



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	Christianevej Christianevej 193 2860 Søborg
Dato for tilsyn	08/11-2018 Kl. 9.00-12.00
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Kim Rindbo og Karin Poulsen Heidi Cubars og Stine Prien Gregersen Helle Vollertsen
Tilsyn foretaget af Fagspecialister	Jeanette Baudtler Jesper Jensen

GLADSAXE KOMMUNE
Social- og Sundhedsforvaltningen
Rådhus Allé 1
2860 Søborg

Indholdsfortegnelse

Konklusion på tilsynsbesøget
Baggrundsoplysninger
Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg

Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder
2. Dokumentation
3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse
4. Kompetencer
5. Fysiske rammer
6. Sundhed og trivsel
7. Organisation og ledelse
8. Personaleforhold og arbejdsmiljø
9. Regler og retningslinjer

Konklusion på tilsynsbesøget	
Vurdering	<p>Tilbuddet har udviklet af en lang række aktiviteter med afsæt i den neuro-rehabiliterende tilgang, hvilket virker gennemtænkt og velovervejet. Der opleves tillige et stort fagligt arrangement.</p> <p>Det bemærkes, at tilbuddet er i proces med at udvikle dokumentationskoncept.</p> <p>Det vurderes, at medlemmerne er glade og tilfredse med tilbuddets aktiviteter og fællesskabet i tilbuddet. Der er god stemning blandt medlemmerne og medarbejdere. Det opleves, at aktiviteterne planlægges med udgangspunkt i medlemmernes behov og interesser. Det bemærkes, at mange medlemmer har været tilknyttet stedet gennem mange år, og at de giver udtryk for, at tilbuddet bidrager til trivsel i deres hverdag.</p> <p>Det bemærkes, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling. Det bemærkes også, at ledelsen er opmærksom på processen, som tilbuddet har været igennem.</p> <p>De fysiske rammer fremstår veludnyttet. Tilbuddet formår udnytte de fysiske rammer på en positiv og konstruktiv måde til fordel for fællesskabet i medlemsgruppen. Desuden formår tilbuddet at udnytte de muligheder der er for at gøre rammerne bedre.</p> <p>Det bemærkes, at tilbuddet har fokus på sundhedstiltag.</p> <p>Det bemærkes, at medarbejderne ikke altid oplever, at ledelsesstrukturen er fuldstændig tydelig. Desuden er det ikke altid klart, om beslutninger er ledelsens eller har grundlag i driftsoverenskomsten med kommunen. På møder bliver der brugt mange ressourcer på personbeskrivelser. Det ønskes, at der bliver fokuseret endnu mere på faglighed.</p> <p>Det vurderes, at der er et godt arbejdsmiljø. Der opleves en god stemning mellem medarbejdere og ledelse. Det bemærkes, at der er et lavt sygefravær.</p> <p>Ledelsen såvel som medarbejdere har fint kendskab til langt de fleste politikker, instrukser og værdigrundlag.</p>
Udviklingspunkter	<p>Fortsat fokus på udvikling af dokumentationskoncept.</p> <p>Fortsat fokus på den neuropædagogiske tilgang i forbindelse med omstillingen.</p> <p>Det anbefales, at der kigges på, om der kan være større fokus på faglighed på møderne.</p>

	Det anbefales, at sundhedsfaglig konsulent kontaktes med henblik på at finde ud af, om forholdene vedr. medicin er, som de skal være.
Påbud	Ingen

Baggrundsoplysninger

Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	Christianehøj har til huse i en 1200 kvm. stor bygning med stor have. Der er bl.a. spisesal, et stort opholdslokale med bl.a. billard og stort sy- og kunsthåndværksværksted. Der er en del daglige aktiviteter kreative som træningsmæssige aktiviteter som fremgår af tavler, opslag og på hjemmeside. Der er 'den gamle målgruppe', som består af de medlemmer, der har været der i flere år. Ca. 60. Der er en sclerosegruppe, nogle med psykiatrisk overbygning og nogle med parkinson og gigt. De nye/'den nye gruppe' er bruger med erhvervet hjerneskade. Ca. halvdelen er fra Gladsaxe og halvdelen fra andre kommuner. Det er den gruppe, der har fastlagte aktiviteter for igennem hele ugen. Der er så også nogle aktiviteter, der er åbne for alle (begge grupper), eks. fitness.
Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	Tilbudsportalen er opdateret.
Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	Der er mulighed for morgenbrød, frokostbuffet og eftermiddags snack.
Økonomi Administrerer I brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	Medlemmerne får egen dagtilbudskonto ved indskrivning. Alle bevægelser bogføres dagligt af bogholder, Mdl. personligt kontoudtog udleveres til alle medlemmer, medlemmerne kan til enhver tid få oplyst deres saldo/få udbetalt deres indestående.
Værdigrundlag Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Vi skal fortsat arbejde efter målet for vores arbejde med hvert enkelt medlem: "Det bedste til dig". Vi skal fortsat udvikle relevante kvalitets tilbud inden for samvær, aktiviteter samt vedligeholdelse af hjerne og krop - tilpasset det enkelte medlems behov, interesser og funktionsniveau. Der skal arbejdes efter principperne om rehabilitering.

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg

Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	Bevidst metodevalg har Christianehøj arbejdet relativt meget med. De arbejder med neuropædagogisk tilgang. Medarbejderne har været på kursus to gange. Sideløbende med det arbejder de stadig også med et fokus på miljøterapi. Medicindelen: Der er nogle medarbejdere, 4-5, der har været på medicinkursus, og der er én medarbejder ad gangen, som er
--	---

	hovedansvarlig (Karin). Når hun ikke er i huset, træder en anden ind som ansvarlig.
Påbud Er der arbejdet med evt. påbud og hvordan?	Ingen påbud ved sidste tilsyn.
Tilbuddets aktuelle situation Er der noget vi skal være opmærksomme på siden sidst? Har der været hændelser, der har haft større konsekvenser for tilbuddet siden sidst? Påbud fra arbejdstilsynet? Har der været andre tilsyn i den mellemliggende periode?	Christianevej har været igennem en omfattende ombygning og flytning. Bl.a. er poolen blevet fjernet, og der har været en stor omrokering af aktiviteter mellem forskellige lokaler. Efter den proces er der nogle medarbejdere, der har ytret, at de gerne ville have haft lidt mere indflydelse på det. På baggrund af det har ledelsen besluttet, at de tager en dag ud ad kalenderen og drøfter de ting igennem – mens vikarer passer huset. Der er en medarbejder, der er fratrukket. Forløbet har givet anledning til utryghed blandt flere medarbejdere i gruppen. Det tager de også en drøftelse af den dag.

Temaer

1. Målgruppe og pædagogiske metoder	
MEDARBEJDER	
Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	Der er 'den gamle målgruppe', som består af de medlemmer, der har været der i flere år. Ca. 60. Der er en sclerosegruppe, nogle med psykiatrisk overbygning og nogle med parkinson og gigt. De nye/'den nye gruppe' er brugere med erhvervet hjerneskade. Ca. halvdelen er fra Gladsaxe og halvdelen fra andre kommuner. Det er den gruppe, der har fastlagte aktiviteter for igennem hele ugen. Der er så også nogle aktiviteter, der er åbne for alle (begge grupper), eks. fitness. Men man ser også, at nogle af dem med hjerneskade har dobbeltdiagnoser – så målgruppen er i virkeligheden ret bred. Det skal tilføjes, at Christianehøj nu huser begge grupper.
Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Neuropædagogisk tilgang – og en af medarbejderne, som er ergoterapeut, bruger også redskaber fra KRAP og psykoedukation. – Dvs. hvad det vil sige at have en hjerneskade. Men de arbejder også med, at brugerne kan lære af hinanden. Anden medarbejder er opvokset med den miljøterapeutiske tilgang og fokuserer meget på det. Neuropædagogikken og det miljøterapeutiske spiller rigtig fint sammen.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Masser af aktiviteter er udbudt. Der er mulighed for at lave forskellige aktiviteter, som kreative ting, grovværksted, maling, strikke og syværksted, gymnastiktræning, blomsterbinderi og fitness. Mere end 30 hold pr. uge for senhjerneskadede og et tilsvarende større antal aktiviteter for vores andre medlemsgrupper. Aktiviteterne bliver sat op på en tavle, så brugerne selv kan følge med i, hvad der sker i løbet af ugen.

LEDER	
Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	Der er 'den gamle målgruppe', som består af de medlemmer, der har været der i flere år. Ca. 60. Der er en sclerosegruppe, nogle med psykiatrisk overbygning og nogle med parkinson og gigt. De nye/'den nye gruppe' er bruger med erhvervet hjerneskade. Ca. halvdelen er fra Gladsaxe og halvdelen fra andre kommuner. Det er den gruppe, der ar fastlagte aktiviteter for igennem hele ugen. Der er så også nogle aktiviteter, der er åbne for alle (begge grupper), eks. fitness.
Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Neuropædagogisk og miljøterapeutisk tilgang.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Masser af aktiviteter er udbudt. Se ovenover – under medarbejder.
Observationer og vurdering	Tilbuddet har udviklet af en lang række aktiviteter med afsæt i den neuro-rehabiliterende tilgang, hvilket virker gennemtænkt og velovervejet. Der opleves tillige et stort fagligt arrangement.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

2. Dokumentation

MEDARBEJDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Ergoterapeuten læser de bestillinger, som har med de hjerneskadede at gøre. Og så følges det koncept, som Christianehøj selv har udviklet til at dokumentere indsatsen.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Når borgeren har været på Christianehøj i senest 3 dage, drøftes bestillingen sammen med en medarbejder. Her bliver det aftalt, hvad der skal arbejdes med ud fra bestillingen.
Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Statusamtale afholdes efter 3 måneder og igen efter et år. Christianehøj er i gang med at undersøge, hvordan der kan laves effektmåling. Det er i proces.
LEDER	

Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	De får bestillinger/indsatsmål fra kommunerne. Og de har lige fået at vide, af myndighed i Gladsaxe, at de også skal lave status i forhold til 'den gamle gruppe'.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Der ligger et Christianehøjkoncept, som medarbejderne også fortæller om. Det har myndighederne accepteret/godkendt som en måde at dokumentere indsatsen på.
Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Christianehøj er ikke der, hvor de synes, de burde være – efter planen. De er i proces med at udvikle et forbedret dokumentationskoncept.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at tilbuddet er i proces med at udvikle dokumentationskoncept.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus jf. ovenstående.
Påbud	Ingen

3. Selv- og medbestemmelse – brugerinddragelse

BRUGER	
Hverdagen Hvordan oplever du hverdagen generelt? Er du tilfreds med din hverdag? Er der aktiviteter, du synes mangler i hverdagen? Hvad er du glad for? Er der noget, der kan være anderledes?	Den pågældende bruger er meget glad for at være på Christianehøj. Det særlige er det sociale og medarbejdergruppen. Det, medarbejderne har med hinanden, den gode trivsel de har, det smitter. Stemningen! Den pågældende bruger er på hjernegymnastikholdet. Det er med til at åbne nogle døre – mentalt. Om eftermiddagen er brugeren som regel meget træt – men spiller banko. Dyrker motion 3 gange om ugen. Rollatortræning.
Støtte og dialog Hvordan oplever du dialogen med medarbejderne? Hvordan oplever du at få hjælp i hverdagen? Er der noget, du savner eller som kunne være anderledes?	Det er helt fantastisk med medarbejderne. Brugeren fremhæver f.eks. Henrik – med hjernegymnastik – hvor underviseren gentager sig selv, når han kan mærke, at der er nogle af brugerne, der ikke forstår, hvad der er blevet sagt.
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Der er samarbejdsplaner efter Christianehøjs koncept.
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Ja, der er en stor grad af brugerinddragelse.

<p>Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Pågældende bruger har ikke nogen pårørende, som er involveret i brugerens medlemskab på Christianehøj.</p>
<p>Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?</p>	<p>Brugeren har faktisk haft noget på et tidspunkt. Brugeren henvendte sig til en medarbejder og fik klaret det på den måde. Så brugeren er helt med på, hvor hun skal gå hen, hvis der er noget.</p>
<p>MEDARBEJDER</p>	
<p>Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Brugerne er med til at formulere deres egne mål. De er også med til kaffemøderne. Der er etableret et medlemsråd - der vælges medlemmer for et år ad gangen. Der er jævnlige 'kaffemøder' for alle medlemmer med forstander m.fl.</p>
<p>Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Se herunder.</p>
<p>LEDER</p>	
<p>Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.</p>	<p>Se ovenover.</p>
<p>Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?</p>	<p>Der har tidligere været et ønske om at inddrage pårørende mere. De tænker umiddelbart, at de en gang eller to om måneden inviterer til nogle pårørendeaftener, hvor man kan lave nogle små netværksgrupper, små kurser osv., hvor man støtter de pårørende i at være pårørende til mennesker med eks. erhvervet hjerneskade.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Det vurderes, at medlemmerne er glade og tilfredse med tilbuddets aktiviteter og fællesskabet i tilbuddet. Der er god stemning blandt medlemmerne og medarbejdere. Det opleves, at aktiviteterne planlægges med udgangspunkt i medlemmernes behov og interesser. Det bemærkes, at mange medlemmer har været tilknyttet stedet gennem mange år, og at de giver udtryk for, at tilbuddet bidrager til trivsel i deres hverdag.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>Ingen</p>
<p>Påbud</p>	<p>Ingen</p>

4. Kompetencer	
MEDARBEJDER	
Medarbejderkompetencer Oplever du som medarbejder at du har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at I som medarbejdergruppe har de rette kompetencer?	Det oplever medarbejderne.
Ledelseskompetencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompetencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Det oplever medarbejderne. Det er vigtigt at snakke om forandringerne, som vi også har snakket med ledelsen om. Medarbejderne henviser også til den dag, hvor de ting skal tages op.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Fin mulighed for det. Har været på kurser og har seminar. Fælles neuroløft og temadag om didaktik. Det er de fælles ting. Derudover er der fin mulighed for at komme på et kursus, hvis en medarbejder har noget særligt, han/hun gerne vil på. Medarbejderne kan dog godt savne relevante kurser. De har gået på nogle kurser i Herlev, men synes ikke rigtig, de matcher niveauet på Christianehøj mere.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Ja, det er de meget gode til.
LEDER	
Ledelseskompetencer Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at løfte opgaven som leder på tilbuddet?	Lederen er tilfreds i forhold til indsatsen med at bygge om, f.eks. Og han synes, ledelsmæssigt set, at han har kompetencerne i forhold til at drive Christianehøj.
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Ja. Langt de fleste. Der er ind imellem nogle, der skal støttes lidt i forhold til hele omstillingen med at fokusere på den neuropædagogiske tilgang. Det har bl.a. noget at gøre med hele omstillingsprocessen, men ledelsen er meget opmærksomme på at støtte de medarbejdere.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Gode muligheder og er meget ude at se tilbud, som kan inspirere.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen?	Ledelsen er gode til at snakke sammen og til at bruge hinandens stærke sider.

Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling. Det bemærkes også, at ledelsen er opmærksom på processen, som tilbuddet har været igennem.
Udviklingspunkter	Fortsat fokus på den neuropædagogiske tilgang i forbindelse med omstillingen.
Påbud	Ingen

5. Fysiske rammer

BRUGER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	Den pågældende bruger har snakket med lederen om det. Det er et ønske, at der er en stang/et rækværk rundt om huset og ydermere, at man kan øve gangtræning med vished for, at der er nogle medarbejdere der kan assistere, hvis man falder. Tryghed.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Brugeren lægger ikke rigtig mærke til det.

MEDARBEJDER

Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Fine rammer. Det har været rigtig hårdt med ombygningen og flytningen, men det begynder at falde på plads nu. De kan dog godt bruge nogle nye lifte og bedre toiletforhold og nogle moderne træningsredskaber – cykler bl.a. Det er der fokus på.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Ikke helt tilfredse med standarden. Enige i lederens udtalelse vedr. rengøring – se herunder.

LEDER

Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Det eneste, der ikke er helt optimalt er de rum, der tidligere blev brugt til omklædning til poolen. Det ene rum er blevet ombygget til kontor. Med det andet er idéen at bygge et toilet efter alle de velfærdsteknologiske forhold. Christianehøj har søgt Lions om økonomisk støtte hertil.
Hvordan er rengøringsstandarder? Er I tilfreds med rengøringsstandarder?	Rengøringsfirma, som de har haft i mange år. De overvejer at sende det i udbud, fordi rengøringsstandarder muligvis godt kunne være højere.
Observationer og vurdering	De fysiske rammer fremstår veludnyttet. Tilbuddet formår udnytte de fysiske rammer på en positiv og konstruktiv måde til fordel for

	fællesskabet i medlemsgruppen. Desuden formår tilbuddet at udnytte de muligheder der er for at gøre rammerne bedre.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Meget tilfreds.
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Helt med på politikken. Brugerne må ryge udenfor.
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Alkohol er blevet fjernet i dagligdagen. Til festerne er alkohol tilladt.
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Ja, bestemt. Og pågældende bruger træner jo eks. med rollator.
MEDARBEJDER	
Rygning og alkohol Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Der er kendskab hertil. Christianehøj følger Gladsaxe kommunes rygepolitik. Alkohol er blevet fjernet i dagligdagen. Til festerne er alkohol tilladt. Brugerne må ryge udenfor.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Se herunder.
LEDER	
Rygning og alkohol Er der kendskab til de skriftlige politikker om alkohol og rygning for medarbejderne? Hvordan arbejdes der med dem? Er der en specifik ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Ja. Medarbejderne må drikke en enkelt genstand til festerne. Men der er ikke rigtig nogen, der gør det. Christianehøj følger Gladsaxes regler i forhold til rygning. I forhold til brugerne er alkohol blevet fjernet i dagligdagen. Til festerne er alkohol tilladt. Brugerne må ryge udenfor. Rygeområdet var tidligere lige ved indgangen. Det er flyttet om bag på huset.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik?	Kender til faktorerne og er generelt opmærksomme på, at alle får den gode kost på tilbuddet, at opfordre folk til at komme ovenpå og

Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	lave motion og fokus på at hjælpe folk med rygestop, hvis de gerne vil det.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at tilbuddet har fokus på sundhedstiltag.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Brugeren opfatter organisationen som værende velfungerende.
--	---

MEDARBEJDER

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	<p>Ledelsesstrukturen er ikke fuldstændig tydelig – i forhold til hvilke ledelsesbeslutninger, der bliver truffet af hvem. Og om det er noget, kommunen har pålagt igennem driftsoverenskomsten, eller om det er noget, ledelsen dikterer.</p> <p>Der kan også være noget i forhold til forventningsafstemninger: Hvad er medarbejderens rolle og ansvar, og hvad er Christianehøjs fælles ansvar, og hvilken vej skal vi gå.</p>
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der bliver brugt mange ressourcer på selve personbeskrivelserne – det er lidt ustruktureret. Det er et ønske, at der bliver brugt flere ressourcer på de faglige drøftelser. Det er et udviklingspunkt.

LEDER

Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Fungerer ganske fint. Det kan man jo altid kigge på, hvilket de gør løbende, men det fungerer fint.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	<p>Det bliver faktisk lige drøftet pt., det er i proces.</p> <p>Der er 4 lukkedage om året, hvor der er personaleseminar. Der er morgenmøde hver dag – enten en halv eller hel time. Derudover er der en proces i gang, hvor medarbejderne selv har taget initiativ til at holde personalemøder herudover.</p>
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at medarbejderne ikke altid oplever, at ledelsesstrukturen er fuldstændig tydelig. Desuden er det ikke altid klart, om beslutninger er ledelsens eller har grundlag i driftsoverenskomsten med kommunen.

	På møder bliver der brugt mange ressourcer på personbeskrivelser. Det ønskes, at der bliver fokuseret endnu mere på faglighed.
Udviklingspunkter	Det anbefales, at der kigges på, om der kan være større fokus på faglighed på møderne.
Påbud	Ingen

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER

Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Den ene medarbejder har faste møder med souschefen en gang om ugen. Ledelsen gør et godt stykke arbejde, og de er lydhøre og giver svar på de ting, medarbejderne spørger til.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	APV arbejdes der med efter retningslinjerne.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Vikarforbruget er ganske lavt. De dækker ind, internt. Se eventuelt også under leder, herunder.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der er introduktionsforløb, men der er ikke noget stort medarbejderflow.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er intet decideret MED udvalg.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Afholdes en gang om året.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Sygefraværet er relativt lavt på Christianehøj. Christianehøj er fra 1. januar 2018 overgået til Gladsaxe kommunes sygefraværspolitik.

LEDER

Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Som udgangspunkt er samarbejdet rigtig godt.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Det er der blevet fulgt op på efter forskrifterne.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Ikke et stort forbrug af vikarer. Det, der skal dækkes bliver dækket internt – f.eks. træder ledelsen til, hvis der er brug for det.

Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Der ligger et introduktionsforløb, men der er ikke noget stort medarbejderflow.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	Der er en AMR men ikke TR. Ikke noget MED udvalg. Medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse sikres på de daglige morgenmøder, hvor alle faste medarbejdere deltager.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Der afholdes MUS møder hvert år i januar måned.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Sygefraværet er relativt lavt på Christianehøj. Christianehøj er fra 1. januar 2018 overgået til Gladsaxe kommunes sygefraværspolitik.
Observationer og vurdering	Det vurderes, at der er et godt arbejdsmiljø. Der opleves en god stemning mellem medarbejdere og ledelse. Det bemærkes, at der er et lavt sygefravær.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

9. Regler og retningslinjer

MEDARBEJDER

Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Medarbejderne kender bekendtgørelsen. De vil starte med at gå igennem ledelsen, og det står også i personalehåndbogen.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Der kan jo være småting i hverdagen, og hvis der er nogen, der vil tage noget videre, så får de at vide, hvem de kan gå til.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der ligger en beredskabsplan. Efter ombygningen skal den lige rettes til, men det er aftalt mundtligt.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja, der er kendskab til, hvordan der skal indberettes. Det har souschefen, det ansvar. Og hvis ikke hun er i huset, er der en anden, der overtager ansvaret og sørger for, der bliver indberettet.
Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Der ligger instruks i medicin administrationsmappen på souschefs kontor. Medlemmerne har det selv med - medlemmerne skal huskes på og måske hjælpes lidt med at få det på en ske. Der ligger ikke medicin på tilbuddet.

<p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Der kunne godt klare en brush-up.</p>
<p>LEDER</p>	
<p>Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?</p>	<p>Der har ikke været anledning til magtanvendelse på tilbuddet. Medarbejderne ved, hvornår og hvordan de skal indberette.</p>
<p>Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?</p>	<p>Ingen. Der kan jo være småting i hverdagen, og hvis der er nogen, der vil tage noget videre, så får de at vide, hvem de kan gå til.</p>
<p>Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?</p>	<p>Der ligger en beredskabsplan. Efter ombygningen skal den lige rettes til, men det er aftalt mundtligt.</p>
<p>UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Meget få. Der er styr på det i forhold til indberetning, osv.</p>
<p>Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?</p>	<p>Som skrevet tidligere. Vi drøfter, at det kunne være en idé at få Helen Fuglsang til at hjælpe med at sikre, at forholdene er helt, som de skal være.</p>
<p>Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?</p>	<p>Der er kendskab hertil.</p>
<p>Observationer og vurdering</p>	<p>Ledelsen såvel som medarbejdere har fint kendskab til langt de fleste politikker, instrukser og værdigrundlag.</p>
<p>Udviklingspunkter</p>	<p>Det anbefales, at sundhedsfaglig konsulent kontaktes med henblik på at finde ud af, om forholdene er, som de skal være.</p>
<p>Påbud</p>	<p>Ingen</p>

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

Rapporten	Tilsynsrapporten er sendt til dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.
------------------	--