

Tilsynsrapport for varslet tilsyn.

Faktuelle oplysninger om tilbuddet

Tilbudets navn	Hertha
Tilbudstype	Dagtilbud SEL § 103
Adresse	Landsbyvænget 14, 8464 Galten
Telefon	3840 3410
E-mailadresse	per.clauson-kaas@hertha.dk
Lederens navn	Per Clauson-Kaas
Antal afdelinger / antal enheder	9 værkstedstilbud: Gartneri, landbrug, mejeri, bageri, væveri, vaskeri, køkken, drama og madordning (sidstnævnte på Herskind Skole, børnehaven Nordlyset)
Antal pladser opdelt på afdelinger / enheder	33 pladser, heraf 9 eksterne brugere.
Samlet antal pladser	Se ovenfor.

Aktuelle oplysninger vedrørende tilsynet

(Ledelse)

Tilsynets start og afslutning	Fredag d. 18. september 2015
Angivelse af tilsynets art (anmeldt / uanmeldt).	Anmeldt. Tilbuddet er ikke omfattet af lov om socialtilsyn men gennemføres iht. retssikkerhedslovens §§ 15 og 16.
Hvornår og hvordan blev tilsynet varslet?	16. juli 2015 pr. e-mail.
Hvem deltog i tilsynsbesøget og med hvilke funktioner?	Rasmus Aagaard, teamleder Lasse Christensen, socialrådgiver
Hvordan er tilsynet forberedt, - hvilket materiale og hvilke referencer indgår i forberedelserne?	Forud modtaget <ul style="list-style-type: none"> - organisationsplan, herunder beskrivelse af ejerforhold, virksomhedskonstruktion, eventuelle vedtægter og seneste årsregnskab, - beskrivelser af dagtilbuddets formål, rammer, indhold og metodearbejde, - beskrivelser af brugergrupper og personalesammensætning - aktuelle handleplaner for borgere fra Skanderborg Kommune -

På hvilken måde har det været muligt for tilsynet, at opleve det sociale samspil i tilbuddet, både mellem beboeren indbyrdes, og mellem beboere og tilbuddets medarbejdere?	På en grundig rundvisning over hele dagtilbuddets værksteder, hvor vi mødte og talte med brugere og medarbejdere.
Har der været samtale eller kontakt med tilbuddets beboere?	Ja.

Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis for tilbudets beboere

(Ledelse)

Majken Haagensen, bodelsleder

Anne Mette Kristensen, bodelsleder

Per Clausson-Kaas, værkstedsleder

Ole Uggerby, administrativ leder

Mål for arbejdet	At give en meningsfyldt hverdag, der tilgodeser det hele menneske. Arbejdet retter sig mod at opøve menneskers valg-evne, så de kan træffe frie valg – det sker gennem arbejdet med rammer, kærlighed og glæde. Alsidighed er vigtigt, da vi er alsidige mennesker. Det at bidrage med noget, som andre får glæde af, er vigtigt og giver stolthed hos brugerne. Arbejdsidentitet opnås for den enkelte bruger gennem deltagelse i værkstederne.
Pædagogiske prioriteringer	Deltagelse, teamarbejde, den enkelte er vigtig – se herudover ovenfor. Arbejdsrytme og overskuelighed.
Tilbuddets pædagogiske - omsorgs- og plejemæssige praksis	Det er vigtigt, at dag- og døgntilbud har berøringsflader praktisk, kunstnerisk og relationelt. Der er ledelse i de enkelte værksteder, men demokrati og medindflydelse vægtes, hvilket også sætter en grænse for, hvilke brugergrupper, der kan deltage. Der er behov for beskrivelse af arbejdsdeling i arbejdet med udredning og handleplaner udfører-myndighed imellem. Dette kan der arbejdes videre med i samarbejde med Skanderborg Kommune.
Hverdagens aktiviteter internt og eksternt	Velbeskrevet i tilsendt materiale.
Sprogbrug og omgangsformer i tilbuddet	BB-journal har anbefalet en digital brugertilfredsheds-ordning, men det opleves ikke som et behov, da det daglige møde gennem kontakt, håndtryk og samtale er det væsentligste barometer.

Magtanvendelse og indgreb i selvbestemmelsesretten	Ingen tilfælde det sidste år. Der arbejdes med interne indberetninger ved konflikter mellem beboere, der fører til udadreagerende adfærd. anbefaling: Der tilrettelægges undervisning for alle medarbejdere i lovgivning, begreber, definitioner og procedurer omkring magtanvendelse.
Utsigtede hændelser	Håndteres under arbejdsmiljø-paraplyen, der har dog ikke været registreringer det seneste år.
Samarbejde med pårørende herunder håndtering af klager	Forældre får en liste over klageveje, -procedurer og -adgange. I praksis er det kontaktpersonen, der håndterer klager, men der er generelt ikke mange klager over værkstedstilbuddet.
Eksternt samarbejde (indhold, form og omfang)	Samarbejde med det omgivende samfund vægtes i praksis gennem især værkstederne med udgangspunkt i gensidig afhængighed.
Sundhed, sygdom, medicinering	Der kan være arbejdsmiljø-episoder, der håndteres i praksis. Der er en husmor-funktion, som dækker pludseligt opståede omsorgsopgaver. Den medarbejderrettede arbejdstilrettelæggelse, herunder AT, sætter rammen for sikkerhedsarbejdet for brugerne.
Beboer / bruger økonomi	Arbejdstøj stilles til rådighed, hvis det kun bruges her på stedet. Der udbetales løn for arbejdet iht. § 103.
Beboer / bruger indflydelse	Handleplansmøder, årssamtale, internt er der hver mandag husmøde. Kontaktpersoner i bodelen faciliterer kontakt til værkstederne. Der er i øjeblikket en spørgeskemaundersøgelse i gang på værkstederne ifm. årstidsskift i værkstederne. BB-journal bruges aktivt som informationssystem.

Den pædagogiske, omsorgs- og plejemæssige praksis for tilbudets beboere

(Medarbejdere)

Birthe Møllebjerg Holt

Diana Kroon

Mål for arbejdet	Skabe en arbejdsplads med plads til mennesker med forskellige begrænsninger og evner. Tryghed og selvstændighed er nøgleord. Arbejde er omdrejningspunkt. Støtte brugerne i at udvikle sig til hele mennesker. Tilbyde den enkelte at bevæge sig uden for komfortzonen af hensyn til udvikling.
------------------	---

Pædagogiske prioriteringer	<p>Et nøglebegreb handler om varme og god stemning mellem medarbejdere. Humor er centralt. Nødvendigheden af den enkeltes bidrag er vigtig, så produktionen skaber rammen for oplevelsen af selvværd.</p> <p>Justering af indsatsen er vigtig, så der kan tilrettelægges fleksibelt ift. den enkeltes behov og evner.</p>
Tilbudets pædagogiske - omsorgs- og plejemæssige praksis	Ikke drøftet, se i øvrigt ovenfor.
Hverdagens aktiviteter	Dagen startes i fællesskab, hvor dagens program deles, meddelelser gives. Alle deltagere bidrager efter evne. Der arbejdes med at stimulere både hjerte, hjerne og handling. Alle sanser skal tages i brug.
Sprogbrug og omgangsformer i tilbuddet	Sober, der lægges vægt på respekt.
Magtanvendelse og indgreb i selvbestemmelsesretten	En indberetning på det sidste halve år ift. en beboer, men ikke i dagtilbuddet. Der kan dog være tvivl om definition af begrebet magtanvendelse. Se anbefaling vedrørende magtanvendelse i forrige afsnit.
Utsigtede hændelser	Noteres i BB-journal.
Samarbejde med pårørende herunder håndtering af klager	<p>Der er forældremøder samt 3+3-møder, hvor tre forældre og tre medarbejdere sammen laver sociale og praktiske arrangementer.</p> <p>Klager kan rettes til 3+3-gruppen. Primært rettes henvendelser til borgerens kontaktperson. Endelig kan ledelsen og bestyrelsen kontaktes.</p>
Eksternt samarbejde (indhold, form og omfang)	Salg af produkter giver mange samarbejdspartnere, og også gennem kulturelle aktiviteter skabes mange relationer.
Sundhed, sygdom, medicinering	En enkelt beboer har diabetes, en anden Prader-Willi Syndrom, hvilket bliver håndteret. En ekstern bruger har epilepsi, og personalet er instrueret i procedure ved anfald (som er yderst sjældne). Ingen medicinhåndtering ift. eksterne.
Beboer / bruger økonomi	Ikke relevant, da denne ikke håndteres for de eksterne her på stedet. Administrativ medarbejder sørger for, at alle brugere aflønnes.

Beboer / bruger indflydelse	Handleplansmøder er centrale med årlige samtaler, hvor den enkelte kan justere tilbuddet og deltagelsen. Der er to halvårslige skemaer, hvor der kan ønskes forskellige deltagelse. Hver beboer har to kontaktpersoner blandt pædagoger i bodelen, mens de eksterne har én kontaktperson (dog usikkerhed her). I praksis er det dog den primære medarbejder i det enkelte værksted, der er kontaktperson i hverdagen.
-----------------------------	---

**Tilbuddets organisatoriske rammer herunder også fysiske og personalemæssige forhold
(Ledelse)**

Struktur	<p>Velbeskrevet i det tilsendte materiale. Graden af ansvarlighed hos den enkelte medarbejder vægtes. Der skelnes mellem opgaver og ansvar i tilrettelæggelsen af arbejdet.</p> <p>Værkstedetsfolkene er en del af 14-dages mødet, hvor alle deltager i drøftelser af alle områder.</p> <p>De enkelte værksteder har desuden ugentligt møde uden deltagelse af brugere.</p>
Samarbejde og kommunikation (internt)	Værkstedsmedarbejderne har tilbagevendende vagter i bodelen for at skabe sammenhæng mellem dagtilbud og døgntilbud.
Arbejdsplanlægning	<p>Der bruges meget opmærksomhed på værkstedsskemaet, da der hele tiden er justeringer. Opmærksomheden handler om at tilrettelægge aht. den enkeltes trivsel og overblik.</p> <p>Morgensamlingen er vigtig at deltage i, da den sætter tonen for resten af dagen. Transport af eksterne brugere kræver også opmærksomhed.</p>
Fysiske rammer	Der handles konkret på udmeldte behov. Der gennemføres APV.
Sikkerhedsforhold	AT tilser iht. gældende lovgivning.
Arbejds miljø	Der er et arbejdsmiljøråd (AMO-gruppe) på Hertha, der arbejder med udgangspunkt i en årsplan.

Rekruttering af nye medarbejdere	Sker sjældent, se nedenfor.
Personaleudvikling og -uddannelse	<p>Højt uddannelsesniveau, hvor de fleste både har en faglig/håndværksmæssig og en pædagogisk (som oftest Steiner)-uddannelse.</p> <p>Der kan søges kurser løbende i en fastlagt procedure, hvor det er ledelsesgruppen, der bevilger. Flere medarbejdere er aktuelt i gang med eller har netop gennemført efteruddannelser i fx skriveværksted, forskellige terapeutuddannelser og pædagogiske uddannelser.</p> <p>Deltagelse i seminarer, hvor alle kan deltage.</p> <p>Årlige medarbejdersamtaler gennemføres.</p> <p>Værkstedsleder underviser ud af huset, hvilket er meget givende.</p> <p>Flere i ledelsen har været på kursus i ledelse hos den supervisor, huset bruger – Lotte Juul Laursen.</p> <p>Seminar medarbejdere og forældregruppe gennemført i 2015.</p> <p>Supervision gennemføres tilbagevendende, både individuelt og i grupper.</p> <p>Der er desuden et medarbejder-pleje-udvalg på Hertha, der står for MUS, sygefravær, indberetninger m.v.</p> <p>Hver medarbejder har en mentor, som man selv har valgt, ordningen bruges i forskelligt omfang og på forskellig vis.</p> <p>Bestyrelsen opfordrer desuden daglig ledelse til at sætte løbende fokus på arbejdsmiljøet.</p> <p>Der er en individuel sundhedsordning, hvor den enkelte medarbejder kan få 50% tilskud til forebyggende sundhedsaktiviteter om året op til 3.000 kr, - dog 100% tilskud ved behandling</p>
Kontinuitet og stabilitet i personalegruppen	Næsten ingen udskiftning, kun ifm. udvidelse og medarbejdere, der går på pension.

Tilbuddets organisatoriske rammer herunder også fysiske og personalemæssige forhold

(Medarbejdere)

Struktur	Tilfredshed med struktur og tilrettelæggelse samt den høje grad af egenindflydelse.
Samarbejde og kommunikation (internt)	Struktureret i det daglige omkring BB-journal. Morgensang og -møde. Medarbejdermøder, værkstedsmøder, bodelsmøder. Alle medarbejdere mødes hver 14. dag i 3 timer under fælles ledelsesstruktur, hvor alle temaer kan drøftes. Der sættes stor pris på den høje grad af fælles ledelse, som lægger op til involvering og medansvar.
Arbejdsplanlægning	Tager meget store individuelle hensyn, dog under hensyn til helheden. Der ønskes indført makkerskaber på de enkelte værksteder, så den enkelte ikke står alene, - dette arbejdes der med, lige nu i form af vikarordninger.
Fysiske rammer	Meget velfungerende.
Sikkerhedsforhold	Der er sikkerhedsorganisation og tilsyn.
Arbejds miljø	Der er privat sundhedsordning, som kan bruges efter behov.
Rekruttering af nye medarbejdere	Foregår ved stillingsopslag internt og eksternt. Der er procedure for dannelse af ansættelsesudvalg.
Personaleudvikling og -uddannelse	Supervision ved Lotte Juul en gang månedligt samt efter behov. Der er et ret højt kursusbudget, som kan søges af den enkelte. Vikarer kan også søge om efteruddannelse. Stedets landmand er i gang med pædagogisk uddannelse på Marjatta. Studiearbejde på medarbejdermøder, hvor der deles viden gennem oplæg.
Kontinuitet og stabilitet i personalegruppen	Medarbejdergruppen er meget stabil. Fornyelser sker primært ved naturlig afgang og aktivitetsudvidelse.

Udvikling af tilbuddet, det sociale tilsyns rådgivning og vejledning

(Ledelse)

Igangværende eller planlagte udviklingstiltag	Der er fremskredne planer for en sidste udvidelse af bodel og værkstedsdel, delvist fondsfinansieret. Målet er, at 30 af de 150 beboere i levetællesskabet skal være udviklingshæmmede borgere, dvs. 30 beboere i døgntilbud samt 35-40 udviklingshæmmede i dagtilbud.
---	--

Tilsynets rådgivning og vejledning	<p>Det vil være hensigtsmæssigt at lave et samarbejde omkring udvikling af sammenhængen mellem § 141-handleplanen, myndigheds bestilling til tilbuddet samt tilbuddets handleplan med brugeren</p> <p>Det er vores indtryk, at begrebet magtanvendelse med fordel kan præciseres, så alle i ledelsen og medarbejdergruppen har samme kendskab til lovgivningen på området, herunder også dens fortolkning.</p>
Giver tilsynet anledning til påbud eller henstillinger	Nej.
Aftaler mellem tilbuddet og de tilsynsførende om opfølgning på tilsynsbesøget.	Nærværende rapport sendes til gennemsyn og kommentarer hos tilbuddet, hvorefter en endelig version udfærdiges. Den vil danne grundlag for videre dialog med fokus på den fortsatte kvalitet og trivsel for tilbuddets brugere.

Dato:

Underskrift: