



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Fuglebakken
Fuglebakkevej 4A,
8210 Aarhus

20.01.2025



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
Fund ved det interne læringsbesøg	5
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid.....	5
Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri.....	7
Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand	8
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab	8
Kultur.....	10
Stikprøver i journaler	11
Uddybning af temaerne	12
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid.....	12
Personcentreret omsorg	12
Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand	12
Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab	12
Kultur	12
Stikprøver i journaler	13



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 beboernes trivsel og livskvalitet på plejehjemmene.
- At sikre, bl.a. via beboerne og pårørendes oplysninger, at beboerne får den hjælp de er berettiget til, i overensstemmelse med de afgørelser kommunen har truffet om hjælp til den enkelte beboer, 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 beboere, som bor på plejehjemmet
- En - to samtaler med pårørende til beboere 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:

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



Vurdering

Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d 20.01.2025 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Fuglebakken. Tilsynet er gældende for tilsyns år 2024.

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

0 - Ingen problemer af betydning for borgersikkerheden

Læringsbesøgets hovedkonklusion:

Når man træder ind på plejehjemmet Fuglebakken, bliver man mødt af smilende og imødekomende medarbejdere, beboere på gangene og i fællesrummene, samt en dejlig duft af hjemmelavet mad.

Der er en god kultur på plejehjemmet, hvor selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af tone og adfærd. Der er en forståelse for at beboerne er forskellige, og at der skal være plads til alle.

Medarbejderne har øje for hvem beboerne er som menneske, både det levede liv, og der hvor de nu er i livet. Så vidt muligt besøges beboerne inden de flytter ind på plejehjemmet, for at få en fornemmelse af hvem de er, og få en god relationsdannelse fra starten af.

Der er en stor grad af selvbestemmelse ift. hvordan beboerne kan leve det liv de ønsker, med de forudsætninger de har, og de rammer der er mulige. Der er mulighed for at deltage i mange aktiviteter, så som stoleyog, ture i de nærliggende parker mm. Der er både udprintet aktivitetsplaner, så beboerne kan følge med hvilke aktiviteter der er, og medarbejderne opfordrer også beboerne til at deltage på selve dagen for aktiviteten.

Medarbejderne har et fokus på at snakke med beboerne om den sidste tid rettidigt, og herefter arbejdsgang for dokumentation heraf. Derudover er der stor fokus på ændring i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand. Beboerne og pårørende er meget trygge ved, at leder og medarbejdere har et øje for dem, og passer godt på dem.

Det er efter det interne læringsbesøg vurderet, at plejehjemmet Fuglebakken er et godt sted at være for beboerne, de pårørende og medarbejderne.

Anbefalinger til udviklingsområder:

Det anbefales at Plejehjemmet Fuglebakken arbejder videre med de gode arbejdsgange de har. Der kan evt. anvendes en fastholdelsesplan hertil.



Indledende samtale med leder

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem, der er opstartet i 2004. På plejehjemmet er der 24 boliger, fordelt på tre etager, med otte boliger på hver etage. Der bor for nuværende 22 beboere på plejehjemmet, hvorfor to står tomme. På 4. sal er der træningslokale, hvor beboerne kan træne sammen med plejehjemmets fysioterapeut. På hver etage er der et fællesareal med køkken og dagligstue, samt en fælles altan. Derudover er der en fælles terrasse foran plejehjemmet.

Den daglige ledelse varetages af forstander Dorthe Kirstine Thomsen, der har været ansat siden 2021. Grundet plejehjemmets størrelse, er der ikke en viceforstander på stedet.

På plejehjemmet er der ansat 32 faste medarbejdere.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

1 sygeplejerske	2 fritidsjobbere	1 husassistent i køkken
9 SOSU-hjælper	1 ergoterapeut	2 husassistenter i rengøring
9 SOSU-assistent	4 ufaglært	1 IGU-ansættelse / praktisk hjælp
1 fysioterapeut	1 kok	

Der er derudover tilknyttet 7 afløsere, der anvendes ugentligt. Plejehjemmet har en huslæge, der har været tilknyttet i ca. 4 år.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede tre beboere i aldersgruppen 91 – 93 år, der har boet på plejehjemmet mellem 1,5 til 3,5 år. Der er derudover interviewet en pårørende til en beboer på plejehjemmet, der har boet der siden juli 2020. Pårørende kommer på plejehjemmet hver uge. Den pårørende var på besøg inde hos beboeren, hvorfor beboeren også har givet sit besyv med, ved nogle af fokusområderne.

Udover at interviewe beboere og pårørende, er der udført interview med ledere og personale om, arbejdsgange mm. indenfor de udvalgte fokusområder, samt udført stikprøver i tre beboers journaler, under henholdsvis generelle oplysninger og i besøgsplanen.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Forstander, to SOSU-assistent, hvoraf én også er planlægger og arbejdsmiljørepræsentant, en ergoterapeut, en fysioterapeut, samt en i praktik som følger fysioterapeutens arbejde.



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:			
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid			
At beboerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>To af beboerne fortæller, at det er muligt at leve det liv de ønsker på plejehjemmet. Medarbejderne er gode til at hjælpe med det de ønsker hjælp til, og støtter dem i det de ønsker at klare selv.</p> <p>En anden beboer fortæller, at det ikke var borgers ønske at komme på plejehjem, og at han ikke føler at han kan leve det liv han ønsker på et plejehjem. Han beskriver det at komme på plejehjem som, at være sat ud på et sidespor. Alligevel fortæller han, at han er glad for at være her på Fuglebakken, nu det skulle være.</p> <p>To af beboerne fortæller, at der er mange aktiviteter de kan deltage i, hvis de ønsker det. Det er muligt at spise sammen med de andre beboere, eller i egen lejlighed, alt efter hvad man ønsker. Der berettes, at medarbejderne er gode til at komme og minde om hvilke aktiviteter der er, når der er mad mm.</p> <p>En af beboerne deltager ikke i mange af aktiviteterne, og syntes at det er kedeligt at bo på et plejehjem – men giver også udtryk for, at han ikke ved hvilke aktiviteter han kunne være interesseret i at deltage i, samt om han reelt ville deltage hvis det var, da han godt kan lide at være i eget selskab.</p>			
At beboerne 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>Beboerne fortæller ikke direkte, at de er med til at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte. Nogle af borgerne får dog heller ikke meget hjælp til personlig pleje og praktisk hjælp – men har brug for at blive guidet af medarbejderne, for at kunne klare mest muligt selv.</p> <p>Der fortælles, at der er et godt samarbejde herom, så beboerne får hjælp til det de ønsker, og bliver støttet i at klare mest muligt selv.</p> <p>Derudover fortælles der, at der er træning med fysioterapeut og ergoterapeut, tilpasset hvad den enkelte beboer ønsker og har behov for. En af beboerne fortæller, at hun træner meget i træningslokalet på 4. sal, og ellers selv træner gangfunktion i egen lejlighed.</p> <p>Pårørende fortæller, at der er stor fleksibilitet i, hvordan træningen kan tilrettelægges. Af eksempler berettes det, at træningen lægges på tidspunkter hvor det er ønskeligt for beboerne, og er det på tidspunkter hvor træningslokalet ikke er tilgængeligt for plejehjemmet, kan træningen foregå i borgers lejlighed.</p>			



Medarbejderne fortæller, at der afholdes tværfaglige samtaler, sammen med beboerne og evt. pårørende, syv dage efter, at beboerne er flyttet ind. Her ses der sammen på, hvilke ønsker der er fra beboerne og deres pårørende, samt medarbejdernes faglige indsigt i hvad der er realistisk og opnåeligt. Selvom der skulle være mål og ønsker fra beboerne og de pårørende, som ikke altid er muligt, udvises der respekt for deres ønsker. Indimellem er der modstridende ønsker og mål fra beboerne og deres pårørende. Her er medarbejderne beboernes ambassadør, og har fokus på hvad beboerne ønsker i deres nuværende situation.

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

Fund og oplysninger:

Beboerne mindes ikke at have snakket med medarbejderne eller andre, om ønsker til den sidste tid. To af beboerne giver udtryk for, at de ikke ønsker at snakke med medarbejderne herom, og at det ikke betyder noget for dem. En af beboerne fortæller, at der er lavet testamente, og at der er styr på det hele.

Selvom beboerne giver udtryk for ikke at have snakket med medarbejderne herom, har alle tre beboer snakket med medarbejderne om den sidste tid, hvilket er dokumenteret i borgernes journaler.

Pårørende fortæller, at beboeren har snakket med en præst og de pårørende om den sidste tid. Det er ikke alt der er taget beslutninger om – men der tales løbende om det.

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

Fund og oplysninger:

Når der flytter en beboer ind på plejehjemmet, bliver de præsenteret for, at medarbejderne ønsker at snakke med dem om den sidste tid – ikke nødvendigvis på selve indflytningsdagen, men i nærmeste fremtid.

Der er ikke en fast struktur for, hvem og hvornår der snakkes om den sidste tid, da der kan være øjeblikke der giver anledning til snakken. Dog er der en opmærksomhed fra forløbsansvarlig og kontaktperson på, at informationerne indhentes rettidigt.

Medarbejderne beskriver, at der er meget stor forskel på stillingtagen hertil. Nogle beboere har allerede gjort sig tanker herom inden de flytter ind på plejehjemmet, mens andre ikke har, og ikke ønsker at snakke om det.

For nogle medarbejdere kan det være grænseoverskridende at tage snakken med beboerne – men der fortælles også, at det er blevet nemmere med tiden, og at det kan hjælpe, hvis den ”faglige kasket” tages på. Samtidig opleves det, at nogle pårørende bliver lettet, når medarbejderne har samtalen med beboerne, da det så er bragt på banen.

Ved samtalen om den sidste tid anvendes, så vidt muligt, ACP-samtalen, og beboernes ønsker dokumenteres i borgers journal, under livshistorie i generelle oplysninger, samt i observationen ACP, hvis denne er anvendt. Det respekteres hvis beboerne ikke ønsker at snakke om den sidste tid, hvilket også dokumenteres.



Fokusområde 2:

Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri

At beboeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne giver alle udtryk for, at de mener at personalet ved hvem de er som person, og ikke kun deres sygdom. En af beboerne siger at "det er stensikkert, det er han helt sikker på".

Beboerne fortæller også, at de er alle glad for personalet.

Pårørende fortæller ligeledes, at medarbejderne kender hendes mor. Det at der er mange medarbejdere der har arbejdet på plejehjemmet i mange år gør, at de kan lære beboerne der bor længe på plejehjemmet ekstra godt at kende. Pårørende udtrykker sin glæde for, at lederen på plejehjemmet ansætter medarbejdere der engagerer sig og yder god omsorg, og siger, at der er gennemgående et stort arrangement.

At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan der arbejdes med personcentreret omsorg, samt hvordan og hvor det dokumenteres.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Medarbejderne på plejehjemmet har endnu ikke deltaget i undervisningen om Personcentreret omsorg. Der arbejdes dog meget med at se den enkelte beboer, og hjælpe dem ud fra hvilke behov og ønsker de har.

Der afholdes hver uge triageringsmøder, tværfaglige møder, hvor der kan sparreres medarbejdere imellem, bl.a. ift. problematikker og tilgange. Det at arbejde sammen på denne måde, og få andres faglige syn gør, at medarbejderne føler at de prøver noget "sammen", og skulle gerne afspejle en ensartet tilgang hos den enkelte beboer.

En gang om måneden, samt ved behov, er der sparring med demenskoordinatorerne, ift. problematikker, opfølgning mm. Det er derudover muligt at få undervisning om forskellige emner, der kan være relevant for medarbejderne. Demenskoordinatorerne har ligeledes introduceret medarbejderne for demens-blomsten, som er et redskab der kan anvendes til at arbejde med personcentreret omsorg. Det er dog ikke noget der aktivt anvendes endnu.

Det prioriteres vidt muligt, at der tages på hjemmebesøg hos beboerne, inden de flytter ind på plejehjemmet. Hjemmebesøg giver et blik af hvem beboerne var, og er, når de flytter ind. Det er her muligt at sanse det levede liv, som kan tages med tilbage til den nye bolig på plejehjemmet. Hjemmebesøget er ligeledes med til at danne en tidlig med både beboerne og de pårørende.

Er det ikke muligt at komme på hjemmebesøg inden indflytning på plejehjemmet, findes det vigtigt at have nogle samtaler med de pårørende herom.

Som en del af det at lære beboerne at kende, udfyldes Livshistorie i beboernes journal. Her beskrives bl.a. hvilke roller har de haft mm.



Fokusområde 3:

Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At beboerne og pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne har alle tillid til, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i deres fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.

Pårørende fortæller ligeledes, at forløbsansvarlig er opmærksom på ændringer, og at hun har fuld tillid til at der bliver reageret, og taget sig godt af beboeren, hvis der er noget.

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	X		

Fund og oplysninger:

Når der ses ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand, handles der herpå, ud fra medarbejdernes faglighed. Der er et godt samarbejde på plejehjemmet, hvor alle ved hvem de skal sparre med, overlevere til, eller om de selv skal handle, afhængig af hvad der observeres.

Hver uge afholdes der to triageringsmøder, hvor der er gennemgang af de beboere der er triageret gule og røde, samt de beboere der er i risiko for at blive triageret gul eller rød.

Ved vagtskifte, er der altid mundtlig overlevering af ændringer, vigtige korrespondancer, opfølgninger mm., samtidig med, at journalerne er opdaterede.

Fokusområde 4:

Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At beboere og pårørende oplever, at personale der kommer hos beboer, er et fast team.	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne er alle enige om, at det er kendt personale der kommer hos dem. Beboerne fortæller bl.a., at det er godt personale, at de er glade for dem, at der er gode relationer,

Beboerne mener at de har kontaktpersoner, men er ikke helt sikre på hvem det er. De giver dog udtryk for, at det ikke har betydning for dem, da de kender alt personale.



<p>Pårørende fortæller også, at der opleves at det er stabilt personale der er på plejehjemmet, hvilket giver en tryghed.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de bedst kende de beboere de er kontaktpersoner og forløbsansvarlige for, men at de kender alle beboerne på plejehjemmet, grundet stedets lille størrelse, og på trods af opdelingen i tre etager.</p>			
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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Både beboerne og den pårørende fortæller, at medarbejderne ved hvilken hjælp beboer har brug for hjælp til.</p>			
At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer, samt at plejeenhedens organisering understøtter kerneopgaverne.	Opfyld	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Ved ansættelse af nye medarbejdere ses der på hvilke kompetencer medarbejderen besidder. Herefter lægges der en plan for, hvilke kurser, e-learning mm. medarbejderne skal deltage i, udover den obligatoriske intro der er for nye medarbejdere i MSO.</p> <p>Medarbejderne er som regel med i dagvagter, hvor de introduceres til journalføringssystemet, alt det praktiske ift. plejehjemmet mm. Som ny medarbejder er man i starten tilkoblet en mentor.</p> <p>Det er på plejehjemmet ikke et fastlagt en tidshorisont for, hvor længe man er ny, dette skal tilpasse den enkelte medarbejder. Der er opmærksomhed på, at medarbejderne skal føle sig klar til at udføre opgaverne på egen hånd, før de skal udføre opgaverne alene.</p> <p>Alle medarbejderne har kompetenceskemaer, som de selv er ansvarlige for at opdatere. Kompetenceskemaerne er alle i en fælles mappe, så sygeplejersken, der er ansvarlig for opfølgning herpå, ud fra et årshjul, nemt kan have et overblik over skemaerne.</p> <p>Er der medarbejdere der har været på kursus, eller på anden måde har erhvervet sig ny viden, der kan anvendes på plejehjemmet, deles denne viden på tværfaglige møder.</p> <p>Plejehjemmet har et forbedringsteam, der har arbejdet med forskellige tiltag, og som allerede har planer for de næste forbedringer der skal afprøves. Lige nu er sygeplejersken, som er en del af forbedringstiltaget, understøttende på et andet plejehjem, hvorfor der ikke er sat nye tiltag i gang for nuværende.</p>			



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:

Beboerne er enige om, at der er en god tone, adfærd og kultur på plejehjemmet. Der bliver bl.a. sagt at der er en behagelig tone, at tonen er ualmindelig god, og at der er en rar og respektfuld tone.

Beboerne er alle meget glade for at bo her.

Medarbejderne er alle enige om, at det er meget uvant, at der er nogle problematikker omhandlende tone, adfærd og kultur på plejehjemmet.

Skulle der dog være noget, er det muligt at gå til leder eller arbejdsmiljørepræsentant. Ellers er der også en kultur, hvor man kan snakke med hinanden hvis der er noget.

Det fortælles, at det er et meget åbent team, hvor det er okay at være uenig og komme med egne fagligheder. Der er forståelse for andres værdier mm., og det at der er forskel på hvem man er som menneske.

Pårørende syntes ligesom de andre, at der er en god tone på plejehjemmet, og syntes at der er en følelse af overskud her, hvor medarbejderne arbejder godt sammen. Pårørende syntes at der er en ro på plejehjemmet, som hun ikke har oplevet andre steder.

Pårørende har en oplevelse af, at der er et stort engagement fra leder, med stor åbenhed, og som er god til at involvere de pårørende, hvilket giver et godt samarbejde. Hun føler at hun kan gås til leder hvis der er noget, og at det altid tages godt imod, hvis der er noget.



Fokusområde 6: Stikprøver i journaler			
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Ved journalgennemgang var "den sidste tid" fint udfyldt i alle tilfælde.			
Der er dokumenteret ud fra blomsten, i den personcentrerede omsorg	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	-	-	-
Helbredsoplysninger	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Ressourcer	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Netværk	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Vaner	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Mestring	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Motivation	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Livshistorie	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Roller	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Besøgsplanen er beskrevet ud fra den hjælp beboeren har behov for.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Der var en fin og overskuelig beskrivelse af, hvilken hjælp der skulle ydes hos beboerne.			



Uddybning af temaerne

Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid

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

Målepunktet handler også om plejeenhedens arbejde med aktiverende og kompenserende hjælp til beboere, 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 beboers livshistorie og på at aflæse og forstå beboers 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 beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand

Målepunktet handler om plejehjemmets faglige metoder og arbejdsgange, der skal sikre, at der bliver observeret og fulgt op på beboernes 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 vægttab, 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 beboer oplever at det er fast personale der kommer hos beboer, som har viden om, hvilken hjælp beboer har brug for.

Kultur

Målepunktet omhandler hvordan beboere 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 beboer.