestedet hængt sammen med Skur 2 og det har været svært at være to steder som leder. Der har også været en del medarbejdertimer, der også skulle gå til Skur 2, som betød at der så manglede på Mødestedet. Det har været en stor udfordring det forgangne år. Nu har Skur 2 fået ny leder og derfor kan fokus være udelukkende på Mødestedet. Der arbejdes nu fremadrettet med dette.</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>Udsatte borgere med forskellige psykosociale vanskeligheder. Psykiske sårbare.</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>Vi bruger, hvad vi har med i bagagen. De små skridts teori. Se på de små fremskridt. Ikke noget med at presse for hårdt. Grib en lille mulighed for en lille udvikling. Vi har en anerkendende tilgang. Værestedstanken – hvad skal et værested kunne. Det kunne være godt med nogle flere redskaber – fx psykoterapeutiske redskaber/ samtaleterapeutiske redskaber,</p>

Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Sommerfest, fx Gladsaxedagen, Hverdagsaktiviteter som madlavning, rengøring. Kreative aktiviteter som tegning, maling fx Vi har en kunstner i øjeblikket tilknyttet. Strikker og hækling. Træning og værksted.
LEDER	
Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	Socialt udsatte bredt.
Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Vi har holdt temadage sidste år, hvor vi har talt om systemisk teori. Personalegruppen er meget differentieret, så der er en udfordring i at ramme niveauet for alle. Metoderne er systemisk narrativ og recovery. Nærmeste udviklingszone. Vi tager udgangspunkt i de forskellige situationer, der opstår i hverdagen og taler om dem i relation til teorien. Så bliver det konkret og handlingsanvisende. Der skal forsat arbejdes med at koble teori og praksis.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Udbuddet af aktiviteter har ændret sig en smule. Forskellen fra sidste år er at der er færre passive planlagte aktiviteter og mere brugerinddragelse. Vi flere aktiviteter, hvor vi inddrager brugerne og medarbejderne er bevidste om at gribe åbningerne – at inddrage brugerne i dagligdagsaktiviteterne. Der er en større tilgang til brugermøderne og der opleves et større arrangement fra brugerne, som medarbejderne er opmærksomme på at gribe.
Observationer og vurdering	Der er på ledelsesplan kendskab til teoretiske tilgange og metoder og der er fokus på at der skal arbejdes med at få koblet teori med praksis.
Udviklingspunkter	Der kan med fordel arbejdes yderligere med det bevidste metodevalg samt at få synliggjort og begrundet valgte metoder endnu mere i den praktiske hverdag
Påbud	-

2. Dokumentation

MEDARBEJDER

Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Ingen bestillinger, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
--	---

Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Ingen samarbejds, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Ingen dokumentation, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
LEDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Ingen bestillinger, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Ingen samarbejds, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Ingen dokumentation, da det er et uvisiteret anonymt tilbud.
Observationer og vurdering	-
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 noget, der kan være anderledes?	Hverdagen er præget af hyggeligt samvær, Der er altid nogen at snakke med og hvis ikke der er nogen brugere, så taler jeg med medarbejderne. Jeg startede her for 4 år siden. I forbindelse med at jeg søgte pension, blev jeg gjort opmærksom på Mødestedet. Jeg er rigtig glad for at komme her, da jeg har tendens til at blive isoleret. Jeg har nogle håndværksmæssige tillærte færdigheder. Jeg har kørt motorcykel i mange år og kan lave mange ting på en sådan. Der er ved at blive lavet et værksted i kælderen og der går jeg til hånde.

	Der er ikke noget, jeg savner her i øjeblikket, Hvis jeg savner noget, så giver jeg besked til medarbejderne.
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?	Der er en rigtig god dialog. Der er altid en at få fat i, som er med på en snak for dem, der har behov for det. De træder altid til og har "et øje på hver finger".
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Det er et uvisiteret anonymt tilbud, hvorfor der ikke udarbejdes samarbejdsplaner.
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Ja, jeg oplever at blive inddraget.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Jeg har pårørende, men ser ikke meget til dem. Der kommer ikke så mange pårørende her.
Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Jeg har ikke haft så meget at klage over. Hvis der har været noget, så har jeg sagt det til personalet og så er der taget hånd om det. Der tages godt i mod klager og jeg har aldrig oplevet, at jeg er blevet ignoreret. Jeg kender proceduren for de formelle klagesager, men jeg har aldrig hørt i min tid her om noget, der skulle komme så langt.
MEDARBEJDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Vi har et brugermøde. Der er mulighed for at komme med input, Der er en god dialog i hverdagen om de ting, som skal ændres.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der ikke meget pårørendesamarbejde. Det er i særlige tilfælde. Pårørende er velkomne her, men det er brugerne deres beslutter deres inddragelse.
LEDER	
Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Vi har brugermøder og dem, der er på brugermøderne er beslutningstagere. Der er stor forskel på brugerinddragelsen. Der er brugere, der har nøgler og alarmkoder, hvor andre kun har nøgler. Der er brugere, der har faste maddage. Vi har brugere, der

	har forskellige opgaver som at vande blomster. Brugerinddragelsen er baseret på, hvad der giver mening for brugerne. Vi griber brugernes udspil.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Intet pårørendesamarbejde, da brugerne ikke ønsker det. Der kan være situationer, hvor en bruger har en pårørende med og de er velkomne, men situationerne er sjældne. Der er ikke et formaliseret pårørendesamarbejde.
Observationer og vurdering	Det observeres, at der er en meget god stemning i tilbuddet. Borgerne giver udtryk for at være meget glade for tilbuddet og det mærkes, at de har et godt forhold til medarbejderne. Borgerne giver udtryk for, at de har stor indflydelse på, hvordan hverdagen foregår i tilbuddet og at de imødekommes i deres ønsker og behov gennem dagen.
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?	Der er plads til udvikling. Jeg er klædt på til at håndtere hverdagen, men jeg kunne godt tænke mig at blive bedre. Jeg oplever, at der er stor ulighed i medarbejdergruppen i forhold til kompetencer. Jeg oplever, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde godt kan blive bedre og at vi har en udfordring i at få kvaliteten højnet.
Ledelseskompetencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Der kunne godt blive mere systematik og styring. Jeg oplever, at der går for mange ressourcer på kontorarbejde, hvor jeg ser, at der kunne være afsat flere ressourcer på det pædagogiske arbejde. Der bør være mere fokus på det pædagogiske indhold og på, hvor skal hen med Mødestedet.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	De kunne godt blive bedre – der er for få midler. Jeg vil gerne uddannes mere.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er fokus på hvad vi er gode til og vi er gode til anvende dem i hverdagen. Vi har forskellige ansvarsområder.

LEDER

Ledelseskompetencer Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Jeg ville gerne kompetenceudvikles, men jeg kan også godt se, det ville komme til at kræve rigtig mange ressourcer. Og kan samtidig se, jeg måske ville knække nakken på det.
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Medarbejderne har forskellige kompetencer. Jeg oplever, at de har kompetencerne og er bedre til at udnytte dem.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	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. Jeg kunne godt tænkte mig noget egentligt formaliserede uddannelse.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Der er ansvars og kompetencefordeling. Denne fordeling kan godt synliggøres mere. Der er fokus på hvad medarbejderne er gode til og til at få dem i spil. Der er et ønske om at kompetencerne kommer mere i spil i et samarbejde mellem medarbejderne, således huset bliver mere stærkt.
Observationer og vurdering	Der er hos både ledelse og medarbejdere et ønske om kompetenceudvikling. Der efterspørges en mere systematisk plan for og med mødestedet af medarbejderne og der påpeges, at kvaliteten af det pædagogiske arbejde godt kunne være bedre.
Udviklingspunkter	Der bør arbejdes målrettet med Mødestedets formål og mål herunder stedets kerneopgave, for at sikre at alle både ledelse samt medarbejdere arbejder i samme retning. Det skal afklares hvilken kompetenceudvikling, der er relevant for at løfte kvaliteten af det pædagogiske arbejde. Det anbefales at udarbejde en målrettet handleplan, således der systematisk kan arbejdes med ovenstående.
Påbud	-

5. Fysiske rammer

BRUGER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	De fysiske rammer er ok. Vi kan måske godt bruge lidt mere plads i TV-stuen, men det er jo sm det er. Vi har selv været i gang med at lave noget i kælderen til vores udendørs værktøj. Der mangler lidt opbevaringsplads, men det er vi i gang med.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Den er tip-top.

MEDARBEJDER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Der er alt for småt. Det er svært at komme omkring. Men det er et hyggeligt at det er en villa og der er dejlige omgivelser.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Det ordner vi selv. Vi kan godt blive bedre. Jeg hører at rengøringen er blevet god.
LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	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.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Rengøringen er blevet bedre.
Observationer og vurdering	Tilbuddet ligger i en ældre villa, hvilket dels skaber en hjemlig stemning, men som også kan udfordre grundet små rum, og mindre godt indeklima. Det observeres at tilbuddet er fint indrettet med de muligheder, der er. Der efterspørges bl.a. bad i kælderen og et cykelskur – ledelse er henvist til den ovenstående leder.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Jeg er meget tilfreds. Det er et varmt måltid kl. 12 bortset fra torsdag med pålægsbuffet og varm mad til aftensmad.
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Rygning skal kun foregå udendørs.
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Alkohol må ikke medbringes eller indtages. Hvis man kommer påvirket, kan man blive bedt om at gå.
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Der er et træningsredskab i kælderen. Der er ikke et løbehold fx, men det mangler jeg ikke.

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?	Jeg oplever, at det er et problem, at brugerne ryger på terrassen, da det kommer ind i huset, når døren står åben. Det vil være fint at terrassen blev røgfri. Der må ikke ryges i huset. Der er kendskab til politikkerne omkring det.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Der arbejdes meget med KRAM. Jeg er uddannet rygestopmedarbejder. Der er mulighed for træning i huset og der bliver serveret god mad. Vi har ikke udfordringer med alkohol i huset. Vi griber brugernes udspil for ønske om forandring og støtter op.
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, der kendskab til politikkerne. De gennemgås på personalemøder og der tales om det i dagligdagen. Der er regler om at rygning, alkohol og stoffer ikke må indtages på stedet. Adfærden afgør om brugeren kan være på Mødestedet.
KRAM 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. Der tages udgangspunkt i hverdagssituationerne sammen med brugerne. Måltiderne er tilpasset målgruppen.
Observationer og vurdering	Der er kendskab til Gladsaxe kommunes politikker og retningslinjer for sundhed og trivsel.
Udviklingspunkter	-
Påbud	-

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Kennet har mere ro, fordi han ikke har Skur 2 mere. Der er en del kontorarbejde og møder på Rådhuset for ham dog. Der er nogen bruger, der er kommet lidt forkert ind på Kennet, som måske ikke føler at blive hørt, men det er få og ikke noget jeg oplever.

MEDARBEJDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Selve organisering er ganske fin. Jeg savner noget mere praktisk organisering i hverdagen. Der er mange praktiske opgaver og det kunne være godt, at der var mere system i tingene.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der er morgenmøder og et ugentligt møde. Det er ganske fint.
LEDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Der er en del kontorarbejde, som kan være svært at få tid til. Det opleves, at der ikke altid er forståelse for den praktiske virkelighed fra forvaltningens side, når der bliver bedt om forskelligt papirarbejde. Det er en udfordring.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Kort morgenmøde på et kvarter. 1 gang om ugen personalemøde Supervision hver 2.-3 måned. Det fungerer fint.
Observationer og vurdering	Der er en oplevelse af at der ikke er lydhørhed fra forvaltnings side i forhold til papirarbejde. Der savnes praktisk koordinering og systematik fra medarbejdernes side. Det vurderes, at der med ovenstående er flere forhold omkring tilbuddets organisering og pædagogiske fundament, der bør være mere fokus på at få bragt orden på.
Udviklingspunkter	Ledelse kan fordel forventningsafstemme med sin ledelse omkring omfanget af papirarbejde. Medarbejderne efterspørger mere systematik omkring de praktiske opgaver – ledelsen bør være opmærksom på, om der er behov for at udarbejde og italesætte en mere synlig ansvarsfordeling i hverdagen.
Påbud	-

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Samarbejdet opleves generelt ganske fint. Der er altid plads til forbedring.
APV	Jeg har ikke udfyldt en APV.

Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Vi har haft lidt forbrug her i sommerferien, men det er ikke noget vi ellers bruger.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er ikke en fast procedure. Jeg oplever ikke, at der er introduktion.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Jeg har været med på MED. Jeg oplevede det ikke som værende givende. Vi blev ikke præsenteret og jeg oplever ikke emnerne på møderne er relevante for os på Mødestedet. Jeg har behov for mere viden om organiseringen for at vide, hvor jeg kan sige hvad.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Jeg har bedt om en MUS, men har ikke fået det endnu.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der er ikke et stort sygefravær bortset fra leder, der har været syg i en længere periode.
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Det er blevet bedre. Der er stadig udfordringer, som der arbejdes med fremadrettet.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Ja, sidste år. Det er svært at arbejde med APV, som redskab. Det tager en del ressourcer og det er svært i en hverdag at få tid til at følge op og skrive ind. Det er noget, der skal prioriteres. Det foregår på aftaleplan mellem os i hverdagen.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Vi har en stilling der er ubesat. Vi har intet vikarbudget, når den bliver besat.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Vi har ikke noget formaliseret introduktionsprogram. Det ville være rart at have. Vi har ikke gode til at være struktureret omkring det. Der har været en del opsigelser og afskedigelser i det sidste år. Der arbejdes med dette.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Mødestedet er en del af den boligsociale enhed, hvorfor det afholdes efter dette.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	De afholdes ikke i øjeblikket, da medarbejderne ikke har været ansat længe nok.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Der har været en del langtidssygemeldinger. Det er alt for højt. Der er taget fat omkring det og der arbejdes fortsat med dette. Det er en proces.
Observationer og vurdering	Der observeres at der er flere forhold, der skal arbejdes med i forbindelse med personaleforhold og arbejdsmiljø. Der har været

	en del opsigelser og afskedigelser i det sidste år. Der savnes tillige et formaliseret introprogram for nye medarbejdere.
Udviklingspunkter	<p>Ledelsen bør være opmærksom på det høje sygefravær samt årsagen for de mange opsigelser og afskedigelser i det sidste år med henblik på at skabe større trivsel i samarbejdet. Der bør afholdes MUS, som et led i at skabe større trivsel.</p> <p>Der kan med fordel udarbejdes et formaliseret introprogram for nye medarbejdere.</p>
Påbud	-

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER

Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der er ikke magtanvendelser her. Jeg er uklar på proceduren og på hvad en magtanvendelse kan være.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der har været en klagesag. Vi er blevet bedt om at lave en skriftlig udtalelse. Der er blevet fulgt op efterfølgende fra forvaltningens side.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Det ved jeg ikke.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Det kender jeg ikke til. Jeg kender ikke 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 udleveres ikke medicin. Vi har ikke talt om medicinhåndteringen her.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja der er egenkontrol og det har vi styr på.

LEDER

<p>Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?</p>	<p>Der er ikke sket magtanvendelser på Mødestedet. Vi undgår det. Jeg kender ikke til proceduren. Jeg ved det skal indberettes, men ikke til hvem eller hvordan.</p>
<p>Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?</p>	<p>Ingen formaliserede klager siden sidst.</p>
<p>Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?</p>	<p>Den er udarbejdet, men ikke sendt til forvaltningen. Jeg ved ikke, hvor den skal sendes hen. Jeg oplever, at vi mangler støtte til at udføre en opgave som denne.</p>
<p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Jeg har hørt om UTH, men ikke medarbejderne. Vi har ikke nogen UTH.</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 håndteres ikke medicin på Mødestedet. Jeg har tidligere fungeret som medicin.</p>
<p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Det gør vi selv og vi har kendskab til instrukserne.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Der er generelt ikke et stort kendskab til regler og retningslinjer. Der bør sættes fokus på dette.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>Tilbuddet skal erhverve sig større viden indenfor områderne:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Magtanvendelsesbekendtgørelser - UTH - Medicinhåndteringsprocedure <p>Beredsskabsplanen skal hænge synligt</p>
<p>Påbud</p>	<p>-</p>

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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