



# INTERNT LÆRINGSBESØG

---

**Plejehjemmet  
Trøjborg  
Den 4.1.23**



## Indhold, 8 emner indenfor:

1. Selvbestemmelse og livskvalitet, herunder en værdig død
2. Trivsel og relationer
3. Målgrupper og metoder
6. Aktiviteter og rehabilitering

- med afsæt i dele af målepunkterne fra [Ældretilsynet](#)

### Nyttig information:

- Se [Drejebog for Internt Læringsbesøg](#) på plejehjem i MSO
- Begrebet forbedringsindsats under “konklusion” dækker bredt og kan også omhandle undervisning, kompetenceudvikling el. lignende.

Internt Læringsbesøg d. 4.1.23

Plejhjem, navn og adresse: Plejhjemmet Trøjborg Aarhus

Deltagere, titler: Forstander, fysioterapeut, SOSU-hjælper, SOSU-assistent og Ergoterapeut.

**Om plejhjemmet, historie, antal medarbejdere, vagtlag, bemanding, rekrutteringsforhold, beboersammensætning, særligt fokus:**

Plejhjemmet har plads til 68 beboere. Der er ca. 3-5 tomme lejligheder aktuelt. Der bor en beboer med svære respiratoriske problemer hvor opgaverne varetages af respirationscenter vest. Der er ansat faglærte, ufaglærte, måltidsværter, sygeplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, personer i fleksjob som hjælper med aktiviteter samt køkkenpersonale og pedeller. Der er to ledere – en forstander og en viceforstander. Dagsvagt 12-20 medarbejdere, eftermiddag-aften 9 medarbejdere samt en SOSU-assistent og nat 2 medarbejdere. Der er også en sygeplejerske tilknyttet vagtlagene. Beboer-sammensætning er overvejende udfordret af demens, psykiatriske diagnoser, høj alder og terminale forløb. Rekrutteringsudfordringer imødekommes ved at ansatte socialpædagoger til at varetage plejen af beboere med psykiatriske beboere. Der er også ansat ukrainske medarbejdere, som oplæres til at indgå i plejen. Aktuelt er der vakante aftenvagtstillinger til både SOSU-assistent og hjælper samt en vakant sygeplejestilling.

Emne 1.1. Selvbestemmelse og livskvalitet				
Emnet handler om beboernes muligheder for selvbestemmelse, medinddragelse og indflydelse i eget liv samt plejhjemmets arbejde med at fremme værdighed og dermed den enkelte borgers livskvalitet.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedrings- Indsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At <b>beboerne</b> oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv</li> <li>• At <b>ledelsen kan fortælle om</b> plejhjemmets arbejde med at bevare og fremme de enkelte beboeres livsudfoldelse, herunder selvbestemmelse, medindflydelse og livskvalitet.</li> <li>• At <b>medarbejdernes beskrivelse af praksis</b> afspejler, at de arbejder med at bevare og fremme beboernes selvbestemmelse og medindflydelse samt inddrager dem i det omfang, det er muligt.</li> <li>• At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af adfærd og kultur på plejhjemmet</li> <li>• At beboernes vaner og ønsker er beskrevet i den social- og plejefaglige dokumentation</li> </ul>				
<b>Overordnet spørgsmål:</b>	X			<b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b> Det er oftest de medarbejdere som er tværfaglige forløbs- eller kontaktpersoner,

<p>❖ På hvilken måde arbejdes der med/opleves selvbestemmelse og medinddragelse, så det bidrager til beboerens livskvalitet?</p>			<p> som tager snakken om, hvad der er bedst for beboer sammen med beboer. Målsætninger og ønsker som beboer har ved indflytning tages, og der evalueres løbende og beboer får støtte til at fastsætte nye mål, der arbejdes med. Ved indflytning tages snakken med beboer om, hvad de gerne vil bruge deres tid på, efter de er flyttet på plejehjem, og efter ca. fire uger tager medarbejdere en opfølgende snak med beboer. Der arbejdes med værdighed, ud fra hvilke problematikker beboere har. Ex. hvis beboer har demens, hjælper medarbejderne med at gøre livet for den demente værdigt. Der kan også være beboere som har misbrugsproblemer, og har behov for støtte i det daglige. Man skal også tage højde for, hvad der fagligt er muligt. Medarbejderne oplever selv at have en god tone imellem sig, og at der er en rar stemning. Det bør ikke være institutionelt men hjemligt. Værdighed kan også handle om respekt og fællesskaber. Forebyggelse af at det bliver værdigt med spisesituationer. Hvis en beboer har svært ved at spise pænt, så hjælper medarbejderne, så det bliver værdigt for den enkelte beboer i situationen. Det må ikke være et samtaleemne blandt beboerne, at nogle beboere ikke kan sidde pænt eller spise pænt – her har </p>
--	--	--	--

medarbejderne en vigtig rolle for at undgå dette. Der dokumenteres under generelle oplysninger: vaner, mål og motivation og alle væsentlige dele dokumenteres videre i besøgsplanen.

**Opsummering:**

Der tænkes både på værdighed for den enkelte beboer, og der tænkes også på andres blik på beboer.

**2. Samtaler med beboere:**

Beboer (1) er glad for at bo på plejehjemmet og oplever selv at kunne bestemme. Står selv op om morgenen og går ud for at spise morgenmad.

Oplever glæden ved at være selvhjulpen. Spiser alle måltider sammen med de andre beboere.

Beboer (2) bor på plejehjemmet, fordi beboer ikke længere kan klare sig selv. Er ked af at få fritaget sin frihed. Ønsker at kunne have mulighed for at låse sin dør. Oplever at det kan være utrygt at døren ikke er låst. Er med til damefrokost om fredagen og oplever at lære andre at kende.

Har børn samt børnebørn. Får besøg og kommer selv på besøg hjemme hos familien. Spiser sine måltider i fælles-køkkenet, og om

morgenen går beboer selv i køkkenet for at spise og lave sin morgenmad.

**3.Samtale med pårørende:**  
 Samtale med pårørende, der er nærtstående til beboer på plejehjemmet. Oplever at alle beboere tilgodeses og behandles godt.

**Eventuelle hjælpespørgsmål:**

**På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:**

- at fremme og bevare beboernes medindflydelse?
- at fremme og bevare beboernes selvbestemmelse?
- at imødekomme beboers behov og ønsker?
- værdighed i samværet med beboerne?
- kultur og adfærd?
- dokumentation, hvor beboernes ønsker og vaner fremgår?

**Spørgsmål til beboere:**

- på hvilken måde oplever du at blive inddraget i beslutninger, der har betydning for din hverdag fx dagsrytme, måltider eller andet
- på hvilken måde oplever du at have indflydelse på din hverdag, så du kan leve det liv, du ønsker?

**Spørgsmål til pårørende:**

- på hvilken måde oplever du at din pårørende bliver lyttet til og har medindflydelse på eget liv?

**Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:**

[Forløbsmodellen](#) - dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)  
 Dokumentation i [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)  
[Audit i borgerens journal](#) - identificere kvaliteten indenfor dokumentation i Cura  
[Styrket borgerkontakt - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

**Emne 1.2. Pleje af beboere ved livets afslutning**

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet varetager pleje og omsorg ved livets afslutning med udgangspunkt i beboernes ønsker.

Konklusion  
(Sæt kun ét kryds)

Eventuelle bemærkninger

<p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• At beboerne oplever tryk ved at tale med medarbejderne om ønsker til livets afslutning</li> <li>• At ledelsen kan fortælle om, hvordan beboernes ønsker til livets afslutning bliver indhentet og om muligt imødekommet</li> <li>• At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de fornødne kompetencer i forhold til pleje og omsorg ved livets afslutning.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om pleje og omsorg ved livets afslutning.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om, hvor de finder beboernes ønsker til livets afslutning i den social- og plejefaglige dokumentation.</li> </ul>	Fyldestgørende	Forbedrings- indsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med /opleves pleje og omsorg ved livets afslutning, så det tager udgangspunkt i borgerens ønsker?</li> </ul>		X		<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Der udfyldes ACP og der dokumenteres i beboers journal, så det bliver mere normalt at snakke om ønsker til den sidste tid. Der gives en pjece til pårørende og beboer. Det er oftest i forbindelse med indflytningen, og senest indenfor et halvt år, at medarbejderne tager snakken om ønsker til den sidste tid. Det skal gerne være komfortabelt at snakke om døden. Det dokumenteres hvis beboer ikke vil tale om det. Det er kun de udtalelser, som kommer fra beboer og ikke fra pårørende, der efterkommes.</p> <p>Medarbejderne mener, at det er voldsomt at starte ud med at tale</p>

				<p>om døden ved indflytning. Der skal være en relation med beboer før man tager hul på snakken. Medarbejder starter med at beskrive lidt i journalen ift. til ønsker til den sidste tid, samtidigt med at medarbejder opbygger en relation med beboer. ACP bruges som støtte-redskab og anvendes som en tjekliste. I forhold til palliativ-pleje har der været undervisning internt. Det er altid den enkelte beboer som bestemmer og ud fra relationen med medarbejderen afgøres det, hvilken medarbejder der giver plejen og omsorg den sidste tid. Som medarbejder skal man ikke være bange for at give palliativ pleje, og medarbejderen er gode til at give kompetencer til hinanden, så alle kan give den nødvendige pleje i forbindelse med terminale forløb. Der bruges afløsere eller elever til at holde i hånden, og våge hos beboer som er dødende, og det prioriteres at der er kendt personale til stedet når beboer er vågne. Der bruges</p>
--	--	--	--	---



				<p>også non-farmakologiske metoder som sansning og musik i den sidste tid.</p> <p><b>Opsummering:</b> Endelig struktur på hvornår samtale med ønsker til den sidste tid tages efter indflytning skal fastsættes. Dele fra ACP anvendes. Det relationelle er vigtigt, og der er gode kompetencer inden for det palliative.</p>
<p><b>Eventuelle hjælpespørgsmål:</b></p> <p><b>På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at planlægge den sidste tid sammen med beboer/pårørende?</li> <li>- at spørge ind til beboerens ønsker til livets afslutning? Hvilken systematik etc.</li> <li>- (kun for leder) medarbejdernes kompetencer ift. pleje og omsorg ved livets afslutning?</li> <li>- dokumentation, hvor beboers ønsker til livets afslutning fremgår?</li> </ul>				
<p><b>Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:</b></p> <p>Lindrende pleje i MSO: <a href="https://www.aarhuskommune.dk/lindrende-pleje">Lindrende pleje - AarhusIntra (aarhuskommune.dk)</a></p> <p><a href="#">Samtale om livets afslutning (ACP)</a> - Dokumentation: observation i Cura af samme navn samt Livshistorie i <a href="#">Generelle oplysninger</a></p> <p>Aarhus Kommunes Værdighedspolitik <a href="#">vaerdighedspolitik 2018-2022_digi_9.pdf (aarhus.dk)</a></p>				

## Emne 2.1. Beboernes trivsel og relationer

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet understøtter beboernes trivsel og relationer til pårørende og det omgivende samfund.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- Beboerne oplever - så vidt muligt - at få hjælp til at kunne leve det liv, de ønsker.
- Pårørende oplever at blive inddraget, og at der bliver lyttet til dem i overensstemmelse med beboernes ønsker og behov.
- Ledelsen kan fortælle om plejehjemmets arbejde med at understøtte beboernes trivsel.
- Ledelsen kan fortælle om, hvordan plejehjemmet understøtter beboernes relationer, herunder inddragelse af og samarbejde med pårørende samt beboernes deltagelse i det omgivende samfund, hvis beboerne ønsker det.
- Medarbejdernes beskrivelse af praksis afspejler, at de inddrager beboerne og tager udgangspunkt i deres behov og ønsker i omsorgen og plejen.
- Medarbejderne kan fortælle om, hvordan de understøtter beboernes tilknytning til eventuelle pårørende og det omgivende samfund

Konklusion  
(Sæt kun ét kryds)

Fyldestgørende

Forbedrings-  
Indsats/-  
tiltag  
allerede  
planlagt  
eller  
iværksat

Forbedringsindsats/  
tiltag iværksættes

Eventuelle bemærkninger

### Overordnet spørgsmål:

- ❖ På hvilken måde arbejdes med beboernes trivsel – her tænkes særligt i forhold til relationer til pårørende (familie og netværk) og/eller andre relevante tilbud om samvær og aktivitet?

x

### 1. Interview med leder og medarbejdere:

Der er pårørende som er nemme at få en relation med, og som ønsker inddragelse. Der er andre som er udfordrende, og der er det nødvendigt at trække på andre værktøjer som ex måden at kommunikere på. Der har været undervist i ”styrket borgerkontakt” og ”praksisnær rådgivning”. Hvis der er pårørende som er særligt engagerede og meget ”på”, kan det være svært for medarbejderne. Der forsøger man at skabe et rum for at tale om det og snakker om at forebygge eventuelle konflikter. Medarbejdere har oplevet at få vendt situationer med pårørende-samarbejdet fra negativt til positivt. Ledelsen går forrest med budskabet om, at medarbejderne er der for beboerne og ikke omvendt. Men de pårørende er uundværlige, og dét ved medarbejderne og ledelsen udmærket.

			<p>Der skal være plads til de pårørende og medarbejderne er klar over, at det er nødvendigt at være rummelig. Der er et frivillig-hus og frivillige kommer meget i huset. Medarbejderne er meget interesseret i at vide, hvad folk som kommer udefra oplever og hvilket indtryk de har af plejehjemmet. Ensomhed og dét at være alene behøver ikke være entydigt negativt, og der skal sondres mellem ensomhed og det at være alene – nogle beboere kan godt give udtryk for, hvornår de føler det ene eller det andet. Der er en konstant opmærksomhed på at forebygge ensomhed og medarbejderne italesætter dette overfor beboeren. Man vil gerne tilbyde noget, eller sætte noget andet i stedet for at sidde alene, hvis beboer oplever det som trist. Der kan forekomme ensomhed, selv om beboer er sammen med andre og tilstede i fællesskabet, pga. savn til familien. Der dokumenteres under generelle oplysninger.</p> <p><b>Opsummering:</b> Opmærksomhed på at bruge den rette tilgang eller redskaber til at arbejde med at forebygge ensomhed. Nysgerrighed på at samarbejde med pårørende.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) har god kontakt til andre beboere og nyder at have samtaler med andre beboere. Kommer</p>
--	--	--	--

				<p>en del ud af huset og tager selv initiativ til forskellige sociale aktiviteter.</p> <p>Beboer (2) har mest samtale med medarbejderne, da kommunikation med øvrige beboere er svær. Der kommer en ergoterapeut to gange om ugen, og det er beboer meget glad for. Føler sig ikke ensom. Får hjælp til lidt personlig hygiejne. Synes medarbejderne er flinke.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b></p> <p>Beboer får hjælp til bad to gange ugentligt. Beboer har det godt og får hyppige besøg. Pårørende er meget glad for personalet på plejehjemmet og oplever en ordentlig omgangstone. Beboer kommer også hjem på besøg og til fødselsdag.</p>
--	--	--	--	--

**Eventuelle hjælpespørgsmål:**

***På hvilken måde arbejder du som leder/l som medarbejdere med:***

- at opnå, at beboerne efter ønske har en god tilknytning til familie og netværk?
- at sikre relevant (udover med familie/netværk) socialt samvær og aktivitet, herunder i det omgivende samfund?
- at forebygge ensomhed (med øje for funktionsevnenes betydning herfor)?
- dokumentation, hvor aftaler, der er indgået med familie/netværk, og som betyder noget for den daglige hjælp, pleje og omsorg, fremgår?

***Spørgsmål til borgere:***

- *på hvilken måde oplever du at personalet har fokus på din mentale trivsel?*
- *på hvilken måde oplever du at kunne dyrke socialt samvær med andre, hvis du ønsker det?*

***Spørgsmål til pårørende:***

- *på hvilken måde oplever du/l, at der er fokus på din pårørendes trivsel og mulighed for socialt samvær?*

Nyttige links i f.t. det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Samarbejde med borgere og pårørende - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

[Styrket borgerkontakt - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

[Praksisnær rådgivning CFL \(aarhus.dk\)](#)

Forløbsmodel: [Vurderingssamtale](#); [Planlægningssamtale](#); [Overgangssamtale](#); [Opfølgningssamtale](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)

## Emne 3.1.

### Beboere med kognitive funktionsevnedssættelser (herunder demens), psykisk sygdom og/eller misbrug

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet bruger faglige metoder og arbejdsgange til hjælp, omsorg og pleje hos beboere med kognitive funktionsevnedssættelser (herunder demens), psykisk sygdom og/eller misbrug.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- Beboerne og eventuelt pårørende oplever, at beboerne får hjælp, omsorg og pleje, der tager højde for de særlige behov.
- Ledelsen kan fortælle om de faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt på plejehjemmet ift. målepunktet.
- Medarbejderne kan fortælle om ovennævnte metoder og arbejdsgange til hjælp, omsorg og pleje, og på hvilken måde, de anvender dem

#### Overordnet spørgsmål:

- ❖ På hvilken måde arbejdes der med særlige arbejdsgange ift. omsorg og pleje hos borgere med kognitive funktionsnedssættelser?

	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats /tiltag iværksættes	
	X			<b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b> Det er de fleste beboere som har en diagnose enten i form af demens eller psykiatrisk. Pårørende kontaktes hvis medarbejderne oplever, at det er vanskeligt at samarbejde med beboer. Livshistorier anvendes og bruges flittigt, og hjerne-demens koordinator kontaktes efter behov. Hvis der er beboere som har vanskeligheder kognitivt, forsøger terapeuterne at lægge vægt på den fysiske træning, således beboer oplever en bedring i den fysiske tilstand. Beboerne får opgaver i det daglige, for at holde sig i gang. Man bruger den fysiske

			<p>træning til at fremme kognitionen. Der kan være stor forskel på den daglige form for beboerne, og der tages udgangspunkt i, at alle beboere er individuelle. Omsorgsmedarbejdere og husassistenten er meget opmærksomme på, hvis tilstanden forandres hos den enkelte beboer ex hvis de begynder at lægge genstande mærkelige steder i lejligheden. Den viden er meget værd. Medarbejderne vil gerne arbejde med beboers motivation, og der er et særligt behov for at opgradere på viden indenfor psykiatri og ældre mennesker. Et muligt forbedrings-potentiale kunne være at give et kompetenceløft til alle medarbejdere som arbejder på plejehjem ift. psykiatri. Der dokumenteres i generelle oplysninger i mestring med tilgangen og hvordan den enkelte medarbejder samarbejder med beboer.</p> <p><b>Opsummering:</b> Der tages udgangspunkt i den enkeltes liv, og der arbejdes med at fastholde et godt kognitivt funktionsniveau. Man ønsker ikke der sker yderligere tab af heldredstilstande og kognitive tilstande. Hjerne- og demens- koordinatorene kontaktes ved behov.</p>
--	--	--	--

**Eventuelle hjælpespørgsmål:****På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:**

- faglige metoder og arbejdsgange ift. beboere med kognitive funktionsnedsættelser?  
(fx beboere med demenssygdom, psykisk sygdom og/eller misbrug)
- at kommunikation, adfærd og kultur afspejler, at beboerne får den hjælp, omsorg og pleje, der tager højde for deres kognitive funktionsevnenedsættelse?
- dokumentation, så målgruppens særlige behov for hjælp, omsorg og pleje i relevante situationer er beskrevet?

**Spørgsmål til beboere:**

- på hvilken måde oplever du at modtage den rette pleje og omsorg i f.t de fysiske og psykiske behov, du har?
- på hvilken måde oplever du at der bliver taget individuelt hensyn til din helbredsmæssige situation?

**Spørgsmål til pårørende:**

- 
- 
- på hvilken måde oplever du/I, at din pårørende modtager en individuelt tilrettelagt pleje, der tilgodeser hans/hendes behov?

**Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:**

[ABC demens e-learning](#) (Eloomi)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#), [Helbredstilstande](#), [Funktionsevnetilstande](#) og [Besøgsplan](#)

[Demensteamet](#)

[Hjerneteamet](#)

## Emne 3.2. Forebyggelse af magtanvendelse

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet ved brug af faglige metoder og fastlagte arbejdsgange understøtter beboernes selvbestemmelse og forebygger magtanvendelse i hjælp, pleje og omsorg. _____	Konklusion (Sæt kun ét kryds)		Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsen kan fortælle om, hvilke metoder og arbejdsgange plejeenheden inddrager i deres indsats for at understøtte, at magtanvendelse så vidt muligt undgås</li> <li>• Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender plejehjemmets faglige metoder og arbejdsgange for at forebygge magtanvendelse.</li> </ul>			
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes med at forebygge magtanvendelse?</li> </ul>	x		<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Hvis der skal anvendes magt, sørger medarbejderne for at indhente tilladelser. Nogle medarbejdere har været afsted på kursus ift. lovgivning på området ift. magtanvendelse.</p> <p>Nænsomt nødværge foretrækkes og egen læge kontaktes hvis der skal anvendes magt.</p> <p>Alle ansatte kommer på et kursus ift. magtanvendelse.</p> <p>Der er p.t. ingen beboere, hvor det er nødvendigt at anvende magt.</p>
<p><b>Eventuelle hjælpespørgsmål:</b></p> <p><b>På hvilken måde arbejder du som leder/l som medarbejdere med:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- faglige metoder og arbejdsgange irt. at forebygge magtanvendelse?</li> <li>- fx at skabe rum til læring og refleksion mhp. at forebygge magtanvendelse?</li> <li>- dokumentation, hvor faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt til at forebygge magtanvendelse hos konkrete og relevante borgere, er beskrevet?</li> <li>- debriefing efter at magtanvendelse har fundet sted?</li> </ul>			



Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Magtanvendelseshåndbogen](#)

[Demensteam - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

Dokumentation i observation i Magtanvendelseshandleplan, [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)

### Emne 3.3. Fokus på ændringer i beboernes funktionsevne og helbredstilstand

Emnet handler om plejehjemmets arbejde med, at der i hverdagen bliver observeret og fulgt op på de beboere, der får hjælp, omsorg og pleje med henblik på, at der hurtigt kan reageres ved tegn på ændringer i fysisk og psykisk funktionsevne og/eller helbredstilstand.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgerens sædvanlige tilstand.</li> <li>• Ledelsen kan fortælle om, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing af og opfølgning på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand, herunder brug af arbejdsgange, faglige metoder og redskaber</li> <li>• Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender ovennævnte arbejdsgange, faglige metoder og redskaber.</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med kontinuerligt at have fokus på ændringer i borgernes funktionsevne og helbredstilstand?</li> </ul>	x			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Det starter med, at de enkelte medarbejdere ser og observerer en ændring hos beboer. Ved akutte ændringer skal de kontakte sygeplejersken eller terapeut og relevante helbredsoplysninger opdateres. SOSU-hjælper kontakter SOSU-assistent eller sygeplejerske ved behov. Medarbejderne kender hinandens tværfaglige kompetencer og TOBS anvendes. SOSU-hjælper dokumenterer ændringer i adfærd. Ex. hvis beboer er faldet, vurderer man om der skal laves en TOBS og terapeuten kontaktes altid. Det er altid SOSU-personalet, som går med på</p>

			<p>stuegang sammen med læge. Det er historikken som er væsentlig, og der foretrækker man, at det er dem som er tæt på som er med ved stuegang. Triage-tavlemøder implementeres i foråret 2023. Der er overlap i alle vagtlag og der er daglige teammøder. Der kan være beboere, som har dalende helbredstilstand, og her sættes beboer i et sammensat forløb. Det er primært observations-systemet i Cura som anvendes ved at lave observationer også i et samarbejde med lægen. Opfølgningsdatoer anvendes til at holde øje med, hvornår og hvor længe man som medarbejder skal observere på beboer.</p> <p><b>Opsummering:</b>  Indsatser omkring korrekt indføring i Cura ift. observationer således, de håndteres korrekt. Samarbejde med læge. Ved akutte forværringer bruges skift i forløb. Daglige tværfaglige møder og triage-tavlemøder i vente.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b>  Beboer (1) føler sig sund og rask og sørger for at bruge en kondicykel – er fuldt mobil.</p>
--	--	--	---

**Eventuelle hjælpespørgsmål:**

***På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:***

- *opsporing af og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand, så beboerne i videst muligt omfang kan være selvhjulpne?*
- *faglige metoder, redskaber og arbejdsgange ift. opsporing af og opfølgning på beboernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand?*

- dokumentation, hvor ændringer i beboerens fysiske og/eller psykiske funktionsevne og helbredstilstand samt opfølgning er beskrevet?

**Spørgsmål til borgere:**

- på hvilken måde oplever du at personalet holder øje med ændringer i din tilstand?
- på hvilken måde lytter og reagerer de, hvis du gør opmærksom på en ændring i din tilstand?

**Spørgsmål til pårørende:**

- på hvilken måde oplever du/I at personalet reagerer, hvis der er ændringer i din pårørendes tilstand?
- på hvilken måde oplever du, at personalet lytter og reagerer, hvis du gør opmærksom på ændringer?

**Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:**

Forløbsmodel: [Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat \(Plejehjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

[E--læring om sammenhængende dokumentation](#) (Eloomi)

[Hverdagsobservationer ved ændringer i borgers situation](#) (video på Loop)

[Dokumentation i borgerens journal](#)

[TOBS - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

## Emne 6.3. Beboere med behov for genoptræning og vedligeholdelsestræning efter § 86

Emnet handler om plejehjemmets arbejde med genoptræning og vedligeholdelsestræning, som kan bidrage til at afhjælpe væsentlige følger af nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at de færdigheder, beboeren har brug for i sine daglige gøremål, er en del af forløbet ved genoptræning og vedligeholdelsestræning
- Ledelsen kan fortælle om, hvordan forløb ved genoptræning og vedligeholdelsestræning bliver tilrettelagt og udført helhedsorienteret og tværfagligt, herunder at der bliver sat mål for de enkelte beboeres forløb.

Konklusion  
(Sæt kun ét kryds)

Fyldestgørende

Forbedrings-  
indsats/tiltag  
allerede planlagt  
eller iværksat

Forbedringsindsats/  
tiltag iværksættes

Eventuelle bemærkninger

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medarbejderne kan fortælle om målene for forløbene ved genoptræning og vedligeholdelse hos relevante borgere, og hvordan de - hos disse borgere - inddrager træningselementer og - aktiviteter i den daglige hjælp, pleje og omsorg.</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med behov for genoptræning og vedligeholdelsestræning efter § 86 med afsæt i de enkelte borgeres mål?</li> </ul>	x			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Når en ny beboer indflytter, laves der altid demmi-test og en rss-test, og behovet for genoptræning vurderes ud fra dette. Efter ca. 4 uger tager terapeuten stilling til, om beboer skal fortsætte træning eller i et vedligeholdende træningsforløb. Der gives også vederlagsfri fysioterapi. Der tilbydes to gange træning i træningssalen til alle beboere. Der dokumenteres i træningsnotater, så alle medarbejdere kan følge med i træningsforløbene. Der revurderes hver tredje md. hvad behovet er. Der fastsættes mål ud fra, hvad beboer gerne vil kunne opnå eller fastholde for at være mest selvhjulpne. Der trænes også i færdigheder ex. at kunne køre en elscooter og træningsaktiviteter inde på beboernes stuer. Livshistorier bruges hyppigt til at opfange, hvilke aktiviteter beboer har fornøjet sig med tidligere før indflytning. Det er på morgenmøderne at SOSU-hjælper og assistenter kan se, hvilke målsætninger terapeuterne har lavet for hverdagstræning. Omsorgspersonalet har stort fokus på dette og understøtter, at beboer får mest muligt mobilisering og træning. Hverdags-aktiviteter er meget centrale. Egenomsorgen er vigtig. Carendo-stolen er vigtig for at kunne involvere beboer i morgenplejen, og have fokus på selvhjulpnehed.</p>

				<p><b>Opsummering:</b> Fra starten og ved indflytning bliver der lavet mål sammen med beboer og der laves løbende revurderinger. Selvhjulpenerhed er højt prioriteret som en del af hverdags- rehabilitering, og alle medarbejdere hjælper til for at dette sker.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) går ikke til træning men sørger for selv at holde sig frisk og aktiv. Beboer (2) Går til træning to gange om ugen. Bruger cyklen og en trappemaskine. Er glad for dette.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b> Der kommer en fysioterapeut to gang om ugen, som laver øvelser i sengen. Der kommer også en fodterapeut. Der er generelt stor tilfredshed og trykthed ved medarbejderne og ledelsen.</p>
--	--	--	--	--

**Eventuelle hjælpespørgsmål:**

***På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:***

- at aftaler om beboernes mål deles tværfagligt, så beboeren bliver sikret en sammenhængende og helhedsorienteret indsats?
- at såvel tilbud om vedligeholdelsestræning som om personlig og praktisk hjælp efter § 83 samt støtte efter § 85 til personer med betydelig nedsat funktionsevne er koordineret?
- at inddrage træningselementer og –aktiviteter i den daglige hjælp, pleje og omsorg
- dokumentation, hvor:
  - o formål med beboernes forløb ved genoptræning og vedligeholdelsestræning er beskrevet
  - o ændringer i forhold til beboernes forløb ved genoptræning og vedligeholdelse er løbende beskrevet
  - o mål for personlig og praktisk hjælp med aktiverende sigte er beskrevet

***Spørgsmål til borgere:***

- på hvilken måde oplever du at der er fokus på at træne og vedligeholde dine fysiske funktioner, så du bliver ved med at kunne det samme?

**Spørgsmål til pårørende:**

- på hvilken måde oplever du/I at der er fokus på at din pårørende træner og vedligeholder sin fysiske formåen?

**Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:**

[Målsætning - i enkle, sammensatte og varige forløb.docx \(sharepoint.com\)](#)

Forløbsmodel: [Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat \(Plejhjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejhjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Sagsbehandling](#), [Generelle oplysninger](#), [Funktionsevnetilstande](#), [Besøgsplan](#), [Handlingsanvisninger](#) og træningsnotat

**Emne 6.4. Tilbud om aktiviteter til beboere**

Emnet handler om, hvordan beboerne bliver inddraget i og motiveres til at deltage i meningsfulde aktiviteter.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)		Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	
<p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Borgeren og eventuelt pårørende har haft en samtale med medarbejdere på plejehjemmet om, hvilke aktiviteter der er meningsfulde for beboeren.</li> <li>Ledelsen kan fortælle om, hvordan beboerne og eventuelle pårørende bliver inddraget i og motiveres til at deltage i aktiviteter, der er meningsfulde for den enkelte beboer.</li> <li>Medarbejderne kender beboernes ønsker og behov for deltagelse i meningsfulde aktiviteter</li> <li>Medarbejderne har fokus på, at beboerne bliver understøttet i deres evne til selv at udføre meningsfulde aktiviteter</li> </ul>			
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med, at beboerne bliver inddraget i og motiveres til at deltage i meningsfulde aktiviteter.</li> </ul>	x		<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Der er et omsorgs-team, som står for aktiviteter og de spørger beboerne om, hvad de ønsker at lave. Man vil gerne ramme plet på, hvad beboerne ønsker. De ønsker beboer har, vil medarbejderne gerne understøtte. Sang og musik-cafe. Erindrings-dans</p>

			<p>arrangeres, og der er flere medarbejdere som har været afsted på kursus i dette. Det er ikke kun positivt for beboerne, men giver også en rar afsmitning for medarbejdere. Pårørende inddrages ofte. Der er et råd og en afdelingsbestyrelse, som præger, hvilke aktiviteter og arrangementer der sker. Man lytter meget gerne på, hvilke ønsker der er. Naboskabet plejes og mandegrupper som selv laver aftensmad. Medarbejderen er meget opmærksomme på at sammensætte beboerne i det daglige, så de sætter de mentalt stærke sammen. Der er et nyhedsbrev som sendes til pårørende og beboerne. Der hænger sedler i elevator med aktivitetsplaner, og der er en Facebookgruppe samt Instagram side.</p> <p><b>Opsummering:</b> Der er et omsorgs-team som sørger for at planlægge aktivitet. Der igangsættes nye aktiviteter med musik og dans. Der er informationsbrev til pårørende, så de kan orientere sig ift. aktiviteter og arrangementer.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) deltager i alle aktiviteter og spiser i en mandegruppe hver mandag, hvor de får frokost med snaps. Er glad for alle de muligheder der er for at deltage i aktiviteter. Virker glad og tilfreds. Beboer (2) er ikke med til aktiviteter af helbredsmæssige grunde.</p>
--	--	--	--

				<p><b>3. Samtaler med pårørende:</b>          Beboer er med til alle de aktiviteter og arrangementer som foregår.          Har to kontaktpersoner og der er et godt samarbejde med personalet på plejehjemmet og oplever at det er godt.</p>
<p><b>Eventuelle hjælpespørgsmål:</b>  <b>På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at planlægge og afvikle relevante aktiviteter tilpasset beboernes individuelle funktionsevne og motivation?</li> <li>- at samarbejde med pårørende?</li> <li>- at samarbejde med oplevelsesmedarbejderne?</li> <li>- at inddrage civilsamfundet eller frivillige i aktiviteterne?</li> </ul> <p><b>Spørgsmål til beboere:</b>          - på hvilken måde oplever du at få tilbud om at deltage i aktiviteter – både med og uden pårørende - og er det aktiviteter, der har din interesse?</p> <p><b>Spørgsmål til pårørende:</b>          - oplever du, at din pårørende har mulighed for at deltage i relevante aktiviteter?</p>				
<p><b>Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:</b>          Forløbsmodel: <a href="#">Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat (Plejehjem)</a> - Dokumentation: <a href="#">Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura</a>          Dokumentation i <a href="#">Generelle oplysninger</a>, <a href="#">Funktionsevnetilstande</a> og <a href="#">Besøgsplan</a></p>				