

GLADSAXE KOMMUNE  
Social- og Sundhedsforvaltningen  
Fagspecialister  
Rådhus Allé 1  
2860 Søborg



# Tilsynsrapport

## Anmeldt tilsyn

### 2017

**Tilbud:** **Christianevej**

**Dato for tilsyn:** 5. december 2017 kl. 9.00-12.00

**Tilbuddet er repræsenteret ved:** Kim Rindbo

**Tilsyn foretaget af:** Gerda Zacho Hansen  
Jeanette Baudtler

## Sammenfatning

### Vurdering:

Det vurderes, at dagtilbuddet Christianehøj er et veldrevet tilbud, hvor ledelse såvel som medarbejdere har fint kendskab til politikker, instrukser og værdigrundlag. Tilbuddet er i gang med udvikling af aktiviteter med afsæt i den neuro-rehabiliterende tilgang, hvilket virker gennemtænkt og velovervejet. Der opleves et stort fagligt arrangement.

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.

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.

De fysiske rammer fremstår veludnyttet. Tilbuddet formår udnytte de fysiske rammer på en positiv og konstruktiv måde til fordel for fællesskabet i medlemsgruppen.

### Udviklingspunkter:

Der kan med fordel arbejdes med medarbejdernes viden om koblingen mellem pædagogfaglige og ergoterapeutiske tilgange og metoder, for på den måde at sikre bevidst metodevalg, evaluering og effektmåling af indsatsen. Det kan med fordel overvejes at ansætte pædagogisk personale for at styrke de neuro-rehabiliterende aktiviteter yderligere.

Det anbefales at medarbejderne, der er i kontakt med medicin, kommer på medicinkursus.

### Påbud:

Intet at bemærke

## Indholdsfortegnelse

Sammenfatning.....	2
Ved tilsynet er følgende personer interviewet.....	4
Opsamling fra sidste tilsyn - udviklingspunkter og påbud .....	4
Tilbuddets målgruppe .....	4
Fysiske rammer .....	5
Interview med brugere og evt. pårørende (medlemmerne).....	5
Interview med medarbejdere.....	6
Organisation og drift.....	6
Personaleforhold og arbejdsmiljø .....	8
Interview med ledelse.....	9
Organisation og drift.....	9
Personaleforhold og arbejdsmiljø .....	11
Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende.....	12
Afsluttende behandling af tilsynsrapporten.....	12
Bilag .....	13

Ved tilsynet er følgende personer interviewet	
Ledelse	Kim Rindbo og Karin Poulsen
Medarbejdere	Marianne Urban, Henrik Saul
Brugere/beboere	Birgitte Engelbrecht Andersen, Bente P. Mikkelsen
Pårørende	

Opsamling fra sidste tilsyn - udviklingspunkter og påbud	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Sidste tilsyn	Ikke relevant
Vurdering	Ikke relevant
Udviklingspunkter	Ikke relevant
Påbud	Ikke relevant

### Faktuelle oplysninger (inden tilsynsbesøget udfyldes understående af ledelse)

Tilbuddets målgruppe	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Bruger sammen- sætning eventuelle ændringer	Der er pt. 125 medlemmer indskrevet, fordelt efter hovedproblemstilling således: ca. 50 % senhjerneskadede, ca. 25 % med fysisk funktions nedsættelser og ca. 25 % med psykisk/psykiatriske problemer
Bestillinger/ §141 handleplan	Fra 2017 ønskes bestillinger på nye medlemmer. §141: Ved indskrivningssamtaler med visitator på Christianehøj uddybes formål/mål for opholdet i samarbejde med medlemmet.
Brugerindflydelse	Der er etableret et medlemsråd - der vælges medlemmer for et år ad gangen. Der er jævnlige "kaffemøder" for alle medlemmer med forstander m.fl.
Aktiviteter	Der er en del daglige aktiviteter kreative som træningsmæssige aktiviteter som fremgår af tavler, opslag og på hjemmeside.
Kost	Der er mulighed for morgenbrød, frokostbuffet og eftermiddags snack.
Retningslinjer for omgang med beboermidler	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.
Magtanvendelse	Indberettes til Gladsaxe kommune (fremgår af personalehåndbogen).
Klagesager	1 i 2017 (problemet løst og medlemmet trives igen)

Ryge- alkoholpolitik for brugere	Rygning i særligt (overvåget) udeområde. Ingen alkohol i hverdagen. Begrænset alkohol ved 4 årlige fester samt jule-og påskefrokost
Medicinhåndtering	Ja – ansvarlig Souschef Karin Poulsen
<b>Vurdering</b>	Intet at bemærke
<b>Udviklingspunkter</b>	Intet at bemærke
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

<b>Fysiske rammer</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Kort beskrivelse af Stedet, udnyttelse af de fysiske rammer og eventuelle ændringer siden sidste tilsyn	1200 kvm bygning med stor have. Spisesal, varmtvandsbassin og stort sy- og kunsthåndværksværksted. I 2017 er to rum til henhhv. ergoterapi samt fysisk træning blevet indrettet. Nyt Linoleum i spisestue, gangareal og kontorer i stueetagen. Nyt rygerum etableret foran spisestuen med bedre opsyn end førhen.
Beredskabsplanen, herunder brandinstruks	Ja, beredskabsplanen fremgår af særlig rød mappe på forstander-kontor. Diverse brand opslag i bygningen.
Rengøring og vedligehold	Rengøring udføres dagligt af eksternt rengøringsfirma. Vedligehold udføres af timelønnede pensionerede håndværkere samt af håndværksfirmaer.
<b>Vurdering</b>	De fysiske rammer fremstår veludnyttet. Tilbuddet formår udnytte de fysiske rammer på en positiv og konstruktiv måde til fordel for fællesskabet i medlemsgruppen.
<b>Udviklingspunkter</b>	Intet at bemærke
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

## Interviews

<b>Interview med brugere og evt. pårørende (medlemmerne)</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Hverdagen	Vi er er meget glade for at være her. Jeg er kommet her i 15 år. Det siger også noget. Der er mange, der har 25 års jubilæum. Der er også nogen, der ha været her i 40 år. Vi havde 3 medlemmer, der havde 40 års jubilæum. Det siger meget om stedet, at folk har været her i mange år. Der er ikke noget at sætte en finger på. Der er sket en hel del her på det sidste. Der er kommet neuro-rehabilitering og det har skabt nogle ændringer. Det har lige været noget, der skulle i

	gang, så der har manglet lidt til ture ud af huset. Men det skulle komme igen næste år, når der styr på processen omkring det nye. Det har været svært for nogen alt det nye, men det er jo nødvendigt.
Fysiske rammer	Vi ved ikke, hvad der skulle være anderledes. Det er godt indrettet til folk med forskellige udfordringer fysisk også.
Støtte og dialog	Det er rigtig godt – medarbejderne har været her i mange år, så vi kender dem meget godt. Der er en special ånd i huset. Det er meget rart og trygt.
Aktiviteter	Der er mulighed for at lave forskellige aktiviteter, som kreative ting, grovværksted, maling, strikke og syværksted, bassin og gymnastik-træning, blomsterbinderi. Jeg er meget glad for de nye neuro-rehabiliteringshold. Man kan ikke få træning nok. AOF er efterhånden dyrt, så der er ikke så mange der deltager mere, oplever jeg.
Samarbejdsaftaler	Der er ikke samarbejdsaftaler fra kommunen for de pågældende borgere.
Indflydelse i hverdagen	Vi er medlemmernes talerør – sidder begge to i medlemsrådet. Vi kan ikke gøre mirakler – der er ting, vi ikke kan ændre. Fx personale-spørgsmål og hvis der nogen, der utilfredse. Det tager vi os ikke af. Vi holder medlemsrådsmøde 1 gang om måneden. Der er en kasse, der kan puttes forslag i og så tager vi disse ting op på mødet. Vi byder nye velkomne – det er så rart at blive budt velkommen.
Samarbejde og indflydelse for pårørende	Der er et godt samarbejde med pårørende – de pårørende kan godt lide at komme her. Det betyder enormt meget at blive støttet af pårørende, så det er rart at, de må komme her.
Klagevejledning	Vi kender til klagevejledningen. Vi har et skema i en rød bog – der ligger oversigt over alle arrangementerne og der ligger også et klageskema. Der er altid opbakning, hvis man er utilfreds fra personalet.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes at medlemmerne er glade og tilfredse med tilbuddets aktiviteter og fællesskabet i tilbuddet. Der er god stemning og 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.
<b>Udviklingspunkter</b>	Intet at bemærke
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

## Interview med medarbejderne

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Der er kendskab til værdigrundlaget. "Det bedste til dig". Se bilag.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Bruger ikke som sådan bevidst pædagogiske metoder, men er uddannet ergoterapeut og arbejder med Adl-træning samt kognitive metoder. Der tages meget udgangspunkt i medinddragelse og medbestemmelse. Der har i år været meget fokus på neuro-rehabilitering. Det har været nyt for de fleste medarbejdere – med-

	arbejderne oplever det som rigtigt spændende og ser en stor udvikling hos medlemmerne. Det opleves som meget givtigt. At få en ergoterapeut ansat har været en øjenåbner. Nu arbejdes meget mere systematisk med udvikling – det er meget positivt.
Organisering af tilbuddet	Organiseret i forskellige teams i de forskellige aktiviteter. Strukturen er ”flad” – der arbejdes meget ud fra vidensdeling og ledelsen er meget lydhør ved nye idéer. Det fungerer rigtigt godt.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ingen bemærkninger, da medarbejdere er nyansat.
Bruger – og pårørendesamarbejde	Der er mange pårørende i tilbuddet og der er meget kontakt med de pårørende. Der kan være udfordringer, men man må dele det, der også er svært. Det er godt med en god faglig begrundelse, så lytter de pårørende. Der er en god dialog og det er meget positivt for der kommer meget information fra de pårørende, som kan bruges i hverdagens relationer med medlemmerne.
Hjælpen efter §§ 83 og 86	Ikke relevant
Mødestruktur	Der er personalemøde kl.9-9.30 hver morgen. Der er udvidet personalemøde hver onsdag kl. 8.30-9.30.
De fysiske rammer	Man kan godt mærke det er et ældre sted. Der kunne godt være lidt mere plads her og der. Det er småting – alt i alt er de fine. Kørestolene er blevet meget større og det betyder, der gerne måtte være mere plads på toiletterne fx
Samarbejdsaftaler	Der dokumenteres afvigelser – ikke hver dag. Der videndes mundtligt mellem medarbejderne. Vi skal til at lave progressionsrapportering. Det er i proces. Der er ikke et it-system, der understøtter dette – der vides ikke noget om det bliver udviklet.
Aktiviteter	Der laves aktiviteter sammen med medarbejderne. Det er i en opstartsfasen.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Der er kendskab til politikerne. Der er en personalehåndbog Der står alt hvad der skal vides. Der tales om ændringerne og der får informationer fra ledelsen løbende.
Kendskab til beredskabsplan	Ja, den står på kontoret i en rød mappe. Der står også en på hver etage.
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Der er kendskab til magtanvendelse og der kendes til proceduren.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Karin har det overordnede ansvar. Hver morgen bliver der gennemgået hvem der skal have medicin. Medarbejderne har ikke været på medicinkursus.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Det indrapporteres hvis der er sker fejl. Proceduren kendes fint.
Hjælpemidler	Der er de hjælpemidler, vi skal bruge. Der er små ting som strøm-

	pepåtager fx som skal købes ind. Det er der fin mulighed for.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Standarden er ikke så god – der er meget støv i krogene. Der overvejes at skifte selskab i ledelsen. Vi kender til håndhygiejne og alle er gode til at overholde reglerne.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes, at det er en engageret og faglig velfunderet medarbejdergruppe, der har kendskab til politikker, instrukser og værdigrundlag.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel arbejdes med medarbejdernes viden om koblingen mellem pædagogfaglige og ergoterapeutiske tilgange og metoder, for på den måde at sikre bevidst metodevalg, evaluering og effektmåling af indsatsen. Det anbefales at medarbejderne, der er i kontakt med medicin kommer på medicinkursus.
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

<b>Personaleforhold og arbejdsmiljø</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Samarbejde med ledelsen	Der er en god dialog og et godt samarbejde med ledelsen. Meget lydhør ledelse. Der er en "flad" ledelsesstruktur. De har gode kompetencer og godt at lederen er socialrådgiver. Det giver en forståelse for de forskellige udfordringer, der kan opstå.
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Ja, generelt har medarbejderne de rette kompetencer. Der mere fokus på neuro-rehabilitering nu, så der ønskes en ergoterapeut mere til at dele arbejdsopgaverne.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Ja, der er gode muligheder. Det er godt at alle har det samme grundlag at arbejde ud fra.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af vikarer og nye medarbejdere	Der kaldes sjældent vikarer ind.
Ansvars - og kompetencefordeling	Der hvor vi har vores fagområde – der ligger vores kompetence og ansvarsfordeling. Medarbejderne er ansat ind i ansvarsområderne. Alle ved hvad de har af opgaver og hvad deres ansvar er.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Der er ikke et MEDudvalg her på stedet. Medarbejderne har ikke kendskab til MED-møder. Der tales løbende hver uge til møderne omkring de forskellige ting. Der er bestyrelsesmøder 4 gange årligt, hvor en medarbejder er med.
Medarbejderudviklings samtaler(MUS)	MUS hvert år.
Arbejdspladsvurdering (APV)	Da medarbejderne er nyansat har hun ikke udfyldt en APV endnu.
Sygefravær	Der er ikke meget sygefravær. Det er meget sjældent, at folk er



	syge.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes at der er et godt arbejdsmiljø i et velorganiseret tilbud. Der opleves en god stemning mellem medarbejdere og ledelse. Det bemærkes, at der er et lavt sygefravær.
<b>Udviklingspunkter</b>	Intet at bemærke
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

## Interview med ledelsen

Organisation og drift	
Emne	Grundlag
Værdigrundlag	Ja, der er udarbejdet et værdigrundlag. Det ligger som bilag til personalehåndbogen. En sætning rummer værdigrundlaget: "det bedste til dig" Det skulle gerne ligge på Tilbudsportalen, men det er usikkert.
Pædagogiske metoder og anvendelsen af metoderne i praksis	Der arbejdes miljøterapeutisk og neuro-rehabiliterende i den pædagogiske form. Alle medarbejdere har været på neuro-pædagogisk kursus og tillige i neuro-rehabilitering. Der er aktuelt ikke pædagoger ansat. Det har ikke været vægtet tidligere, men måske skal der ansættes en nu, hvor der netop arbejdes neuro-rehabiliterende. Der har tidligere været lagt mest vægt på aktiviteterne og derfor er de fleste medarbejdere uddannet som fx håndarbejds lærere og smed. Der er et ønske om at få ansat mere fagpersonale. I første omgang en ergoterapeut mere, da der er efterspørgsel på dette blandt medlemmerne.  Der er et ønske om at arbejde mere sammen med genoptræningscentret – dette er i proces.
Organisering af tilbuddet	Der arbejdes i 6 teams: Administrationsteamet, aktivitetsteamet, værkstedsteamet, køkkenteamet, ergoterapeutteamet samt supervikarteamet. Som den nuværende organisering er nu, fungerer det godt. Der har været nogle udfordringer tidligere, men det er aktuelt blevet rigtigt godt.
Væsentlige ændringer siden sidste tilsyn mht. værdigrundlag, pædagogik, organisering	Ny driftsoverenskomst med Gladsaxe kommune fra 1/1-2017. Nyt neurorehabiliterings tilbud med start pr. 1/7-2017. Ergoterapeut ansat pr. 1/6-17. Fremtid: Lige så snart økonomien tillader det, er det planen at ansætte endnu en ergoterapeut til vores neurorehabiliterings tilbud.
Bruger – og pårørendesamarbejde	Der er et medlemsråd, der vælges for et år ad gangen. Der er generalforsamling en gang årligt for alle medlemmer, hvor der er valg. Der er et månedligt medlemsmøde også, hvor ledelsen deltager. Der hænger en forslagskasse, hvor medlemmerne kommer med input til dagsorden. Der er tillige "Kaffemøde-tilbud" for alle medlemmer 5 x årligt. Pårørende er altid velkomne på tilbuddet. Der er dagligt pårørende i centret. Derudover inviteres pårørende til flere særlige arrangementer i årets løb. Der er et ønske om at udvide pårørendesamarbejdet

	endnu mere i de kommende år.
Tilbudsportalen	Det er ledelsen, der står for denne del. Den er ændret og godkendt.
Samarbejde med medarbejderne	Der er et godt samarbejde med medarbejderne. Det er en meget engageret medarbejdergruppe. Der er personalemøde en gang pr. uge samt 3-4 årlige personale seminardage, hvor der er lukkedage.
Mødestruktur	Der er personalemøde kl.9-9.30 hver morgen. Der er udvidet personalemøde hver onsdag kl. 8.30-9.30. Der kunne godt bruges mere tid, men møderne er meget strukturerede.
De fysiske rammer	Der er ca. 1200 kvm. I 2 etager indrettet til handicappede. Der er et ønske om at få det mere moderniseret fx med større plads på toiletter til de større hjælpemidler.
Samarbejdsaftaler	Der modtages en bestilling i forhold til de visiterede og det betyder, at der skal arbejdes med mål. Det er i proces i forhold til, hvordan der skal dokumenteres. Der arbejdes med daglige notater og tværfaglige møder. Der arbejdes på at få et it-system, som kan understøtte dette – det er tillige i proces og forventes at være klar i løbet af 2018.  Der er et samarbejde mht. fysioterapi ved Center for Sundhed tilbyder vederlagsfri fysioterapi. Der er tillige AOF undervisning aktuelt på tre områder.
Aktiviteter	Der er mange forskellige aktiviteter. De fremgår fx af magnetavler samt hjemmesider. Heraf mere end 30 x hold pr. uge for senhjerne-skadede og et tilsvarende større antal aktiviteter for vores andre medlemsgrupper.
Kendskab til skriftlige politikker (alkohol, rygning, fravær)	Christianevej følger Gladsaxe kommunes personalepolitik på alkohol-, ryge- og fraværs området (fravær dog først fra 1/1-18). Fremgår af Christianehøjs personalehåndbog (fravær først fra 1/1-18).
Kendskab til beredskabsplan	Ja, den ligger i en rød mappe på forstanderkontoret og hænger på væggen. Der afholdes brandøvelse 1 gang om året.
Magtanvendelse og kendskab til instrukser	Ja, proceduren kendes. Der har ikke været anledning til magtanvendelse på tilbuddet.
Kendskab til medicin-håndteringsinstruks	Ja – den ligger 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.
Kendskab til systematik og indberetning af fejl og utilsigtede hændelser	Ja – souschef indberetter. Kender proceduren.
Hjælpemidler	Christianevej har de nødvendige hjælpemidler til at håndtere medlemmernes behov.
Kendskab til instruks for rengøring og hygiejne	Ja og det er fint med rengøringen.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes, at det er et veldrevet tilbud, hvor ledelse såvel som medarbejdere har fint kendskab til politikker, instrukser og værdigrundlag. Tilbuddet er i gang med en udvikling af aktiviteter med afsæt i den neuro-rehabiliterende tilgang, hvilket virker gennem-

	tænkt og velovervejet. Der opleves et stort fagligt arrangement.
<b>Udviklingspunkter</b>	Der kan med fordel overvejes at ansætte pædagogisk personale for at styrke de neuro-rehabiliterende aktiviteter yderligere.
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

<b>Personaleforhold og arbejdsmiljø</b>	
<b>Emne</b>	<b>Grundlag</b>
Medarbejdernes kompetencer i forhold til brugerne	Alle teams har særlige kompetencer ift. medlemmerne. I 2017 har alle medarbejdere bestået særlige efteruddannelseskurser i neuro-rehabilitering samt neuro-pædagogik. Der er et ønske om at udvide med en ergoterapeut, de hende der er ansat har meget travlt.
Lederens kompetencer i forhold til medarbejderne	Socialrådgiver/leder med mange års erfaring samt efteruddannet i ledelse mv. Der er et godt samarbejde mellem leder og souschef – der er en god supplerer.
Mulighed for kompetenceudvikling / efteruddannelse	Det er der god mulighed for, opleves der. Alle medarbejdere tilbydes 2 ugers fagrelevante kurser årligt.
Brug af vikarer og modtagelse, oplæring af nye medarbejdere	Eget korps af "Supervikarer" (Tidl. mangeårige ansatte). Nye medarbejdere gennemgår introduktions forløb de første to uger
Ansvars - og kompetencefordeling	Løsning af opgaverne er tydeligt fordelt på Christianehøj. Alle teams kender deres opgaver, både egne og fælles opgaver. Medarbejderne har alle forskellige kompetencer og de bruges tydeligt i hverdagen. Der er ikke kontaktsystem. Medlemmerne vælger selv, hvem de går til. Der er en god stemning omkring dette. Der er tillige delt opgaver i ledelsen.
Medarbejderudvalgs-møder(MED)	Medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse sikres på de daglige morgenmøder, hvor alle faste medarbejdere deltager.
Medarbejderudviklings Samtaler (MUS)	Der afholdes MUS møder hvert år i januar måned.
Arbejdspladsvurdering (APV)	APV er sidst udført i efteråret 2014 med opfølgning efter to år i 2016. Næste APV i efteråret 2018. Der følges de regler der er efter de skemaer der er. Der laves handleplaner for de ting, der skal arbejdes med.
Sygefravær	Sygefraværet er relativt lavt på Christianehøj. Christianehøj overgår til Gladsaxe kommunes sygefraværs politik fra 1/1-2018.
<b>Vurdering</b>	Det vurderes at være et velorganiseret tilbud med høj trivsel blandt medarbejdere såvel som ledelse. Der opleves en god stemning og et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse.
<b>Udviklingspunkter</b>	Intet at bemærke
<b>Påbud</b>	Intet at bemærke

<b>Skriftlige tilkendegivelser fra beboer/bruger, medarbejder eller pårørende</b>	
---	--

	Intet at bemærke
--	------------------

<b>Afsluttende behandling af tilsynsrapporten</b>	
---	--

<b>Rapporten</b>	Tilsynsrapporten er sendt til dagtilbuddet for faktuelle rettelser og kommentarer.
------------------	--

## Bilag

### Værdigrundlag for Dagcenter Christianehøj

Vi arbejder med respekt og omsorg for den enkelte.  
Vi tager udgangspunkt i medlemmernes behov og ønsker.  
Vi arbejder med at forskellighed er en styrke.  
Vi tilstræber altid at finde en måde at kommunikere på, som giver alle parter tryghed og lyst til at udtale sig.  
Vi er ærlige og troværdige både i ord og i handling.  
Vi arbejder løsningsorienteret.  
Vi overholder de aftaler, vi har indgået.  
Vi erkender åbent vores fejl.  
Vi siger fra, når situationen kræver det - det er både en ret og en pligt.  
Vi udvikler os ved at give vores faglige viden videre til hinanden.  
Vi arbejder med udvikling og kreativitet.  
Christianehøjs udvikling bygger på alles ideer og faglige viden.

Værdigrundlaget er ”kogt” ned til en sætning som vi alle, altid kan huske i dagligdagen: **Christianehøj – det bedste til dig!**

### Pædagogiske metoder på Christianehøj 2017:

Der arbejdes miljøterapeutisk i den pædagogiske form, hvor der skal lægges vægt på indlæring af sociale færdigheder, eksempelvis ved at styrke selvfølelse og evnen til at udtrykke egne meninger i samvær med andre.

Der arbejdes med at medlemmerne får så stor indflydelse på deres ophold på Christianehøj som muligt.

Vi lægger vægt på viden om medlemmernes livsforløb før de kom til os, deres nuværende livssituation, herunder viden om nuværende funktionsniveau, skader, ressourcer og begrænsninger.

Vi arbejder motiverende og med faste strukturer for at medlemmerne skal være så aktivt deltagende i så mange aktiviteter og så megen samvær som skønnes hensigtsmæssigt for den enkelte.

Vi arbejder endvidere aktivt med at medlemmerne får så stor indflydelse som muligt på deres hverdag udenfor Christianehøj, mhp. at medlemmerne derigennem bliver så styrende som muligt i eget liv og derved beholder evnerne til selvbestemmelse.

Vi arbejder rehabiliterende og neurorehabiliterende på Christianehøj.