



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2019

Tilbud Navn Adresse	Christianevej Christianevej 193 2860 Søborg
Dato for tilsyn	24/10-2019 Kl. 10.00
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Kim Rindbo og Karin Poulsen
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 fortsat et stort fagligt arrangement.</p> <p>Det bemærkes, at tilbuddet har udviklet på deres dokumentationskoncept. Der er valgt GAS (Goal attachment Scala, hvor der suppleres med måltrappen, hvis relevant.</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. Det ses, at der er fokus på at forbedre de fysiske rammer.</p> <p>Det bemærkes, at tilbuddet har fokus på sundhedstiltag.</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 kendskab til politikker, instrukser og værdigrundlag.</p>
Udviklingspunkter	Det anbefales, at der fortsat er fokus på, om der kan være større fokus på faglighed på møderne.
Påbud	Ingen

Baggrundsoplysninger	
Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	<p>Christianevej 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 kunsthåndværksted. Der er en del daglige aktiviteter kreative som træningsmæssige aktiviteter som fremgår af tavler, opslag og på hjemmeside.</p> <p>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 gig. De</p>

	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.
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?	<ul style="list-style-type: none"> • Der er blevet udviklet på Christianehøjs dokumentationskoncept og valgt det validerede redskab GAS (Goal Attachment Scala – metametode), som kan bruges på trods af medlemmernes forskellige kognitive funktionsniveauer. De supplerer med måltrappen til at fastsætte mål, hvis relevant. • Der er fortsat stort fokus på deres neuropædagogiske tilgang (næste ansatte bliver en pædagog med særlig viden om dette område). • Faglig konsulent Helen Fuglsang er blevet kontaktet og har godkendt Christianehøjs medicin håndtering. • Der er blevet arbejdet med udviklingen af personalegruppens medbestemmelse omkring husets indretning og udvikling. Dette skete bl.a. på en særlig personale dag. Der er endvidere indført et antal fælles faglige formiddage for hele personalet og Christianehøj fortsætter med at have 3-4 årlige personale dage. • Der er blevet opstartet pårørendesamarbejde omkring vores senhjerneskadede borgere. (Aftener for kun de pårørende). • De har fået nyt rengøringsfirma – da de ikke var tilfredse med det hidtidige.
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> • Christianehøj har nu indviet en ny træningsbane rundt på bagsiden af Christianehøj til både selvtræning samt træning v/ergoterapeuter samt fysioterapeuter. • De har desuden fået doneret kr. 250.000,- af Lions, Gladsaxe til at ombygge toilet- og bade forholdene, som personalet ønsker. • Der er blevet indkøbt diverse nye træningsredskaber. • Beredskabsplaner er blevet opdateret. • Ledelsen har arbejdet med tydelighed, med henvisning til den tidligere rapport's bemærkning om mere klarhed i nogle beslutnings sammenhænge.
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?	Christianehøj 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. Tidligere har nogle medarbejdere har ytret, at de gerne ville have haft lidt mere indflydelse på det. På baggrund af det har ledelsen skabt rum for at drøfte de ting igennem – mens vikarer passer huset. Der er en medarbejder, der er fratrådt. 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 gig. 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 har 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. Der er fortsat stort fokus på deres neuropædagogiske tilgang (næste ansatte bliver en pædagog med særlig viden om dette område).
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	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.

brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	
Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Statussamtale afholdes efter 3 måneder og igen efter et år. Se ellers under leder.
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?	Der er blevet udviklet på Christianehøjs dokumentationskoncept og valgt det validerede redskab GAS (Goal Attachment Scala – metametode), som kan bruges på trods af medlemmernes forskellige kognitive funktionsniveauer. De supplerer med måltrappen til at fastsætte mål, hvis relevant.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at tilbuddet har arbejdet meget seriøst med at udvikle på dokumentationskonceptet.
Udviklingspunkter	Ingen
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.

<p>Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?</p>	<p>Der er samarbejdsplaner efter Christianehøjs koncept.</p>
<p>Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?</p>	<p>Ja, der er en stor grad af brugerinddragelse.</p>
<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. Der er blevet opstartet pårørendesamarbejde omkring de senhjerneskadede borgere. (Aftener for kun de pårørende), 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>

Observationer og vurdering	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.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

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.
Ledelseskompeterencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompeterencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Det oplever medarbejderne. Det er vigtigt at snakke om forandringerne, som vi også tidligere har snakket med ledelsen om.
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	
Ledelseskompeterencer 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	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.

medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	
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? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Ledelsen er gode til at snakke sammen og til at bruge hinandens stærke sider.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at der er gode muligheder for kompetenceudvikling. Det bemærkes også, at ledelsen fortsat er opmærksom på processen, som tilbuddet har været igennem.
Udviklingspunkter	Ingen
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. Der er, bl.a. på baggrund af dette, blevet lavet rækværk på den største del af bygningen.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	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 rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Ikke været helt tilfredse med standarden. De har fået nyt rengøringsfirma – da de ikke var tilfredse med det hidtidige.

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 og har nu fået bevilliget penge, så de kan bygge toiletforholdene om.
Hvordan er rengøringsstandarderne? Er I tilfreds med rengøringsstandarderne?	Christianehøj har fået nyt rengøringsfirma – da de ikke var tilfredse med standarden i det tidligere firma.
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? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Kender til faktorerne og er generelt opmærksomme på, at alle får den gode kost på tilbuddet, at opfordre folk til at komme ovenpå og 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?	Nogle af medarbejderne har tidligere gjort opmærksom på, at ledelsesstrukturen ikke var fuldstændig tydelig – i forhold til hvilke ledelsesbeslutninger, der bliver truffet af hvem. Det har ledelsen arbejdet med for at sikre, at det fremover bliver mere tydeligt.
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.
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?	Det bliver faktisk lige drøftet pt., det er i proces. 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.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at ledelsen har arbejdet med, at medarbejderne tidligere ikke altid har oplevet, at ledelsesstrukturen var fuldstændig tydelig. På møder er der tidligere givet udtryk for, at der bliver brugt mange ressourcer på personbeskrivelser. Det ønskes, at der bliver fokuseret endnu mere på faglighed.
Udviklingspunkter	Det anbefales, at der fortsat er fokus 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?	Beredskabsplaner er blevet opdateret.
UTH	Ja, der er kendskab til, hvordan der skal indberettes. Det har souschefen, det ansvar. Og hvis ikke hun er i huset, er

Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	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. Der er 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. Faglig konsulent Helen Fuglsang er blevet kontaktet og har godkendt Christianehøjs medicinhåndtering.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Den kunne godt klare en brush-up.
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Der har ikke været anledning til magtanvendelse på tilbuddet. Medarbejderne ved, hvornår og hvordan de skal indberette.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	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.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Beredskabsplaner er blevet opdateret.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Meget få. Der er styr på det i forhold til indberetning, osv.
Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	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.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Der er kendskab hertil.

Observationer og vurdering	Ledelsen såvel som medarbejdere har fint kendskab til langt de fleste politikker, instrukser og værdigrundlag.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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