



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Engsøgård
Engdalsvej 12
8220 Brabrand

18.09.2024



Info om internt læringsbesøg	3
Baggrund.....	3
Formål.....	3
Metode	3
Fokusområder	3
Vurdering.....	4
Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:.....	4
Læringsbesøgets hovedkonklusion:	4
Anbefalinger til udviklingsområder:	4
Indledende samtale med leder	5
Baggrund for fund	5
Fund ved det interne læringsbesøg	1
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	1
Personcentreret omsorg.....	2
Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand.....	3
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab	4
Kultur	5
Stikprøver i journaler	6
Andre fund	7
Uddybning af temaerne.....	8
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	8
Personcentreret omsorg.....	8
Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand	8
Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab.....	8
Kultur	8
Stikprøver i journaler.....	9



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.18.09.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Engsøgård. 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:

Plejehjemmet Engsøgård er et lille hyggeligt plejehjem, med gode udearealer og flot natur. Der emmer af god stemning, hvor mange beboere sidder i fællesarealerne, går rundt på plejehjemmet, eller sidder inde i egen bolig med døren åben – hvilket giver en fornemmelse af, at man vil hinanden på plejehjemmet.

Det er et plejehjem med mange aktiviteter, og hvor medarbejderne er gode til at se det enkelte menneske for dem de er, og med de forskellige behov der måtte være, og dermed inddrage beboerne i de aktiviteter der måtte have deres interesse. Af aktiviteter er der fx stolegymnastik, banko og gudstjeneste.

Medarbejderne er opmærksomme på beboernes funktionsevner, og støtter dem ift. den hjælp de har behov for, med et rehabiliterende blik for øje.

Der er en god kultur på plejehjemmet, hvor man er der for hinanden, og arbejder med forskellige redskaber, for at skabe et godt sted, med en god tone.

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

Anbefalinger til udviklingsområder:

Det anbefales at Plejehjemmet Engsøgård arbejder videre med de gode arbejdsgange de har. Der kan anvendes en handleplan hertil.



Indledende samtale med leder

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem, der er opført i 1939 og om- og tilbygget i 2001. Der er 32 plejeboliger, fordelt på to etager.

Den daglige ledelse varetages af forstander Susanne Arved Søgaard, der har været ansat siden 2022, samt viceforstander Helle Skjoldager.

På plejehjemmet er der ansat 33 faste medarbejdere.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

2 sygeplejersker	6 ufaglærte	2 i rengøringen
9 SOSU-hjælpere	10 SOSU-assistent	2 ernæringsassistenter
1 fysioterapeut	1 ergoterapeut	

Der er herudover tilknyttet 18 afløsere, der anvendes ved behov.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede tre beboere, der har boet på plejehjemmet mellem 9 måneder og 1 år, og en pårørende til én beboer på plejehjemmet, der har boet her en del år.

Der er derudover snakket med leder og medarbejdere om arbejdsgange mm., indenfor de udvalgte fokusområder, samt stikprøver i tre beboers journaler, under henholdsvis generelle oplysninger, samt i besøgsplanen.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Viceforstander, 1 fysioterapeut, 1 SOSU-assistent, 1 SOSU-hjælper, 1 ergoterapeut og 1 sygeplejerske.



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>Alle beboerne er enige om, at de oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv. De føler at de får den hjælp de har brug for, og at de altid kan få hjælp af medarbejderne, når det har et behov herfor.</p> <p>En af beboerne fortæller, at hun lever det liv hun ønsker på plejehjemmet. Hun beretter, at de mange aktiviteter der afholdes på plejehjemmet, herunder præstemøde, beboermøde, banko, sang samt fællesspisning mm., har affødt mange gode relationer, med de andre beboere, hvor samvær, snak og hygge er meget værdsat.</p> <p>En anden beboer fortæller, at han er yderst tilfreds med de andre beboere, men ikke på samme måde har lysten til at sidde og snakke med de andre over en kop kaffe. I stedet kommer der familie på besøg, og tager beboeren med på ture.</p> <p>Den sidste beboer ytrer ikke det store behov for at være sammen med de andre beboere, men er det indimellem.</p> <p>Ud fra beboernes beretninger, har beboerne mulighed for at leve det liv de ønsker på plejehjemmet, med mulighed for at lave de ting de ønsker, om det er sammen med andre beboere, familie, alenen eller andet.</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>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne beretter ikke direkte at have været inddraget i at sætte mål, for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte, men de fortæller, at de sammen med medarbejderne arbejder mod forskellige mål, ift. deres funktionsevneniveau. Nogle oplever mere end andre, at deres funktionsevne bedres, da der hos beboerne er forskellige forudsætninger for, om funktionsevnen kan forbedres eller blot vedligeholdes.</p> <p>En af beboerne har efter hun er flyttet på plejehjem, fået træning i gangfunktion, og sidder nu ikke længere i kørestol, men går selv rundt.</p> <p>To af beboerne sidder i kørestol, men får begge træning, bl.a. af plejehjemmets fysioterapeut.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at der ved indflytning snakkes med beboerne om deres mål.</p>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant



Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Alle beboerne har oplevelsen af at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning. Ingen af dem, har ønsket at have snakken med medarbejderne herom.</p> <p>En af beboerne fortæller dog, at medarbejderne er gjort opmærksomme på, at der ikke ønskes livsforlængende behandling, samt ingen genoplivning med hjertestop.</p> <p>Pårørende til en beboer fortæller, at beboeren ikke selv kan ytre sin holdning hertil, hvorfor der er snakket med beboerens mand om den sidste tid, og at der er lavet klare aftaler herom.</p>			
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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Der er af ledelse og medarbejdere stor fokus på indhentning af beboernes ønsker til hjælp, pleje og omsorg ved livets afslutning, samt at det bliver indhentet rettidigt og dokumenteret.</p> <p>Medarbejderne er meget opmærksomme på, at det kan være svært at have denne samtale allerede ved indflytningssamtalen. Hvis der derfor ikke snakkes om ønsker til "den sidste tid" her, kan denne samtale komme senere, når det føles som det rette tidspunkt for denne samtale. Eksempler herpå kan blot være en god stund, hvor man snakker med beboerne herom, eller det kan være under en cykeltur. Det kan ligeledes være ved anvendelse af ACP, hvor information herom inddrages.</p> <p>Medarbejderne respekterer beboerne ønsker, ift. om de ønsker at snakke med medarbejderne om det, om de vil snakke med andre om det, eller slet ikke ønsker at snakke om det, samt i hvilket tempo de ønsker at snakke om det i.</p> <p>Har beboerne fortalt medarbejderne om ønsker til "den sidste tid", beskrives dette i borgerens journal.</p>			

Fokusområde 2:			
Personcentreret omsorg			
At beboeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne og pårørende er alle enige om, at der er fokus på dem som menneske. De oplever at medarbejderne ved hvem de er som personer, herunder ved hvad de kan lide at lave, snakke om mm.</p> <p>En af beboerne fortæller, at hun efter forespørgsel har fået andet mad, end det der var på menuen, da hendes madpræferencer er anderledes, hvilket er imødekommet.</p> <p>Pårørende fortæller, at ved et besøg på plejehjemmet, havde moderen fået læbestift på, og en anden dag neglelak, fordi beboeren pludseligt havde husket, at hun plejede hun at have det på. For den pårørende havde dette stor betydning, og viste at medarbejderne havde blik for, hvem hendes mor er som menneske.</p>			



Pårørende fortæller også, at moderen er meget social, men ikke selv kan komme rundt længere. Derfor tager personalet tit moderen med til aktiviteter, selvom hun ikke fysisk kan deltage i dem – men det giver noget for hende at være med. Personalet tager også moderen med i køkkenet i weekenderne, hvor der ikke er så mange aktiviteter, så hun kan være sammen med medarbejderne, og nyde samværet, og noget god musik, som de sætter på under madlavningen.

Pårørende fortæller, at hendes mor er blomstret op efter hun er kommet på plejehjemmet.

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:

Ledelsen og medarbejderne skal først deltage i undervisningen i personcentreret omsorg mellem januar og maj 2025.

Medarbejderne fortæller, at de har meget fokus på hvem beboerne er. Der udarbejdes en "livshistorie" for alle beboerne så medarbejderne ved hvem de var inden de kom på plejehjemmet, hvad der betyder noget for dem mm.

Medarbejderne inddrager beboerne i alt lige fra hvad de ønsker hjælp til, hvad og hvor de ønsker at spise, om de ønsker at deltage i aktiviteter, hvilket tøj de ønsker at have på mm.

Medarbejderne har for blik, hvilke metoder og værktøjer der kan anvendes, hos de enkelte beboere, for at kunne inddrage dem bedst muligt. Det kan fx nævnes at der anvendes piktogrammer og aflæsning af det nonverbale sprog. Der er et godt samarbejde med de pårørende, som ofte inddrages, og ses som en stor ressource ift. at lære beboerne at kende.

Fokusområde 3:

Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand

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

Fund og oplysninger:

En af beboerne beskriver, at han "tror at personalet vil reagere hvis der var sygdom, eller faldt". En af de andre beboere mener dog ikke, at han har brug for at personalet passe på ham eller andet, det "det kan han selv klare".

Beboerne og pårørende er dog alle enige i, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i deres fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.

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	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:



Der afholdes på plejehjemmet triagemøder to gange om dagen, kl. 7 og kl. 11. Her koordineres det medarbejderne imellem, hvis der er ændringer hos en beboer, hvem der skal gøre hvad. Det kan være en terapeut der skal ind over med nye hjælpemidler, det kan være en sygeplejerske der skal ind og observere noget hos en beboer, det kan være en medarbejder der TOBS'er eller lign.

Derudover afholdes der overleveringsmøder ved triagetavlerne, både når aften- og nattevagterne møder ind, for at der arbejdes struktureret med overlevering af vigtig information om beboerne.

Medarbejderne kender beboerne rigtig godt, både i stueplan og på 1. sal. Hvis medarbejderne observerer ændringer hos beboerne, som der skal reageres på inden næstkommende triagemøde, tages der fat i relevante kollegaer, så der sammen kan handles på det observerede.

Fokusområde 4:

Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab

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

Fund og oplysninger:

Beboerne og pårørende oplever alle, at det er fast personale der kommer hos dem. Dog er der en beboer der ønsker at det er endnu færre medarbejdere der kommer hos ham. En anden beboer fortæller, at hun er meget glad for de elever der er på stedet, og at hun kommer til at savne hende der er her nu – hun har været glad for alle dem der har været omkring hende.

Selvom alle beboerne har kontaktpersoner, er de ikke helt sikre på, hvem der er deres kontaktpersoner. Dog fortæller de alle, at dette ikke har betydning for dem, da de får den hjælp der er behov for, og føler at de kan gå til alle medarbejderne. Pårørende fortæller, at der er en kontaktperson, men har som sådan ikke et behov herfor, da hun føler hun kan snakke med alle medarbejderne.

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

Fund og oplysninger:

Alle beboere og pårørende fortæller, at medarbejderne ved hvilken hjælp der er behov for, fra medarbejdernes side.

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

Fund og oplysninger:

Når der starter nye medarbejdere på plejehjemmet, skal de alle igennem et introprogram, bl.a. for at sikre en god start. Minimum 14 dage før medarbejderne starter, sendes der information om introprogrammet. Introprogrammet omhandler bl.a. dokumentationssystemet Cura. Hvis der er behov for yderligere oplæring, efter de 14 dages intro, planlægges dette, og Der afholdes løbende opfølgende samtaler.



Nye medarbejdere får derudover en fast mentor, til sparring om hverdagsituationer inde hos beboerne, det der kan være svært mm.

Medarbejderne har alle kompetenceskemaer, der indeholder hvilke kompetencer de har – der skal dog fremadrettet arbejdes mere struktureret med anvendelse heraf.

Medarbejdere og ledere har dog et klart overblik over, hvilke kompetencer de enkelte medarbejdere besidder, ift. de enkelte opgaver der skal varetages hos beboerne.

Hvis der er udfordringer, manglende viden indenfor et område eller andet, sørges der for, at der indhentes viden på området. Dette kan fx være ved inddragelse af hjerneskadeteamet, ift. tackling af beboere, som de for nyligt har haft, og stadig har.

Hvis det i en vagt er nødvendigt at anvende vikarer fra Carelink i en aftenvagt, vil der være ledelse til stede, så det sikres at medarbejderen sættes godt ind i det arbejde medarbejderen skal varetage. Der anvendes som oftest dog egne interne vikarer.

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 og pårørende fortæller, at der er en god tone og atmosfære på plejehjemmet, og at alle er meget søde og rare, og tager sig tid til at snakke. Der fortælles endda, at medarbejdere og ledere gør meget ekstra, også for de pårørende, hvilket der sættes meget stor pris på.

En af beboerne har grundet høreelse og syn vanskeligheder ved, at nogle af medarbejderne ikke har dansk som deres modersmål – dette prøves tilgodeset hos denne beboer.

Medarbejderne fortæller, at de har et godt samarbejde med de pårørende, hvilket også skinner igennem ved samtalen med pårørende, hvor der er faste aftaler med personalet om besøg hver dag, som der er et godt samarbejde omkring – ift. en god hverdag for beboeren og den pårørende.

Medarbejderne fortæller, at der som udgangspunkt er en god tone på plejehjemmet, og at der er en nultolerance ift., at der tales ordentligt til hinanden.

Der kan være beboere der er meget direkte i deres tiltale, både mod beboere og personale. Medarbejderne anvender forskellige metoder til at tackle dette, fx ved skærmning, og anvendelse af bestemte sætninger. Medarbejderne er meget opmærksomme på hinanden, og er meget lyttende, ift. om der er nogle der har stået i en ubehagelig situation.

Der er en god kultur, hvor det er muligt at snakke med sin kollega, hvis der er overværes en uheldig situation. Der er også mulighed for at inddrage ledelsen, hvilket ikke opleves som at udlevere sin kollega, men mere som en bekymring.

Der har indtil for nyligt været afholdt trivselsmøder, for at se hvad der rør sig, og om der er noget der kan gøres bedre. Dette har været godt for alle medarbejdere på plejehjemmet.



Der berettes om et plejehjem hvor der er et godt samarbejde på tværs af alle faggrupper, uden hierarki, og hvor alle er med til morgenmøderne.

Fokusområde 6:			
Stikprøver i journaler			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.	X		
Det ses at beboernes ønsker er dokumenteret hos de beboere der har ønsket at snakke med medarbejderne herom. Hos én beboer ses det, at dette ikke er dokumenteret, grundet manglende ønske fra beboerens side om at snakke herom. Medarbejderne fortæller dog, at beboeren på dagen har åbnet op for snakken, og der derfor vil blive dokumenteret herom i beboerens journal.			
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: Rigtig fint udfyldt.			

Andre fund
Fremkommer der andre fund under det interne læringsbesøg, som ikke er en del af fokuspunkterne, beskrives de herunder.
Vask af tøj
<p>En af beboerne fortæller, at hun oplever at hendes tøj efter vask ikke er pænt, samt misfarvet. Derudover sker det, at der er tøj der ikke kommer retur. Beboeren har snakket med ledelsen herom, og der er lavet en særskilt aftale med beboeren om, at hendes tøj vaskes på plejehjemmet.</p> <p>Beboeren fortæller, at der ikke er nogle problemer med vasketøjet, når medarbejderne på plejehjemmet har denne opgave.</p> <p>Det skal bemærkes, at plejehjemmet er udvalgt til en prøvehandling, hvor opgaven med vask af tøj, sker ude af huset.</p>



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.