



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Hjortshøj
Hjortshøj Stationsvej 42-46
8530 Hjortshøj

06.05.2024



Indhold

Info om internt læringsbesøg	2
Baggrund	2
Formål	2
Metode	2
Fokusområder	2
Vurdering	3
Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:	3
Læringsbesøgets hovedkonklusion:	3
Anbefalinger til udviklingsområder:	3
Indledende samtale med leder	4
Oplysninger om plejehjemmet	4
Baggrund for fund	4
Fund ved det interne læringsbesøg	2
Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid	2
Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri	4
Ændringer i borgernes funktionsevne samt vanlige tilstand	5
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab	5
Kultur	6
Stikprøver i journaler	7
Uddybning af temaerne	9
Borgers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	9
Personcentreret omsorg	9
Ændringer i borgernes funktionsevne, samt vanlige tilstand	9
Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab	9
Kultur	9
Stikprøver i journaler	10



Info om internt læringsbesøg

Baggrund

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

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

Formål

Formålet med tilsynene er:

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

Metode

Der bliver ved det interne læringsbesøg foretaget følgende:

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

Fokusområder

Faglige fokusområder for 2024:

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



Vurdering

Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d. d. 06.05.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Hjortshøj. Ud fra samtaler med ledere, personale, beboere og pårørende, samt stikprøver i journaler vurderes det, at der på pleiehjemmet er:

0 - Ingen problemer af betydning for borgersikkerheden

Læringsbesøgets hovedkonklusion:

Plejehjemmet Hjortshøj virker som et meget familiært og varmt sted at arbejde, være beboer og pårørende. Der er en god stemning, med gode fællesskaber og mange aktiviteter. Medarbejderne 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 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.

Der er en god kultur på plejehjemmet, hvor der er en god tone, og alle behandles med respekt.

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

Anbefalinger til udviklingsområder:

Det anbefales at Plejehjemmet Hjortshøj 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 år 2001, med 28 plejeboliger, fordelt på 3 etplanshuse.

Den daglige ledelse varetages af forstander Ida Hanquist Hjortshøj Nielsen, der har været ansat siden 1 august 2022.

På plejehjemmet er der ansat 45 faste medarbejdere, samt frivillige og afløsere.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

- 4 sygeplejersker
- 13 SOSU-hjælpere
- 1 fysioterapeut
- 1 pædagog
- 1 planlægger
- 16 frivillige
- 13 SOSU-assistent
- 1 ergoterapeut
- 1 ernæringsassistent
- 1 husassistent
- 9 ufaglærte
- 2 afløsere

De frivillige der er tilkoblet plejehjemmet, er tidligere medarbejdere og studerende. De frivillige kommer bl.a. og snakker med beboerne, spiller spil, går ture og cykler på ture.

Plejehjemmet Hjortshøj har en fast huslæge, der kommer til stuegang hver 2. tirsdag, samt ved behov.

Derudover kommer der en diætist hver 8. uge, samt ved behov.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede to beboere i aldersgruppen 78 – 88 år, der har boet på plejehjemmet mellem to til fire år.

Der er interviewede to pårørende til én beboer på plejehjemmet. Beboeren ønskede ikke at deltage i en samtale ved det interne læringsbesøg, hvorfor beboeren ikke er interviewet.

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

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Forstander, 1 fysioterapeut, 1 ergoterapeut, 2 sygeplejersker, 1 SOSU-assistent, 2 SOSU-hjælpere og 1 sygeplejerskestuderende.



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 5 fokusområder.

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

Fokusområde 1:			
Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid			
At borgerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Ved interview af beboere og pårørende fremgår det, at der opleves at have selvbestemmelse over at leve det liv der ønskes.</p> <p>Det er muligt at lave de ting der ønskes - fx gåture, læse bøger, have besøg når det ønskes, og deltage i de mange aktiviteter der er på plejehjemmet.</p> <p>Én af beboerne fortæller, at hun selv bestemmer hvornår hun ønsker at komme op og komme i seng. Hun oplever ikke, at hendes ønsker ikke tilgodeses.</p> <p>Der fortælles også, at der er stor frihed ang. måltider, hvor det er muligt at spise i eget hjem, eller sammen med de andre beboere, afhængig af, hvad der ønskes den pågældende dag. Derudover er det muligt at beboeren og pårørende kan spise sammen i de fælles opholdsrum.</p> <p>Beboerne giver ikke udtryk for, at de som sådan planlægger dagen med medarbejderne, men mere at dagen er ud fra deres ønsker.</p> <p>De pårørende fortæller, at medarbejderne er gode til at tage en kærlig hånd om beboeren, for at guide ud til fællesspisning, uden at det bliver tvang, men en kærlig handling.</p>			
At borgeren og pårørende oplever, at de i videst muligt omfang bliver inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Det kan for beboerne være svært at sætte konkrete mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte, hvorfor et overordnet mål for borger kan være nemmere udtrykke.</p> <p>Ved samtale med personalet fremgår det, at der altid bliver lyttet til beboers ønsker ift. mål, både delmål og langsigtede mål.</p> <p>Der arbejdes fx med delmål, hvis en beboer har nogle urealistisk mål, som fx at komme hjem, eller at beboeren ønsker at dø. Her arbejdes der med, hvordan medarbejderne kan hjælpe borgerne bedst muligt.</p> <p>Ønsker en borger at dø, så er det også det der respekteres, og det der er beboers overordnede mål.</p>			



Der er stor fokus på beboers livskvalitet.

Medarbejderne motiverer beboerne til at udføre handlinger, med et aktiverende sigte. Har beboerne ikke et ønske om at kunne klare dette selv, respekteres dette af medarbejderne.

Der er også en opmærksomhed på, at beboers ønsker kan variere dagene imellem, hvorfor der så handles på ønskerne for den enkelte dag.

Ved samtalerne med beboerne og de pårørende, fremkommer det, at det er mulighed både at træne med fysioterapeuten alene, eller på hold.

Der er en månedlig brochure med aktiviteter på plejehjemmet.

Under det interne læringsbesøg hørte vi flere gange at Ludo blev omtalt som en god aktivitet som mange elsker at deltage i.

Der er altid en der lige ser til hvordan hun har det. Der er god kontakt.

Der er styr på hvor hun er og hvordan hun er.

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

Fund og oplysninger:

Beboerne der er interviewet, giver udtryk for, at de ikke finder det nødvendigt at snakke med personalet herom endnu.

De pårørende der snakkes med, har lavet en plan sammen med personaler, både ift. den sidste tid, men også når beboeren ikke er her mere. Beboeren er ikke selv i stand til at snakke med personalet herom.

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

Fund og oplysninger:

Der er det sidste halve år arbejdet med at udlevere samtalekort, til både borgerne og de pårørende, der bl.a. omhandler den sidste tid.

Medarbejderne oplever, at det kan svært for beboerne at få spørgsmålene herom, hvorfor snakkende om den sidste tid, foregår på mange forskellige måder, og ikke altid så direkte.

Hvis der er svært for beboerne at snakke om, sørger medarbejderne for, at der løbende samles informationer, som så løbende dokumenteres.

Medarbejderne er altid opmærksomme på, om der sker en ændring i beboernes tilstand, så informationen om den sidste tid kan indhentes rettidig.

Ønsker beboerne ikke af snakke om den sidste tid, dokumenterer medarbejderne dette i borger journal, så det er dokumenteret hvorfor der ikke er snakket med beboerne herom.

Den sidste tid dokumenteres under livshistorie, i generelle oplysninger. Derudover er medarbejderne begyndt at anvende ACP.



Fokusområde 2:			
Personcentreret omsorg – hvis plejehjemmet har fået undervisning heri			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At borgeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	X		
<p>Over en periode, fra 2023 til 2026, skal 2000 medarbejdere i Sundhed og Omsorg uddannes i personcentreret omsorg. Plejehjemmet Hjortshøj har endnu ikke deltaget i undervisningen "Personcentreret omsorg", hvorfor der ikke direkte er spurgt ind til, hvordan de arbejder med det.</p> <p>Beboerne på plejehjemmet oplever, at medarbejderne kender dem, og bliver respekteret for dem de er. Der gives udtryk for, at medarbejderne er søde og rare, og "behandler os pænt".</p> <p>De pårørende til en beboer påpeger at, at hun altid er pæn i tøjet, friseret mm., så hun altid fremstår pæn.</p> <p>De pårørende er meget imponeret over, at medarbejderne udover at kende beboerne godt, også kender pårørende godt.</p> <p>Når de pårørende er på besøg på plejehjemmet, fortæller personalet gerne om hvilke aktiviteter de har lavet i løbet af dagen.</p>			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan der arbejdes med personcentreret omsorg, samt hvordan og hvor det dokumenteres.	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Medarbejderne arbejder med Kidwoods blomsten, som er en central model i teorien om personcentreret omsorg. Ved at arbejde ud fra denne teori, arbejdes der med at kende mennesket. Denne information dokumenteres i generelle oplysninger, i beboers journal.</p> <p>Medarbejderne gør meget ud af at lave aktiviteter sammen med beboerne, så de ikke keder sig. Medarbejderne udtrykker, at beboerne ikke blot op og være gjort klar til dagen, men at dagen skal bruges til noget. Der er bl.a. ludo-dage 2 gange om ugen, herrefrokost.</p> <p>Hvis medarbejderne oplever, at der er nogle beboere der kunne have behov for at lave noget sammen med andre beboere, så sætter de dem ofte sammen i par, for at de kan danne relationer, og lave noget sammen. De er meget opmærksomme på, at "trivseslskarret skal fyldes op".</p> <p>Medarbejderne er opmærksomme op, at det ikke er alle beboere der har behov for en masse aktiviteter, men derimod har brug for at sidde i egen lejlighed. Der er altså fokus på hvilke behov den enkelte beboer har. Der er opmærksomhed på hudsult, fællesskaber, "afskærmes", en-til-en-kontakt.</p>			



Fokusområde 3:			
Ændringer i borgernes funktionsevne samt vanlige tilstand			
At borgerne og pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: En af beboerne giver udtryk for, at det er svært at svare på dette spørgsmål. Det tolkes ikke som, at beboeren ikke mener at de ikke er opmærksomme herpå, men blot at det ikke er noget han som sådan er opmærksom på. Den anden beboer siger, at hun oplever at medarbejderne er opmærksomme på ændringer hos hende. De pårørende der interviewes, oplever, at personalet er opmærksomme på ændringer i beboernes tilstand. De fortæller, at medarbejderne handler fagligt herpå, men også efter beboernes ønsker.			
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Der afholdes hver dag kl. 10 et triage-møde ved "mennesketavlerne". Møderne foregår samlet, for alle tre huse. Der afholdes hus-møder hvor alle er samlet, så der kan ses tværfagligt på beboerne, da alle medarbejdere arbejder sammen om beboerne. Her gennemgås de beboere, hvor der kan være opmærksomhedspunkter. Sker der ændringer i beboernes tilstand, er det muligt at inddrage pårørende.			

Fokusområde 4:			
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab			
At borgere og pårørende oplever, at personale der kommer hos borger, er et fast team.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Både beboerne og pårørende oplever, at det er de samme medarbejdere der kommer hos beboerne. Derudover er der en fast kontaktperson koblet på, som de ved hvem er. En af beboerne siger bl.a. "jeg har det godt med kontaktperson der kommer".			
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:			



<p>Det er beboernes opfattelse at medarbejderne ved, hvilken hjælp de har brug for. Beboerne er meget bevidste om, at de har brug for hjælp til noget, og er glad for at få denne hjælp.</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>Der fortælles, at medarbejderne inden start modtager et brev, hvori det er beskrevet hvem man i den første tid skal følges med på plejehjemmet.</p> <p>I den første tid ved ansættelse er der tid til "at være ude i marken", og medarbejderen er koblet på en mentor. Mentoren sørger for, at medarbejderen lærer om kulturen, hvordan huset er og andre praktiske ting. Der følges op på mentorordningen med en tjekliste, ift. om der er orienteret om alt.</p> <p>Der er et nyt onboarding-program til nyansatte, som nye medarbejdere kommer på. Det er nyt, og der er derfor flere som ikke har været på dette – men som er planlagt til at deltage.</p> <p>Medarbejderne tager relevante e-learning kurser, bl.a. ift. dokumentation i Cura.</p> <p>Herudover er der en Cura-kyndig medarbejder der underviser kollegaerne i, hvordan der dokumenteres korrekt i borgerjournalerne.</p> <p>Der anvendes systematiske kompetenceskemaer, så alle medarbejdere ved hvilke kompetencer de besidder, og dermed hvilke opgaver de må udføre.</p> <p>Der følges løbende op på hvilke behov der er for at videreudvikle kompetencerne hos medarbejderne, og dermed sørge for undervisning heri. Huslægen er også opmærksom på hvilke behov der er for understøttelse, samt udførsel af undervisning heri.</p> <p>Der kommer hver 4. tirsdag, eller ved behov, en demenskoordinator, der kan understøtte dem på plejehjemmet. Det samme gør sig gældende for diætisten.</p> <p>For at sikre den gode overgang og overlevering vagttag imellem, er der flere medarbejdere der møder før ind på vagt, eller bliver lidt ind i næste vagttag. Derudover foregår personalemøder for alle medarbejdere i alle vagttag, så alle kender hinanden på tværs.</p>			

<p>Fokusområde 5:</p> <p>Kultur</p>			
At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af tone, adfærd og kultur på plejehjemmet	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne giver udtryk for, at Plejehjemmet Hjortshøj er et godt sted at være, og at de er glade for at bo der. Der snakkes man godt og pænt med hinanden, der er ingen der taler nedladende.</p>			



Der er en kultur, hvor man kan lave sjov med hinanden, hvilken en beboer fortæller at hun sætter stor pris på

Én beboer giver udtryk for, at medarbejderne nogle gange er hurtigt ude af døren igen, og at man derfor kan være en der skal "ekspederes". Beboeren ønsker mere tid til at snakke med medarbejderne, men ved også at der er mange andre der ønsker hjælp, og at tiden indimellem kan være knap.

De pårørende fortæller, at det er et meget familiært plejehjem at komme på, hvor der er en god tone, og hvor man føler sig godt taget imod. De fortæller at der altid er tid til at svare på spørgsmål, hvilket er en god oplevelse.

Medarbejderne fortæller, at der er et trykt miljø på plejehjemmet, hvilket de er meget opmærksomme på, hvilket understøttes af udtalelsen "der er kun det arbejdsmiljø vi selv laver". Der er en åbenhed ift. at kunne spørge om alt, hvilket giver dem psykologisk tryghed. Samtidig er der en leder, som medarbejderne altid kan gå til, hvis der er noget.

Der er fokus på vigtigheden af, at medarbejderne er rollemodeller for, hvordan man er overfor hinanden på plejehjemmet. Medarbejderne er enige om, at der er meget omsorg medarbejderne imellem, og støtter hinanden hvis én medarbejder har en "dårlig dag".

Medarbejderne fortæller, at skulle der være nogle konflikter beboerne imellem, er de gode til at håndtere disse, ved at nedskalere situationen, skifte scene, korrigere eller anvende andre redskaber hertil.

Medarbejderne er meget opmærksomme på, at plejehjemmet er beboernes hjem, og det dermed er dem der skal passes på.

Fokusområde 6:

Stikprøver i journaler

Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.

Opfyldt

Ikke opfyldt

Ikke relevant

X

Fund og oplysninger:

Ved journalgennemgang var "den sidste tid" fint udfyldt i begge 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

Borgers selvbestemmelse, herunder den sidste tid

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

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

Personcentreret omsorg

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

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

Ændringer i borgernes funktionsevne, samt vanlige tilstand

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

Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab

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

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

Kultur

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

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

Stikprøver i journaler

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