

Psykiatri og Handicap

Tilsynsrapport

Daghjemmet Gefion

23. februar 2009



RUDERSDAL
KOMMUNE

A. Faktiske oplysninger, vurdering, anbefalinger m.v.	
Tilbuddet.	<p>Daghjemmet Gefion Stavnsholtvej 51 3520 Farum</p> <p>Ledelse: Leder, Mette Duedahl Kjær Afdelingsleder, Jørgen Svendsen</p> <p>Aktivitets- og samværstilbud. Pladser: 21 pladser. Målgruppe: Personer med autisme spektrum forstyrrelser og varig nedsat psykisk funktionsevne. Normering: 8 socialpædagoger.</p>
Dato og tidspunkt for tilsyn.	Den 23. februar 2009 kl. 13.00-15.15
Tilsynsmedarbejdere.	Ditte Damsgaard, pædagogisk konsulent Brit Hansen, pædagogisk konsulent
Tilsynsform.	Uanmeldt tilsyn
Anvendte tilsynsmetoder.	<p>Dialogbaseret tilsyn og observation. Samtalerne er foregået med udgangspunkt i en interviewguide med fokuspunkter. På baggrund af samtalerne og observationerne er der foretaget en samlet vurdering i rapporten.</p>
Samlet vurdering.	<p>Det er tilsynets vurdering, at Daghemmet Gefion fremstår som et godt tilbud til brugergruppen. Daghemmet fremstår som et velfunderet fagligt tilbud, med fokus på pædagogiske metoder, der tilgodeser brugernes handicap.</p> <p>Lokalerne på daghemmet fremstår overskuelige og enkelt indrettede, men de fysiske rammer giver ikke mulighed for en hensigtsmæssig indretning, i forhold til brugergruppens behov for små, afgrænsede rum.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der er en god og ligeværdig stemning og tone på daghemmet. Brugerne virker rolige og trygge, såvel overfor medarbejderne som overfor de mangeartede aktiviteter, som de tilbydes.</p> <p>Medarbejderne fremstår engagerede med stor fokus på arbejdet med de pædagogiske metoder. Tilsynet vurderer, at processen med at udarbejde kvalitetsstandarder har været god og lærerig for medarbejderne, og har skærpet deres fokus på daghjemmets kerneydelser.</p> <p>Tilsynet vurderer, at der generelt kan sættes mere fokus på inddragelse af brugerne i forbindelse med udarbejdelsen af daghjemmets bidrag til handleplanerne.</p>

	<p>Tilsynet vurderer, at der i samarbejdet mellem daghjemmet og brugernes botilbud er mulighed for udvikling og forbedring.</p> <p>Medarbejderne på daghjemmet føler sig pressede og belastede af uklarheden om daghjemmets økonomi og personalenormering. Til trods herfor, er det tilsynets vurdering, at medarbejderne formår at aktivere brugerne.</p>
<p>Anbefalinger/henstillinger/pålæg.</p>	<p>Tilsynet anbefaler:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At der foretages en individuel vurdering af, hvordan og hvor meget hver bruger kan inddrages i udarbejdelse af mål i deres handleplan, samt hvordan hver enkelt bruger orienteres om indholdet i målene. • At der sættes øget fokus på rammerne for samarbejdet mellem daghjemmet og brugernes botilbud. • At ledelsen løbende orienterer medarbejderne om daghjemmets budgetmæssige forhold samt rammerne for personalenormeringen. • At ledelsen tager ansvaret for at prioritere medarbejdernes arbejdsopgaver i den periode, hvor personalenormeringen er beskåret.

B. Tilsynsbesøget

A. Ankomst - førstehåndsindtryk

Da tilsynsmedarbejderne ankom til Dag hjemmet Gefion mødte vi en bruger, der var på vej ud med en skraldepose. Brugeren kontaktede os og spurgte, hvad vi skulle der. Da vi kom ind på dag hjemmet mødte vi to medarbejdere. Efter en kort præsentation af formålet med det uanmeldte tilsyn, blev vi tilbudt en rundvisning af den ene medarbejder. Medarbejderne udviste ro og overblik og var hurtige til at lave en fordeling af, hvem der viste tilsynet rundt, og hvem der gennemførte aktiviteter med brugerne.

Mange brugere var i gang med eftermiddagens aktiviteter. En bruger sad og arbejdede med at slibe en træklods, nogle lagde puslespil sammen med en medarbejder, en bruger sad ved en computer og orienterede sig om dagens tv-program. Endelig viste en bruger stolt en konstruktion frem, som vedkommende omtalte som "et bageri" hun havde bygget. Her forestillede hun sig, at hun bagte brød.

En hel del brugere skulle til at påbegynde afspændingsøvelser. Tilsynet fik oplyst, at flere brugere havde været til svømning om formiddagen samt at afspænding er en fast aktivitet om eftermiddagen de dage, der er tilbud om svømning. Tilsynet fik oplyst, at den pågældende dag, var udtryk for en sædvanlig dag, hvor det faste program blev fulgt, og hvor der var fuld personaledekning. En af de medarbejdere, der var til stede den pågældende dag, er fast vikar i huset, resten af medarbejderne er fastansatte pædagoger.

Medarbejderen, der viste tilsynet rundt, var meget bevidst om, hvilke rum vi kunne gå ind i, uden at det ville forstyrre brugerne unødigt, og hvilke rum vi blot skulle kigge ind i, for ikke at skabe uro og usikkerhed hos brugerne.

Tilsynet oplevede en afslappet og hyggelig stemning samt en værdig kommunikation mellem medarbejderne og brugerne. Tilsynet observerede, at medarbejderne udover verbal kommunikation med brugerne også anvendte Tegn til Tale.

B. fysiske rammer

Dag hjemmet Gefion er et etplans hus opdelt i tre samværs- og aktivitetsgrupper. Hver gruppe råder over et fælles rum og et mindre pause rum. I et af pause rummene er der opsat en skillevæg, der adskiller to borde, således at brugernes behov for afgrænsede arealer bedre kan tilgodeses. Derudover er et tidligere badeværelse indrettet som ekstra aktivitets rum, ligesom et andet lille rum er inddraget til, at en bruger kan sidde og arbejde i rolige og overskuelige rammer. Endelig er endnu et tidligere badeværelse inddraget til aktivitets rum for en enkelt bruger, der har behov for afskærmning og 1:1 normering.

Medarbejderen oplyste, at brugergruppen på dag hjemmet har særlige behov for at kunne tilbydes at opholde sig i små, afgrænsede rum. Dette mener medarbejderen ikke, at den fysiske indretning af dag hjemmet giver optimale muligheder for, idet der generelt mangler små rum.

Tilsynet oplevede, at der umiddelbart virkede rent i alle rum, men ved nærsyn og fremvist af medarbejderen, var der beskidt i hjørner og kroge. Medarbejderen oplyste, at et rengøringsfirma varetager rengøringen, og at der fra dag hjemmets side har været rettet flere henvendelser til firmaet om at forbedre rengøringen. Dette har ikke haft den ønskede effekt, hvorfor firmaet er opsagt pr. 1. marts 2009 og et nyt firma ansat til at varetage rengøringen på dag hjemmet.

Medarbejderen oplyste, at det faste personale har ansvaret for indretning af grupperummene, og at der afsættes midler hertil. Dog var budgettet for 2009 endnu ikke udmeldt, da tilsynet fandt sted. Medarbejderen oplyste, at der for tiden ikke bruges så mange ressourcer på nyistandsættelser, da dag hjemmet formentlig skal flytte til andre lokaler om 1-2 år.

C. Samtale med medarbejdere

Tilsynet talte i alt med fire medarbejdere.

Efter rundvisningen talte tilsynet med den medarbejder, der havde vist os rundt. Samtalen foregik på et personalekontor. Samtalen var dialogbaseret men med udgangspunkt i spørgeskemaet.

Medarbejderen tog sig tid til at besvare spørgsmålene, men var opmærksom på, når der kom høje lyde fra brugerne. Her vurderede medarbejderen tydeligt, hvorvidt hun skulle afbryde samtalen og gå ud til brugerne.

Efterfølgende talte tilsynsmedarbejderne med tre medarbejdere som vi mødte på gangen, da vi var på vej ud fra daghjemmet. To af medarbejderne opsøgte selv tilsynsmedarbejderne, og spurgte interesseret ind til, hvad der var fokus på under tilsynet.

Følgende emner blev drøftet:

1. Kvalitetsstandard – pædagogiske metoder
2. Medindflydelse på handleplaner – pædagogiske planer
3. Samarbejdet mellem dag- og botilbud
4. Kost
5. Anbefalinger/henstillinger fra sidste tilsyn

Ad.1. kvalitetsstandard – pædagogiske metoder

Alle de interviewede medarbejdere oplyste, at de er bekendt med daghjemmets kvalitetsstandard og har været inddraget i processen med at udarbejde denne. Medarbejderne oplyste, at brugerne ikke har været inddraget i udarbejdelsen af kvalitetsstandard og ej heller var gjort bekendt med indholdet.

En af medarbejderne oplyste, at hun oplever, at der har været arbejdet meget grundigt med hvert enkelt spørgsmål i kvalitetsstandard for daghjemmet. Medarbejderen oplyste, at hun føler ejerskab for kvalitetsstandard og har opnået stor forståelse for, hvad formålet er med at udarbejde denne. Medarbejderen oplyste endvidere, at kvalitetsstandard har været fremlagt på temamøder for hele medarbejdergruppen.

Medarbejderne viste kendskab til de pædagogiske metoder, der beskrives i kvalitetsstandard. Medarbejderne er særligt optaget af metoden TEACCH (**t**reatment and **e**ducation of **a**utistic and related **c**ommunication handicapped **ch**ildren). En medarbejder oplyste, at der er stor opmærksomhed på metoden og stor interesse for at implementere den som pædagogisk metode. Tilsynet fik oplyst, at afdelingslederen giver nye medarbejdere introduktion til de pædagogiske metoder. Ligeledes er der nedskrevet information om de anvendte pædagogiske metoder, som bl.a. vikarer kan benytte. Medarbejderen udtrykte dog tvivl om, hvorvidt vikarer fra vikarbureauer får/tager sig tid til at læse disse.

Medarbejderne oplyste, at de hver morgen har en halv time til forberedelse inden brugerne møder ind. Her arbejdes bl.a. med at visualisere dagens aktiviteter via billeder og boardmaker symboler – hvilket er inspireret af TEACCH metoden. I tilrettelæggelsen og gennemførelsen af aktiviteterne oplyste medarbejderne, at de forsøger at tage individuelle hensyn til hver enkelt bruger og skabe ro og kontinuitet i deres hverdag på daghjemmet.

En medarbejder oplyste, at hun oplever gode muligheder for at dygtiggøre sig i bl.a. TEACCH og andre pædagogiske metoder via de interne temadage, som afholdes hver anden uge. Medarbejderen fremviste en årsplan for, hvilke temaer der er planlagt til temamøderne. Der er bl.a. planlagt temadage om Medarbejder Udviklings Samtaler, kvalitetsstandard samt respektfuld og empatisk kommunikation. Medarbejderen oplever god mulighed for indflydelse på tilrettelæggelsen af de interne kursustilbud samt stor opbakning fra afdelingslederen til at deltage på uddannelse og kurser.

En anden medarbejder udtrykte bekymring for, hvorvidt den nuværende økonomiske situation på Helhedstilbudet Gefion kan medføre, at det bliver urealistisk at leve op til alle de ydelser, der er beskrevet i kvalitetsstandarderne.

Ad. 2. Medindflydelse på handleplaner.

En medarbejder oplyste, at medarbejderne på daghjemmet så vidt muligt deltager i alle handleplansmøder, som de indkaldes til. Medarbejderne på daghjemmet udarbejder oplæg til handleplaner. Medarbejderne holder i nogle tilfælde arbejds møder med medarbejdere fra brugernes botilbud inden et handleplansmøde, og er dermed involveret i hele processen med at udarbejde handleplanen.

Medarbejderen efterlyste en fælles skabelon for handleplanerne, for i højere grad at kunne kvalitetssikre form og indhold.

Medarbejderen oplyste, at 2-3 brugere har været inddraget ganske lidt i udarbejdelsen af mål til deres handleplan. De øvrige brugere er slet ikke inddraget i udarbejdelsen af målene i dagtilbudets del af handleplanen og ej heller orienteret om dem.

Ad. 3. Samarbejdet mellem dag- og botilbud.

Medarbejderne oplyste, at samarbejdet med brugernes botilbud er meget forskelligt fra gruppe til gruppe. Nogle steder fungerer det rigtig godt, og der er god og konstruktiv kommunikation mellem daghjemmet og botilbudet både telefonisk, ved arbejds møder og via kommunikation i brugernes kontaktbøger. I andre grupper fungerer det mindre godt, og medarbejderne på daghjemmet udtrykte ønske om, at det skulle blive bedre. De ønskede mulighed for metodeudveksling og mere dialog. De nævnte et eksempel med en bruger, som var blevet indlagt på hospital for at blive opereret, hvilket daghjemmet ikke blev orienteret om. Medarbejderne udtrykte, at manglende tid er hovedårsagen til, at samarbejdet mellem daghjemmet og botilbudet ikke opprioriteres og styrkes. Medarbejderne fortalte, at det er aftalt, at medarbejdere fra daghjemmet og botilbudet skal mødes min. 4 gang årligt, hvilket ikke sker. Medarbejderne mente ikke, at der er ressourcer til samarbejds møder, hvorfor intentionerne om øget samarbejde forsvinder.

En medarbejder oplevede dog, at samarbejdet generelt er blevet bedre de seneste 6-8 måneder, og at det for hende primært handler om at få samarbejde med botilbudet indarbejdet som en kultur på daghjemmet.

Ad. 4. Kost

Medarbejderne oplyste, at der tidligere har været en madordning på daghjemmet, hvor der blev tilberedt fælles frokost. Denne ordning er blevet afskaffet i efteråret 2008, som en konsekvens af budgetoverskridelsen på Helhedstilbudet Gefion.

Brugerne har nu madpakke med, men har mulighed for at skære frugt og grønt i et træningskøkken. Medarbejderne fortalte, at de ikke har oplevet synlige reaktioner fra brugerne på, at madordningen er afskaffet. En medarbejder udtalte, at hun oplever, at der faktisk er blevet mere ro omkring frokosten, efter at brugerne blot skal forholde sig til deres egen madpakke. Set fra hendes synsvinkel oplever brugerne det ikke som en serviceforringelse, at der ikke længere er madordning på daghjemmet.

Ad. 5. Anbefalinger fra sidste tilsyn.

Tilsynet konstaterede, at daghjemmets beredskabsmappe stod fremme i en reol på det kontor, hvor tilsyns samtalen foregik. Tilsynet fik oplyst, at alle medarbejdere har adgang til dette kontor. Mappen udskiller sig tydeligt fra det øvrige inventar i reolen. Endvidere hænger der en evakueringsplan på gangen ved siden af brandslangen.

Tilsynet fik oplyst, at der er opsat røgalarmer i alle større rum.

C. Samtale med brugerne

Tilsynsmedarbejderne talte ikke med brugerne på daghjemmet om fokuspunkterne for tilsynet. Brugere på Daghjemmet Gefion har generelle kommunikationshandicaps, hvorfor de ikke umiddelbart kan indgå i dialog om forholdene på daghjemmet.

Nogle brugere reagerede med interesse på tilsynets tilstedeværelse, andre lod sig ikke mærke med det. De brugere som kontaktede tilsynsmedarbejderne, virkede opmærksomme og nysgerrige på, at der var fremmede mennesker i huset. Brugere virkede generelt trygge og rolige, og ville gerne vise de ting frem, som de sad og beskæftigede sig med.

Der var ikke nogen tegn på, at det uanmeldte tilsyn gav anledning til unødigt forstyrrelse for brugerne.

D. Supplerende kommentarer fra medarbejderne

Alle fire medarbejdere som tilsynet talte med, udtrykte usikkerhed og bekymring for personale normeringen i daghjemmet. Medarbejderne oplyste, at der førhen har været tre medarbejdere i hver gruppe til hhv. 7,7 og 5 brugere. Nu er der i to af grupperne kun to medarbejdere til hhv. 7½ og 5 brugere, (at der er 7½ bruger betyder, at en bruger kun har halvdagstilbud).

Medarbejderne oplyste, at der i øjeblikket er to ubesatte stillinger, og at det endnu ikke er afklaret, hvorvidt stillingerne vil blive genbesat. Nogle af medarbejderne har dog fået oplyst, at den ene stilling med sikkerhed ikke vil blive genbesat.

Medarbejderne oplyste, at der generelt skal spares som følge af den samlede budgetoverskridelse på Helhedstilbudet Gefion, og at budgettet for 2009 endnu ikke var udmeldt.

Medarbejderne udtrykte stor frustration og usikkerhed over denne uvished om personale normeringen.

En medarbejder udtalte, at der har været flere tilfælde af udadreagerende adfærd hos brugerne efter nednormeringen i de to grupper. Denne medarbejder mente også, at det vil blive nødvendigt at revidere i brugernes handleplan, idet medarbejderne ikke kan tilbyde de samme ydelser som før nednormeringen. Medarbejderen oplever, at nednormeringen generelt betyder serviceforringelser for brugerne, og at der ikke i ønskeligt omfang kan tages de individuelle hensyn til brugerne, som de har behov for. Der må nu tilbydes flere gruppeaktiviteter i stedet for individuelle aktiviteter, hvilket medarbejderen anser som vanskeligt i forhold til brugergruppen. Medarbejderen udtalte: "vi skal samle nogen, som ikke kan samles". Medarbejderen mente, at dette vil medføre en praksis, som ikke lever op til de beskrevne ydelser i daghjemmets kvalitetsstandard.

Generelt oplevede tilsynet, at uvisheden omkring personale normeringen medfører stor frustration hos medarbejderne.

Medarbejderne udtrykte stor tilfredshed med daghjemmets afdelingsleder. De fortalte, at de har tillid til ham og oplever ham som en fagligt dygtig leder. Flere af medarbejderne kommenterede, at de er glade for at have fået denne afdelingsleder tilbage på daghjemmet.



Psykiatri og Handicap
Stationsvej 36
3460 Birkerød

Svar på Tilsynsrapport, Dagheimmet Gefion 23. februar

20. marts 2009

Vi ønsker hermed fra Dagheimmet Gefion at knytte følgende bemærkninger til Tilsynsrapport, Dagheimmet Gefion, 23. februar 2009

I forhold til punkterne under overskriften **Samlet vurdering** ønsker vi at uddybe følgende:

- I forhold til de fysiske rammer er der en række forhold der, som det påpeges i rapporten, gør det vanskeligt at tilgodese brugernes behov for individuelle rum, der vil kunne skærme for forstyrrende stimuli. Vi ser derfor frem til, at dagheimmet som beskrevet i Psykiatri og Handicapplanen flyttes til Ebberød i dertil indrettede lokaler, hvor der bliver mulighed for at tilgodese disse behov under projekteringen af det nye dagheim. I den mellemliggende periode arbejder vi løbende med at forbedre indretningen i de eksisterende rum med udgangspunkt i brugernes individuelle behov. Vi har således inddraget to tidligere baderum som aktivitetsrum.
- Det bemærkes i rapporten at der er den god og ligeværdig stemning på dagheimmet mellem brugere og personale. Dette område får yderligere fokus i år, idet der iværksættes en indsats på Helhedstilbuddet Gefion omkring empatisk og respektfuld kommunikation. Indsatsen, der er beskrevet i Gefions virksomhedsplan, strækker sig over hele året og har til formål med udgangspunkt i Gefions værdigrundlag at styrke personalets kompetencer med hensyn til empatisk og respektfuld kommunikation.
- I forhold til medarbejdernes engagement og fokus på de pædagogiske metoder planlægges der kompetenceudviklingsforløb. I foråret præsenteres "social stories" som pædagogisk redskab og i oktober måned afholdes en undervisningsdag med psykolog Bo Hejlskov omkring autisme og pædagogik. Der vil på efterfølgende temamøder arbejdes med at omsætte denne viden i praksis. Derudover går en medarbejder pt. på længerevarende kursus omkring autisme.

I forhold til punktet **tilsynets anbefalinger** gives følgende svar:

Brugerinddragelse i forhold til handleplaner

Med hensyn til at foretage en individuel vurdering af hvordan brugerne kan inddrages i udarbejdelsen af mål i deres handleplaner, gør det sig gældende, at brugerne som følge af deres handicap har vanskeligheder i forhold til at kommunikere om egne behov og ønsker, samt vanskeligheder med at gøre sig forestillinger om nye ting, de ikke tidligere har prøvet. Direkte inddragelse i arbejdet med handleplaner og dermed eventuelle planer om nye aktiviteter m.v. skal ske under hensyntagen til den uro og angst, nye ting kan skabe hos den enkelte. Introduktionen af nye aktiviteter sker derfor bedst ved at tilbyde deltagelse i en aktivitet, hvorefter personalet på baggrund af brugerens reaktion, udsagn og engagement vurderer om brugeren profiterer af aktiviteten. I dagligdagen prioriteres brugernes medbestemmelse højt. Dette sker ved, at medarbejderne er opmærksomme på brugernes ønsker og behov.

Som følge af tilsynets anbefaling vil vi undersøge hvilke erfaringer, der er fra lignende tilbud i forhold til brugerinddragelse i udarbejdelsen af handleplaner. Ud fra disse erfaringer vil vi forsøge at tilrettelægge en indsats, der sigter mod at øge brugerinddragelsen under hensyntagen til brugernes særlige behov for forudsigelighed og genkendelighed i hverdagen.

Samarbejde mellem daghjem og bosteder

17 af daghjemmets 21 pladser er besat af borgere, der bor på Boligerne Gefion. Langt den største del af samarbejdet mellem daghjem og bosteder knytter sig derfor hertil. Som nævnt i rapporten er det et mål, at der min. 4 gange årligt skal være samarbejds møder mellem medarbejdere på daghjemmet og boligerne omkring de enkelte brugere. Det har i praksis vist sig at være vanskeligt at gennemføre, bl.a. fordi personalet på daghjemmet vanskeligt kan afsætte tid til møder, mens der er brugere på daghjemmet, uden at det går mærkbart ud over brugernes dagligdag.

Det er et område, vi vil prioritere, da vi vurderer, at det vil have stor effekt i forhold til metodeudveksling og vidensdeling. Afdelingsledelsen på hhv. boligerne og daghjemmet vil derfor tage initiativ til, at dette emne tages op på teamkoordinatormøderne for her i samarbejde med medarbejderne at finde en struktur, der tilgodeser den nævnte problemstilling.

Løbende orientering om budget og personalenormering

Der har i perioden fra sommeren 2008 til marts 2009 sket en tilpasning af daghjemmets lønudgifter i forhold til budgetrammen. Dette har som beskrevet i rapporten medført en nedgang i antallet af ansatte på daghjemmet. Siden tilsynsbesøget er der blevet ansat én medarbejder, således at der nu er 8,4 stilling mod 9,6 stilling i sommeren 2008. Denne personalenormering er meldt ud på et personalemøde den 3. marts.

At der i den mellemliggende periode har været usikkerhed omkring budgetrammen for lønudgifterne skyldes, at Daghjemmet Gefion havde et merforbrug, som vi løbende i 2008 og fortsat i 2009 søger at nedbringe, hvorfor der udvises tilbageholdenhed i forhold til nyansættelser. Hertil kommer, at lønudgiften til afdelingslederfunktionen på daghjemmet ikke er bevilliget, hvilket der er søgt om hos driftchefen.

I forhold til den løbende orientering om økonomien udarbejder administrationen på Gefion, som et nyt tiltag startende fra april måned, en månedlig rapportering i forhold til timeforbrug og lønbudget på daghjemmet, der vil blive gennemgået på personalemøderne på daghjemmet. Herved vil medarbejderne således løbende blive orienteret om den ressourcemæssige situation.

Ledelsens ansvar for prioritering af arbejdsopgaver

Der har i den ovenover nævnte periode været et relativt højt sygefravær, som sammen med usikkerheden omkring de fremtidige personaleressourcer har medført, at personalet har oplevet sig meget belastet. I den sammenhæng har prioriteringen af arbejdsopgaverne været et emne på personale- og temamøder.

Der blev afholdt en temadag den 6. oktober, hvor det blev bestemt, at der hver morgen kl. 8.30 afholdes et morgenmøde, hvor alle samles, koordinerer og prioriterer dagens aktiviteter. Dette er særligt relevant ved personaleforfald. Afdelingslederen deltager ved disse møder.

På personalemøde den 7. oktober, blev der udarbejdet en konkret prioriteringsliste i forhold til hvilke aktiviteter, der er vigtigst.

Der er efter tilsynsbesøget aftalt gruppesamtaler med medarbejderne i den ene gruppe. Temaet for gruppesamtalerne er målsætning og prioritering af arbejdet.

Efter tilsynsbesøget har der i slutningen af februar og marts været afholdt MUS-samtaler. I MUS samtalerne er der mulighed for at fokusere på rammer og mål for arbejdet.

Der har således været iværksat tiltag i forhold til at støtte medarbejdernes prioritering af arbejdsopgaverne.

Ledelsen tager tilsynets anbefaling til efterretning og vil fremover, tilse at de truffne beslutninger omkring prioritering af arbejdsopgaverne i højre grad gøres tydelige og udmøntes i praksis.

Venlig hilsen

Jørgen Svendsen

Mette Duedahl Kjær

Afdelingsleder

Forstander