



Anmeldt tilsynsrapport

TV-Glad

9. november 2010

Indholdsfortegnelse

1.0 Tilsynets omfang og gennemførelse.....	3
1.1 Interview, dokumentation og observationer.....	3
1.2 Rapport.....	4
2.0 Konklusion og anbefalinger.....	5
2.1 Begrundelse.....	5
2.2 Anmærkninger.....	5
3.0 Uddybning af konklusion og anbefalinger.....	6
3.1 Opfølgning fra sidste tilsynsbesøg.....	6
3.2 Pædagogisk tilgang og metode.....	6
3.3 Kultur, social trivsel samt dialogen.....	7
3.4 Magtanvendelse.....	8
4.0 Observationer fra rundvisningen.....	9
5.0 Konklusion.....	10
Bilag.....	11
Bilag 1: Oplysninger om institutionen/enheden.....	11
Bilag 2: Hørings- opfølgings- og formidlings proces.....	11
Bilag 3: Personale- og borger sammensætning, samt øvrige faktuelle oplysninger.....	12

1.0 Tilsynets omfang og gennemførelse

Tilsynskonsulenterne Charlotte Enig Sørensen og Gunvor Bank fra Godkendelse og Tilsyn i afdelingen Myndighed og Visitation, Sundhed & Omsorgsforvaltningen i Aabenraa Kommune gennemførte det anmeldte tilsyn d. 9. november 2010 på TV-Glad fra kl. 14.00 til 16.00

1.1 Interview, dokumentation og observationer

Tilsynet indledtes med rundvisning på stedet samt interview af leder Kristian P. Mølgaard. Herefter interview med to medarbejdere; én "GLAD"-medarbejder og én KEDELIG-medarbejder.¹

TV-Glad producerer tv, der tilrettelægges af udviklingshæmmede, og som sender bredt i hele region Syd Danmark. Det er et § 103 tilbud og sidste skud på stammen i TV-Glad-familien.² Tilbuddet åbnede officielt d. 1. oktober 2008, og har til huse på Østergade 58 i udkanten af Rødekro. For tiden er der ansat ni GLADE-medarbejdere og fire KEDELIGE. Der er gode bus- og togforbindelser. Vurderingerne i rapporten vurderes udover interviews og dokumentgennemgang, også af observationer fra tilsynsbesøget.

Tilsynet er tilrettelagt og gennemført med baggrund i Retssikkerhedslovens § 16, hvor kommunalbestyrelsen har pligt til at føre tilsyn med, at de kommunale opgaver løses og leveres i overensstemmelse med de afgørelser kommunalbestyrelsen har truffet, og i henhold til vedtagende politikker og retningslinjer på området. Således omfatter tilsynsforpligtelsen både indholdet af tilbuddene, og den måde opgaverne udføres på. Tilsynet omfatter forholdene for brugere, medarbejdere og ledelse på stedet.

Formålet med tilsynet er at sikre, at stedet lever op til kommunens kvalitetskrav og standarder for indsatsen på stedet, og at brugerne får den hjælp og støtte de er berettiget til, og har behov for. Der er i forbindelse med tilsynet fokus på kontrol, læring og udvikling. Resultaterne af tilsynet forventes fulgt op og indgå som en del af det fortløbende og systematiske kvalitetsarbejde.

Opmærksomheden skal henledes på, at tilsynet udgør et øjebliksbillede, og derfor ikke er et udtryk for det samlede billede af alt, der foregår på stedet.

¹ I daglig tale benyttes disse betegnelser for at skelne mellem de fastansatte og ledende medarbejdere (KEDELIGE), og de som er i beskyttet beskæftigelse (GLADE). For at lette rapport-skrivningen fremadrettet vil GLADE-medarbejdere fremover betegnes som brugere, og KEDELIGE-medarbejdere som medarbejderne.

² Og som udover tv-stationen i Aabenraa også tæller TV-Glad i Esbjerg og København.

1.2 Rapport

Rapporten er som udgangspunkt en rapport, der beskriver forhold og faktuelle oplysninger på baggrund af de indsamlede data fra interview med ledelse, medarbejdere, borgere/brugere, dokumentationen og de tilsynsførendes observationer fra tilsynsbesøget.

Følgende områder har tilsynet taget udgangspunkt i:

- Pædagogisk tilgang og metode
- Kultur, Social trivsel samt dialogen
- Magtanvendelse

Områderne og evt. bemærkninger uddybes under punkt 4.

2.0 Konklusion og anbefalinger

Tilsynsførendes vurdering af det anmeldte tilsyn:

Godkendt

2.1 Begrundelse

Tilsynet mødes af leder og medarbejdere, som giver udtryk for glæde og tilfredshed med deres arbejdsplads. Den interviewede bruger giver udtryk for samme. Praktiske opgaver og aktiviteter der varetages i løbet af dagen, fordeles mellem de ansatte – både GLADE og KEDELIGE. Der er altid mulighed for hjælp.

Der opleves at være et åbent og godt forhold samt samarbejde ledelse og medarbejdere imellem, og det vurderes at medarbejdernes kompetencer tilgodeser de behov, brugerne måtte have. Således bliver der ydet en individuel omsorg og støtte samtidig med at det for medarbejderne er væsentligt at signalere, at det er en arbejdsplads, hvor man er afhængig af at alle skal yde en indsats. Således er der eksempelvis udviklet både personalepolitik og ansættelseskontrakter.

Det opleves at brugerne har et åbent forhold til både ledelse og medarbejdere, og trives på stedet.

Der arbejdes med baggrund i TV-Glads skriftligt udarbejdede mission og vision, som kan læses på organisationens hjemmeside. Der er udarbejdet særskilt informationsfolder og værdigrundlag for TV-Glad, Aabenraa.

Der forefindes specifik procedure, indberetningsskemaer og kompetenceregler vedr. afgørelse og iværksættelse af magtanvendelse. Aktuelt er der dog ingen magtanvendelser på stedet

2.2 Anmærkninger

Aabenraa Kommune lægger vægt på, at der arbejdes systematisk med kvalitetsudvikling. I den forbindelse har tilsynet ikke fundet anledning til at bemærke væsentlige indsatsområder.

3.0 Uddybning af konklusion og anbefalinger

Aabenraa Kommune lægger vægt på at udviklingen af den faglige kvalitet tager udgangspunkt i, at ydelser og service er leveret og dokumenteret i henhold til godkendte faglige standarder og bedste praksis. Der vurderes op imod kvalitetsmål.

3.1 Opfølgning fra sidste tilsynsbesøg

Pædagogiske værdier/arbejdsmetoder

Der er udarbejdet særskilt informationsfolder og værdigrundlag vedr. pædagogiske værdier/arbejdsmetoder.

Uddannelse/kompetenceudvikling (ledelse og personale)

Leder påbegynder lederuddannelse i januar 2011. Og der afholdes medarbejder-udviklings-samtaler (mus) 1 x årligt.

Observationer fra rundvisning

Pladsforholdene er trange, og det er påkrævet at dagens aktiviteter planlægges nøje. Eksempelvis skal studiet der anvendes til optagelse af programmer, på én og samme gang fungere som både mødelokale, arbejdsplads for researchere, køkken og frokost stue. En situation der langt fra er optimal. Der bør derfor arbejdes på at finde andre og større lokaler. Der efterlyses i den forbindelse personale- og mødefaciliteter for medarbejderne.

3.2 Pædagogisk tilgang og metode

Kvalitetsmål:

Institutionens/enhedens lokalt udarbejdede pædagogiske målsætning er opdateret, skriftlig og synlig i teori såvel som praksis. Den pædagogiske tilgang afspejles i hverdagen, og i samarbejdet mellem leder, medarbejder, borger/bruger og pårørende.

Konklusion: Kvalitetsmålet er godkendt

Pædagogisk målsætning er udarbejdet, kendt og tilgængelig. Denne er kendt af medarbejderne. Målet er at producere tv af høj kvalitet. Stedet ses og fungerer som en helt almindelig arbejdsplads, hvor der er nogle faste spilleregler. Præcis som på en ordinær arbejdsplads. Dog med de begrænsninger og individuelle hensyn der naturligvis er påkrævet.

De pædagogiske planer bliver udarbejdet 1 X årligt, og der er et tæt samarbejde med bostederne. Brugere er med i udarbejdelse af de pædagogiske planer, og der er høj grad af medbestemmelse if. til hvilke opgaver de tildes og ønsker at udføre på stedet. Der tages udgangspunkt i brugernes aktuelle ressourcer og behov.

Tilgangen til brugerne tager udgangspunkt i brugernes samlede sociale situation, netværk og de samlede ressourcer i det nære miljø.

Brugerne oplever, at der er rum til forskellighed samt at medarbejderne er med til at fastholde og fokusere på de positive oplevelser. Det opleves at de kan være med til de opgaver/aktiviteter de ønsker, og har et medansvar. Brugerne oplever endvidere at få den hjælp og støtte de har brug for, og at der er en høj grad af frihed og respekt, bruger og medarbejder imellem.

3.3 Kultur, social trivsel samt dialogen

Kvalitetsmål:

For borgerne/brugerne: *Kulturen, det sociale miljø og dialogen, tager afsæt i et ligeværdigt samarbejde mellem borger/bruger og medarbejder, og understøtter den enkeltes oplevelse af tryghed og trivsel i respekt for individuelle behov, ønsker og muligheder. Den åbne dialog sikrer medbestemmelse og fælles ansvarsfølelse. Aktiviteterne på stedet understøtter borgernes kognitive, emotionelle og sociale færdigheder.*

For medarbejderne: *Har fokus på borgernes/brugerens behov, og er opmærksomme på faglig opdatering og udviklingstendenser indenfor området. Alle, både medarbejdere og ledelse, medvirker til at fremme en kultur præget af samarbejde, faglig udvikling samt delegering af ansvar og kompetence.*

Konklusion: Kvalitetsmålet er godkendt

Der er en synlig og nærværende ledelse på stedet, hvor det tydeligt mærkes, at der er god og tæt kontakt og dialog til både brugere og medarbejder. Der opleves endvidere at være et godt samarbejde medarbejder og ledelse imellem. Der er en god dynamik og man supplerer hinanden fagligt.

Medarbejderne oplever, at der er rig mulighed for medindflydelse og medbestemmelse i forhold til dagligdagen på TV-Glad.

Der er morgenmøde for alle hver morgen, hvor dagens opgaver og øvrige programpunkter tales igennem. Der er her mulighed for at tage øvrige problemstillinger op. Personalemøde for KEDELIGE-medarbejdere hver fredag.

Brugerne oplever at de mødes med respekt, og at der er et ligeværdigt forhold bruger og medarbejder imellem. En del af brugerne er kommet her gennem flere år, og er meget glade for stedet. Der afholdes årlige mus-samtaler for samtlige medarbejdere – både GLADE og KEDELIGE. Her planlægges der mål og strategier for den enkelte. Samtalerne er fortrolige og målene nedskrives til senere evaluering.

3.4 Magtanvendelse

Kvalitetsmål:

Tilgangen til borgerne har fokus på den enkelte borgers værdighed, tryghed, sikkerhed og selvbestemmelsesret. Lovgivningen om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten og den konkrete instruks/procedure for håndtering af reglerne, er implementeret, kendt, tilgængelig og anvendes i praksis.

Konklusion: Kvalitetsmålet er godkendt

Der arbejdes tydeligt med respekt for den enkelte brugers selvbestemmelsesret.

Der anvendes ikke magt i hverdagen på TV-Glad. Hvis en konflikt skulle optræde trækker personalet sig rent fysisk. Dette er dog sjældent aktuelt. Dog er de få kvadratmeter som er til rådighed en daglig udfordring if. til at forebygge evt. konflikter brugerne i mellem.

Magtanvendelsesreglerne er kendte af personalet, og der forefindes opdaterede og tilgængelige procedurer, indberetningsskemaer og kompetenceregler vedr. afgørelse og iværksættelse af magtanvendelsestiltag.

4.0 Observationer fra rundvisningen

TV-Glad har til huse i nogle lejede lokaler på Østergade 58 i Rødekro. Her forefindes et større rum, der både fungerer som studie, mødelokale, thekøkken, spise- og personalestue og researchrum. Desuden et mindre kontor og et redigerings- og teknikrum. Der er ikke selvstændige toilet og køkkenforhold tilknyttet lejemålet. Toiletforhold forefindes andetsteds i bygningen.

Der er for tiden 9 brugere tilknyttet TV-Glad, og 4 medarbejdere.

5.0 Konklusion

Tilsynet er gennemført jf. forslag til manual for tilsynet i Aabenraa Kommune.

Afgørelse:

Tilsynet vurderes: **Godkendt**

Aabenraa Kommune d. 13. december 2010



Gunhild Abrahamson
Gunhild Abrahamson
Afdelingsleder for Myndighed og Visitation

Set i forhold til formålsbestemmelsen for tilsyn (§ 15 og 16) har tilsynsgruppen i forbindelse med tilsynsbesøget ikke fået anledning til at tro, at de kommunale opgaver ikke løses i overensstemmelse med de afgørelser, kommunalbestyrelsen har truffet efter disse bestemmelser og i henhold til kommunalbestyrelsens vedtagne kvalitetsstandarder og kvalitetsmål.

Bilag

Bilag 1: Oplysninger om institutionen/enheden

Øvrige oplysninger	
Mad	Brugerne medbringer selv deres mad. Der tilbydes kaffe, the og andre drikke varer på stedet
Oprydning/rengøring	Brugerne deles om de praktiske opgaver, og har en uge adgang
Personale-Beklædning	Medarbejderne anvender eget tøj
Dokumentation vedr. bruger	Hver bruger har egen mappe, og som udover personlige oplysninger, indeholder oplysninger vedr. kontaktperson, mus-samtaler og statusmøder/referater. Høj grad af samarbejde med bostederne
Medicin	Der administreres/udleveres ikke medicin på TV-Glad. De brugere der har behov herfor, medbringer selv og administrere det selv
IT-anvendelse	Medarbejderen har adgang til kontorarbejdsplads med IT og telefon.

Bilag 2: Hørings- opfølgings- og formidlings proces

Anmeldt tilsyns- og høringsproces	
	Beskrivelse
1	Anmeldt tilsyn gennemføres jf. manual. Dato, tidspunkt og tema for tilsynet er kendt og udmeldt på forhånd
2	Tilsynsrapport udfærdiges af tilsynsenheden
3	Tilsynsrapport fremsendes til leder for kommentering af faktuelle fejl, hvorefter denne sendes retur til tilsynsenheden indenfor 10 hverdage
4	Tilsynsenheden sikrer at tilsynsrapporten sendes til høring i Kontaktrådet

Opfølgning og formidling	
	Beskrivelse
1	Lederen sikrer at den endelige rapport er tilgængelig for borgere/brugere, pårørende og medarbejdere.
2	Tilsynsenheden fremlægger overfor Sundhedsudvalget én gang årligt, en samlet redegørelse for samtlige tilsyn indenfor området. Derudover kan Sundhedsudvalget til enhver tid bede om yderligere uddybning, såfremt der måtte være særlige spørgsmål som ønskes afklaret
3	Tilsynsenheden sørger for at tilsynsrapporten og høringssvarene offentliggøres på Kommunen hjemmeside
4	Tilsynsrapporterne sendes til orientering og drøftelse i Sundhed og Omsorgsforvaltningens Kvalitetsråd, som fastlægger udviklingstiltag på tværs af forvaltningens enheder

Bilag 3: Personale- og borger sammensætning, samt øvrige faktuelle oplysninger

Skema 1

Skema 2

Personale sammensætning	
Beskrivelse	Antal
Ansatte i alt	4
Fuldtidsansatte	2
Pædagoger	1
Tekniker	1
Flexjob/løntilskud	2
Studerende	
Terapeuter (ergo)	
Andet	

Borger sammensætning	
Beskrivelse	Antal
Kvinder	
Mænd	

Skema 3

Personale vagt fordeling	
	Antal
Dagvagt (hverdage)	4
Aftenvagt (hverdage)	
Nattevagt (alle dage)	
Dagvagt (weekend)	
Aftenvagt (Weekend)	