



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Kristiansgården
Kristiansgårdsvej 12
8330 Beder

13.01.2025



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 forstander	4
Baggrund for fund	4
Fund ved det interne læringsbesøg	5
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid.....	5
Personcentreret omsorg	7
Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand	8
Onboarding, kompetenceopbygning og medarbejderkendskab	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 medarbejderkendskab	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 beboerjournaler
- Dialogmøde med forstander og medarbejdere
- Opsamling/tilbagemelding til forstander
- Udarbejdelse af rapport med samlet vurdering/kategorisering

Fokusområder

Faglige fokusområder for 2024-2025:

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



Vurdering

Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d. d. 13.01.2025 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Kristiansgården. Det Interne læringsbesøg er gældende for 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 Kristiansgården, mærker man med det samme en hjemlig hygge, med tilpasse beboere og medarbejdere, der kommer hinanden ved. Plejehjemmet fremstår pænt og rent og med gode udearealer og flot natur. Der dufter godt af hjemmebag og beboerne sidder i fællesarealer sammen med medarbejdere fra køkken og plejen.

Medarbejderne værner om beboerne, og ser det enkelte menneske for dem de er, og med de forskellige behov der måtte være. Der er respekt for de enkeltes beboers ønsker, og de efterkommes i det omfang det er muligt. Der arbejdes målrettet for, at beboerne oplever at have selvbestemmelse, og at kulturen på plejehjemmet opleves som god.

Der er på plejehjemmet en fast procedure for, at der snakkes med beboerne om ønsker til den sidste tid – samtidig respekteres det, at der snakkes herom, i det tempo beboerne ønsker.

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

Anbefalinger til udviklingsområder:

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



Indledende samtale med forstander

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem, der er indviet i 2001, om ombygget i 2018. Plejehjemmet har 24 plejeboliger med egen have, fordelt på to sammenhængende huse i et plan.

Af aktiviteter på plejehjemmet, er der bl.a. besøg fra skovbørnehaven og faste gudstjenester. Derudover er der en besøgshund gennem Trygfonden.

Den daglige ledelse varetages af forstander Mette Sommer Andersen, der har været ansat siden 15.11.2022.

På plejehjemmet er der ansat 26 faste medarbejdere, samt frivillige og afløsere.

Medarbejderne har følgende faglige baggrunde:

- 1 sygeplejerske
- 9 SOSU-hjælpere
- 1 fysioterapeut
- 1 uflaglært
- 10 SOSU-assistent
- 1 husassistent
- 1 oplæringsvejleder
- 2 ernæringsassistenter
- 1 ergoterapeut, der deles med et andet plejehjem

Derudover er der 15 afløsere der fast arbejder på plejehjemmet, en fast huslæge fra Malling lægehus, plejehjemsråd, samt en afdelingsbestyrelse.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede tre beboere. En af beboerne er næsten lige flyttet ind på plejehjemmet, mens de andre beboere har boet her henholdsvis et år og to år. Der er derudover interviewet to pårørende til beboere på plejehjemmet, der har boet her henholdsvis et til to 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 og i besøgsplanen.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Forstander, en afløser, en SOSU-assistent elev, to SOSU-assistent, en fysioterapeut, en sygeplejerske og en SOSU-hjælper.



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		
Fund og oplysninger:			
<p>For nogle af beboerne har det været en svær overgang at flytte på plejehjem, pga. den store omvæltning det er. Dog fortælles der, at det har været en god oplevelse efterfølgende, men det tager tid at falde til i det nye. Alle beboerne fortæller, at de er glade for at bo på plejehjemmet.</p> <p>Beboerne er alle enige om, at der er en oplevelse af selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv.</p> <p>En af beboerne fortæller, at hun får den hjælp hun beder om. Medarbejderne har bl.a. spurgt ind til, hvad hun ønsker hjælp til, og hvad hun ønsker støtte til selv at kunne klare.</p> <p>En anden beboer fortæller, at der er fuld bestemmelse, og hun kan gøre det som hun har lyst til.</p> <p>Hvis beboerne ønsker det, er der forskellige aktiviteter på plejehjemmet. Medarbejderne er gode til at opmuntre beboerne til at være med i de fælles aktiviteter. En af beboerne fortæller, at han glædes meget ved at deltage heri. Der er også rig mulighed for at have socialt samvær med de andre beboere ved måltiderne hvis det ønskes. Ønsker beboerne i stedet at spise inde i egen bolig, er dette også muligt.</p> <p>Pårørende fortæller, at hun oplever at der er selvbestemmelse og mulighed for at kunne leve det liv beboer ønsker. Dog er det pårørendes oplevelse, at beboer ikke altid giver udtryk for hvad han egentlig ønsker. Pårørende er derfor bekymret for, om det som hun mener er beboers reelle ønsker, derfor bliver overset.</p> <p>Pårørende til en anden beboer fortæller, at beboeren fuldt ud lever det liv han ønsker, med aktiviteter udenfor plejehjemmet, som før han flyttede ind på plejehjemmet. Det giver stor værdi for beboeren, at dette bibeholdes.</p>			



	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne giver ikke direkte udtryk for at være med til at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte. Dog fortæller to af beboerne, at de får den hjælp de ønsker, og bliver støttet i at udføre mest muligt selv, efter egne ønsker. Derudover er der flere af beboerne der træner sammen med medarbejdere eller alene, og er meget glad for det, mens en beboer fortæller, at hun ikke træner, da hun ikke har et ønske herom, selvom hun er bevidst om, at det vil være godt for hende.</p>			
Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne udtrykker alle at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse, når der snakkes om den sidste tid. Nogle af beboerne på plejehjemmet har ønsket at snakke med medarbejdere herom, mens andre kun har ønsket at snakke med familien 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>Når der afholdes indflytningssamtaler med beboerne, spørges både de og pårørende om, hvorvidt der er nogle konkrete ønsker til den sidste tid. Der afholdes indflytningssamtalerne indenfor de første 3 dage.</p> <p>Det er forskelligt om det er beboerens kontaktperson, eller en anden medarbejder der snakker med beboerne om den sidste tid – her vægter relationerne med beboerne, og snakken tages, når beboer ønsker det. Ønsker beboerne ikke at snakke om den sidste tid, respekteres dette.</p> <p>Medarbejderne anvender bl.a. redskabet ACP, når der skal snakkes om den sidste tid.</p> <p>Der er ikke hjemmebesøg inden indflytning da det kan være svært at nå da der ofte går meget kort fra de får besked, til de flytter ind. Hjælpemidler bestilles fx inden beoer flytter ind.</p> <p>Efter 3 måneder er der opfølgningssamtale. Ønskes der møder oftere laves der det. Det er ofte pårørende der ønsker det. Der afstemmes forventninger med pårørende allerede ved indflytningssamtalen – så der ikke er for høje forventninger til hvad der kan leveres.</p> <p>Der er perioder hvor der er pårørende ikke er enige med beslutningerne der tages – her gås der i dialog med pårørende, så der kan komme en løsning der er okay for alle.</p> <p>Alle er gode til at have kontakt med familien, også selvom der skulle være uenigheder.</p> <p>Selvom der ikke altid er enighed / uoverensstemmelser, så er der stadig godt kontakt, og det er vigtigt at det gode samarbejde bibeholdes. Mette kan i sådanne situationer være inde over.</p>			



Samtalekort når der er nogle uoverensstemmelser – fx pårørendecenter – der er nr. inde på opslagstavlen. Alle har været på noget – hvad er vigtigt at få sagt – har samtalekortene. Der er viden om hvor der kan findes materiale.

Fokusområde 2:

Personcentreret omsorg

At beboeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.

Opfyldt

Ikke opfyldt

Ikke relevant

X

Fund og oplysninger:

Beboerne oplever alle, at medarbejderne ved hvem de er. Beboerne fortæller bl.a. at alle medarbejdere der går forbi siger hej med navns nævnelse, hvilket betyder meget for beboerne. Medarbejderne er gode til at sørge for at få beboerne med til de aktiviteter de normalt ønsker at deltage i. En af beboerne fortæller endvidere at være glad for at bo her og føler han kommer godt ud af det med personalet.

Dette støttes op af det pårørende, der begge fortæller at de har en oplevelse af, at medarbejderne kender beboerne godt.

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 modtaget undervisning i personcentreret omsorg. Der arbejdes dog stadig med at se det hele menneske, for dem de er.

Mange af beboere på plejehjemmet har en form for demens. Der er et godt samarbejde med demenskoordinatorer, hvor der er fast sparring én gang om måneden, samt ved behov. Her kan både snakkes om specifikke udfordringer, samt mere generelle emner. Medarbejderne udtrykker stor begejstring herfor, da dette samarbejde giver værdi for både medarbejdere og beboere.

Medarbejderne arbejder godt sammen tværfagligt, og er gode til at sparre med hinanden ang. tilgange mm., ift. beboerne på plejehjemmet.

Viden om beboerne, tilgange mm. dokumenteres i borgers journal, under generelle oplysninger.

Det virker til at der er et godt arbejdsmiljø, med medarbejdere der er gode til at være der for hinanden, og hjælpe hinanden.



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: Beboere og pårørende har en oplevelse af, at medarbejderne er opmærksomme på, hvis der sker ændringer i deres fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand, og føler sig meget trygge ved medarbejderne på plejehjemmet.			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan plejeeenheden arbejder systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	X		
Fund og oplysninger: Leder og medarbejder fortæller om klare arbejdsgange for, hvordan der arbejdes systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske eller psykiske funktionsevne, samt sædvanlige tilstand. Bl.a. fortælles der, at oplever medarbejderne ændringer i beboernes fysiske eller psykiske funktionsevne, samt sædvanlige tilstand, handles der herpå, ud fra medarbejderens faglige vurdering. Det kan være at der sparreres med en kollega, der videregives en opgave til en kollega eller andet. Ved funktionstab opdateres beboers journal, herunder også triagering. Herefter udredes beboer på ny, og der kan ændres forløb. På baggrund af beboers tilstand, samarbejder medarbejderne tværfagligt, ift. hvilke tiltag der skal igangsættes. Der afholdes to gange om ugen triageringsmøder, tværfaglige møder, overleveringer mm, hvor der er mulighed for at sparre og overlevere viden.			

Fokusområde 4:			
Onboarding, kompetenceopbygning og medarbejderkendskab			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At beboere og pårørende oplever, at medarbejder der kommer hos beboer, er et fast team.	X		
Fund og oplysninger: Beboerne og pårørende beretter alle, at de kender det personale der kommer hos beboerne. Nogle af beboerne ved hvem der er deres kontaktperson, mens andre ikke kan huske det. Der fortælles dog, at dette ikke er et problem, da det kender alt personalet.			



At beboere og pårørende oplever, at medarbejder der kommer hos beboer, ved hvilken hjælp beboer har brug for hjælp til.	Opfyld X	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Fund og oplysninger: Beboere og pårørende oplever alle, at de medarbejder der, kommer hos beboerne, ved hvilken hjælp der er behov for.			
At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer, samt at plejeenhedens organisering understøtter kerneopgaverne.	Opfyld X	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Fund og oplysninger: Når medarbejderne møder ind, ses der på, om medarbejdere har de rette kompetencer, ift. hvilke opgaver de hver især skal løse. Denne fælles gennemgang gør, at de nødvendige kompetencer er til stede, de rette steder. Medarbejderne giver alle udtryk for, at der ikke er i tvivl om, at man ikke skal udføre noget man ikke har gjort før. Alle medarbejdere på plejehjemmet har kompetenceskemaer, som leder og en af SOSU-assistenterne har ansvaret for at få udfyldt, sammen med den enkelt medarbejder. Medarbejderne har selv en opgave i at sørge for, at egne kompetenceskemaer er opdateret. På dagen for tilsynet, er der om morgenen se på, om der skal udarbejdes en ny struktur for, hvordan arbejdsgangen omkring vedligeholdelse af kompetenceskemaerne skal være. Er der behov for at en medarbejder erhverver sig nye kompetencer, ift. hvilke opgaver der er behov for at blive løst, fortælles det, at dette planlægges, så kompetencerne kan opnås. Når der starter en ny medarbejder på plejehjemmet, planlægges der et introprogram, med introduktion til hjælpemidler, brand, forflytning mm. I den første tid, følges den nye medarbejder med kendt personale, hvorefter medarbejder selv har beboere, mens det faste personale er med som observatør. Er der medarbejdere der har været på kursus eller andet, hvor viden herfra kan være relevant for alle medarbejdere på plejehjemmet, kan denne viden deles på enten personalemøder, faste møder om mandagen, eller andet mødefora, afhængig af, hvor tilvejebringelse af viden giver bedst værdi Plejehjemmet har et forbedringsteam, hvoraf nogle dog er stoppet, hvorfor teamet er blevet mindre end i starten. Medarbejderne i forbedringsteamet har været på kursus i kvalitetsforbedringer i praksis, som udbydes internt i Sundhed & Omsorg. Det er muligt at få sparring af en Kvalitetsudvikler, hvis der er behov herfor.			



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 fortæller alle, at der er en god og respektfuld tone på plejehjemmet.

En af de pårørende fortæller, at omgangstone afhænger af tid på dagen, samt at der kan være nogle sprogbarrierer. Den anden pårørende syntes ligesom beboerne, at der er en god tone. Den pårørende fortæller at hun kommer meget på plejehjemmet, og har lagt mærke til, hvordan stemningen er, og hvordan der snakkes til beboerne. Pårørende mener at der er en god omgangstone.

Beboerne og de pårørende er alle meget tilfredse med medarbejderne og lederen på plejehjemmet.

Medarbejderne fortæller at det sjældent er noget ift. tone, adfærd og kulturen på plejehjemmet. Der er ærlighed og åbenhed medarbejderne imellem, så hvis der er noget, kan man snakke med hinanden herom. Medarbejderne fortæller hvordan de har øje for hinanden, og passer godt på hinanden, og hvis der er noget, kan leder inddrages ift. at få det løst. Det virker til at der er en god åbenhed ift. at alle skal have det godt sammen.



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: Rigtig fint udfyldt.			



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 medarbejderkendskab

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 medarbejder 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 medarbejder 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.