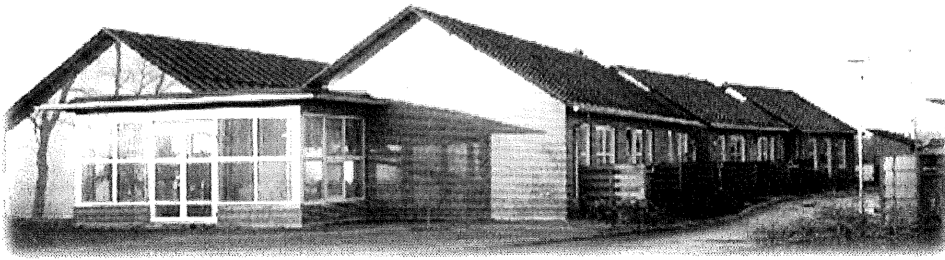




HOLSTEBRO KOMMUNE



TILSYNSRAPPORT

Botilbud ved Holstebro Kommune:
Frøjkgården

ANMELDT TILSYN DEN: 09.08.2012

SOCIALAFDELINGEN

Endelig udgave

Dokument: <https://frojkgarden.bosted.net/frojkgarden/webdav/e8da4e5b-cd23-4bbf-af4b-1df9534ac1a8/tilsynsrapport+2012.doc>
Sidst redigeret af: difgmj
Seneste gemt: 06-11-2012 15:10
Sagsnummer: 041291-2011

Tilsynsrapport	Bofællesskabet Frøjkgården, Thorsvej 71, Holstebro.
Tilsynsførende	Socialrådgiver Karin Veile Jurist Lillian Sølvsten (referent)
Tilsynet udført den	D. 9. august 2012.
Forrige tilsyn udført den	Anmeldt tilsyn d. 20. december 2011.
Deltagere ved tilsynet	Leder, Mogens Jacobsen Stedfortræder, Jytte Jacobsen 2 medarbejdere 1 beboer
Kontaktperson på tilbuddet (mail og telefonnummer)	mailto:mogens.jacobsen@holstebro.dk Tlf.: 9748 5893

Formålet med tilsynet

- At påse at borgerne får den støtte, som de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet
 - At virksomheden er tilrettelagt og bliver udført på en faglig forsvarlig måde i overensstemmelse med gældende lov og regler for virksomheden
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind, før mindre problemer udvikler sig til alvorlige problemer
- At medvirke til at der foregår en løbende kvalitetsudvikling på døgntilbuddene og dagtilbuddene

Såfremt der ønskes råd og vejledning omkring håndtering af konkrete henstillinger og påbud i nærværende tilsynsrapport, kan tilsynsansvarlig kontaktes.

Bekendtgørelse af lov om retssikkerhed og administration på det sociale område

Kapitel 4

Kommunen

Kommunalbestyrelsens opgaver

[...]

§ 16. Kommunalbestyrelsen har pligt til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, jf. § 15.

Tilsynet omfatter både indholdet af tilbuddene og den måde, opgaverne udføres på. [...]

TILSYNSMANUAL for HOLSTEBRO KOMMUNE

Indhold

<i>Konklusion af tilsyn:</i>	5
Generelle bemærkninger	5
Opfølgningspunkter	6
Råd og vejledning	6
Anbefalinger	6
Henstillinger	6
Påbud	6
<i>Spørgeskema til ledere og medarbejdere i forbindelse med anmeldt tilsyn</i>	8
Afsnit A - Brugere	8
1. Arbejdsgrundlag:.....	8
2. Brugerindflydelse og inddragelse:	9
3. Handleplaner:	10
4. Dokumentation:.....	11
5. Samarbejde med netværk:	11
6. Klager:	11
7. Visitation:.....	12
8. Brugerens økonomi:.....	12
9. Magtanvendelse:	13
10. Vold:	14
11. Sundhedsmæssige forhold:.....	15
12. Alkohol og stofmisbrug:	15
12a. Medicin:	15
13. Personfølsomme oplysninger:	16
14. Samarbejde omkring børn af psykisk syge eller udviklingshæmmede forældre:.....	17
Afsnit B - Personale	18
15. Personalepolitik:	18
16. Kompetenceudvikling:	18
17. Personalesammensætning:	19
18. Arbejds miljø:	19
19. Samarbejde:.....	20
Afsnit C - Generelle forhold, drift	21
20. Økonomi:	21
21. Bygningsmæssige forhold:.....	21
Afsnit D - Særlige forhold:	23
22. Særlige forhold:	23
Afsnit E – spørgeskema i forbindelse med uanmeldt tilsyn	24
23. Metoder og værdi:	24
24. Faglig udvikling:	24
25. Samarbejde:.....	24
Afsnit F - Spørgeguide i forbindelse med anmeldte tilsyn	26
26. Interview med brugerne:	26
27. Interview med de pårørende:.....	27
Afsnit G - Evt. formand for bestyrelsen (private tilbud)	29
28. Interview med bestyrelsesformanden:.....	29

Konklusion af tilsyn:

Generelle bemærkninger

Frøjkgården er et af Kristelig Handicapforenings tilbud, og har driftsaftale med Holstebro Kommune.

Frøjkgården er et bofællesskab for voksne, hvor målgruppen er borgere med Aspergers Syndrom eller tæt beslægtede handicaps. Der er 10 lejligheder med tilknyttede fællesarealer.

På Frøjkgården arbejdes der ud fra den kognitive model. Som noget nyt vil stedet nu indføre ACT-metoden, (Acceptance and Commitment Therapy, som oversat til dansk betyder: acceptere livet som det er, acceptere de tanker man har). Der er planlagt øget fokus på neuropædagogik og recovery, som vil blive implementeret i forbindelse med det kommende jobrotationsprojekt ved Holstebro Kommune.

Tilsynet blev budt velkommen af daglig leder Mogens Jacobsen, vi blev budt på kaffe og under kaffen planlagde vi dagens forløb.

Tilsynet startede med at interviewe 2 medarbejdere, herefter en beboer, efterfulgt af Jytte og Mogens og slutteligt blev bestyrelsesformanden interviewet.

I forhold til sidste anmeldte tilsyn som blev udført meget grundigt, valgte tilsynsførende denne gang, at foretage interviewene mere ustrukturerede og "frie". Dette fordi både personale og ledelse er så engageret i deres arbejdsmetoder og kommende metoder, at det var på sin plads at lade den del fylde mere i tilsynet denne gang.

Tilsynet gik ikke ind i stedets forskellige politikker, da det er nøje og tilfredsstillende beskrevet i det tilsendte materiale forud for tilsynet.

Der er pænt, rent og hyggeligt ude som inde.

- Det er tilsynets vurdering, at beboerne tilhører den beskrevne målgruppe.
- Tilsynet vurderer, at både medarbejdere og ledelse er veluddannede og fortsat har fokus på nye tilgange og metoder.
- Det er tilsynets vurdering at stedet tager hånd om beboerne på en meget professionel måde på et højt faglig

Frøjkgården
Holstebro Kommune

	<p>niveau. Både ledere og medarbejdere er meget engagerede i deres arbejde og de er trygge og glade ved deres kollegaer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tilsynet vurderer, at den enkelte beboer tilbydes den individuelle støtte, de har behov for. Beboerne bliver mødt med anerkendelse og respekt. • Tilsynet interviewede en beboer, som udtrykte glæde og tilfredshed med at bo på Frøjkgården. Der er tillid til Personalet, og her kan beboeren få den hjælp der er behov for. En anden beboer ville gerne have snakket med os, men kunne ikke være til stede ved tilsynet. Hun (beboeren) havde i stedet skriftligt besvaret spørgsmålene, som er vedlagt tilsynsrapporten.
Opfølgningspunkter	Tilsynet havde ingen opfølgningspunkter
Råd og vejledning	Tilsynet står gerne til rådighed og vejledning, hvis der er behov for det.
Anbefalinger	Tilsynet havde ingen anbefalinger.
Henstillinger	Tilsynet gav ingen henstillinger.
Påbud	Tilsynet gav ingen påbud.

Spørgeskema til ledere og medarbejdere i forbindelse med anmeldt tilsyn

Afsnit A - Brugere

1. Arbejdsgrundlag:

1.1 Hvilket menneskesyn og værdier har tilbuddet?	Man er et unikt væsen hver især. Kigger på de ressourcer, hver enkel beboer har.
1.2 Hvordan arbejder I med at implementere værdigrundlag og målsætninger?	<p>Individuel samarbejdsplan.</p> <p>Der arbejdes med Laura Vings triade. Alle autismeformer indeholder de tre elementer, Wings triade (efter Lorna Wing):</p> <ul style="list-style-type: none">• Forstyrrelse i socialt samspil• Forstyrrelse i kommunikation• Forstyrrelse i forestillingsevnen <p>Der bliver det tydeligt, at selvom de alle er ramt, er de alle forskellige. Det gør det nemmere at vurdere dem individuelt.</p>
1.3 Prøv gennem et konkret eksempel at vise, hvordan fastsatte mål og værdier afspejler sig gennem arbejdet og til handleplanen for den enkelte	Fx. en som har svært med døgnrytme og orden. Her har vi længe forsøgt at rette op på det. Men er nu nået til en erkendelse af, at vi må tilpasse os hans døgnrytme, så vi kan nå at møde ham i løbet af dagen.
1.4 Hvilke metoder anvendes i arbejdet. Hvilke værktøjer har I, i værktøjskassen?	KRAP (kognitiv, ressourcefokuseret anerkennende pædagogik). Neuropædagogik som en del af rotationsordningen. Det er rigtig godt, og de glæder sig til at anvende Recovery.
1.5 Hvordan afdækker I, hvilke relevante metoder I skal bruge for at afhjælpe en problemstilling eller udvikle færdigheder hos den enkelte bruger?	
1.6 Hvordan får I en større værktøjskasse	Ved faglig sparring og kurser.
1.7 Er alle ajour med metoderne?	Alle har fået KRAP kurser. ACT kursus. (accepterer livet, som det er, acceptere de tanker man har). Tænke på hvilken vej man gerne vil gå ikke så meget på, hvad man skal undgå.

Kommentar [A1]: Evt. en uddybning af "Laura Vings triade"

Kommentar [A2]: Evt. en uddybning af de forskellige metoder ?

TILSYNSRAPPORT

Holstebro Kommune

	<p>Møde med aspergerkonsulenter fra kommunen m.h.p. at drøfte, hvordan ACT konkret kan bruges i forhold til asperger målgruppen.</p> <p>Klub K. Efter kurser skal vi fortælle resten af personalegruppen om det. Supervision fra psykologhuset i Viborg.</p> <p>Haft VISO (den nationale Videns- og Specialrådgivningsorganisation), Det har været rigtig godt.</p> <p>L: oplyser at fra nytår nedlægges de særlige fagfunktioner. I stedet overføres pengene til kursusmidlerne, så faggrupper kan tage på fælleskurser.</p>
1.8 Hvordan afspejler jeres metoder sig i de individuelle planer?	
1.9 Der kan være stor spredning i brugergruppens funktionsniveau. Hvordan sikrer I, at den enkelte får en individuel tilrettelagt støtte?	<p>Nej det er der ikke. De er rimelige selvhjulpne alle sammen.</p> <p>Men de er meget svingende psykisk. Det kan være meget små ting, der kan vælte dem.</p> <p>Samarbejdsplanen.</p>
1.10 Hvilke kvalitets- og udviklingsområder er der arbejdet med i det forløbne år?	<p>KRAP. Bliver vi aldrig færdige med.</p> <p>Nogen har været på KRAP2.</p>
1.11 Har I faste mål for disse udviklingsområder?	
1.12 Har I nået de fastsatte mål?	
1.13 Er der planer om nye projekter med henblik på kvalitetsudvikling, og er der fastsat mål for disse?	
1.14 Hvorledes dokumenteres opnåede mål?	

2. Brugerindflydelse og inddragelse:

2.1 Hvordan arbejder I med brugerindflydelse?	Husmøder. Spørgeskemaer om fx kontaktpersoner, forslag til sommeture. Der skal være deadlines. Der er brug for meget konkrete spørgsmål. Det er meget demokratisk.
2.2 Hvilke områder har brugerne indflydelse på?	
2.3 Hvilke områder har brugerne ikke indflydelse på?	Hvem der bliver deres kontaktperson. Det vil give en masse splitting. Det vil skifte alt for meget, og det vil give for meget uro i huset, at få det til at gå op i en vagtplan. De kan sige, hvis de er utilfredse, og en gang om året tages det op. Hvis der er en dårlig kemi, bliver der taget hensyn til det, eller man forsøger at finde en anden løsning.
2.4 Er der fastsat en politik for brugernes medindflydelse?	Ikke decideret, det kommer frem på husmødet.
2.5 Er der brugerråd eller lignende?	Husmødet. Samt postkassen, hvor de kan give deres mening til kende. Der er en beboerrepræsentant med i bestyrelsen. Der arbejdes for beboerrepræsentation i boligselskabet. L: Usikkert om der er nogen som vil deltage.
2.6 Hvordan inddrages brugerne i beslutninger, der vedrører deres dagligdag?	

3. Handleplaner:

3.1 Fortæl hvordan I arbejder med handleplaner, i hvilken form og hvor hyppigt?	Laves i november/december. Mål og delmål trækkes op på kontaktpersonmøder. Der er meget fokus på handleplaner. L: Vi er begyndt at få dem fra kommunerne.
3.2 På hvilken måde medvirker brugerne i forhold til udarbejdelse af handleplaner?	Ja det er efter deres eget ønske. Det kan være svært at fortælle beboeren, hvilke begrænsninger de har, uden at det gør for ondt.
3.3 Hvordan arbejder I med mål og delmål for indsatsen på både kort og langt sigt?	Beboerne er selv aktive i at fastsætte målene i samarbejdsplanen. På den her måde opnås der et noget større arrangement. Tages op hver 6. – 8. uge
3.4 Udvælges der fokusområder for indsatsen i forhold til den	

TILSYNSRAPPORT

Holstebro Kommune

enkelte ud fra disse mål og delmål?

4. Dokumentation:

4.1 Hvordan følges der op på handleplaner? F.eks. gennem løbende optegnelser eller lignende?

Se ovenfor vedr. samarbejdsplaner.

4.2 Hvordan sikrer I sammenhæng mellem beskrivelsen af brugernes funktionsniveau og planens ydelser og indsats?

4.3 Hvordan arbejder I med dokumentation af indsatsen?

4.4 Er der evt. lavet analyser eller undersøgelser af brugers/forældre/pårørendes tilfredshed med tilbuddet?

Ja det laves løbende. Vi har også haft ringet rundt til alle forældre, og de forældrearrangementer der laves to gange om året. Hvordan får vi søskende med, nu hvor forældrene bliver ældre.

Kommentar [A3]: Er det noget man har undersøgt

5. Samarbejde med netværk:

5.1 Hvordan inddrages og samarbejdes med brugerens forældre/pårørende?

Som beboeren ønsker det.

5.2 Hvilke forhold har forældrene/de pårørende mulighed for at få indflydelse på?

Ja, hvis beboeren er med på det.

5.3 Hvordan oplever i generelt samarbejdet med de pårørende?

Ja det fungerer fint.

6. Klager:

6.1 Hvilke typer af klager ses typisk?

Mindre meget konkrete klager.

6.2 Hvad er indholdet i de eventuelle klager inden for det sidste år?

Fx over, at der ikke er bacon, der er for lidt kød til aftensmaden.

6.3 Hvordan registrerer og behandler I klager fra brugerne?	
6.4 Hvordan registreres og behandler I klager fra forældre/pårørende?	Ingen klager.
6.5 Hvordan er der fulgt op på de eventuelle klager?	På husmøder mv.
6.6 Har de eventuelle klager givet anledning til overvejelser vedrørende ændringer i arbejdsmetoder og tilbudets indhold?	

7. Visitation:

7.1 Hvordan oplever I samarbejdet med visitorator (kvalitetsstandard for visitation)?	L: Der har ikke været nogen siden vi talte sammen sidst. Der er ikke den store udskiftning. Fint at sidde med i snakken.
7.2 Er der beboere/brugere, der ikke er velplacerede?	L: Nej.

8. Brugerens økonomi:

8.1 Hvilken støtte får brugeren til at administrere sin økonomi?	Det er meget individuelt.
8.2 Hvordan sikrer I, at retningslinier for administration af brugermidler overholdes?	Frøjkårdens leder sørger for, at vi er opdateret. Fx noget omkring nem id.
8.3 Udbydes der servicepakker?	Ja. Kost og aktivitetsservicepakke. Der har lige været en prisstigning.
8.4 Er der mulighed for at vælge servicepakker fra?	Ja. Men pt. er der ingen, der har valgt fra indtil nu.
8.5 Hvor ofte bliver spørgsmålet om valg af servicepakker taget op?	

<p>8.6 Hvad koster de, og hvad ligger der til grund for prisen?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvordan administreres kostkassen? • Hvilke regler er der for refusion af kostpenge? • Hvilke udgifter indgår i de forskellige pakker, herunder rengøring og bus? 	
<p>8.7 Er der fastlagt et serviceniveau for ledsagelse betalt af tilbuddet?</p>	<p>Ja. Turer vi selv arrangerer. Individuelt: Der er ikke et decideret serviceniveau. Hvis vi kører dem, skal det have et pædagogisk sigte.</p> <p>L: der er grænser for, hvad der kan ledsages til. Af hensyn til personaleressourcerne. Fx ledsages der til søskendes bryllup, men ikke til fætre og kusiners.</p> <p>L: Der står lidt i ydelsesbeskrivelsen.</p>
<p>8.9 Hvilken ledsagelse skal brugeren selv betale?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Til hvilken pris? 	<p>L: Nej det er der ikke praksis for.</p>
<p>8.10 Er der nogen af brugerne, som får tildelt ledsagelse efter SEL § 97?</p>	<p>L: Ingen der har.</p>
<p>8.11 Primært i dagtilbud:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke retningslinier er der for egenbetaling (kantine, udflugter, materialer mv.)? • Retningslinier for lønudbetaling? 	

Kommentar [A4]:

Kommentar [A5]: ?

9. Magtanvendelse:

<p>9.1 Hvordan introduceres magtanvendelsesregelsættet for personalet?</p>	
<p>9.2 Udleveres regelsættet til nyansatte – og kvitteres for modtagelsen?</p>	<p>Et faneblad i en fysisk mappe som de introduceres til. Alle nyansatte introduceres.</p>
<p>9.3 Hvad er antallet og arten af magtanvendelser i det sidste år?</p>	<p>Ingen.</p>

9.4 Hvordan er udviklingen i antallet af magtanvendelser?	
9.5 Hvad er antallet af magtanvendelserne udtryk for?	
9.6 Hvilken indsats gør I for at undgå/reducere anvendelsen af magt?	
9.7 Hvordan indberettes magtanvendelser?	
9.8 Hvordan er proceduren i forhold til brugerens subsidiært de pårørendes mulighed for at kommentere magtanvendelsen?	
9.9 Hvilke procedurer er der for opfølgning i forbindelse med anvendelse af magt?	
9.10 Udleverer I klagevejledning i forbindelse med en konkret magtanvendelse?	

10. Vold:

10.1 Hvordan håndteres vold og andre overgreb mellem brugere?	Det har vi ikke haft noget af. Hvis nogen har været vrede, snakker vi de igennem bagefter.
10.2 Hvordan håndteres vold og andre overgreb fra brugere mod personalet?	Der har ikke været nogen episoder.
10.3 Hvilken praksis har I med hensyn til registrering og opfølgning ved vold mellem brugere? Mod personalet?	Det er penslet ud, hvad vi skal gøre, hvis det skulle ske.
10.4 Hvilke overvejelser har I gjort i forhold til at undgå eller	

TILSYNSRAPPORT

Holstebro Kommune

reducere voldsepisoder?

11. Sundhedsmæssige forhold:

11.1 Får I besøg af Fødevareregion Herning?	Nej
11.2 Hvordan sikrer I hygiejnen i forhold til: <ul style="list-style-type: none">• Madlavning?• Personlig pleje?	Der sprittes af inden, sikre at alle har vaske hænder og nogen bruger handsker. En medarbejder har været på fødevarekursus.
11.3 Hvordan foregår rengøring af beboernes lejlighed?	Meget forskelligt. Nogen klarer det selv. Andre har brug for støtte.
11.4 Har I standarder for: <ul style="list-style-type: none">• Rengøring af fællesarealer?• Rengøring af servicearealer?	Fast rytme. Personalet og beboere. 4 gange om året er der hovedrengøring.
11.5 Er der særlige risikofaktorer i forhold til smittefarer (f.eks. hepatitis B)?	
11.6 Hvordan håndterer I disse forhold?	

12. Alkohol og stofmisbrug:

12.2 Findes der en alkohol- og misbrugspolitik i forhold til brugerne?	I fællesarealerne må man lørdag aften indtage 1 genstand. Ellers er det i egen lejlighed.
12.3 Hvad gør I for at støtte evt. misbrugere med henblik på at begrænse problemer med misbrug?	Samarbejde med psykiater, omkring medicingivning.
12.4 Hvad gør I for at reducere generne for de øvrige brugere?	

12a. Medicin:

12a.1 Findes der retningslinjer for medicin håndtering?	Ja.
---	-----

12a.2 Hvordan opbevarer i medicin for beboerne?	
12a.3 Hvem har adgang til medicinen?	
12a.4 Hvordan fører i kontrol med medicingivningen?	

13. Personfølsomme oplysninger:

13.1 Hvordan fører I brugernes journaler?	I programmet Bostedet.
13.2 Hvilke oplysninger ligger på journalerne?	Alle oplysninger også personlige oplysninger.
13.3 Er der personfølsomme oplysninger andre steder end i journalen?	Nej
13.4 Hvordan opbevarer I journalerne, og hvem har adgang til disse?	I aflåste skabe og elektronisk.
13.5 Føres og gemmes der optegnelser om brugerne i IT?	Ja
13.6 Hvis ja, hvilke programmer skrives og gemmes oplysningerne i?	
13.7 Er der individuel eller fælles adgangskode?	Individuel.
13.8 Er der logning?	Ja.
13.9 Hvor er pc'erne til behandling af personoplysninger placeret?	Kontoret.

13.10 Er der kendskab til persondataloven?

Ja mht. tavshedspligten.

14. Samarbejde omkring børn af psykisk syge eller udviklingshæmmede forældre:

14.1 Er der visiteret brugere med børn til bostedet?

Nej

14.2 Hvordan håndterer I samarbejdet omkring børnene (samvær mellem børn/forældre, offentlige myndigheder m.fl.)?

Afsnit B - Personale

15. Personalepolitik:

15.1 Er der formuleret en personalepolitik?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.2 Hvordan udmøntes personalepolitikken i praksis?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.3 Er der udarbejdet en lokal lønpolitik?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.4 Er forhandlingsproceduren kendt og synlig?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.5 Er opgørelsen over det økonomiske råderum til kantillæg kendt og synlig?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.6 Er der udarbejdet en sygepolitik?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.7 Er der udarbejdet en lokal ryge / alkohol/ misbrugspolitik?	Medsendt bilagsmaterialet.
15.8 Er der fastsat øvrige personalepolitikker f.eks. seniorpolitik, arbejdsmiljøpolitik eller andre?	Medsendt bilagsmaterialet.

16. Kompetenceudvikling:

16.1 Har ledelsen fået supervision og MUS- samtale det seneste år?	<p>L: Ja en fælles samtale, hvor bestyrelsesformanden og næstformanden sidder med. Intention om at det er en gang om året. Men det holder ikke helt.</p> <p>Ved bestyrelsesmøder er der løbende fokus på ledernes udvikling og behov.</p>
16.2 Tilbydes medarbejderne supervision – hvor ofte og af hvem?	Ja, lige så tit vi har brug for det. Ekstern supervisor hver 6. uge.
16.3 Afholder lederen MUS-samtaler?	Ja, 2 gange om året.

Kommentar [A6]: ?

16.4 I givet fald – hvordan og hvor ofte?	
16.5 Hvordan tages der i øvrigt hånd om den faglige udvikling?	Se ovenfor.
16.6 Er der fastlagt politik og principper for: <ul style="list-style-type: none"> • Kompetenceudvikling? • Prioritering af kursusmidler? • Kurser? • Temadage? • Faglige netværk? 	

17. Personalesammensætning:

17.1 Hvordan er personalesammensætningen?	
17.2 Er den som ønsket? Er der sket ændringer i sammensætningen?	Den kan ikke blive meget bedre. Måske gerne en mand mere. Godt med en meget bred personalesammensætning. Der arbejdes tværfagligt, men der er også fokus på at bevare fagligheden.
17.3 Er der stillinger, som ikke har kunnet besættes med den ønskede faggruppe?	Nej
17.4 Hvordan introducerer I nye medarbejdere?	Følordinger med introprogram.

18. Arbejds miljø:

18.1 Er der udarbejdet en arbejdspladsvurdering (APV), og dertil hørende handleplan?	Ja se materialet. L: der er lavet en undersøgelse "social kapital". Fik en score på 90 ud af 100. Landsgennemsnittet er på ca. 60.
18.2 Hvordan er der fulgt op på handleplanen, og hvor langt er i nået?	Medsendt bilagsmaterialet.

18.3 Er der udarbejdet beredskabsplan til brug ved voldsomme hændelser?	Medsendt bilagsmaterialet.
18.4 Arbejdsskader - har der været nogen? Hvordan er proceduren ved anmeldelse? Hvilke typer af arbejdsskader?	Medsendt bilagsmaterialet.
18.5 Hvordan har udviklingen været i sygefraværet det seneste år? Er der problemstillinger i forhold til sygefraværet?	Medsendt bilagsmaterialet.
18.6 Er der noget forhold i det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø, som påvirker brugerne negativt?	Medsendt bilagsmaterialet.

19. Samarbejde:

19.1 Hvordan opleves det interne samarbejde: <ul style="list-style-type: none"> • Personale – personale? • Ledelse – personale? • Ledergruppen? • Andre? 	Super godt samarbejde mellem kollegaer, det samme gælder personale og ledelse. Ditto Samarbejdet mellem bestyrelse og ledelse er upåklageligt.
19.2 Hvordan er medarbejderindflydelsen struktureret? (personale-møder, MED- struktur, sikkerhedsgruppe mv.) Er der nedsat MED-udvalg? Hvilke kompetencer har udvalget? Er der forretningsorden?	
19.3 Mødehyppighed?	
19.4 Samarbejde eksternt og internt. Er der et fagligt samarbejde med andre tilbud i eller udenfor kommunen - faggrupper på tværs?	

TILSYNSRAPPORT

Holstebro Kommune

Afsnit C
- Generelle forhold, drift

20. Økonomi:

20.1 Stemmer budgettet overens med de faktiske udgifter? Holder budgettet? Har der været overskud eller underskud de seneste år, og hvad er årsagen?	L: Lille underskud, mindre end forventet.
---	---

21. Bygningsmæssige forhold:

21.1 Hvordan er de bygningsmæssige forhold – svarer de fysiske rammer til brugernes behov i forhold til det tilbud, der gives?	Ja det er de blevet efter, at vi har fået udvidet huset med et større aktivitetsrum og et større kontor.
21.2 Hvordan er beboerfaciliteterne?	De er bygget til målgruppen med de hensyn, der skal til.
21.3 Hvordan er personalefaciliteterne?	
21.4 Hvordan er udenomsarealerne?	
21.5 Er der legeredskaber?	
21.6 Opfylder legepladsens indretning og redskaber kravene i bygningsreglementet?	
21.7 Er legepladsen gennemgået af f.eks. en autoriseret legepladsinstruktør eller andre?	
21.8 Er der særlige sikringsforanstaltninger af bygningerne (brandalarmer, slukningsmateriel, tyverialarmer osv.)?	Ja
21.9 Er der regelmæssige	Ja ved ikke lige hvor tit. Det er boligselskabet der har den opgave.

kontrolbesøg i forhold til ovenstående? Af hvem? Og er der bemærkninger?

Afsnit D
- Særlige forhold:

22. Særlige forhold:

22.1 Er der særlige forhold, der påvirker stedet negativt? - positivt?	Positivt: vores ledelse Vi taler pænt til hinanden og taler direkte til hinanden. Vi føler vi er en del af det, med i beslutningsprocesserne. Utrolig godt sted at være.
22.2 Er der særlige problemstillinger, som stedet har behov for at drøfte?	Nej
22.3 Er der noget i forhold til arbejdet, der bekymrer dig/jer?	At vi skal blive ved med at spare.

Afsnit E
– spørgeskema i forbindelse med uanmeldt tilsyn

23. Metoder og værdi:

23.1 Er der klarhed over stedets menneskesyn?

23.2 Værdier, mål, metoder?

23.3 Mener du, I generelt lever op til disse?

23.4 Drøfter man de overordnede værdier og metoder?

23.5 Hvad kan typisk give anledning til uenigheder og diskussioner?

23.6 Vælger bruger/beboer selv kontaktperson?

24. Faglig udvikling:

24.1 Hvordan opleves mulighederne for faglig udvikling? – efteruddannelse, opkvalificering, netværksuddannelse eller andet?

24.2 Har alle faggrupper mulighed for at søge kursus?

25. Samarbejde:

25.1 Hvordan vurderer du/I samarbejdet?

25.2 Hvordan vurderer du/I samarbejde mellem ledelse og personale?

25.3 Hvordan vurderer du/I

samarbejde med de pårørende?

25.4 Hvordan er jeres samarbejde med eksterne samarbejdspartnere?

Afsnit F
- Spørgeguide i forbindelse med anmeldte tilsyn

26. Interview med brugerne:

26.1 Hvordan synes du om at bo/arbejde her?	E: Ganske fint
26.2 Hvad synes du er rigtig godt ved stedet?	E: Hvis det brænder på, kan vi altid blive hentet. Vi kan regne med personalet.
26.3 Hvad kunne du tænke dig var anderledes?	E: Ikke rigtig. Måske med bygningen. Vandhanen kan ikke give koldt vand. Væggene er ikke lydtætte.
26.4 Hvilke ting oplever du, at du har indflydelse på/ (eller du selv kan bestemme)?	E: Jo, forbud mod bacon, som jeg fik ophævet.
26.5 Bliver du spurgt om dine ideer til nye aktiviteter (ting I kan lave eller gøre sammen)?	E: Så siger jeg det til husmødet
26.6 Har du haft nogle ønsker?	E: Foreslået turer, mangler et eller andet fx nye dejskrabere, ny røremaskine
26.7 Er der noget du var/ er utilfreds med?	E: Ikke udover ovenstående.
26.8 Hvem har du sagt det til?	E: Personalet
26.9 Hvad skete der så?	E: Der kan ikke rigtig ske noget, mht bygningen. Men det de kan gøre noget ved, gør de noget ved.
26.10 Er du med til at lave din egen handleplan?	E: Ja
26.11 Har du fået et papir hvor der står hvilken hjælp du skal have?	E: Ja, opsummering og handleplan.
26.12 Kan du selv vælge din kontaktperson?	E: Tror jeg det er. Det har jeg ikke benyttet mig af.
26.13 Hvordan har du det med at bo/arbejde her sammen med	E: Meget fint. Hvis jeg ikke har lyst til selskab går jeg bare ind.

andre?	
26.14 Har du oplevet, at der er blevet brugt magt mod dig?	E: Nej på ingen måde
26.15 Ved du, at du kan klage over magtanvendelser?	E: Ja
26.16 Hjælper personalet med at få løst konflikter (når I er uenige eller skændes)?	E: Jo.
26.17 Har du mulighed for at fravælge tilbud om kost, vask, og lignende?	E: Der har været snakket om det. Jeg har ikke haft ønske om det. Ved ikke om det er muligt eller ej.
26.18 Hvilke ydelser betaler du for (f.eks. for at bo i huset, husleje)?	E: Husleje, kost, fælleskassen.
26.19 Hvem bestemmer over dine penge?	E: Det gør jeg selv.
26.20 Respekterer personalet dit privatliv (banker personalet f.eks. på før de går ind i din lejlighed)?	E: Ja
26.21 Får du din post leveret personligt (bliver breve og ting der bliver sendt med posten givet til dig)?	E: Henter den selv. Klarer som regel posten selv, men kan få hjælp, hvis jeg beder om det.
26.22 Andre bemærkninger (er der andet du vil fortælle)?	E: Nej ikke som sådan.

27. Interview med de pårørende:

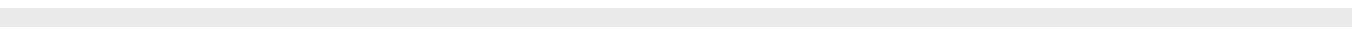
27.1 Hvordan følte I jer modtaget, da jeres pårørende flyttede på bostedet?	
27.2 Hvordan føler I jer modtaget, når I kommer på	

besøg hos jeres pårørende?	
27.3 Har I mulighed for at udtrykke jeres holdninger, forslag mv.?	
27.4 Findes der vennekreds eller pårørendeforening på bostedet/ værkstedet?	
<p>27.5 Spørgsmål til pårørende til brugere der har givet samtykke til, at deres pårørende må drøfte personlige og/ eller økonomiske forhold. Eller for personer der p.g.a lavt funktionsniveau ikke er i stand til at varetage egne interesser</p> <ul style="list-style-type: none"> • Har I mulighed for at deltage i handleplansmøder sammen jeres pårørende? • Bliver I orienteret om evt. magtanvendelse? • Har I mulighed for at kommentere magtanvendelsen? 	
27.6 Hvad kendetegner jeres samarbejde med bostedet/værkstedet?	
27.7 Hvordan oplever I at en klage bliver modtaget?	

Afsnit G
- Evt. formand for bestyrelsen (private tilbud)

28. Interview med bestyrelsesformanden:

28.1 Kan du genkende botilbuddet ud fra den givne beskrivelse?	Ja, det svarer til det vi talte om sidste år. Det kan vi mærke til bestyrelsesmøder også. Der er ingen knaster, som ikke skal være der. Der er tillid, så man kan sige noget, hvis der er flere vinkler på en sag. Spm. om LUS. Ledelsen ønsker lidt oftere LUS.
28.2 Er du tilfreds med tilbuddet og dets indhold?	Inden for de rammer vi har, er jeg meget tilfreds. Der er indimellem nogle ønsker, som vi gerne ville kunne dække. Ærgerligt når serviceniveauet ikke altid kan opretholdes pga. besparelser.
28.3 Beskriv samarbejdet mellem personale og ledelse	Det fungerer rigtig godt. Det hører vi også fra eksterne parter.
28.4 Beskriv samarbejdet mellem bestyrelse og ledelse	Det fungerer rigtig godt. Et lederpar, som er rigtig dygtige. Godt at vi udfordrer hinanden.
28.5 Er der, eller har der været, særlige problemstillinger du ønsker at fortælle os om?	Løbende problematik i forhold til beskæftigelse af vores beboere. Det ligger i samarbejdet mellem os og kommunen, og er svært at løse. Der er ikke den samme plads til den type mennesker på arbejdsmarkedet, som der var tidligere.





Holstebro Kommune
Social og Arbejdsmarked
Socialafdelingen
Viborgvej 67
7500 Holstebro