



# INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Skelager

Skelagervej 35,  
8200 Aarhus

15.05.2024



# Indhold

Info om internt læringsbesøg .....	2
Baggrund .....	2
Formål .....	2
Metode .....	2
Fokusområder .....	2
Vurdering.....	3
Samlet vurdering efter internt læringsbesøg: .....	3
Læringsbesøgets hovedkonklusion.....	3
Anbefalinger til udviklingsområder.....	3
Indledende samtale med leder .....	4
Baggrund for fund .....	4
Fund ved det interne læringsbesøg.....	2
Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid.....	2
Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri .....	4
Ændringer i borgernes funktionsevne samt vanlige tilstand.....	4
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab .....	5
Kultur .....	7
Stikprøver i journaler .....	8
Andre fund.....	9
Uddybning af temaerne .....	11
Borgers selvbestemmelse, herunder den sidste tid .....	11
Personcentreret omsorg .....	11
Ændringer i borgernes funktionsevne, samt vanlige tilstand .....	11
Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab .....	11
Kultur .....	11
Stikprøver i journaler .....	12



# Info om internt læringsbesøg

---

## Baggrund

Aarhus kommune har pligt til at føre tilsyn med, hvorvidt de kommunale opgaver efter §§ 83, 83 a og 86 løses i overensstemmelse med de afgørelser, kommunalbestyrelsen har truffet efter disse bestemmelser, samt i henhold til kommunalbestyrelsens vedtagne kvalitetsstandarder.

Som led i tilsynsforpligtelsen, skal der hvert år foretages mindst ét uanmeldt tilsyn på plejehjemmene.

## Formål

Formålet med tilsynene er:

- At sikre de bedste rammer for borgernes trivsel og livskvalitet på plejehjemmene.
- At sikre, bl.a. via borgerne og pårørendes oplysninger, at borgerne får den hjælp de er berettiget til, i overensstemmelse med de afgørelser kommunen har truffet om hjælp til den enkelte borger, og det serviceniveau, kommunen har fastlagt for hjælpen.
- At de interne læringsbesøg skaber mulighed for læring og faglig udvikling.

## Metode

Der bliver ved det interne læringsbesøg foretaget følgende:

- To - tre samtaler med borgere, som bor på plejehjemmet
- En - to samtaler med pårørende til borgere på plejehjemmet
- Stikprøver i borgerjournaler
- Dialogmøde med forstander og medarbejdere
- Opsamling/tilbage melding til forstander
- Udarbejdelse af rapport med samlet vurdering/kategorisering

## Fokusområder

Faglige fokusområder for 2024:

- Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid
- Personcentreret omsorg
- Ændring i borgerens funktionsevne, samt vanlige tilstand
- Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab
- Kultur
- Stikprøver i journaler



# Vurdering

## Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d. 06.05.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Skelager.

Ud fra samtaler med ledere, personale, beboere og pårørende, samt stikprøver i journaler vurderes det, at der på plejehjemmet er:

### 2 - Større problemer af betydning for borgersikkerheden

## Læringsbesøgets hovedkonklusion

Plejehjemmet Skelager virker som et plejehjem hvor medarbejderne har fokus på relationsdannelse, og ser beboerne for dem de er, i tråd med personcentreret omsorg, som er en fælles tilgang og metode, som alle borgere skal mødt af i Sundhed og Omsorg. Der arbejdes målrettet for, at beboerne oplever at have selvbestemmelse, og at kulturen på plejehjemmet opleves som god. Medarbejderne opleves som havende stor respekt for - og sætter stor pris på båndet til beboerne.

Der er ved det interne læringsbesøg fremkommet nogle områder det anbefales at arbejde med fremadrettet, hvilket præsenteres i det næste.

## Anbefalinger til udviklingsområder

Det anbefales at plejehjemmet Skelager arbejder med følgende områder:

- **Ændringer i borgers vanlige tilstand**

Flere oplever, at medarbejderne ikke er opmærksomme på ændringer i beboernes vanlige tilstand. Det anbefales derfor, at der ses på, hvorfor beboerne har denne oplevelse, samt arbejde videre hermed, hvis dette er en reel udfordring.

- **Forebyggelse af urinvejsinfektioner**

Ved interviews med beboere og pårørende fremkom det, at flere beboere har gentagne urinvejsinfektioner. Det anbefales derfor, at der arbejdes med forebyggelse af urinvejsinfektioner.

- **Kald**

Flere pårørende oplever, at der kan gå længe inden der reageres på beboernes anvendelse af kald. Der anbefales derfor, at der ses på, hvorfor beboerne kan ske at vente længe, inden der reageres herpå.

- **Fast personale og kendskab til kontaktperson**

Flere beboere og pårørende oplever, at der er mange forskellige medarbejdere hos beboerne, herunder vikarer og studerende, hvilket for nogle beboere ikke er ønskeligt. Derudover havde beboere og pårørende svært ved at redegøre for, hvem der er deres kontaktperson. Det anbefales derfor at arbejde med nedbringelsen af for mange forskellige medarbejdere hos beboerne, samt hvordan der informeres om primær kontaktperson for beboerne.



# Indledende samtale med leder

---

## Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem der er opstartet i 1998, med 72 plejeboliger fordelt på tre afdelinger, hvoraf én af afdelingerne er tilegnet beboere med psykiatriske behov. Derudover er der to midlertidige pladser på plejehjemmet.

Den daglige ledelse varetages af forstander Marianne Ahl, der har været ansat siden maj 2023 samt viceforstander Maria Leegård Thomsen, der har været ansat siden august 2023.

På plejehjemmet er der ansat 85 medarbejdere, samt frivillige og afløsere.

## Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

- 3 sygeplejersker
- 36 SOSU-hjælpere
- 2 fysioterapeut
- 2 socialpædagoger
- 2 aktivitetsmedarbejdere
- 5 SOSU-assistent
- 1 ergoterapeut
- 3 ernæringsassistent
- 4 husassistent
- 17 flexjobbere
- 10 afløsere

De frivillige der er tilkøbt plejehjemmet, sørger bl.a. for kioskvognen, bankospil, julemarked, genbrug mm.

## Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede 2 beboere.

Der er interviewede 4 pårørende til beboere på plejehjemmet, hvoraf 2 var pårørende til sammen beboer.

Der er derudover udført interview med viceforstander og personale om arbejdsgange mm. indenfor de udvalgte fokusområder, samt udført stikprøver i to beboers journaler, under henholdsvis generelle oplysninger, funktionsevnetilstande, besøgsplanen og relevante observationer.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Viceforstander, en leder fra andet plejehjem, to SOSU-hjælper, en fysioterapeut, en sygeplejerske, en ufaglært vikar, en ergoterapeut, en SOSU-assistent og en udviklingsmedarbejder.



# Fund ved det interne læringsbesøg

Der vil i det næste blive fremført hvilke fund der er fremkommet ved det interne læringsbesøg, for hvert af de 6 fokusområder.

Derudover fremsættes oplysninger fra det interne læringsbesøg, der kan bidrage til en opmærksomhed på at fastholde de gode fund.

Fokusområde 1:			
<b>Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid</b>			
At borgerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Beboerne oplyser, at de oplever at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv. Medarbejderne hjælper beboerne, med det det har behov for, og ønsker.</p> <p>Én af beboerne fortæller, at der er meget indhold i livet; <i>"Det er nemt at lave de aktiviteter der ønskes"</i>. Begge beboere fortæller, at de selv kommer rundt i området, bl.a. til Folkehuset Skelager. Derudover bliver der fortalt, at medarbejderne tager de beboer der ønsker det, med til gudstjeneste i kirken, der ligger lige ved siden af plejehjemmet. Én af beboerne ønsker dog, at der arrangeres flere ture udenfor plejehjemmet.</p> <p>De pårørende har forskellige oplevelser af, hvorvidt beboerne oplever at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv. Nogle pårørende oplever, at det det for borgeren er svært at få den hjælp der ønskes, mens andre fortæller at medarbejderne er gode til at tage sig godt af beboerne, når der er brug for lidt ekstra omsorg. Derudover er der pårørende der fortæller, at medarbejderne er gode til at omfavne de beboere der ikke selv har nogle ønsker ift. hvilken hjælp de har behov for. Nogle pårørende oplever også, at medarbejderne ofte kommer ind til beboerne, for at se om beboerne har behov for hjælp til noget.</p>			
At borgeren og pårørende oplever, at de i videst muligt omfang bliver inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Beboere og pårørende giver ikke direkte udtryk for at de er med til at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte, ift. den pleje og hjælp de får. Beboerne fortæller dog, at de føler at de får den hjælp de ønsker.</p> <p>Flere pårørende fortæller, at beboerne bliver opfordret til at deltage i forskellige aktiviteter, herunder træning, spil, gåture mm.</p>			



Én af de pårørende beretter, at personalet tager billeder af hvad de laver sammen med beboerne, så de kan følge med i hvad der laves, hvis beboerne selv har svært ved at huske det.

Medarbejderne fortæller, at der inden indflytning på plejehjemmet, afholdes et indledende møde med beboeren og de pårørende, hvor der snakkes ud fra "Fælle samtalekort", hvor der bl.a. snakkes om ønsker og behov., herunder mål og livskvalitet for beboerne.

Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

**Fund og oplysninger:**

Beboerne og de pårørende der ønsker at snakke om dette ved interviewet, fortæller at beboerne ikke har ønsket at snakke med medarbejderne herom, men at der er gjort overvejelser herom, enten alene, eller sammen med andre.

At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan borgernes ønsker til hjælp, pleje og omsorg ved livets afslutning bliver indhentet rettidigt og dokumenteret	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

**Fund og oplysninger:**

Medarbejderfor fortæller, at Forløbsmodellen følges – hvor der er et møde med borgeren og de pårørende inden indflytningen på plejehjemmet, hvilket giver et godt samarbejde med de pårørende.

På det indledende møde med beboeren der skal flytte på plejehjemmet, bliver der ved samtalen talt ud fra "Fælle samtalekort", bl.a. spurgt ind til den sidste tid.

Der udleveres derudover en pjece, så beboerne og pårørende har tid og ro til at reflektere over det, inden de snakker med medarbejderne om det. Beboerne og pårørende bliver fortalt, at personalet ønsker at snakke med dem om det, på et tidspunkt.

Når en beboer flytter ind på plejehjemmet, er hovedfokus at få etableret en relation, før der bliver snakket om dem den sidste tid. Det kan oftest fornemmes, hvornår beboerne ønsker at snakkes med medarbejderne om den sidste tid - og ofte indleder beboerne selv snakken, når de ønsker det, med de medarbejdere se ønsker at snakke med herom.

Der berettes, at specielt pædagogerne og de der har været ansat på plejehjemmet længe, er gode til at snakke med borgerne om den sidste tid, ved anvendelse af teknikker.

Ønsker beboeren ikke at snakke om det, dokumenteres dette i borgers journal.



Fokusområde 2:			
<b>Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri</b>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At borgeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	X		
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Beboerne giver udtryk for, at de føler at medarbejdere kender dem. Én af beboerne har endda følelsen af, at medarbejderne syntes at beboeren er "den bedste".</p> <p>De pårørende er alle enige om at have en oplevelse af, at de fleste medarbejdere kender beboerne, og at de kan lide dem. Én af de pårørende beretter, at dette også gør sig gældende for personalet på tværs af de tre afdelinger.</p>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan der arbejdes med personcentreret omsorg, samt hvordan og hvor det dokumenteres.	X		
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>De fleste medarbejder har gennemført kompetenceudviklingen i personcentreret omsorg, hvilket giver dem en oplevelse af at have et fælles sprog, for samarbejdet om, og med, beboerne.</p> <p>Medarbejderne har fokus på alt omkring beboerne, herunder det, at beboernes behov kan skifte, afhængig af dagen. Her anvendes bl.a. blomsten, af Tom Kitwood, der er et centralt aspekt i personcentreret omsorg. Blomsten har forskellige faser som alle anvendes, så medarbejderne sikrer, at de kommer hele vejen rundt om beboerne. For medarbejderne er det vigtigt, at beboerne føler sig tryk og set.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de har stor fokus på beboernes livshistorie. De oplever, at beboerne har en stolthed over deres levede liv, hvorfor der forsøges at give plads til at snakke herom, i det daglige.</p> <p>Når der starter nye medarbejdere på plejehjemmet, introduceres de til personcentreret omsorg, og hvordan der arbejdes med det. Derudover udleveres der en pjece herom.</p>			

Fokusområde 3:			
<b>Ændringer i borgernes funktionsevne samt vanlige tilstand</b>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At borgerne og pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.		X	
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Beboere og pårørende oplever i store træk at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgerens fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.</p>			





Nogle oplever, at nogle medarbejder er bedre end andre til at opdage ændringer, mens andre oplever at alle er opmærksomme på ændringer. Nogle oplever desværre også, at medarbejderne ikke er opmærksomme på ændringer.			
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Medarbejderne er gode til at fortælle om de interne arbejdsgange, når der observeres ændringer hos borgerne. Medarbejderne kan gøre rede for, hvem de skal kontakte, samt hvordan.</p> <p>Der redegør for, hvem der har hvilke kompetencer, og hvilke undersøgelser der eventuelt skal igangsættes, afhængig af beboers situation, herunder TOBS, Stix, risikovurdering mm.</p> <p>Medarbejderne kan altid læse om borgers nuværende, samt tidligere tilstand i Cura. Observeres der ændringer i borgers tilstand, udfyldes relevante observationer i Cura, og eventuelt sker revidering af funktionsevnetilstandene.</p> <p>Ergoterapeut udfører ADL- og kognitive tests når borger flytter ind på plejehjemmet, samt min. 1 / ½ gang om året hos beboerne.</p> <p>Hver dag kl. 8 afholdes der afdelingsvis møde. Her ses der op på, hvilke kompetencer medarbejderne skal besidde, for at kunne hjælpe beboerne bedst. Der afholdes hver dag kl. 11 også et opfølgende møde.</p> <p>To gange om ugen gennemgås beboerne ved hjælp af en overblikstavle, ift. hvilke indsatser der evt. skal igangsættes</p>			

Fokusområde 4:			
<b>Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab</b>			
At borgere og pårørende oplever, at personale der kommer hos borger, er et fast team.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
		X	
<p><b>Fund og oplysninger:</b></p> <p>Beboerne har forskellige oplevelser af, hvorvidt det er de samme medarbejdere der kommer hos dem. Én beboer syntes at det er de samme medarbejdere der kommer, mens den anden beboer giver udtryk for, at der på det sidste er kommet mange forskellige medarbejdere i hjemmet, hvilket beboeren syntes er u hensigtsmæssigt. Beboeren giver endvidere udtryk for, at der ikke ønskes vikarer i hjemmet, og ej heller studerende, der skal læres op.</p>			



Pårørende beretter også om, at deres nære på plejehjemmet, har givet udtryk for, at der ikke ønskes afløsere i hjemmet, men kun faste medarbejdere, så det ikke føles som en banegård.

Både beboere og pårørende har svært ved at fortælle, hvem der er beboernes kontaktperson – bl.a. på grund af flere udskiftninger.

Én af beboerne syntes at der er en god relation med de fleste medarbejdere, og flere pårørende fortæller at medarbejderne er søde.

At beboere og pårørende oplever, at der personale der kommer hos beboer, ved hvilken hjælp beboer har brug for hjælp til.	Opfyld	Ikke opfyldt	Ikke relevant
		X	

**Fund og oplysninger:**

Beboerne udtrykker, at størstedelen af medarbejdere ved, hvilken hjælp beboeren har brug for.

Kommer der vikarer hos beboerne, oplever både beboerne og personale, at beboerne skal orientere medarbejderne om, hvilken hjælp beboer ønsker, samt hvordan hjælpen skal udføres. Nogle pårørende fortæller, at de ønsker mere fast personale, for bl.a. at undgå dette.

At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer, samt at plejeenhedens organisering understøtter kerneopgaverne.	Opfyld	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

**Fund og oplysninger:**

Der er for alle medarbejdere udfyldt kompetenceskemaer, med beskrivelse af, hvilke skal opgaver de kan varetage, samt hvilke kompetencer det er mulige at opnå, afhængig af profession.

Når der starter nye medarbejdere, er der følgeskab med en kollega i 2 uger, så der kan ske oplæring af de arbejds gange der er på plejehjemmet. Efter følgeskab med kollega, er der følgeskab med en anden medarbejder – hvor der ses på, hvorvidt der er behov for ekstra oplæring. Derudover får nye medarbejdere e-learning og introduktion til VAR og Loop, hvor arbejds gange, procedurer mm. ligger.

Der afholdes én gang om måneden teams-møde, hvor der bl.a. er mulighed for undervisning, og dermed kompetenceløft til medarbejderne. På morgenmøderne og kl. 11 møderne, fortælleres der ofte om nye arbejds gange, ny viden mm.

Medarbejderne fortæller, at der er god mulighed for sparring og vidensdeling kollegaerne imellem.



## Fokusområde 5:

**Kultur**

At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af tone, adfærd og kultur på plejehjemmet	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

**Fund og oplysninger:**

De pårørende har alle en opfattelse af, at der tales pænt til hinanden på plejehjemmet, og nogle har en oplevelse af, at personalet har en god respekt overfor beboerne. Flere pårørende vil føle sig helt tryk ved at gå til lederen hvis de oplevede en dårlig tone eller andet.

Beboerne syntes at der er en god omgangstone på plejehjemmet. De giver udtryk for, at de er glade for at bo på plejehjemmet, og at der er nogle dejlige omgivelser. En pårørende fortæller, at beboerens livskvalitet er bedret efter flytning til plejehjemmet. Der er dog nogle pårørende der fortæller, at deres kære ikke længere er glad for at bo på plejehjemmet.

Der fortælles af beboere om uhensigtsmæssige episoder. Ved en af episoderne måtte beboeren bede medarbejderen om at gå, efter ikke at have respekteret beboerens ønske om, hvordan den ønskes hjælp skulle udføres. Episoderne kan også omhandle, at beboerne indimellem siger upassende ting til medarbejderne. En af beboerne fortæller, at medarbejderne søde til at tage imod undskyldninger, hvis der er blevet sagt noget uhensigtsmæssigt til dem.

Medarbejderne er meget opmærksomme på konflikter beboerne imellem, same konflikter mellem beboere og medarbejdere, ift. hvordan det skal håndteres. Medarbejderne beretter om mange forskellige redskaber der kan anvendes, samt anvendelse af personcentreret omsorg, hvor der er fokus på, hvorfor beboeren reagerer som de gør, hvis der er nogle konflikter. Der er en kultur på plejehjemmet, hvor det er trygt at sparring med kollegaer om eventuelle konflikter, og hvor der er en oplevelse af, at der ingen "dumme" spørgsmål er.

Hvis der er konflikter medarbejdere imellem, giver medarbejderne udtryk for, at medarbejderne ved hvem der skal kontaktes hvornår – om det er en leder eller arbejdsmiljørepræsentant.

Ud fra medarbejdernes fortællinger, kan det udledes, at der indimellem kan være medarbejdere der kommer til at tale hårdt til beboerne, hvis de er under præs. Der fortælles dog også, at der i disse situationer tages hånd om beboerne, så de ved at det ikke er dem der har gjort noget forkert.

Selvom nogle af beboerne kan være "hårde i det" – så kan man høre på medarbejderne, at de holder af beboerne.



Fokusområde 6:			
<b>Stikprøver i journaler</b>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.	X		
Der ses i journaler en god beskrivelse af, hvilke ønsker beboerne har. Har beboerne ikke ønsket at have en samtale med medarbejderne herom, er dette beskrevet. Information herom, er beskrevet i generelle oplysninger, samt observationen "samtale med borger".			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Der er dokumenteret ud fra blomsten, i den personcentrerede omsorg	-	-	-
Helbredsoplysninger	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af helbredsoplysningerne.			
Ressourcer	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af ressourcer.			
Netværk	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af netværk.			
Vaner	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af vaner.			
Mestring	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af mestring.			
Motivation	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af motivation.			
Livshistorie	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af livshistorie.			
Roller	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Der ses fine beskrivelser af roller.			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant



Besøgsplanen er beskrevet ud fra den hjælp beboeren har behov for.	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Det ses at besøgsplanen er fint beskrevet, med korte og præcise beskrivelser af den pleje og hjælp beboerne har behov for.			
Dokumentation af tidlig opsporing og triagering.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<b>Fund og oplysninger:</b> Det ses, at observationen Triagering anvendes.			
Relevante funktionsevnetilstande er udfyldt.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
<b>Fund og oplysninger:</b> Det ses at relevante funktionsevnetilstande er fint beskrevet.			

<b>Andre fund</b>
Fremkommer der andre fund under det interne læringsbesøg, som ikke er en del af fokuspunkterne, beskrives de herunder.
<b>Urinvejsinfektioner</b>
<p>Ved det interne læringsbesøg gør en beboer opmærksom på, at vedkommende har en UVI.</p> <p>En af de pårørende fortæller, at beboeren til den pårørende har været indlagt flere gange med UVI indenfor de sidste 6 måneder. En anden pårørende fortæller, at beboeren de er pårørendes til, har haft 10 UVI'er på 6 måneder. Desuden fortæller en 3. pårørende, at der her også har været mistanke om UVI.</p> <p>Nogle pårørende er bekymrede for hygiejnen hos beboerne på plejehjemmet, grundet de mange forekomster af UVI'er, og føler ikke at medarbejderne tager bekymringerne til sig.</p> <p>Flere af beboere der har haft gentagende UVI'er har kateter, og en pårørende fortæller, at der hos en borger flere gange er oplevet lækage af kateteret, pga. manglende tømning.</p> <p>Ovenstående kan tyde på, at der er manglende viden om grundlæggende hygiejne i personlige hygiejnesituationer. Manglende viden herom, samt forebyggelse af UVI, kan nemt føre til UVI hos ældre svækkede beboere.</p>



### Manglende respons ved anvendelse af kald

Flere pårørende har oplevet, at der kan gå længe inden der kommer hjælp til beboeren, når der anvendes kald. Der er flere der har oplevet at måtte trykke flere gange, over en længere periode. Der er dog også pårørende der oplever at medarbejderne kommer, når der trykkes på kaldet.

En pårørende har oplevet selv at måtte tage sig af plejen hos en beboer, fordi personalet ikke reagerede på kaldet.



# Uddybning af temaerne

---

## **Borgers selvbestemmelse, herunder den sidste tid**

Målepunktet handler om borgernes muligheder for selvbestemmelse, medinddragelse og indflydelse i eget liv frem til livets afslutning, samt plejeenhedens arbejde med at fremme værdighed og dermed den enkelte borgers livskvalitet.

Målepunktet handler også om plejeenhedens arbejde med aktiverende og kompenserende hjælp til borgere, så de får mulighed for at vedligeholde funktionsevnen, og i så høj grad som muligt forbliver selvhjulpne.

## **Personcentreret omsorg**

Målepunktet handler om plejehjemmets arbejde med personcentreret omsorg, herunder fokus på vigtigheden af at forstå borgers livshistorie og på at aflæse og forstå borgers psykosociale behov, så der er fokus på mennesket og ikke sygdommen.

Målepunktet omhandler også hvilke redskaber der anvendes i arbejdet med personcentreret omsorg, og hvor viden fra denne tilgang dokumenteres.

## **Ændringer i borgernes funktionsevne, samt vanlige tilstand**

Målepunktet handler om plejehjemmets faglige metoder og arbejdsgange, der skal sikre, at der bliver observeret og fulgt op på borgernes tilstand. Dette således, at der hurtigt kan reageres ved tegn på ændringer i fysisk og psykisk funktionsevne samt den sædvanlige tilstand, herunder forebyggelse af uplanlagt væggtab, tryksår, fald, dehydrering, inkontinens og dårlig mundhygiejne.

## **Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab**

Målepunktet handler om hvordan nye medarbejdere og vikarer introduceres til arbejdsgange, dokumentation, systemer mm., herunder plejehjemmets arbejder med indføring og opbygning af kompetencer, når der kommer nye værktøjer eller nyt fokusområde.

Derudover omhandler målepunktet hvorvidt borger oplever at det er fast personale der kommer hos borger, som har viden om, hvilken hjælp borger har brug for.

## **Kultur**

Målepunktet omhandler hvordan borgere og pårørende oplever at selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af tone, adfærd og kultur på plejehjemmet.

Målepunktet handler herudover om medarbejdernes arbejdsgang, hvis der opleves en hård tone mellem beboere og/eller personale imellem.

## Stikprøver i journaler

Målepunktet omhandler, hvorvidt der er dokumenteret nødvendige relevante informationer om beboerne, så medarbejderne ved hvad der er vigtigt for beboeren, samt hvilken hjælp der er behov for. Der ses om der er en rød tråd i hvordan der dokumenteres, samt om man ud fra journalen kan se den hele borger.