

Tilsyn 2008

Regionsgården
Blok E-stuen
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Dato: 5. september 2008

Institutionens navn:	Pensionatet Kamager Brønderslev Alle 21 2770 Kastrup
Fagafdeling:	Region Hovedstaden - Handicap
Dato for tilsyn:	12.6.2008
Institutionen repræsenteret ved:	Forstander Mai-Britt Böhm, sous-chef Lisbeth Lynge, faglig leder Lena Jensen.
	Pædagog og koordinator Annette Hegelund, pædagog, tillidsrepræsentant og udviklingskoordinator Brith Hansen, ernærings- og husholdningsøkonom og sikkerhedsrepræsentant Heidi Christoffersen, so-su-assistent Betina Christoffersen, pædagog og sikkerhedsrepræsentant Christina Petersen, og pædagog Pernille Bjerrum.
Tilsynet foretaget af:	Jakob Sundbøl, Helle Vibeke Carstensen og Dorrit Brandt

Tilsynets samlede vurdering

Pensionatet Kamager er et tidssvarende botilbud som er placeret i lyse, velindrettede bygninger i udkanten af et villaområde i Kastrup.

Ledelsen driver botilbuddet på en meget velstruktureret måde, som afspejler sig i alle forhold på stedet. Således er der god styring på såvel det driftsmæssige, som det fagligt indholdsmæssige og de personalemæssige forhold.

Alt i alt er det tilsynets samlede opfattelse, at der er tale om et veldrevet og kvalificeret tilbud.

Anbefalinger og vejledning:

Fysiske rammer: 1 vejledning
Pædagogisk praksis og brugerindflydelse: 2 anbefalinger
Personaleforhold og arbejdsmiljø: 1 vejledning

Påbud:
Personaleforhold og arbejdsmiljø: 1 påbud

Fysiske rammer

	Grundlag	Vurdering
1	Institutionens fysiske beliggenhed	
1.a	Udendørs fysiske rammer	<p>Kamager ligger i udkanten af et boligområde. Der er en lang indkørsel ind til botilbuddet, så det ligger tilbagetrukket fra vejen.</p> <p>Der er et stort gårdareal med parkeringsmuligheder, samt udgang til haveareal og lille terrasse fra hver bolig.</p>
1.b	Indretning	<p>Kamager er oprindeligt bygget til 24 beboere for 10 år siden, men er efterfølgende udvidet med 16 pladser.</p> <p>I det oprindelige byggeri er der tre levegrupper, hvor der ud over boligerne er køkken og opholdstue – placeret på forskellige måder i de tre levegrupper.</p> <p>Den enkelte bolig er indrettet med eget bad og toilet.</p> <p>Der er vaskerum i forbindelse med, eller tæt på, levegrupperne.</p> <p>I det oprindelige byggeri er der et centralkøkken, hvor måltider til alle forberedes, så de efterfølgende kan færdiggøres i levegrupperne.</p> <p>I det nye byggeri er boligerne beliggende i to fløje med et stort fællesrum i midten. Der er indrettet et rum, der kan deles i to, og som fungerer som ”kantine/spisestue”, biograf, festlokale, møderum mm – her serveres frokost for alle beboere. Det nye byggeri har et fælleskøkken for de 16 boliger.</p> <p>I overgangen mellem det oprindelige byggeri og det nye er der indrettet en it-cafe.</p>

		<p>Det blev overfor tilsynet oplyst, at indretningen af badeværelserne ikke er hensigtsmæssig i forhold til badningen af beboere som har behov for badebåre / hjælpemidler.</p> <p>Det blev desuden oplyst, at det nybyggede, lokale køkken mangler en ekstra vask og bordplads for at beboerne bedre kan inddrages i madlavningen.</p>
1.c	Udnyttelse af fysiske rammer	Der er tale om et byggeri, der er indrettet til formålet. Det fremtræder lyst og med god plads. Byggeriet rummer gode muligheder for forskellige aktiviteter.
1.d	Sikring af flugtveje	Flugtveje er sikret overalt i botilbuddet.
1.e	Alarmer	Kamager har et centralt ABA-anlæg der omfatter alle lokaler: Anlægget kontrolleres årligt af Dansk Brandteknisk Institut og Lindpro A/S. Samtlige medarbejdere instrueres i betjening af anlægget for så vidt angår både brandalarmer og forvarslinger.
1.f	Andet	-
1.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

2	Bygningssyn	
2.a	Seneste bygningssyn	Ifølge ledelsen fandt det sidste bygningssyn sted i 2007.
2.b	Nuværende/planlagte ombygninger	-
2.c	Planlagt vedligeholdelse	-
2.d	Andet (Evt. anden offentlig myndigheds tilsyn, rapporter e.l.)	-
2.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

3	Brand og beredskab	
3.a	Beredskabsplan	Der foreligger en beredskabsplan. Der foreligger ikke en aktuell genhusningsplan.
3.b	Evakueringsplan / øvelse og information til nyansatte	Ledelsen oplyser, at der afholdes en brandkursus for alle nye medarbejdere en gang årligt og en evakueringsøvelse / brandøvelse en gang om året. .
3.c	Brandtilsyn	Der har været brandtilsyn i marts 2008 – brandtilsynet havde ingen bemærkninger.
3.d	Brandøvelse	Der afholdes brandøvelse en gang årligt. Overfor tilsynet blev der fremført forskelligartede opfattelser af hvorledes personalet skulle håndtere evakuering ved brand.
3.e	Førstehjælp	Ledelsen oplyser, at der bliver afholdt førstehjælpskursus en gang om året.
3.f	Andet	-
3.g	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning:</p> <p>Tilsynet skal vejlede om at Pensionatet Kamager får indgået aktuell aftale om genhusning, således at genhusningsplanen kan blive opdateret.</p> <p>Tilsynet skal vejlede om at ledelsen skal sørge for at der bliver skabt klarhed om, hvordan personalet skal agere i tilfælde af brand eller lignende, indtil brandvæsenet er fremme på stedet.</p> <p>Påbud: Intet at bemærke</p>

4	Levnedsmiddelkontrol	
4.a	Seneste kontrolbesøg og resultatet heraf	<p>14-12-2007. Der var ved kontrolbesøget ingen anmærkninger i centralkøkkenet og afdelingerne 11-19 og 31-39. Centralkøkkenet har en elitesmiley.</p> <p>Afdelingen 21-29 fik indskærpet, at lokaler, hvor der findes fødevarer, skal holdes rene og i god orden. Det blev konstateret at køleskab, køkkenskabe og redskaber var snavsede.</p> <p>Afdelingen 61 -79 fik indskærpet, at maskiner og redskaber der bruges til fødevarer, skal holdes rene og i god orden. Det blev konstateret at køkkenmaskiner var meget snavsede.</p>
4.d	Andet	
4.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke

Påbud: Intet at bemærke

ORGANISATION, DRIFT OG FORRETNINGSGANGE

	Grundlag	Vurdering
5	Drifts- og udviklingsaftale	
5.a	Opfølgning på drifts- og udviklingsaftale	Der er indgået drifts- og udviklingsaftale med Regionen.
5.b	Udviklingstendenser	-
5.c	Projekter	-
5.d	Andet	<p>Der er udarbejdet en vision og mission for Kamager 2007-2008.</p> <p>Visionen er at være et attraktivt botilbud for personer, som kommer fra nærområdet (i bred forstand). Kamager ønsker at være kendt som et sted med individuel bolig og tilbud om at levere højt kvalificerede og specialiserede ydelser indenfor områder som omsorg, pleje, kommunikation pædagogik, aktiviteter, relationer og netværk.</p> <p>Det er ligeledes en del af visionen at medarbejderne får stor indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og at der er store variationer i arbejdsdagen.</p> <p>Endvidere er det en del af visionen, at Kamager gennem sit virke medvirker til at sætte fingeraftryk på det socialpolitiske område og medvirker til at kvalificere ydelserne. Det skal ske gennem deltagelse i de regionale og kommunale debatfora, arbejdsgrupper m.m.</p> <p>Vedrørende mission se under punkt 9</p>
5.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

6	Institutionens økonomi	Ej omfattet af tilsynet
6.a	Aktuelt forbrug	-
6.b	Andet	-
6.c	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

7	Forretningsgange i.f.m. institutionens økonomi	
7.a	Hvem administrerer institutionens økonomi	Kamager har retningslinier for håndtering og administration af økonomiske midler. Forstanderen har det overordnede ansvar for økonomi og for at retningslinier og procedurer overholdes. Forstander og stedfortræder har anvisningsret og attestationsret ligesom en administrativ medarbejder har attestationsret. Medarbejderne har ansvar for de opgaver, f. eks. administration af beboerøkonomi, køb af inventar, mad m. m., der er udlagt til den enkelte medarbejder eller team.
7.b	Kasse og regnskabsregulativ	Regionens regnskabs og kasseregulativ følges.
7.c	Bestyrelsens godkendelse af budget og regnskab (selvejende)	-
7.d	Plan for økonomistyring i institutionen (intern & ekstern)	Forstanderen har det overordnede ansvar for Kamagers økonomi og for at retningslinjer og procedurer overholdes.
7.e	Andet	-
7.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

PÆDAGOGISK PRAKSIS OG BRUGERINDFLYDELSE

	Grundlag	Vurdering
8	Brugersammensætning	
8.a	Antal indskrevne	Der er indskrevet 40 beboere på Kamager.
8.b	Alder	18 år og opefter.
8.c	Målgruppe og kerneydelse	Kamager retter sig mod voksne med varig nedsat funktionsevne med stort behov for støtte.

		<p>Botilbuddet er en varig boform, hvilket betyder, at beboerne kan bo på Kamager så længe som botilbuddet kan tilgodese beboernes behov for støtte og udvikling.</p> <p>Beboerne har et stort støttebehov døgnet rundt.</p> <p>Beboerne har udviklingshæmning og de fleste har desuden store kommunikations-vanskeligheder, mange har epilepsi, fysiske handicaps, adskillige har synshandicaps og enkelte har hørenedsættelse.</p> <p>Der er enkelte med diagnosen autisme samt psykiatrisk diagnose.</p> <p>Kamagers kerneydelse er:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Individuel vejledning og støtte ▪ Personlig hjælp, pleje omsorg og praktisk bistand ▪ Beboeraktiviteter ▪ Udvikling og vedligeholdelse af sociale færdigheder ▪ Udvikling og vedligeholdelse af praktiske færdigheder ▪ Udvikling og vedligeholdelse af intellektuelle færdigheder.
8.d	Overensstemmelse mellem institutionens tilbud i forhold til nuværende/kommende målgruppe.	Der er overensstemmelse.
8.e	Andet	-
8.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

9	Nedskrevet målsætning	
9.a	Overordnet målsætning	I Kamagers Vision og mission for 2007-2008 angives beboeren og ydelsen til beboeren som det fundamentale.
9.b	Pædagogisk målsætning	-
9.c	Målsætning for afdelingerne/grupper	-
9.d	Hvordan praktiseres målsætningerne	-
9.e	Andet	-
9.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Tilsynet skal anbefale, at Pensionatet Kamager får udarbejdet overordnet målsætning for botilbuddet og en pædago-

		gisk målsætning, samt får arbejdet med en stillingtagen til hvordan målsætningerne skal praktiseres. Påbud: Intet at bemærke
--	--	--

10	Barn/ung/voksen	
10.a	Hvordan er beboernes tilknytning til personalet organiseret	Personalet oplyser, at i de fleste teams har hver beboer 2-3 kontaktpersoner. I ét team er dette mål ikke blevet indfriet endnu på grund af en stor gennemgang af personale i forbindelse med udvidelsen af Kamager i 2007. I dette ene team har hver beboer kun én kontaktperson / primærperson. I et andet team er der kun ansvarspersoner i forhold til beboernes handleplaner.
10.b	Deltager beboerne i praktiske opgaver	Beboernes deltagelse i praktiske opgaver bliver aftalt på ugentlige beboermøder.
10.c	Har beboerne faste pligter	Nej.
10.d	Beboermøder	Det er blevet oplyst overfor tilsynet, at der afholdes ugentlige beboermøder.
10.e	Medindflydelse	Der er oprettet et beboer udvalg. Beboerudvalget beslutter særlige arrangementer, har indflydelse på kulturelle og fælles beslutninger for alle beboere på Kamager, feriemesse, større indkøb til SITA klubben og udarbejder beboeravisen <i>ORLA</i> .
10.f	Samtale med beboeren	-
10.g	Andet	Inddragelsen af beboerne ligger dybt i arbejdskulturen på Kamager.
10.h	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

11	Forretningsgang vedr. brugernes økonomi BØRN & UNGE	
11.a	Udbetaling af lomme- og tøjpenge; hvem og hvor ofte	-
11.b	Vejledning i brug af lomme- penge	-
11.c	Anden udbetaling til brugerne	-

11.d	Skriftlig procedure	-
11.e	Andet	-
11.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

12	Forretningsgang vedr. brugernes økonomi VOKSNE	
12.a	Er der udarbejdet skriftlige retningslinier/procedure for håndtering af beboermidler	Der er nedskrevne retningslinier/procedurer for håndtering af beboernes økonomi, der administreres via en pensionsaftale. Det er medarbejderne i de enkelte teams, der har ansvar for at udfærdige aftalerne samt ansvar for at aftalerne overholdes.
12.b	Har brugerne kendskab til disse retningslinier/procedure og følges de	Brugerne har generelt ikke kendskab til de økonomiske procedurer, idet økonomiske forhold er for abstrakte for de fleste beboeres intellektuelle niveau.
12.c	Anden udbetaling til brugerne	-
12.d	Ansvarsfordeling vedr. administration og regnskab	Det oplyses overfor tilsynet, at administration og regnskab er udlagt til de enkelte teams.
12.e	Beboerbetaling for kost, rengøring, aktiviteter, etc.	-
12.f	Andet (eks. revision)	En del beboere har økonomiske værgemål.
12.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

13	Behandlingsplaner / handleplaner	
13.a	Har alle en behandlingsplan/handleplan for de over 18-årige	Alle beboere har handleplaner, udfærdiget af Kamager.
13.b	Referat fra behandlingsmøder / konferencer vedr. barn/ung	Tilsynet har gennemgået eksempler på to beboeres handleplaner, og disse giver et fint indtryk af, at beboerne på Kamager har stor indflydelse på deres handleplaner. Det fremgår af den enkelte beboers handleplan, hvilke ydelser den

		<p>enkelte beboer får, og disse ydelser vil løbende blive evalueret.</p> <p>Der lægges stor vægt på inddragelse af beboerne i deres egen handleplan, og der benyttes i denne forbindelse forskellige kommunikationshjælpemidler, så den enkelte beboer aktivt kan medvirke i processen.</p>
13.c	Løbende justering af planerne	Det er oplyst overfor tilsynet, at beboernes handleplaner løbende justeres.
13.d	Andet	Ledelsen på Kamager oplyser, at Tårnby Kommune ikke fremsender de lovpligtige handleplaner for beboerne, jf. Servicelovens §141.
13.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

14	Aktivitetstilbud	
14.a	Generelt om dagligdagen	<p>De fleste beboere på Kamager modtager dagtilbud 4 dage om ugen. På beboernes hjemmedag og i fritiden gives der mulighed for samvær og oplevelser såvel i huset, som udenfor huset.</p> <p>Der er på Kamager et underholdningstilbud, der kan benyttes af alle på tværs af grupperne. Dette tilbud er etableret for at understøtte en netværksdannelse, der skal styrke relationerne beboerne imellem.</p> <p>Et eksempel på dette er en nyetableret it-cafe, hvor beboerne har mulighed for underholdning og spil, og for at udvikle kommunikative og sociale kompetencer.</p>
14.b	Formål og tilrettelæggelse af aktiviteter	I det materiale som tilsynet har modtaget, ses der ikke en formålsbeskrivelse af indholdet i de aktiviteter der skal foregå i et § 108-tilbud når beboerne er kommet hjem fra deres dagtilbud. Der er nævnt eksempler på aktiviteter som spil, film, udeaktiviteter m.m.
14.c	Eksterne aktiviteter	Personalet oplyser, at mange af beboerne benytter sig af SUKAs forskellige tilbud, ligesom mange beboere gør brug af et aktivitetscenter i Ishøj som tilbyder bankoaftener osv. Desuden går flere beboere i diverse aftenklubber og lignende.
14.d	Tvungen/frivillig deltagelse	Frivillig deltagelse.
14.e	Andet	Det oplyses overfor tilsynet, at det efter kommunalreformen har været og er en langvarig proces for beboerne at få bevilget individuel ledsagelse. Alle sager er endnu ikke på plads.
14.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning:

		Tilsynet skal anbefale, at ledelsen tager initiativ til at få igangsat arbejdet med udarbejdelse af målsætninger for pensionatets aktiviteter Påbud: Intet at bemærke
--	--	---

15	Kostpolitik	
15.a	Er der en kostpolitik	Ja.
15.b	Tilberedning centralt/lokalt	Maden tilberedes fælles i Kamagers centralkøkken og færdiggøres / anrettes i de enkelte køkkener i hver afdeling. Løsningen tilgodeser både hygiejnehensyn og brugerinddragelse.
15.c	Kostplan	Ja.
15.d	Brugers indflydelse og medvirken	Kostplanerne udarbejdes delvis på baggrund af madønsker fra beboerne som de vælger på de ugentlige beboermøder. Herudover vælger beboerne menuen på deres fødselsdag. Ved højtider som påske, jul og nytår er det ligeledes beboerne der bestemmer menuen.
15.e	Andet	-
15.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

16	Seksualitet	
16.a	Regler og retningslinier	Ifølge personalet er der ingen egentlig seksualpolitik på Kamager.
16.b	Seksualoplysning/undervisning	Det blev oplyst overfor tilsynet, at én af afdelingerne på Kamager er i gang med at sætte fokus på seksualitet. Konkret har afdelingen hængt billeder op med motiver af hvordan man kan være kæresten, for at iagttage om beboerne kommer med nogen reaktioner på billederne.
16.c	Prævention	-
16.d	Andet	-
16.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

17	Alkohol/narkotika	
17.a	Information	
17.b	Politik for området	Der er ikke en egentlig politik, men enkelte beboere får hjælp til at administrere deres forbrug af alkohol.
17.c	Andet	

17.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke
------	------------------------	---

18	Børn/unge & Voksne brugere med anden etnisk oprindelse	
18.a	Politik på området	Kamager har ingen politik på området.
18.b	Integration	-
18.c	Forældresamarbejde, tolk	-
18.d	Andet	-
18.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

19	Medicinigivning og opbevaring	
19.a	Administrativ vejledning vedr. håndtering af medicinopgaver, standarder og lokale vejledninger	Der er en overordnet vejledning, der udleveres til alle nye ansatte.
19.b	Opbevaring	Der er et centralt medicinskab i et af personalerummene, og der er i den nye afdeling opsat bokse i de enkelte boliger, hvor den enkeltes medicin opbevares.
19.c	Er reglerne kendte og følges de	Kamager har stor fokus på medicin håndtering og indgår som øvrige af Regionens botilbud i kvalitetsudvikling af medicin håndtering.
19.d	Andet	-
19.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

20	Brugersikkerhed	
20.a	Eftersyn og vurdering af hjælpemidler og andet materiel, herunder senge, madrasser,	Ledelsen på Kamager oplyser, at man selv efterser og kontrollerer hjælpemidlernes tilstand. Loftsliftene bliver kontrolleret af firmaerne der har opsat dem.

	samt klemmerisiko ved bevægelige dele	
20.b	Efterspørgsel på nye hjælpemidler	Der er problemer med at få de hjælpemidler, som der er behov for, idet Tårnby Kommune tolker hjælpemiddelreglerne snævert.
20.c	Andet	Tårnby Brandvæsen afhenter hjælpemidler til reparation på Hjælpemiddeldepotet.
20.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

21	Hygiejne og rengøring	
21.a	Personlig hygiejne, herunder regler og retningslinier, samt årlig vurdering og revision af skriftlige procedurer	Der er under sundhedspolitikken udarbejdet hygiejneretningslinier. Hygiejneretningslinierne bliver løbende vurderet og der holdes 1 - 2 gange årligt certificerede hygiejnekurser på Kamager.
21.b	Skriftlige procedurer ved sygdom, akut sygdom samt dødsfald.	-
21.c	Smitsomme sygdomme	Der er generel fokus på smitterisiko.
21.d	Brug af engangshandsker	I Kamagers personalehåndbog er det under sundhedspolitikken anført, at man skal bruge engangshandsker i alle situationer, hvor man kommer i berøring med udsondringer, der kan udgøre en smitterisiko.
21.e	Rengøringsplaner	Beboerne har en individuel rengøringskontrakt for deres bolig som revideres en gang årligt. Herudover er der rengøringsplaner for alle fællesarealer.
21.f	Andet	Der stilles krav til personalet om at bruge anviste personaletoiletter af hensyn til smitterisiko. Der er afholdt hygiejnekursus.
21.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

22	Oplysningsmateriale til nye brugere, børn/unge og pårørende	
22.a	Serviceinformation, hjemmeside o.l.	Der er en meget informativ hjemmeside, der er udformet specielt til de forskellige målgrupper, eksempelvis findes der højt-læsnings- eller videoprogrammer for mulige kommende beboere.
22.b	Oplysninger om internt kom-	-

	munikationssystem	
22.c	Oplysning om regler og retningslinier	-
22.d	Andet	-
22.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

23	Samarbejde med forældre / pårørende	
23.a	Forældrebestyrelse / pårønderåd	På Kamager har man en bestyrelse, der består af pårørende samt ledelse. Der er en boligbestyrelse for det almene byggeri.
23.b	Opfølgning på sager fra forældrebestyrelse / pårønderåd	-
23.c	Tilgængelighed	Referater lægges på nettet.
23.f	Andet	Endvidere findes der en boligbestyrelse for de 16 nye boliger på Pensionatet Kamager.
23.g	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

24.	Bestyrelsesmøder (selvejende)	
24.a	Referat fra sidste møde	-
24.b	Opfølgning af sager fra bestyrelsesmøder	-
24.c	Tilgængelighed	-
24.d	Andet	-
24.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

25	Intern skole	
25.a	Godkendelse af undervisningsplaner	Ikke relevant for Kamager
25.b	Årlig opsamling og rapporte-	-

	ring	
25.c	Samarbejde mellem skole/institution og hjem	-
25.d	Andet	-
25.e	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Påbud:

26	Magtanvendelse	
26.a	Antal magtanvendelser siden sidste tilsyn	27 magtanvendelser i 2007.
26.b	Skriftlig procedure for opfølgning på magtanvendelser	Der er udarbejdet en skriftlig procedure for indberetning af magtanvendelser.
26.c	Andet (herunder evt. statistik)	Overfor tilsynet er det oplyst, at der efter hver magtanvendelsesindberetning finder en refleksion sted i det team, hvor magtanvendelsen er foregået, ligesom ledelsen ofte foretager en superviserende samtale med teamet.
26.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

27	Klagesager	
27.a	De af forvaltningen kendte klager siden sidste tilsyn	Overfor tilsynet er det oplyst, at der er tale om mundtlige klager overfor ledelsen og Regionen.
27.b	De af forvaltningen ukendte klager siden sidste tilsyn	-
27.c	Hvad omhandler de og hvordan er de løst	-
27.d	Procedure for behandling og opfølgning på klager	Der er ingen nedskreven procedure, men de sædvanlige forvaltningsretlige procedurer følges.
27.e	Andet	-
27.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

PERSONALEFORHOLD OG ARBEJDSMILJØ

	Grundlag	Vurdering
--	-----------------	------------------

28	Personale	
28.a	Personalesammensætning: Faggrupper, uddannet, ikke-uddannet.	Social- og sundhedsassistenter, omsorgsmedhjælpere, husassistenter, pædagoger, pedel, ernærings- og husholdningsøkonom, køkkenassistent samt administrative medarbejdere
28.b	Brug af vikarer	Pensionatet Kamager har løbende behov for vikarer og har til tider vanskeligheder med at skaffe vikarer
28.c	Personaleflow.	Der har været et ganske stort personaleflow i 2007. Ifølge arbejdspsykologens rapport fra januar 2008, hænger personaleflowet sammen med et sammenfald af omstændigheder: Kamagers om- og tilbygning, omfordeling af beboere og medarbejdere i teams, sygdom i ledelsen m.m. Ledelsen og medarbejderne er enige om, at der er sket meget store forbedringer i forhold til 2007, hvor der var stort personaleflow og mange vikarer.
28.d	Arbejdsplaner / arbejdstidstillæggelse	Arbejdsplanerne er uddelegerede til teamene. Forstanderen godkender ferieplanen.
28.e	Stillingsbeskrivelser el. beskrivelse af stillingskategorier	-
28.f	Lokalaftaler	Tilsynet har fået oplyst, at Kamager har en lokalaftale om fravigelse af 11-timersreglen fra arbejdsmiljøloven.
28.g	Andet	-
28.h	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

29	Personalepolitik	
29.a	Kompetence og ansvarsfordeling	Alle faste medarbejdere på Kamager har en kompetence- og udviklingsplan. Denne plan udarbejdes enten ved den enkelte medarbejdes udviklingssamtale og / eller på teamets udviklingssamtale. Personalet arbejder i selvstyrende teams. Der er udarbejdet en beskrivelse af opgaver, krav og forventninger af teamets opgaver, således at hver enkelt medarbejder kender rammerne for det arbejde, de skal udføre. Personaleressourcerne tildeles efter ”brugerprofiler” og teamet får ressourcer ud fra det støttebehov, som beboerne har. Teamet er ansvarlig for, at der er udarbejdet tjenesteplaner og personaledekning ud fra de ressourcer og behov, der er. Personalets kompetenceudvikling sker i gensidig kollegial

		<p>sparring i hverdagens praksis og i åbenhed for at tilegne sig nyeste viden og erfaring på området.</p> <p>Der er udarbejdet en ledelsespolitik, som synliggør bærende holdninger, værdier og fokusområder for ledelsen, således tilstræbes en organisation med højt fagligt niveau, en organisation i udvikling og med et godt omdømme og en organisation med læringsmiljø og hvor ledelse og medarbejdere har fokus på at forbedre indsatsen.</p> <p>Endvidere er der udarbejdet en fordeling af ledelsesopgaverne mellem den administrative, faglige, personale og strategiske ledelse.</p>
29.b	Personalemøder	<p>Hvert team afholder 4 møder á 2 timer i løbet af en 6-ugers periode. Et enkelt team har møde á 2 timer hver 14. dag. Der afholdes ét fællesmøde á ca. 5 timer hver 6. uge. Fællesmøderne bliver brugt til vigtigt information til alle, uddannelse, kurser og større debatter.</p> <p>Tilsynet har fået oplyst, at ledelsen altid deltager i fællesmøder. Principielt deltager sous-chefen en gang hver 6. uge i hvert team med fokus på teamudvikling / samarbejde. Den faglige leder deltager ligeledes 1 gang hver 6. uge med fokus på det brugerrettede. Forstanderen deltager efter behov og ved principielle eller større sager.</p>
29.c	MUS	<p>Alle nye medarbejdere vil få en MUS-samtale efter ca. 3 måneders ansættelse. Derefter finder der MUS-samtaler sted hvert 2. år.</p> <p>Da Kamager har valgt, at arbejdet er organiseret i teams, er der endvidere indført TUS-samtaler (Team Udviklings Samtale). Samtalen afholdes hvert år på et teammøde.</p>
29.d	Kursusfordeling	-
29.e	Supervision	<p>Tilsynet har fået oplyst, at den arbejdspsykolog som er tilknyttet Kamager har deltaget i 3 møder hen over foråret 2008 i hvert team og at arbejdspsykologen skal give supervision en gang i hvert team hver 6. uge.</p> <p>Der er desuden tilknyttet en psykiater til Kamager som kommer ca. hver anden måned. Epilepsiklinikken giver ligeledes supervision cirka hver 2. måned.</p> <p>Desuden er der forefaldende supervision ved særlige problemstillinger enten af ledelse, særlig fagperson eller af ekstern person.</p>
29.f	Introduktionsforløb for nye medarbejdere	Der arbejdes med et introduktionsprogram der består af fire 'føldage', et introduktionsforløb på et to-dages kursus, en

		checkliste, en tilknyttet mentor og MUS-samtale med ledelsen efter tre måneders ansættelse.
29.g	Problemer i strukturen	Ifølge personalet har der været temadag om forflytninger. Personalet oplyser, at i forhold til forflytninger mangler der et ordentligt introduktionsforløb, ligesom der mangler opmærksomhed på det i dagligdagen. Flere medarbejdere har stor viden om forflytninger, men der mangler en struktur som kan få denne viden udbredt til de øvrige medarbejdere.
29.h	Andet	Det er overfor tilsynet oplyst, at Arbejdstilsynet har afgivet påbud på uhensigtsmæssige arbejdsstillinger i forbindelse med pleje ved seng og gulv, samt at dette påbud skulle være efterlevet senest den 15.februar 2008.
29.i	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Tilsynet påbyder, at ledelsen skal sikre, at Arbejdstilsynets påbud omkring uhensigtsmæssige arbejdsstillinger efterleves.

30	Sygefraværspolitik	
30.a	Opgørelse over sygdom (statistik)	Der er fremsendt en statistik over sygefraværet for de første 5 mdr. af 2008. En enkelt af afdelingerne har haft et ganske højt sygefravær. Ledelsen oplyser, at der nu er rettet op på det høje sygefravær. Tilsynet har efterfølgende fået oplyst fra centralt sted, at der i 2007 var et samlet sygefravær på 14 %, heraf var korttidsfraværet på 4,4%.
30.b	Politik ved højt fravær	Der er en nedskrevet fraværspolitik ved både kortere og længere sygefravær. Ved flere kortere sygefraværperioder vil personalet i første omgang blive indkaldt til samtale med sikkerhedsgruppen, eventuelt med opfølgning af ledelsen. Ved længerevarende sygefravær afholder ledelsen samtaler for at iværksætte en handleplan.
30.c	Andet	-
30.d	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

31	Rygepolitik	
31.a	Skriftlig politik	Der er en skriftlig rygepolitik, der angiver, at der kun må ryges udenfor. Der er ikke beskrevet konsekvenser, i de tilfælde hvor rygepolitikken ikke overholdes.
31.b	Andet	Rygepolitikken er under revision, og i den forbindelse vil

		konsekvenserne af at overtræde den blive præciseret.
31.c	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

32	Misbrugspolitik	
32.a	Skriftlig politik	Der findes en politik på området. Det er ikke tilladt at møde påvirket/ beruset på arbejde, blive beruset/påvirket på arbejdet, føre bil tjenstligt i påvirket tilstand, indtage nogen form for alkohol uden aftale eller lugte af alkohol. Efter særlig aftale og ved særlige lejligheder må der nydes alkohol på arbejdspladsen. Af politikken fremgår konsekvenserne, ved at være påvirket eller beruset på arbejde. Ved misbrugsproblemer skal der rettes henvendelse til sikkerhedsgruppen.
32.b	Andet	-
32.c	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

33	Uddannelsespolitik og kompetenceudvikling	
33.a	Foreligger der en kompetenceudviklingsplan	Alle faste medarbejdere har en kompetence- og udviklingsplan, denne udarbejdes enten ved den enkelte medarbejders MUS-samtale eller ved teamets udviklingssamtale; TUS-samtalen. Planen vil tage udgangspunkt i de overordnede krav ledelsen stiller og beskrive hvilke mål den enkelte medarbejder eller team skal forfølge det næste år
33.b	Interne kurser	Ifølge personalegruppen står udviklingskoordinatoren på Kamager for interne, små kurser, introkurser m.m. Hver 6. uge mødes hele personalegruppen på Kamager til en faglig temadag.
33.c	Eksterne kurser	-
33.d	Skriftlig formuleret uddannelseskra v og forventninger til praktikanter	-
33.e	Andet (evt. fokus på etniske forhold)	-
33.f	Tilsynets bemærkninger	Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke Påbud: Intet at bemærke

34	APV	
34.a	Hvornår er sidste APV gennemført og hvordan følges op på denne	Personalet oplyser, at den sidste APV som fokuserede på fysisk arbejdsmiljø er fra maj 2007. Der blev desuden gennemført en APV med fokus på psykisk arbejdsmiljø i december 2007.
34.b	Fysisk arbejdsmiljø, herunder: Eftersyn og vurdering af hjælpemidler og andet materiel, herunder lifte, særligt indrettede badeforhold, samt klemmerisiko ved bevægelige dele	På Kamager har man hjælpemidler med henblik på at undgå tunge løft, og man skal være opmærksom på arbejdsstillinger og belastninger på kroppen.
34.c	Efterspørgsel på nye hjælpemidler	Der er problemer med at få de hjælpemidler, som der er behov for, idet Tårnby Kommune tolker hjælpemiddelreglerne snævert.
34.d	Psykisk arbejdsmiljø	<p>Der gives supervision i forhold til tackling af beboere. Der arbejdes med et kriseberedskab og Falck Healthcare anvendes såfremt der er behov</p> <p>I marts 2008 er der givet en tilbagemelding på Arbejdstilsynets rapport omkring det psykiske arbejdsmiljø. I den anledning er der udarbejdet 24 indsatsområder til sikring og bedring af det psykiske arbejdsmiljø for personalet.</p> <p>Personalet oplyser, at situationen er kraftigt forbedret i forhold til i 2007. Der er dog stadig en del vikarer.</p> <p>Af det fremsendte materiale ses det, at der stilles krav om at alle arbejdsskader såvel fysiske som psykiske anmeldes. Ligeledes ses det, at der arbejdes konsekvent med analyse af arbejdsskaderne for at hindre lignende skader i fremtiden.</p> <p>Overfor tilsynet blev det af personalet oplyst, at ifølge deres vurdering bliver alle tilfælde af vold ikke registreret. Der er fokus på det forebyggende voldsarbejde.</p>
34.e	Arbejdsulykker	Der har været 8 arbejdsskader i 2007 og en enkelt i 2008. Ledelsen oplyser, at der er stor fokus på det forebyggende arbejde.
34.f	Andet	
34.g	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Ledelsen opfordres til overfor medarbejderne at indskærpe at alle voldepisoder registreres.</p> <p>Påbud: Intet at bemærke</p>

35	MED-arbejde	
35.a	Struktur	MED-strukturen er enstregen. Der er oplyst, at MED-arbejdet fungerer godt.
35.b	Hvordan vægtes arbejdsmiljø og sikkerhedsarbejdet i MED-udvalget	<p>Sikkerhedsgruppen, kaldet Arbejdsmiljøgruppen (AMG) består af daglig sikkerhedsleder, sikkerhedsrepræsentanter, til-lidsrepræsentant for socialpædagogerne og den socialfaglige leder. Det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet er ledelsens dog således at hver enkelt ansat er medansvarlig for et godt arbejdsmiljø. Opstår der problemer er de ansatte forpligtet til at rette henvendelse til et medlem af MED-udvalget.</p> <p>Der er MED-møder hver anden måned. Vold, arbejdsskader og magtanvendelser er faste punkter på dagsordenen. Desuden udgør forflytninger et fokusområde ifølge det oplyste.</p> <p>Ledelsen oplyser, at selvom arbejdsmiljøet ikke er fast punkt på MED-møderne, bliver arbejdsmiljøet altid berørt på MED-møderne.</p>
35.c	Andet	-
35.d	Tilsynets bemærkninger	<p>Anbefalinger og vejledning: Intet at bemærke</p> <p>Påbud: Intet at bemærke</p>