

Dato: 5. december 2019

Acadre: 19/30016





### TILSYNSRAPPORT:




<b>Tilbuddets navn</b>	Aktivitets- og Samværstilbud Nygård Hellebækvej 61 3000 Helsingør Overordnet leder: Christina Dahl Funktionsleder Nygård: Eija Japsen
<b>Tilsynsførende</b>	Birthe Bringsjord, <a href="mailto:bbr43@helsingor.dk">bbr43@helsingor.dk</a> Jon Brohuus, <a href="mailto:job10@helsingor.dk">job10@helsingor.dk</a>
<b>Diverse datoer for tilsynet</b>	Tilsynet er varslet: Den 3. oktober, men dato for tilsyn er siden ændret til nedenstående. Tilsynet er gennemført: 21. november, 2019, kl. 9-12.
<b>Indledning</b>	Helsingør Kommune er forpligtet til at føre tilsyn med sociale tilbud, jf. Servicelovens § 151. Tilsynet omfatter vurdering af både indhold og kvalitet af tilbuddet.  Vurderingen er endvidere baseret på skriftligt materiale og er et øjebliksbillede af tilbuddet pr. 21. november, 2019.  Efter tilsynet vil tilsynsrapporten blive fremsendt tilbuddet. De interviewede har mulighed for at kommentere rapporten. Eventuelle faktuelle fejl rettes, og øvrige kommentarer skrives til sidst i tilsynsrapporten. Det er lederens ansvar at gøre tilsynsrapporten tilgængelig for alle tilsynets deltagere.
<b>Tilbuddets opstart</b>	Aktivitets- og Samværstilbud Nygård er fortsat en del af Center for Job og oplevelse blev samlet med Vinkeldamsvej § 104 jf. Serviceloven pr. 30. september. Flytningen har været en del af en større fysisk omorganisering. F.eks. er afdelingen i Esbønderup nedlagt, og det samlede tilbud består nu af Aktivitets- og Samværstilbuddet og STU i Nygård og Nyruphus, samt beskyttet beskæftigelse på Højvangen i Espergærde.  Bygningerne er oprindeligt bygget som børnehaven, men blev etableret i sommeren 2015 som Aktivitets- og Samværstilbud for borgere med en psykisk funktionsnedsættelse. Der var sammenlægning af, to tilbud, jf. Servicelovens § 104, hvor der også udgik socialpædagogisk støtte efter § 85.





<b>Konklusion</b>	<p>Tilsynet vurderer, at Nygård er kommet godt fra start i forhold til den relative korte tid de har været på matriklen.</p> <p>Det er tilsynets faglige vurdering, at det lever op til de lovgivningsmæssige krav der er jf. Servicelovens § 104, samt Helsingør Kommunes kvalitetsstandarder.</p> <p>Det er endvidere tilsynets vurdering, at de kompetencer som medarbejderne såvel som ledelsen besidder, er yderst relevante for de borgere der er visiteret til tilbuddet.</p>
<b>Bemærkninger</b>	<p>Tilsynet anerkender de udfordringer, som de nye rammer giver anledning til ift. kørestole, rollatorer. Det vil være et punkt til opfølgning, ved næste tilsyn.</p> <p>Tilsynet anbefaler, at der omkring overvejelserne omkring deltagelsen i MAR, som beskrives i afsnittet "Afrunding med ledelse", tages højde for de etiske- og demokratiske dilemmaer, som udspringer af sådanne overvejelser.</p>
<b>Opfølgning på tilsyn 2017</b>	<p>På grund af omorganiseringen er der ikke sket en egentlig opfølgning af tilsynet i 2017.</p>
<b>Faktuelle oplysninger</b>	
<b>Rundvisning/observationer</b>	<p>Tilsynet startede dagen med en rundvisning på tilbuddet, der er delt om i tre grupper. Hver gruppe har sit eget rum. Derudover er der tre afslapningsrum – med henholdsvis mulighed for at spille musik, spille på PC eller få sansestimulering. Tilsynet oplevede en god atmosfære og blev godt modtaget af såvel personale som brugere.</p> <p>Der var endvidere et større musikrum, og et køkkenalrum der bliver brugt til frokost.</p> <p>Tilbuddet bar ikke i særlig stor udstrækning præg af, at de det kun har haft til huse på matriklen, i få uger.</p>
<b>Indledning af tilsynet med ledelsen</b>	<p>Lederen fortæller, at det har været et kæmpe center der skulle flyttes; ikke kun Nygård. Det har medført nogle økonomiske udfordringer, så ikke alt er på plads, som ønsket.</p> <p>Der er et ønske om at gøre rammerne bedre. Rammerne er handicapvenlige, men ikke så store, som det var tilfældet i de gamle lokaler. Det gælder kørestole, gangstativer mv. Det er praktiske udfordringer, som fylder i hverdagen.</p> <p>De praktiske udfordringer i hverdagen stiller sig foran de udfordringer, som udspringer at sammenbringe kulturer. Det er flere kulturer der er bragt sammen, både på personalesiden og i brugergruppen. Det kan være udfordrende, når kulturer mødes, men det er noget der er fokus på og arbejdes på.</p> <p>Til trods for forandringsprocessens udfordringer, har der været en ordentlig tone og god stemning blandt personalet. Der er en oplevelse af, at fag-</p>

	<p>ligheden blandt personalet er høj, hvilket munder ud i en stærk en fælles forståelse både fagligt og fag-fagligt.</p> <p>Ledelsen og den pædagogiske konsulent har fokus på samtaler og sparring med medarbejdere. Der er fokus på udvikling og italesættelse af adfærd - der er desuden fokus på at skabe kulturbærere.</p> <p>Sygemeldinger: Der har ikke været arbejdsrelaterede sygemeldinger i 2019. Der er 6% fravær. 4,1% af det er ikke arbejdsrelateret. 1,9% er arbejdsrelateret. Det oplyses, at det er et netto fald siden 2017, hvor den toppede.</p>
<b>Målgruppe</b>	<b>Serviceloven § 104</b>
<b>Antal pladser</b>	45 fulltidspladser – Der er pt. 55 brugere indskrevet.
<b>Dækning</b>	Åbningstiden er mandag til fredag, kl. 8-15. Der er 14 personaler.
<b>Persona- le/uddannelse (pr. uge)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 12 pædagoger ansat med varierende antal timer, i alt svarer det til 394 timer</li> <li>• 1 omsorgsmedhjælper, 34 timer</li> <li>• 1 social- og sundhedshjælper, 37 timer</li> </ul>
<b>Medarbejdergen- nemstrømning</b>	Det er primært samme medarbejdergruppe, dog er der 1 på barsel p.t., hvor der er ansat en vikar. Ved organisationsændringen i år, er der omplaceret 3 pædagoger fra andet tilbud/afd. i vores Center og en pædagog fra Højvången.
<b>Vikarer</b>	Der benyttes primært vikarer ved barsel og langtidssygdom
<b>Arbejdsskadean- meldelser</b>	Ingen
<b>Sundhedsfaglige opgaver</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hjælp til basale behov</li> <li>• Udlevering af medicin, som er afmålt hjemmefra</li> </ul>
<b>Sygefravær</b>	Der er 6 medarbejdere der har været til sygefraværssamtale.
<b>Magtanvendelser</b>	Der har ingen magtanvendelser været
<b>Evt.</b>	<p>CFJOO (snart CABAS) er en organisation under forandring og der pågår rigtig mange initiativer. Derudover er der ved at blive udarbejdet en ramme og struktur, som skal være fundamentet i organisationen.</p> <p><b>Der er pt. følgende indsatser i gang:</b></p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flytning til nye matrikler</li> <li>• Oparbejdelse af nye arbejdsgange, strukturer mv., grundet flytning</li> <li>• Opstart af ny Cafe</li> <li>• Omorganisering af ledergruppe</li>   <li>• <b>Udarbejdelse af:</b></li> <li>• Centrets eget vision, mission og værdier</li> <li>• Ny hjemmeside</li> <li>• Nyt navn og logo</li> <li>• Kompetencestrategi</li> <li>• Ydelseskataloger</li> <li>• Personalehåndbog</li> <li>• Borgerpjecer</li> <li>• Implementering af nyt dokumentationssystem Nexus</li> <li>• Opdatering af tilbudsportal</li> <li>• Kommissorium for AMR arbejdet</li> <li>• Udarbejdelse af lokale retningslinjer</li> </ul> <p>Alt materialet er i fuld gang med at blive udarbejdet, men har være i langsom proces de sidste 6 mdr. grundet den store omlægning og flytning. Det er derfor ikke muligt at udlevere noget færdigt materiale.</p>
<b>Indsatsen</b>	
<b>Anvendte tilsynsmetoder</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besøg på tilbuddene</li> <li>• Samtale med tre personaler</li> <li>• Samtale med fem brugere</li> <li>• Afrunding med ledelsen</li> </ul>
<b>Samtale med fem brugere</b>	
<b>Tilsyn</b>	Beboerne bliver orienteret af tilsynet om, hvad formålet med tilsyn er.
<b>Hvordan har det været at flytte til</b>	Overordnet var de fleste borgere glade for at være på Nygård, men de havde alle kommentarer til det. F.eks.:

<p><b>Nygård.</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 373 388 441"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<ul style="list-style-type: none"> <li>• At det godt kunne være lidt op og ned, ville gerne have mere plads og ikke så meget støj og larm</li> <li>• At det for det meste var dejligt at der var så mange mennesker</li> <li>• At det er da "meget godt", og at det er godt at kende som mange mennesker</li> </ul>
X				
<p><b>Får I den hjælp I har brug for på Nygård?</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 762 388 829"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p><u>Tilfredshed:</u></p> <p>En bruger fortæller, at vedkommende bliver sur ind i mellem, og vedkommende holder så møde med et personale.</p> <p>Én anden fortæller, at vedkommende gerne skifte afdeling til Højvangen, fordi der på Nygård er en bruger der skælder meget ud. En anden siger, at vedkommende ikke får den hjælp der er brug for, men forklarer ikke de nærmere omstændigheder.</p> <p>Én tredje fortæller, at vedkommende får hjælp til det praktiske, f.eks. at personalet sørger for at vedkommende får en tallerken til frokost, og får bragt en kop kaffe, da vedkommende er lidt ustabil på benene.</p> <p>Én fjerde fortæller, at vedkommende får hjælp til at skære maden ud, og at vedkommende så bruger en ske til at spise med. Vedkommende ville gerne have en specialske på Nygård – og pointerer at vedkommende har sagt det nogle gange til personalet.</p> <p>Endeligt er der en bruger der fortæller, at vedkommende gør det hele selv, og ikke har brug for hjælp.</p>
X				
<p><b>Har I det godt med hinanden?</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 1404 388 1472"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Én fortæller, at de nogle gange er uvenner, men at de for det meste taler pænt til hinanden. Men ind i mellem, kan det godt "komme hen over byen"!</p> <p>Én anden fortæller, at vedkommende har en kammerat som vedkommende ind i mellem bliver sur på, men så taler de om tingene og bliver gode venner igen.</p> <p>Én tredje fortæller, at hvis vedkommende er uvenner med en anden, så kommer personalet og hjælper med at blive gode venner. Én fjerde fortæller, at de selv ordner konflikten.</p>
X				
<p><b>Medbestemmel- se?</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 1808 388 1875"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Er der noget I har mulighed for at være medbestemmende om? Én fortæller, at de f.eks. er med til at bestemme madretter, forskellige aktiviteter, køreture m.v. Én fortæller, at det ikke er altid, at vedkommende har lyst til at hygge med de andre.</p> <p>Én tredje fortæller, at der bliver fremsat forslag og at der så beslutes ud fra det, der bliver foreslået.</p> <p>Én fortæller også, at vedkommende gerne ville arbejde i køkkenet, men at</p>
X				

	<p>vedkommende ikke kunne få lov til det. Begrundelsen for dette, kendte vedkommende ikke.</p> <p>Én fortæller også, at vedkommende godt kunne tænke sig at brugerbandet spillede to gange om ugen, så vedkommende kunne være med i bandet.</p>			
<p><b>Aktiviteter</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 583 388 651"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Endeligt er der en bruger, der efterlyser flere aktiviteter, så det "ikke var det samme og det samme".</p>
X				
<p><b>Samtale med tre personaler</b></p>				
<p><b>Opstarten</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 926 388 993"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet oplevede at opstarten havde været hård. Der var mange mennesker, både brugere og kollegaer i det nye sted. Noget af det der har været særdeles hårdt har været, at alle har følt sig nye. Der var ikke nogen at læne sig op ad. Der var en følelse af at starte på en ny arbejdsplads, hvor alle var nye. Personalet er enige om, at der udvises et fælles ansvar for situationen - Alle har været i samme båd, nye som gamle - Det har været positivt.</p> <p>En stor bekymring har gået på borgerne og deres oplevelse af flytningen. Personalet fortæller, at brugerne har været meget tilpasningsdygtige, og det har været meget nemt, at få dem "integreret" i de nye rammer. Det har været en positiv oplevelse at opleve at borgerne har klaret det godt, til forskel fra frygten for det modsatte.</p> <p>Brugere og personaler har været gode til at drage nytte af hinanden. På personaleplan har det handlet om at finde hjælp der hvor kendskabet til den enkelte bruger er. For brugerne har det været ved at hente hjælp hos et personale der kender dem, til eksempelvis at blive forstået.</p> <p>Personalet føler at de er faldet godt til, og der allerede er mange ting der fungerer. De er gode til at dække ind for hinanden, hvis der er sygdom mv.</p>
X				
<p><b>Rammer</b></p>  <table border="1" data-bbox="133 1667 388 1734"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Der er en fælles oplevelse af, at der mangler plads i de nye rammer. Kørestole og gangstativer fylder meget, nogen gange til stor frustration for brugerne.</p> <p>Pladsen er trang, men hverdagen skal fungere, og der bliver luftet en sondring omkring dét, at den megen hjælp borger i nogle tilfælde får, eksempelvis med at tage bestik fordi pladsen er trang, ikke harmonerer med selvstændiggørelse mv.</p> <p>Det gives udtryk for, at salen på Vinkeldamsvej er savnet, men at de</p>
X				

	glæder sig til at kunne bruge de nye rammer, og især udendørsområdet når foråret kommer.			
<b>Normering</b>  <table border="1" data-bbox="133 504 386 571"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet oplever at normeringen er blevet stram, og at den nye sammensætning af brugere er grund herfor. Der er kommet flere 1:1 brugere ind i tilbuddet, og det tager mange ressourcer. Der er stor spredning på brugergruppen ift. funktionsniveau. Det er blevet meget tydeligt efter de er blevet bragt sammen.</p>
X				
<b>Inddragelse i overgangen</b>  <table border="1" data-bbox="133 877 386 945"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Personalet føler, at de har været inddraget noget i overgangen, men ikke meget ift. sammensætningen af grupper af brugere. De føler sig ikke hørt i tilstrækkelig grad. De giver dog udtryk for, at de føler sig orienteret omkring bevægegrundene for gruppedannelserne.</p> <p>Personalet fortæller, at de har været inddraget i stedets visionsarbejde, og har været med til at tegne hverdagen i tilbuddet. Det har været positivt at være inddraget i den proces.</p> <p>Tilbuddet kommer til at arbejde med temaer, som de starter op fra det nye år (2020).</p>
X				
<b>Trivsel</b>  <table border="1" data-bbox="133 1197 386 1264"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>Der er ikke det store overskud til decideret at tænke trivsel, men personalet, som tilsynet har talt med, er i overvejende grad glade for- og glæder sig til at gå på arbejde. De tolker den store tilslutning til årets julefrokost, som et rigtig godt tegn for trivslen – især nu hvor det har været hårdt i opstarten.</p> <p>Personalet kender til retningslinjer for sygemelding mv.</p>
X				
<b>Kompetencer</b>  <table border="1" data-bbox="133 1522 386 1589"> <tr> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	X			<p>De føler sig godt rustede generelt. Der er meget faglig sparring på stedet og de føler, at der er mange faglige kompetencer tilstede. Imens vi taler, rationaliserer personalerne sig frem til, at de godt kunne tænke sig at have fokus på, at få talt de mange kompetencer- og den tavse viden i personalegruppen frem.</p> <p>Personalet efterlyser specifik viden omkring udviklingshæmmede med demens.</p> <p>Der bliver udvist stor udviklingsparathed – dette på trods af den store udviklings- og omstillingsproces, de lige har været i gang med.</p> <p>Der bliver ikke afholdt systematisk supervision og personalet efterlyser det faktisk ikke. De føler, at de får meget ud af, at der er blevet ansat en pædagogisk konsulent. Den ene fortæller at den skepsis, som hun først havde følt, ved at der skulle ansættes en pædagogisk konsulent, er blevet</p>
X				

	<p>vendt til det positive. De er enige om, at det er en gevinst for organisationen - Det har givet et fagligt løft.</p>
<b>Afrunding med ledelsen</b>	
	<p>Der er et MAR (medarbejder-råd). Der er drøftelse og refleksion omkring kvalificering af dette. De har drøftet, om borgernes kognitive formåen skal stilles som kriterie for deltagelse i MAR.</p> <p>Der skal være fokus på medarbejdernes fagkompetencer i 2020. Dokumentationsworkshops, med pædagogisk konsulent Rosita, hver md. Det er altid lagt, så det passer for medarbejderne at kunne deltage.</p> <p>Det efterlyses, at tilsynet bliver mere tydelige omkring form og indhold forud for fremtidige tilsyn. Tydeligheden kunne være at temaer mv. blev fremsendt var tilbuddet i hænde inden tilsynet. Tilsynet tager det til efterretning.</p>
<b>Kommentarer til tilsynsrapporten</b>	
<b>Medarbejdere</b>	Ingen kommentarer
<b>Personale</b>	Ingen kommentarer
<b>Ledelse</b>	Ingen kommentarer