



Tilsynsrapport

Anmeldt tilsyn på dagtilbud

2018

Tilbud Navn Adresse	Carlshuse Carl Blochs Allé 7 2860 Søborg
Dato for tilsyn	6. september 2018 kl. 10.15 18. september 2018 kl. 15-15.20 (brugerinterview)
Tilbuddet er repræsenteret ved Daglig leder Medarbejder Bruger	Christian Alvang Jespersen Medarbejder: Lisbeth Danielsen Susanne Holmager Merete Sørensen Lars Laursen
Tilsyn foretaget af Fagspecialister	Jeanette Baudtler Jesper Jensen

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>Carlshuse vurderes at være et veldrevet tilbud med opmærksomhed på de områder, hvor der behov for fokus og for udvikling.</p> <p>Carlshuse har været igennem en forandringsproces og det vurderes at det har været en velovervejet og faglig funderet proces. Det vurderes, at der taget udgangspunkt i målgruppens behov og med øje for udvikling.</p> <p>Det vurderes at brugerne trives og er meget glade for Carlshuse som tilbud. Det vurderes, at der er et stort fokus på brugerinddragelse og at brugerne har oplevelsen af at have stort indflydelse i tilbuddet.</p> <p>Der er kendskab til principper og politikker i et større omfang end tidligere. Der gives udtryk for at været et godt arbejdsmiljø med lydhørhed.</p>
Udviklingspunkter	<ul style="list-style-type: none">- Det vurderes, at der bør kigges på dokumentationspraksis – i forhold til de beskrevne udfordringer.- Det vurderes, at man kigger på forholdene i krearummet (i forhold til at skabe mere plads).- Fokus på kendskab til beredskabsplan.
Påbud	Ingen

Baggrundsoplysninger

Kort beskrivelse af tilbuddet Paragraf Fysiske rammer Antal pladser Målgruppe Indhold i tilbuddet	<p>Carlshuse er et 3 etagers hus beliggende i et villakvarter i Søborg. Huset huser en café, reception, dagligstue og værkstedslokaler. Dertil findes der grupperum, kontorer, motionsrum og møderum. Der er ikke et fast pladstal tilknyttet tilbuddet. Carlshuse fungerer som samlingspunkt for borgere med psykiske eller sociale vanskeligheder bosat i Gladsaxe kommune og for medarbejdere fra det psykosociale område i kommunen. Carlshuse fungerer i praksis som et uvisiteret tilbud – i forhold til samværs- og aktivitetstilbud. Der er aktuelt ingen visiterede borgere, der er anvist stedet.</p>
Tilbudsportalen Er portalen opdateret? Hvem er ansvarlig?	<p>Carlshuse har ikke været på Tilbudsportalen. Det skal tilbuddet, hvilket lederen sørger for.</p>
Forplejning Får brugerne mad? Laver I mad sammen med brugerne?	<p>Der er fokus på sundhed og trivsel i Carlshuse. Café Carl serverer sund og varieret mad med lavt fedtindhold, som også er indbydende at se på. Der er også mulighed for at få individuel kostrådgivning.</p>
Økonomi Administrerer i brugernes økonomi og hvis ja, kender I til retningslinjer om omgang med beboermidler og hvordan følges de?	<p>Ikke relevant.</p>

Værdigrundlag Hvad er tilbuddets værdigrundlag? Hvor kan man finde det?	Der er et værdigrundlag, som der arbejdes ud fra, i den gamle ydelsesbeskrivelse. Værdigrundlaget hviler på Respekt, Anerkendelse og Ligeværd. Der er en udviklingsproces i gang og værdigrundlaget er taget med ind i den nye proces.
---	--

Opfølgning siden sidste tilsynsbesøg

Udviklingspunkter Er der arbejdet med evt. udviklingspunkter og hvordan?	<p><i>Medarbejderne kan med fordel søge viden om flere forskellige pædagogiske metoder og tilgange samt fortsat reflektere sammen omkring anvendelse af metoder i praksis til gavn for brugerne.</i></p> <p>Der har været fokus på, at cafeen også skulle igennem bevidst metodevalg. Det er nu startet op.</p> <p><i>Fokus på kendskab til beredskabsplan</i></p> <p>Der er ikke arbejdet konkret med beredskabsplanen, der har været fokus på sikkerhed i stedet (alarmer og hvordan der generelt arbejdes med sikkerhed i huset i forhold til borgerne). Der ligger stadig en, men det er i proces i forhold til at involvere medarbejderne i den i større grad.</p> <p><i>Fokus på UTH</i></p> <p>Ingen UTH. Det noteres dog, at arbejdsgangen skal præsenteres på et personalemøde.</p> <p><i>Fokus på indberetning på Tilbudsportalen</i></p> <p>Christian indberetter.</p> <p><i>Fokus på at der afholdes MUSsamtaler</i></p> <p>I år er det blevet lavet i en løsningsfokuseret kontekst, der knytter an til den strategiske aftale og hvordan den enkelte medarbejder ser sin udvikling i forhold hertil. Så det er koblet op på, hvad der er relevant for organisationen samtidig med, at der selvfølgelig også er fokus på medarbejdernes individuelle udvikling. Men den enkeltes faglige udvikling knyttes meget mere op på organisationen.</p>
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?	Tilbuddet har ændret sig radikalt. Noget processuelt som organisationen selv har valgt. Der har været besøg fra hygiejnemyndighederne, det er gået fint. Tidligere har køkkenmedarbejderne haft adgang til toilettet i kælderen (medarbejdere). Det er åbnet igen nu – både for medarbejdere og borgere. Fordi der ikke er noget decideret køkkenpersonale mere. Der er også sket ændringer i forhold til åbningstider og hele grundtækningen om socialfaglig praksis. Hvad er det, vi vil og hvad er det, vi kan forvente. Christian har tidligt sagt, at han vil have, at maden laves <i>sammen</i> i cafeen. Og det er der et stort fokus på. Generelt handler det meget om et fokus på fællesskab og relationer og nedbrydning af hierarkier.

	<p>Der er også blevet arbejdet med, hvornår medarbejderne er til rådighed, og hvornår de er i gang med kontorarbejde, og hvor kan man i det hele taget lave kontorarbejde.</p> <p>Inspireret fra Rønnebærhusene (Rudersdal): Drop in tid, som har sine egne tider, hvor hovedfokus er på samværet – hvor der spilles spil eller laves mad sammen. Også modtagelse af nye. Man kan bare komme eller lave en aftale. Aktivitetstid har også sine egne tider, og dækker over de tidspunkter, hvor der er aktiviteter af forskellig slags.</p>
--	--

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?	Aldersgruppe i princippet fra 18 år og op. Hovedgruppen er dog fra 40 år og op. Der er en ungegruppe, som skal arbejde med overgangen fra Kildevældet (som er op til 29. år).
Metoder Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	Der er sat gang i metodearbejdet – bevidst metodevalg. Den motiverende samtale benyttes.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Carlshuse tilbyder en række aktiviteter, kurser og sociale arrangementer, som er åbne for alle husets brugere. Krea værkstedet og IT lokalet står åbent til fri afbenyttelse. Der er IT undervisning, udflugter, bankospil, filmklub, gåture, yoga og motion. Der fejres højtider, runde fødselsdage og der holdes sommerfest.
LEDER	
Brugergruppe Hvilken brugergruppe benytter sig af tilbuddet? Er der tænkt over sammensætningen af brugerne? Er der sket ændringer i gruppen siden sidste besøg?	Carlshuse fungerer som samlingspunkt for borgere med psykiske eller sociale vanskeligheder bosat i Gladsaxe kommune og for medarbejdere fra det psykosociale område i kommunen. Det er en mangfoldig/bred brugergruppe. Men hvis man er påvirket eller voldsom, så kan man ikke komme i Carlshuse. Det er opdelt, så de unge under 30 kommer i Kildevældet. Og lige nu er der en øvelse i at bygge bro mellem de to tilbud – Kildevældet og Carlshuse. Ellers umiddelbart ingen ændringer.
Metoder	Recovery og rehabilitering. Der er forskellige redskaber til at dokumentere. Medarbejderne er optaget af den motiverende

Hvilke pædagogiske metoder anvendes der i tilbuddet og hvorfor er disse valgt? Beskriv eksempler på hvordan metoderne anvendes i praksis.	samtale og blive bedre i kommunikation/konflikt håndtering. Det bruger de en del i praksis. Bevidst metodevalg skal også rulles ud i Carlshuse.
Aktiviteter Har I planlagte aktiviteter i hverdagen – hvilke? Hvad er baggrunden for valg af de enkelte aktiviteter?	Se under medarbejder. Ellers er der et rigtig fint aktivitetskatalog. Fælles madlavning tirsdag og torsdag samt aftenåbningerne er en bragende succes. Der er et godt samarbejde med frivilligindsatsen og "styr livet". Fx ungegruppe, it, post og økonomi, sund livsstil etc.
Observationer og vurdering	Det vurderes, at medarbejderne har bevidsthed omkring de forskellige pædagogiske metoder og tilgange, som er relevante for målgruppen. Det bemærkes, at medarbejderne giver udtryk for at de nye forestående tiltag i tilbuddet virker spændende og relevante. Der opleves positivitet omkring processen.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

2. Dokumentation

MEDARBEJDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Nogle få er åbenbart visiteret. Konsekvensen er, at der er noget dokumentation, der er nyt for nogle af medarbejderne. Både praktisk men også regelmæssigt. Det skal der kigges på.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	Ikke relevant.
Dokumentation Hvordan sikres det at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	Se under leder.
LEDER	
Bestilling Har forvaltningen udarbejdet en §141 handleplan/bestilling? Hvordan arbejdes der med denne i dagligdagen?	Se under medarbejder.
Samarbejdsaftaler Er der udarbejdet samarbejdsaftaler med	Ikke relevant.

brugerne? Hvordan arbejdes der med disse i hverdagen?	
Dokumentation Hvordan sikres det, at det daglige arbejde dokumenteres og evalueres?	På den individuelle bane (§85) giver det meget god mening at lave progressionsmål, osv. Men i forhold til, at der er den her regel om, at 10 % af 85 ydelserne skal laves i gruppesammenhæng opstår udfordringen i forhold til, hvordan der skal navigeres i det. – lft. dokumentation. F.eks. i forhold til post. Når der så ikke laves dokumentation for nogle i gruppen, hvordan skal der så laves dokumentation i forhold til dem, hvor borgeren hører under de 10%? Det er en udfordring, vi skal have for øje. Samtidig arbejdes der lige nu med treklangsmodel/§82, så det kan være, udfordringen løser sig i denne proces.
Observationer og vurdering	Som udgangspunkt skal der ikke laves dokumentation i den uvisiterede del af tilbuddet, men som medarbejderen oplyser, er der nogle få, der er visiteret. Som lederen påpeger, er der også en udfordring i, at der i nogle gruppeforløb skal laves dokumentation for nogle men ikke alle.
Udviklingspunkter	Det vurderes derfor, at der bør kigges på dokumentationspraksis – i forhold til de beskrevne udfordringer.
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 ene af brugerne er vældig glad for at komme her. Synes også, der er en god stemning. Der er husmøder, hvor brugerne kan komme med idéer til ture ud ad huset, og her har man mulighed for at byde ind. Og f.eks. krea aktiviteter, der er der mulighed for at være med til at bestemme, hvad der skal laves. Carlshuse opfylder bl.a. et socialt behov, og det skaber en hverdag og en tryghed. Desuden kan man få nogle nye venskaber - f.eks. igennem ferieture. Brugerne <i>løfter hinanden op</i> .
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?	Den ene bruger siger, at det ind imellem opleves som om, at ledelsen taler lidt ned til brugerne. Der har bl.a. været et møde, hvor lederne forklarede, hvad de hver især laver. Det kan godt opleves, at den øverste ledelse er lidt over niveau. F.eks. var der et møde, hvor GPTs leder godt kunne opleves lidt skarp. Den anden bruger siger så, at der jo kan være en god grund til det, og at Eva jo også er den, der ikke har den daglige gang i huset. Det opleves, at daglig ledelse – Christian og Anne taler i øjenhøjde. Dvs., det af nogen kan opleves, at der er skel mellem brugerne og øverste ledelse. - Måden der tales på kan godt virke <i>lidt for lederagtig</i> . Vi taler også om, at det generelt kan være et spørgsmål om en individuel oplevelse. I nogle perioder er man mere i Carlshuse end andre. F.eks. bliver nogle brugere hjemme i højere grad, når de har perioder, hvor de

	har det skidt. I de tilfælde kan der sagtens være kontakt til medarbejderne alligevel.
Samarbejdsplaner Kender du din sagsbehandler og har du været med til handleplansmøder? Kender du til din samarbejdsplan?	Ikke relevant.
Brugerinddragelse Oplever du, at du har indflydelse på din hverdag? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Der er husmøder, hvor der er mulighed for at komme med idéer. Og så er der brugerrådsmøderne, hvor der er brugere, der har mulighed for at tale på brugergruppens vegne. Det fungerer fint.
Pårørendesamarbejde Oplever du, at pårørende har indflydelse på hverdagen? Er der noget, der kan være anderledes og hvordan?	Der er ikke rigtigt noget pårørendesamarbejde. Men der er stor åbenhed om, at pårørende kan komme i Carlshuse. Og medarbejderne kan også finde på at ringe til en pårørende, hvis der opstår noget, der giver anledning til det. Det er ved behov – men det er ikke så ofte, der er pårørende.
Klagemulighed Kender du til muligheden for at klage? Har du brugt denne mulighed? Hvordan oplevede du forløbet?	Det har ikke været nødvendigt at klage. Den ene bruger har snakket lidt med Anne om, hvordan man kan klage, hvis man vil det. Så skal man gå til Anne. Vi snakker om, at sagsgangen er den, at man går til nærmeste leder, og derefter til dennes nærmeste leder i tilfælde af, at det ikke løser sig i første led.

MEDARBEJDER

Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	I Carlshuse er der som bruger mulighed for at få indflydelse på de daglige aktiviteter og udvikling af husets tilbud. Det kan brugeren gøre gennem aktiv deltagelse i husets planlægning og aktiviteter og på husmøder og brugerråd samt ved at skrive indlæg til husets månedsblad Solstrålen. Der er udviklet et værktøj, startkit, som også er med inspiration fra Rønnebærhusene. Der er forskellige måder at starte aktiviteter på. F.eks. skal medarbejderne starte <i>noget</i> op. Brugerne kan selv starte noget <i>andet</i> op. Det er i proces.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Der er ikke rigtigt noget pårørendesamarbejde. Men man må (selvfølgelig) gerne tage pårørende med.

LEDER

Brugerinddragelse Hvordan inddrages brugerne i hverdagen? Hvordan sikres selv- og medbestemmelsen for brugerne – giv eksempler.	Brugergruppen er blevet præsenteret for arbejdet med de strategiske aftaler og har fået mulighed for at få indflydelse på dem. Der har været informationsmøde, hvor Eva introducerede, og så var der mulighed for at komme med forslag. Efterfølgende er der blevet sat plakater på, hvor brugerne kan skrive på. På GPT temadage i2018 er brugerne tænkt ind: Der er nogle oplæg, hvor der er reserveret pladser til, at borgere kan deltage sammen med de øvrige medarbejdere.
---	---

	Der er et godt og velfungerende brugerråd.
Pårørendesamarbejde Hvordan oplever du pårørendesamarbejdet? Hvordan er det organiseret i tilbuddet? Hvordan inddrages pårørende i hverdagens beslutninger?	Som brugere og medarbejdere siger er pårørende velkomne, men der er ikke ofte pårørende tilknyttet. En sjælden gang er der dog en eller to, der har haft et barn med (medarbejdere).
Observationer og vurdering	Det vurderes at brugerne trives og er meget glade for Carlshuse som tilbud. Det fremgår at brugerne bliver inddraget i de processer, der er i Carlshuse og er velinformeret om forestående tiltag. Det vurderes at der er et stort fokus på brugerinddragelse og at brugerne har oplevelsen af at have stort indflydelse i tilbuddet.
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?	Der har været MUS samtaler i forsommeren. Pågældende medarbejder har brug for at blive løftet på det IT faglige niveau. Fagligt synes medarbejderen, at hun er gearet i forhold til det, der er i gang. Der er blevet arbejdet med konflikthåndteringsdelen, så medarbejderen føler sig bedre klædt på til det.
Ledelseskompeterencer Oplever du, at der er de rette ledelseskompeterencer til at løfte opgaven på tilbuddet?	Ja, det gør medarbejderne og oplever også, der er en rigtig god dialog og et godt samarbejde lederne og medarbejderne imellem.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Har brug for at blive opdateret på de nye ting – lovmæssigt og paragraffer. Men tænker også, der er mulighed for det. Tænker generelt der er god mulighed for kompetenceudvikling.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Medarbejderne er gode til at indgå i og fordele sig i de aktiviteter, It og kommunikation, grupper og processer der foregår i Cafe Carl og på tværs i organisationen. De har hver især deres kompetencer, som de er gode til at bruge og eller støtte hinanden i udvikling i ovenstående områder.
LEDER	
Ledelseskompeterencer Oplever du, at du som leder har de rette kompetencer til at	Har mange gode kompetencer men ikke i forhold til at arbejde med brugerinddragelse i forhold til målgruppen. Derfor er ny, daglig leder bl.a. blevet ansat.

Løfte opgaven som leder på tilbuddet?	
Medarbejderkompetencer Oplever du at medarbejderne har de rette kompetencer til at løfte tilbuddets pædagogiske opgave? Oplever du at medarbejdergruppen har de rette kompetencer?	Ja. Super fagligt kompetente og dygtige.
Kompetenceudvikling Hvordan oplever du dine muligheder for kompetenceudvikling?	Ok. Har været i gang med en lederdiplom. Så har ikke været så opsøgende på det. Skal snart på den interne leder på tværs.
Ansvar og kompetencefordeling Hvordan anvendes de forskellige kompetencer i gruppen? Er der en ansvars og kompetencefordeling af opgaver?	Ja. En medarbejder er f.eks. meget IT kyndig og står for Solstrålen og IBG. I forhold til aktiviteter er det knap så eksplicit, men medarbejderne beskæftiger sig generelt med de ting, som de er gode til.
Observationer og vurdering	Det vurderes, at både leder og medarbejdere har relevante kompetencer til at arbejde i Carlshuse. – Og hvis ikke de har kompetencerne, er der mulighed for at få dem.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

5. Fysiske rammer

BRUGER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer?	De fysiske rammer er blevet bedre. Dog kunne det kreative lokale godt være (meget) større. Der kan ikke sidde ret mange dernede, og der er ikke meget plads til opbevaring. Og der er mange brugere, der ikke er så begejstrede for, at man skal sidde så tæt sammen, så det udelukker nogle af brugerne. Det er bl.a. en af grundene til, at der ikke sker så meget, at der ikke er så mange der ønsker at deltager, fordi pladsen er for trang. Computerrummet er dårligt. Computerne er gamle og slidte, og der står en printer ved hver computer, fordi de åbenbart ikke kan snakke sammen. Politikken er, at netværkene ikke kan åbnes (Gladsaxe).
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Når Benny gør rent (ham der gør rent) er det fint – men ikke, når der er afløser på. Specielt på toiletterne. Det har brugerne gjort ledelsen opmærksom på.

MEDARBEJDER	
Bygningen Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Ja. Som det tidligere er nævnt, er der sket meget i huset. Det var tiltrængt. Nyt kontor: Omstillingen har været lidt svær – at man ikke har haft faste pladser. Men det bliver også fint. Dejligt med lækre møbler.
Rengøring Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Bekræftes at rengøringen er god.
LEDER	
Hvordan oplever du de fysiske rammer? Understøtter de den pædagogiske praksis?	Synes det bliver bedre og bedre. Der er blevet lavet nogle nye kursus- og mødefaciliteter. Christian vil dog gerne have gjort noget ved caféen.
Hvordan er rengøringsstandarden? Er I tilfreds med rengøringsstandarden?	Tilfredshed.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at de fysiske rammer på flere områder er blevet bedre. Det bemærkes dog også, at brugerne giver udtryk for, at krearummet er for lille, og at det udelukker nogle af brugerne fra at deltage.
Udviklingspunkter	Kan man kigge på forholdene i krearummet?
Påbud	Ingen

6. Sundhed og trivsel

BRUGER	
Kost Er du tilfreds med den mad, du får at spise på tilbuddet?	Ja – brugerne har selv indflydelse på kosten. Kommer selv med idéer til, hvad der skal laves. Fedt, at brugerne hjælper til med at lave maden. Og man sidder samlet ved et bord, og det er super hyggeligt.
Rygning Kender du til en ryge/alkoholpolitik for brugerne?	Kender til den.
Alkohol Er der en alkoholpolitik for brugerne på tilbuddet?	Kender til den.
Motion Er motion en aktivitet i dagtilbuddet og hvordan?	Ja. Tirsdagsmotion. Der er gåture, f.eks. Fitnessrummet er kedeligt, og det er nede i kælderen, og man sidder der alene. Men hvis det var mere struktureret, kunne der måske være flere deltagere. Der er yoga, men det er der nogle, der ikke egner sig til. Mindfulness er godt. Det efterspørges, at man bruger mere wii og bordtennis, f.eks. sætter det lidt mere i system.

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?	Det er der kendskab til.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Der er fokus på sundhed og trivsel i Carlshuse. Café Carl serverer sund og varieret mad med lavt fedtindhold, som også er smuk at se på. Der er også mulighed for at få individuel kost-rådgivning. Der er også blevet arbejdet meget med det dobbelte KRAM. Der har over nogle år været meget fokus på kost og motion. Der kommer nu større fokus på det mentale – hvordan det spiller sammen med øvrig sundhed.
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?	Der har været tradition for, at man til særlige lejligheder kunne drikke en enkelt genstand, men det er ikke beskrevet nogle steder. Det skal tages op – der skal laves en generel politik for organisationen.
KRAM Er der kendskab til Gladsaxe kommune sundhedspolitik? Hvordan arbejdes der med brugerens sundhed – Kost, Rygning Alkohol Motion (KRAMfaktorerne). Eksempler fra hverdagens praksis.	Alverdens sundhedsfremmende aktiviteter og fokus på det dobbelte kram også. Se også under medarbejder.
Observationer og vurdering	Det bemærkes, at Carlshuse har stort fokus på sundhed og trivsel.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

7. Organisation og ledelse

BRUGER (hvis relevant)	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet?	

Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	
MEDARBEJDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	Tingene er faldet på plads, og lederne er gode til at tage over for hinanden. Det er blevet mere tydeligt.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Der bliver talt meget om samhørigheden – samarbejdet mellem § 104 og § 85 medarbejderne. De kan godt føle sig lidt langt fra hinanden (104 medarbejderne kan i hvert fald). Det handler også om, hvilke opgaver man har hver især, og hvilken måde man arbejder på. Det er i proces.
LEDER	
Ledelsesorganisering Hvordan oplever du organiseringen af tilbuddet? Understøtter organiseringen den praktiske hverdag optimalt?	I forhold til de ledelsestimer, der kan blive afsat pr. medarbejder er der ikke mange ledertimer til et tilbud, hvor der er to fastansatte. På den baggrund matcher tingene. Christian og Anne har også skemalagt/kalenderlagt, hvor de er i løbet af ugen – hvor de har base.
Mødestruktur Hvordan opleves mødestrukturen? Understøtter den hverdagens opgaver optimalt?	Måske lidt for meget mødeaktivitet i cafeen. Det bliver der arbejdet med.
Observationer og vurdering	Carlshuse har stået overfor en forandringsproces og det vurderes at det har været en velovervejet og faglig funderet proces.
Udviklingspunkter	Ingen
Påbud	Ingen

8. Personaleforhold og arbejdsmiljø

MEDARBEJDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med ledelsen?	Glade for samarbejdet. Synes, de bliver hørt og der er en god måde at møde hinanden og tale sammen på.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Der er lavet en, og der er bl.a. fulgt op på det med lokaler og arbejdsmiljø (se under leder).
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	Ikke rigtigt noget – ud over den faste vikar, som tidligere beskrevet.

Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Hver gang der skal ansættes en ny medarbejder bliver der kigget på, hvad det er for en medarbejder, der er brug for.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	GPT MED – 4 gange årligt.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Samtaler er blevet afholdt for nylig.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Ikke stort.
LEDER	
Samarbejde Hvordan oplever du samarbejdet med medarbejderne?	Rigtig fint samarbejde – helt grundlæggende.
APV Er der udfyldt APV? Hvordan arbejdes der med APVen?	Medarbejderundersøgelsen gør det ud for APVen.
Vikar Hvordan er forbruget af vikarer?	8 timer ugentligt.
Nye medarbejdere Hvordan er proceduren for ansættelse? Hvordan er medarbejderflowet?	Ikke stort flow – nærmest intet. Overordnet procedure i organisationen og så kommer de til at læne sig op ad noget, der kommer centralt fra.
MED Hvor ofte afholdes der MED? Hvordan opleves arrangementet?	4 gange om året. GPT med. Eva Karlsson, formand. Christian Alvang Jespersen, Bente Høhrmann. Morten Schuster er medarbejderrepræsentant. FOAs fællestillidsmand, Louise M, arb.miljørepr. Der er også medarbejderrepræsentanter fra Ungehuset, Carlshuse og Nybrogård. Der er kommet god struktur på det.
MUS Hvor ofte afholdes der MUS?	Ønsket er at holde MUS en gang om året og GRUS en gang om året.
Sygefravær Hvordan er sygefraværet? Arbejdes der med at nedbringe sygefraværet og hvordan?	Sygefravær i Carlshuse som helhed har ligget lidt højt, men der har også været en langtidssygemelding.
Observationer og vurdering	Der gives udtryk for at være et godt arbejdsmiljø med lydhørhed.
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?	Ingen siden sidst. Pågældende ved, hvor informationerne findes, men er ikke skarp på det.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	En kollegaklage. Pågældende medarbejder synes, det kan være udfordrende, at anonymiteten kan ophæves i forbindelse med en klagesag. Det kan godt give en smule uro.
Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Ja der er kendskab til det, den ligger på personalekontoret.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Pågældende medarbejder kender godt proceduren, men det er lang tid siden, medarbejderen har oplevet det.
Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Ingen medicinhåndtering.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Ja.
LEDER	
Magtanvendelser Har der været magtanvendelser siden sidste besøg? Kender I magtanvendelsesbekendtgørelser? Hvordan arbejdes der med at nedbringe magtanvendelser?	Ingen magtanvendelser, men det kommer på som orientering på et personalemøde.
Klagesager Har der været klagesager siden sidste besøg? Bruger til bruger, pårørende til bruger eller personaleklager. Hvordan arbejdes der med klagesager?	Ingen formelle klager.

Beredskabsplan Er der udarbejdet en beredskabsplan og brandinstruks?	Der er ikke arbejdet konkret med beredskabsplanen, der har været fokus på sikkerhed i stedet (alarmer og hvordan der generelt arbejdes med sikkerhed i huset i forhold til borgerne). Der ligger stadig en, men det er i proces i forhold til at involvere medarbejderne i den i større grad.
UTH Er der kendskab til indberetning af fejl og utilsigtede hændelser? Hvordan arbejdes der med dette?	Står et andet sted.
Medicinhåndtering Hvordan håndteres medicin? Har I en medicinansvarlig? Hvor og hvordan dokumenteres evt. håndtering af medicin? Har medarbejderne gennemført et medicinkursus jf. SHs retningslinjer?	Ingen medicinhåndtering. Hvis der skulle opstå behov, bliver der hentet støtte.
Rengøring og hygiejne Er der kendskab til instruks for rengøring og hygiejne? Hvordan arbejdes der med dette?	Velbeskrevet.
Observationer og vurdering	Der er kendskab til de fleste principper og politikker.
Udviklingspunkter	Fokus på kendskab til beredskabsplan.
Påbud	Ingen

Afsluttende behandling af tilsynsrapporten

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