

HJORTSHØJ & MØLLER CARE

G.C. AMDRUPS VEJ 5

8200 AARHUS N

TLF: 26 18 56 90

**Kommunalt tilsyn
Tilsynsrapport 2024
Aarhus Kommune**

Plejehjemmet Sct. Olaf

Adresse: Hjulbjergvej 58, 8270 Højbjerg

Tlf.: 87368040

D. 01.10.2024

Fakta om tilsynet

Formål

Formålet med tilsynene er:

- ✓ At sikre at Aarhus kommune skaber de bedste rammer for beboernes trivsel og livskvalitet på plejehjemmene.
- ✓ At Aarhus kommune – blandt andet via beboernes oplysninger – kan sikre sig, 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 tilsynene skaber mulighed for læring og faglig udvikling

Metode

Der bliver ved tilsynet foretaget følgende:

- ✓ Tre interviews med beboere, som bor på plejehjemmet
- ✓ Et interview af pårørende til en beboer på plejehjemmet
- ✓ Dokumentationsgennemgang
- ✓ Dialogmøde med forstander og medarbejdere
- ✓ Opsamling/tilbage melding til forstander
- ✓ Udarbejdelse af rapport med samlet vurdering/kategorisering

Fokusområder

Faglige fokusområder for 2024:

- ✓ Selvbestemmelse, herunder en værdig død
- ✓ Personcentreret omsorg
- ✓ Ændring i borgerens funktionsevne, samt vanlige tilstand
- ✓ Kultur – kommunikation og omgangsform og tone
- ✓ Kompetence og personalekendskab
- ✓ Procedurer og dokumentation

Tilsyn

Hjortshøj & Møller Care har den 01.10.2024 gennemført uanmeldt tilsyn på Plejehjemmet Sct. Olaf. Tilsynet mødte op om morgenen.

- Der blev afholdt et kort møde før og efter tilsynet med forstander og medarbejdere
- Der blev interviewet 3 beboere og 1 pårørende
- Der blev gennemgået 3 beboerjournaler
- Der blev holdt dialogmøde med plejehjemmets direktør, afdelingssygeplejersker samt udvalgte medarbejdere fra forskellige faggrupper.

Oplysninger om plejehjemmet:

Plejehjemmet Sct. Olaf er beliggende centralt i Højbjerg syd for Århus. Plejehjemmet blev bygget i 1970 og gennemgik en renovering/ombygning i 2006/2007. Plejehjemmet råder over 50 2-rums boliger fordelt på 2 afdelinger. På hver afdeling er der en daglig/spisestue med TV samt et anretterkøkken.

Sct. Olaf er en selvejende institution oprettet af Odd Fellow Loge nr. 121 Aros. Plejehjemmet har indgået en driftsaftale med Århus Kommune, hvorved kommunen har visitationsret til plejehjemmets boliger.

Til Sct. Olaf hører flere udearealer som bl.a. indbefatter gårdhaver med et dejligt udemiljø med møbler og blomster/beplantning.

Plejehjemmet har eget produktionskøkken, hvorfra der hver dag serveres frisklavet mad til beboerne. Det prioriteres højt, at maden bliver lavet fra bunden af gode råvarer med fokus på økologi og bæredygtighed.

Personalesammensætning:

På Plejehjemmet Sct. Olaf er der ansat ca. 80 medarbejdere. Personalefordelingen er som følger:

3 ledere, 7 sygeplejersker, 6 social- og sundhedsassistenter, 18 social- og sundhedshjælpere, 2 sygehjælpere, 2 ernæringsassistenter, 3 fysioterapeuter, 2 ergoterapeuter (hvoraf den ene aktuelt er på barsel), 2 pædagoger og 1 musikerapeut. Derudover er der ansat 8 omsorgsmedarbejdere, 3 pedeller, 2 kontorpersonale og 3 serviceassistenter, og 3 husassistenter i rengøring/vaskeri samt i køkkenet. Endelig er der knyttet et antal timelønnede afløsere til plejehjemmet med blandet uddannelsesbaggrund. Det oplyses, at der kun i meget sjældne tilfælde gøres brug af eksterne vikarer fra vikarbureau.

Plejehjemmet ledes af en direktør og hver afdeling har en afdelingssygeplejerske, som har det overordnede ansvar for den enkelte afdeling.

Eventuelle høringsbemærkninger modtaget til rapporten

Direktøren blev kontaktet 10.10.2024 og havde nogle få rettelser til rapporten, der er indarbejdet i rapporten. Herefter er rapporten godkendt til udsendelse.

Vurdering

Samlet vurdering efter tilsynsbesøg

Hjortshøj & Møller Care har efter tilsynsbesøget d. 01.10. 2024 vurderet, at plejehjemmet Sct. Olaf indplaceres i kategorien:

Mindre problemer af betydning for den fornødne kvalitet

Se endvidere Bilag 1.

Tilsynets hovedkonklusion:

Tilsynets samlede konklusion er, at Plejehjemmet Sct. Olaf indplaceres i kategorien: Mindre problemer af betydning for den fornødne kvalitet. Baggrunden for denne klassificering er, at tilsynet fandt flere målepunkter under fokusområderne "*procedurer og dokumentation*", "*Selvbestemmelse, herunder en værdig død*", og "*Kultur – kommunikation og omgangsform og tone*".

Hos en beboer, der flyttede ind på St. Olaf for 5 måneder siden, mangler der en livshistorie, ligesom punkterne "*uddannelse og job*" samt "*roller*" ej heller er udfyldt. Når man på plejehjemmet har en vision om at skabe rammerne for et meningsfuldt og værdigt liv for den enkelte beboer med afsæt i individuelle vaner, ønsker og behov, bør der foreligge en livshistorie med brugbare oplysninger om beboerens levede liv. Dette bliver i denne kontekst ekstra vigtigt, idet den pågældende beboer har en Alzheimer diagnose og er ikke orienteret i egne data eller tid og sted. Hos denne beboer mangler der ligeledes at blive dokumenteret eventuelle ønsker for den sidste tid.

For en anden beboers vedkommende er livshistorien tynd og mangelfuld. Forhold der angives at have haft stor betydning og værdi for beboerens liv er ikke beskrevet. Det oplyses dog at man afventer at modtage et skriv fra en pårørende.

Besøgsplanen er hos en beboer ikke udfyldt for nattevagten til trods for, at det oplyses, at der er funktioner at varetage hos beboeren inden nat samt i løbet af natten.

For en anden beboers vedkommende, der dels har dysfagi og dels behov for at få maden skåret ud og blive tilskyndet til at spise, er dette kun beskrevet som et opmærksomhedspunkt i besøgsplanen til

eftermiddagskaffe og ikke til de øvrige måltider i løbet af dagen. Hos denne beboer skal besøgsplanen ligeledes opdateres bl.a. i forhold til den hjælp hun får i forbindelse med toiletbesøg. Besøgsplanen skal hos den tredje beboer opdateres i forhold til, at hun har opnået et forbedret funktionsniveau og følgelig ikke længere har brug for den omfattende hjælp, der bl.a. står beskrevet i forbindelse med morgenplejen.

Den pårørende, som tilsynet interviewede, udtrykker bekymring for personalenormeringen i aftenvagten. Han oplever at hans kæres behov for tryk ved personalets nærvær ikke kan imødekommes på samme måde om aftenen som om dagen. Derudover undrer han sig over, at hans kære allerede er iført sit nattøj kort tid efter aftensmaden og klar til at komme i seng omkring KL 21, når hun plejer at være et udtalt B-menneske.

Den pårørende påtaler desuden en uheldig kommunikativ episode i en aftenvagt, hvor den sproglige barriere/forståelsesproblematik medførte, at en medarbejder ikke talte pænt til hans kære. Denne oplevelse medførte kortvarigt, at hans kære bad om at komme væk fra plejehjemmet.

I den samlede vurdering af plejehjemmet Sct. Olaf har tilsynet lagt vægt på, at plejehjemmet er i en positiv udviklingsproces, hvor der allerede er igangsat diverse tiltag dels for at højne fagligheden og dels for at skabe en ny kultur/struktur, hvor medarbejderne har større forståelse for hinandens arbejdes opgaver på tværs af vagtlagene.

På Sct. Olaf har der været iværksat et kompetenceløft ved, at man nu sikrer at der er assistenter eller sygeplejersker i alle vagtlag, som er til rådighed med faglig sparring med det øvrige personale på afdelingen. Som noget nyt har man ansat en leder på hver afdeling og kan nu efterkomme ønsket om synlig ledelse for beboere, pårørende og personale.

Man har introduceret en strukturomlægning, så der ikke længere eksisterer personale med ren dag- eller aftenvagt. Dette for at ændre måden man er sammen på i de forskellige vagtlag og skabe større forståelse for hinanden blandt personalet.

I det forgangne år har man arbejdet målrettet med at implementere en systematik i forhold til at indhente beboernes eventuelle ønsker for den sidste tid og til at få dem dokumenteret i Cura. Personalet oplyser, at de er kommet langt i processen og, at har overvundet nogle grænser således, at det nu falder dem nemmere og mere naturligt at spørge ind til emnet.

Tilsynet vurderer, at på baggrund af de forskellige innovative tiltag, der er iværksat og på baggrund af den rådgivning, der blev givet under tilsynet, vil personalet være i stand til på sigt at rette op på ovenstående mangler. Derudover indebærer de nye retningslinjer for kommunalt tilsyn i MSO, at der skal laves handleplaner i forhold til de henstillinger, der blev givet i forbindelse med tilsynet.

På Plejehjemmet Sct. Olaf er værdighed et nøgleord og beboernes selvbestemmelsesret, integritet og ressourcer er omdrejningspunktet i det gode hverdagsliv. Der arbejdes rehabiliterende på plejehjemmet ud fra den enkelte beboers ønsker, behov og ressourcer. For at kunne yde en rehabiliterende og sammenhængende indsats til beboerne arbejdes der tværfagligt og samarbejdet med såvel interne som eksterne samarbejdspartnere vægtes højt. Personalet beretter bl.a. om et godt samarbejde med huslægen, med hjerneskadeteamet og med kommunens demenskoordinator, som kommer i huset en gang om måneden til faglig sparring.

Personalet har endnu ikke været på Kommunens kursus i Personcentreret Omsorg, men der arbejdes hen imod en personcentreret tilgang til beboerne. Der bliver afholdt triageringsmøder, hvor beboernes fysiske og psykiske velbefindende bliver vurderet ud fra et helhedsperspektiv.

De tre adspurgte beboere tilkendegiver samstemmigt, at de er faldet godt til på plejehjemmet og er tilfredse med deres tilværelse her. To af de tre beboere har kognitive udfordringer i varierende grad, men er i stand til at svare på de fleste af tilsynets spørgsmål. Beboerne giver udtryk for at deres selv- og medbestemmelsesret bliver respekteret og de roser personalet for at være venlige og omsorgsfulde.

Den pårørende som tilsynet interviewede er overordnet set tilfreds med at have sin kære på Sct. Olaf. Han fremhæver dog enkelte punkter, hvor han oplever, der er plads til forbedring. Han efterlyser bl.a. mere personale om aftenen således, at der er tid til i højere grad at efterkomme hans kæres behov for tryghed og nærvær. Derudover referer han til en enkelt episode, hvor en medarbejder ikke talte pænt til hans kære. Den pårørende angiver, at han har en god dialog med personalet og føler sig som pårørende set, hørt og inddraget.

Henstillinger:

De ovenstående fund i forbindelse med tilsynet, giver anledning til, at tilsynet giver følgende henstillinger:

- At man sikrer, at der udfærdiges en livshistorie for alle beboere. Såfremt man uddelegerer opgaven til beboeren/de pårørende må personalet sikre, at informationerne bliver indhentet indenfor en rimelig periode efter, at beboeren er flyttet ind på plejehjemmet og får det skrevet ind i Cura
- At man arbejder videre med at få implementeret en systematik i forhold til indhentning af beboernes eventuelle ønsker for den sidste tid og til dokumentation af disse i Cura
- At man sikrer, at funktionsevnetilstandene er opdateret i forhold til beboernes aktuelle funktionsniveau.
- At man sikrer at besøgsplanen afspejler en beboers aktuelle tilstand og den hjælp, han/hun har brug for på baggrund heraf. Besøgsplanen skal løbende opdateres, såfremt der sker ændringer i beboerens helbredstilstand og følgelig i den hjælp han/hun har brug for
- At man sikrer et nært samarbejde og en god og kontinuerlig dialog med de pårørende for bl.a. at få italesat og identificeret eventuelle frustrationer, bekymringer og uheldige oplevelser
- At man fortsat sikrer en fælles kultur, hvor der er fokus på en respektfuld kommunikation i alle relationer.

Nedenstående er en gengivelse af det skema, som beboere, pårørende samt medarbejdere er blevet interviewet ud fra og de svar, de er fremkommet med. Disse svar sammenholdt med observationer, journalgennemgang og interviews af ledelse/medarbejdere danner baggrunden for tilsynets samlede vurdering af Plejehjemmet Sct. Olaf.

Fund ved tilsynet

Kriterier for udvælgelse

- ✓ En beboer der kan give relevant feedback
- ✓ En beboer hvor der er pårørende til stede
- ✓ En beboer der har behov for meget pleje

Beboerinterview

Tilsynet besøgte 3 beboere – 3 kvinder i alderen 78-90 år. Tilsynet talte derudover med en pårørende til en af de tre beboere. Beboerne blev valgt ud fra ovenstående kriterier. De tre beboere havde boet på Plejehjemmet Sct. Olaf i hhv. 3 mdr., 5 mdr. og 1½ år. Grundet kognitive udfordringer var det ikke muligt for beboerne at svare på alle tilsynets spørgsmål. Der er markeret med X i "ikke relevant" der, hvor det ikke var muligt at indhente svar på spørgsmålene. De tre lejligheder var pæne og ryddelige ligesom beboere var velsoignerede og velklædte.

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
Borgerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid				
Oplever du at have indflydelse på den hjælp du får?	XXX			<p>De tre beboere tilkendegiver samstemmigt, at de er tilfredse med at bo på Sct. Olaf og oplever at blive hørt i forhold til den hjælp de modtager.</p> <p><i>"Jeg er faldet godt til – det er blevet mit hjem".</i></p> <p><i>"Det er et godt sted. Jeg har en dejlig lejlighed. Jeg kan godt lide, at der er pænt og ordentligt".</i></p> <p><i>"Jeg er helt bestemt glad for at bo her – jeg synes, at jeg får en god behandling og kan selv bestemme".</i></p> <p>En beboer har dog ikke helt forståelse for egen situation. Hun</p>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
				oplyser, at hun til tider kan være lidt trist: <i>"Det er jo ikke her jeg bor. Jeg hører til et andet sted"</i> .
Kan du selv bestemme din døgnrytme?	XXX			De tre beboere oplever, at individuelle ønsker i forhold til deres døgnrytme bliver imødekommet: <i>"Jeg vil gerne tidlig i seng og tidlig op. Sådan har min rytme altid været"</i> . <i>"Jeg bestemmer helt selv, hvornår jeg gerne vil op og, hvornår jeg vil i seng"</i> .
Har du passende indflydelse på din hverdag og oplever du at have retten til at bestemme i din eget liv?	XX		X	To beboere angiver, at de har bevaret deres selvbestemmelsesret. For begge beboere er oplevelsen af livskvalitet i hverdagen i høj grad forbundet med at kunne deltage i meningsfulde aktiviteter: <i>"Der sker mange ting her – det sætter jeg pris på"</i> . <i>"Det er dejligt, at personalet er gode til at foreslå, hvad vi skal foretage os"</i> . Den tredje beboer kan ikke forholde sig til dette spørgsmål
Har du haft en samtale med personalet om dine mulige ønsker for din sidste tid?		XXX		Ingen af de tre beboere oplyser, at de har haft en samtale med personalet om den sidste tid. Tilsynet kan dog konstatere, at for to beboeres vedkommende er der dokumenteret ønsker for den sidste tid under "Livshistorie" i Cura.
Personcentreret omsorg				
Har personalet spurgt ind til dit liv, dine værdier, din familie og alt det der er vigtigt for dig?	XX		X	To beboere erindrer, at personalet har spurgt ind til deres tidligere liv og deres værdier og vaner. Den tredje beboer husker ikke, hvorvidt hun har haft en sådan samtale med personalet

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
Oplever du at personalet har respekt for dine vaner og værdier, så du kan leve det liv du gerne vil på plejehjemmet?	XX		X	To af beboerne oplever respekt for deres vaner og værdier og kan leve som de ønsker indenfor plejehjemmets rammer: <i>"Det synes jeg bestemmt, at jeg kan".</i> Den tredje beboer oplyser: <i>"jeg har ikke boet her så længe, så jeg synes stadig, det hele er lidt forvirrende"</i>
Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand				
Oplever du, at personalet er opmærksomme på ændringer i din helbredsmæssige tilstand?	XX		X	To beboere angiver, at de er trygge ved at personalet vil reagere på eventuelle ændringer i deres habituelle tilstand. Dette til trods for, at de ikke erindrer at have været sløje eller haft nogle helbredsmæssige udfordringer.
Genkendelighed og tryghed i plejen				
Oplever du, at det er kendt personale, der hjælper dig?	XXX			Alle tre beboere angiver, at de primært får hjælp af kendt personale: <i>"Jeg kender de forskellige, der kommer her, men jeg er ikke helt blevet dus med dem alle endnu"</i> <i>"Det er for det meste de samme".</i>
Ved personalet hvad de skal hjælpe dig med, når de kommer?	XXX			Beboerne er enige om, at personalet er bekendt med den hjælp, de hver især har behov for. <i>"De ved, hvad jeg har brug for hjælp til".</i>
Får du den hjælp, du har brug for – personlig pleje/praktisk hjælp?	XXX			Alle tre beboere oplever at få den hjælp, de har brug for.

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
Er det synliggjort for dig, hvem der er din kontaktperson?	X		XX	<p>En beboer er vidende om, hvem der er hendes kontaktperson:</p> <p><i>"Jeg kan godt huske, at jeg har en men ikke, hvad hun hedder".</i></p> <p>I forbindelse med dialogmødet oplyses det, at man ikke arbejder med kontaktpersonsordning på Sct. Olaf men, at de opgaver, der vanligt varetages af en kontaktperson, er en fælles opgave/fælles ansvar for alle medarbejdere på afdelingen. I stedet har hver beboer en forløbsansvarlig.</p>
Kultur				
Hvordan er omgangstonen mellem dig og personalet?	XXX			<p>Omgangstonen beskriver beboerne som god og ordentlig:</p> <p><i>"alle er søde og rare".</i></p>
Hvordan oplever du omgangstonen er personalet imellem?	XXX			<p>Beboerne har ligeledes oplevelsen af, at personalet har en god indbyrdes omgangstone.</p>
Er der en god og hyggelig atmosfære på plejehjemmet?	XXX			<p>Beboerne angiver, at Plejehjemmet Sct. Olaf er et hyggeligt og rart sted at være.</p> <p><i>"Man bliver passet og plejet godt her".</i></p>
Spørgsmål til pårørende				
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid				
Blev der ved indflytningen afholdt et møde, hvor forventninger blev afstemt?	X			<p>Den pårørende oplyser, at det hele var lidt hektisk omkring hans kære indflytning på plejehjemmet for 3 måneder siden:</p> <p><i>"Der blev afholdt et indflytningsmøde midt i august med deltagelse af tre medarbejdere. Min kære var ikke med. Vi er blevet taget godt imod. Personalet har løbende orienteret os".</i></p>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
Oplever du, at den pleje din kære får, er i overensstemmelse med hans/hendes ønsker og behov?		X		Den pårørende beretter om, at hans kære tidligere har været et udpræget B-menneske. Han undrer sig derfor over, at hun nu allerede er i nattøjet kl. 19.30 <i>"Der er ikke rigtig nogen aktiviteter her om aftenen – efter planen skal hun i seng allerede kl. 21".</i>
Er du vidende om, hvorvidt din kære har talt med personalet om hans/hendes ønsker for den sidste tid?	X			Der er dokumenteret ønske for den sidste tid.
Personcentreret omsorg				
Har personalet spurgt ind til det liv din kære har levet, om hans/hendes værdier og det der er vigtigt for hende/ham?	X			Den pårørende fortæller at personalet har spurgt ind til det liv, hans kære tidligere har levet. <i>"Vi har afgivet en mundtlig version. Personalet bad også om en papirversion. Den er færdig skrevet – vi skal bare have den afleveret".</i>
Oplever du, at din kære får en omsorgsfuld pleje og bliver der taget højde for hans/hendes særlige behov?		X		Den pårørende oplever, at hans kæres særlige behov bliver varetaget bedst i dagtimerne mellem kl. 8 og 16. <i>"Min kære kræver tålmodighed – efter kl. 16 er der for få medarbejdere. De er pressede og har ikke tid til at være tålmodige. Der bliver således ikke skabt den tryghed omkring hende, som hun har brug for".</i> Den pårørende oplyser dog, at det er blevet bedre med tiden.
Ændringer i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand				
Oplever du, at personalet er opmærksomme på ændringer i din kæres	X			Den pårørende tilkendegiver, at han er tryk ved, at personalet er opmærksomme på ændringer i hans kæres helbredstilstand:

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant	Fund og kommentarer
helbredstilstand/velbefindende ?				<i>"Det tager de varer på. De er gode til at spotte problemet".</i>
Bliver du informeret om disse eventuelle ændringer i overensstemmelse med dine ønsker?	X			Den pårørende føler sig velinformeret.
Kontinuitet og tryghed				
Oplever du, at plejen varetages af kendt personale eller kommer der mange forskellige? Er det din opfattelse, at personalet ved, hvad de skal hjælpe din kære med?	X			Den pårørende har oplevelsen af, at der efter sommerferien er kommet mange nye medarbejdere. Han tilkendegiver dog at personalet er bekendt med de opgaver, der skal varetages hos hans kære: <i>"De ved, hvad der er hendes udfordringer. Jeg er tryk ved, at personalet hjælper min kære".</i>
Kender du din kæres kontaktperson?	X			Den pårørende ved, hvem der er hans kæres kontaktperson
Kultur				
Oplever du, at der er en ordentlig og respektfuld omgangstone på plejehjemmet?	X			Den pårørende oplever, at personalet generelt taler pænt - dog refererer han til en uheldig episode i en aftenvagte. <i>"Der var en person, der ikke talte pænt til hende. Det var grundet sproglige barrierer. Det endte med, at min kære blev vred og bad om at komme væk herfra og komme hjem".</i>
Er der en god dialog mellem dig og personalet?	X			Den pårørende angiver, at han har en god dialog med personalet. <i>"Jeg har ikke mødt nogen, der ikke var imødekommende. Vi er generelt godt tilfredse med at have hende her".</i> Derudover udtrykker den pårørende også taknemmelighed over at hans er blevet rehabiliteret og nu er meget bedre end da hun kom for tre måneder siden.

Procedurer og dokumentation

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
Livshistorie – beboernes ressourcer, mestring, motivation og vaner	X	XX		Hos en beboer, der flyttede ind på St. Olaf for 5 måneder siden, mangler der en livshistorie, ligesom punkterne "uddannelse og job" samt "roller" ej heller er udfyldt. For en anden beboers vedkommende er livshistorien tynd og mangelfuld.
Funktionsevnetilstande - 4 Tilstande vurderes 1-4 (praktiske opgaver, egenomsorg, mobilitet, mentale funktion)	XX	X		Funktionsevnetilstanden "Fødeindtagelse"/"spise/drikke", skal revurderes i forhold til at beboeren ikke længere blot har lette begrænsninger i forhold til at spise/i forhold til måltiderne.
Besøgsplan		XXX		Besøgsplanen er hos en beboer ikke udfyldt for nattevagten til trods for, at det oplyses, at der er funktioner at varetage hos beboeren inden nat samt i løbet af natten. For en anden beboers vedkommende, der dels har dysfagi og dels behov for at få maden skåret ud og blive tilskyndet til at spise, er dette kun beskrevet som et opmærksomhedspunkt i besøgsplanen til eftermiddagskaffe og ikke til de øvrige måltider i løbet af dagen. Hos denne beboer skal besøgsplanen ligeledes opdateres bl.a. i forhold til den hjælp hun får i forbindelse med toiletbesøg. Besøgsplanen skal hos den tredje beboer opdateres i forhold til, at hun har opnået et forbedret funktionsniveau og følgelig ikke længere har brug for den omfattende hjælp der bl.a. står beskrevet i forbindelse med morgenplejen.

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
Kender medarbejderne Aarhus Kommunes praksis for den plejefaglige dokumentation?	X			Ja

Dialogmøde/Interview med: Direktøren og udvalgte medarbejdere.

Medarbejdere

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
Beboerens Selvbestemmelse og involvering				
Bliver der ved beboerens indflytning afholdt en indflytningssamtale, hvor der sker en gensidig forventningsafstemning?	X			<p>Medarbejderne redegør for, at der afholdes et indflytningsmøde nogle uger efter beboerens indflytning, hvor der sker en gensidig forventningsafstemning. Tidspunktet afhænger af, hvornår de pårørende og beboeren er klar til det. Medarbejderne hjælper og guider også de pårørende fx i forhold til møbelvalg og indretning. Det oplyses, at man ikke har modus for at tage på hjemmebesøg hos den kommende beboer.</p> <p><i>"Der bliver afholdt et indflytningsmøde i forbindelse med, at der er en ny beboer, der flytter ind. Tidspunktet er forskelligt alt efter, hvornår beboeren og de pårørende er klar til det.</i></p> <p><i>"Vi har ret mange samtaler med pårørende inden borgeren flytter ind. De er ude at se boligen og vi guider dem også i forhold til, hvilke type møbler der er gode at tage med".</i></p>
Bliver beboeren inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med et rehabiliterende sigte?	X			<p>Medarbejderne redegør med eksempler fra hverdagens praksis for, hvordan de inddrager beboeren i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med et rehabiliterende sigte. Her pointeres det, at den rehabiliterende indsats og aktiviteten for beboeren ofte sker gennem støtten til egenomsorg i</p>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				forbindelse med den personlige pleje og hverdagsaktiviteter. <i>"Vi er gode til på en realistisk måde at inddrage beboeren i at sætte mål for træning og den praktiske hjælp".</i>
Bliver plejen tilrettelagt således, at beboeren selv kan bestemme sin døgnrytme?	X			Medarbejderne redegør for, hvordan de i plejen afstemmer den enkelte beboers behov og tager hensyn til beboerens døgnrytme. <i>"Vi bestræber os på, så dem er der A-mennesker kan få lov til at komme først op og dem der gerne vil sove længere, får lov til det. Der er også nogen, der indimellem ikke vil op, og så får de lov til at have en dag i sengen".</i>
En værdig død				
Hvordan arbejder I med at indhente og imødekomme beboerens ønsker til livets afslutning?	X			Medarbejderne og direktøren redegør for, hvordan beboerens ønsker til livets afslutning bliver indhentet. Det sker i første omgang ved indflytningssamtalen, hvor det er et af punkterne på indflytningschecklisten. Her er det medarbejdernes erfaring, at det er meget forskelligt, hvor afklaret beboerne er i forhold til at snakke om, deres ønsker til livets afslutning. <i>"Vi har udarbejdet en checkliste i forbindelse med indflytningssamtalen, hvor beboerens ønsker til livets afslutning er et af punkterne. Der er også beboere, der ikke er parate til at snakke om det. Der er også beboere, der er så dårlige, når de flytter ind, at det falder helt naturligt at snakke om".</i>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
Hvordan dokumenterer I beboerens ønsker til livets afslutning?	X			Medarbejderne oplyser, at de dokumenterer beboerens ønsker til livets afslutning på forsiden og under livshistorie i Cura.
På hvilket tidspunkt vælger I at have en samtale om beboerens sidste tid?	X			Medarbejderne tilkendegiver, at de er åbne for og føler sig klædt på til at have samtaler med beboeren og de pårørende om beboerens sidste tid.
Hvordan har I arbejdet med implementering af ACP?		X		Det oplyses, at man ikke arbejder med implementeringen af ACP. <i>"Det hedder måske noget andet, det er noget vi har i tankerne. Det hedder ikke ACP-samtale, men er en samtale vi har sammen med husets læge, hvor vi tager specifikt stilling til IVGH og beboerens sidste tid".</i> <i>"Vi har valgt at gå en anden vej end at implementere APC".</i>
Hvordan klædes I på til dette?		X		Medarbejderne er ikke blevet undervist i ACP.
Personcentreret omsorg				
Hvordan har jeres tilgang til beboeren afsæt i personcentreret omsorg?			X	Direktøren oplyser, at medarbejderne endnu ikke har været på kommunens kursus i Personcentreret omsorg, men der arbejdes hen imod en personcentreret tilgang til beboerne. Undervisningen er rammesat til 2026. <i>"Vi er nogle få, der helt specifikt kan redegøre for, hvad det er for en faglig tilgang man tænker, der til forveksling ligner det vi går og gør til dagligt. Det handler jo om det menneske man har med at gøre og den selvbestemmelsesret borgeren har og til at sætte fokus på personen. Når man går rundt på stedet her, vil jeg også sige, at der er nedslag, hvor</i>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				<p>det ikke er personcentreret, fx har vi morgenbakker, som er et eksempel på rundepleje”.</p> <p>”Vi er først blevet tilbudt at komme på kursus i 2026”.</p>
Bliver der afholdt demens faglig sparring, herunder bliver beboerens trivsel vurderet ud fra Tom Kitwoods blomst?	X			<p>Medarbejderne reflekterer over, hvordan de gennem den demens faglige sparring med demenskoordinatoren er blevet introduceret til redskaber og metoder fra personcentreret omsorg bla. med afsæt i Tom Kitwoods blomst, og hvad der skal til for at beboeren trives, og hvad der kan være meningsfuld beskæftigelse for beboeren.</p> <p>”Vi har stort fokus på demens, vi har en gang om måneden besøg af demenskoordinatoren og sparrer også med hjerneskadecoordinatoren, når vi har udfordringer”.</p> <p>”Den demensfaglige sparring er opklarende til at finde en anden retning og få beskrevet, at det er den tilgang vi alle sammen bruger. Og her er det en personcentrerede omsorg vi bruger”.</p>
Bliver tilgangen til beboeren beskrevet i Cura?	X			<p>Det oplyses, at der under mestring bliver beskrevet, hvordan tilgangen til beboeren skal være med respekt for beboerens særlige behov.</p>
Ændringer i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand				
Hvordan arbejder I med ændringer i beboerens fysiske og psykiske funktionsevne? (TOBS, triagering?)				<p>Medarbejderne redegør for, hvordan de arbejder med ændringer i beboerens fysiske og psykiske tilstand bla. ved brug af TOBS og triagering. Beboerne gennemgås hver morgen, hvor medarbejderne redegør for indsatsområder og observationer af de beboere, der er</p>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				<p>gule og røde. Der afholdes teammøder en gang ugentligt, hvor terapeuterne deltager og beboere, der er i sammensatte forløb gennemgås. Man er netop i gang med at introducere nattevagterne til triageringstavlerne.</p> <p><i>"Vi benytter triageringstavlerne og vi gennemgår dem hver morgen. De borgere der triagerer gule eller røde, her fortæller medarbejderne selv om hvad der er fokus eller indsatsområder der er. De sammensatte forløb gennemgås til teammøderne en gang om ugen, hvor terapeuterne deltager.</i></p>
Genkendelighed, tryghed og kompetenceudvikling				
Tilrettelægges plejen således, at beboeren får hjælp af så få medarbejdere som muligt?	X			<p>Det tilkendes gives, at plejen tilrettelægges, så beboeren får hjælp af så få medarbejdere, som muligt og kendt personale.</p> <p><i>"Der er kontinuitet i videst muligt omfang".</i></p>
Hvordan arbejdes der med kontaktpersonsordningen?		X		<p>Det oplyses, at alle beboere har en forløbsansvarlig og ikke en kontaktperson. Medarbejderne er desuden organiseret i teams omkring beboerne. Dette med henblik på, at hver enkel medarbejder i teamet er ansvarlig for at reagere på, hvis der fx skal bestilles en creme hos en beboer. Både beboeren og de pårørende får fra start at vide, hvem der er forløbsansvarlig.</p> <p><i>"Alle har en forløbsansvarlig. Vi har valgt at gå en anden vej fordi det at alle har en kontaktperson ikke var forenelig med vores hverdag. Vi har i stedet valgt, at vi er et team omkring beboeren. Hvor en fra teamet ofte har beboeren gennem flere dage og</i></p>

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				<i>er ansvarlig for de praktiske ting, som fx. at creme".</i>
<p>Hvordan bliver nyt personale introduceret?</p> <p>Er der et introduktionsprogram?</p> <p>Er der en oplæringstid?</p>	X			Der er en ny medarbejder til stede til dialogmødet, som orienterer om, at hun har 14 dages introduktion, hvor hun har følgeskab af en fast medarbejder. Hun havde forinden fået tilsendt et introduktionsprogram med en checkliste om, hvad hun skal igennem. Der orienteres ligeledes om, at der er forskellige introduktionsprogrammer alt efter den nye medarbejders individuelle behov, faglige kompetencer og erfaringsbaggrund.
<p>Hvordan bliver vikarer introduceret?</p>	X			<p>Det oplyses, at det er meget sjældent, at der kommer vikarer. Og i de meget få tilfælde er de i følgeskab af en fast medarbejder.</p> <p>Sct. Olaf har et fast oplært afløserkorps, som kender beboerne og som aktuelt bliver introduceret til beboerne og opgaverne.</p>
<p>Hvordan arbejdes der med kompetenceudvikling?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undervisning - Kurser - Vidensdeling 	X			Der orienteres om, hvordan der arbejdes med kompetenceskemaere og opdatering af kompetencemapperne. I forhold til undervisning har ressourcerne i 2023 været brugt til en ekstern supervisor. I 2024 har der været fokus på følgeskab og sidemandsoplæring af alt personale. Medarbejderne tilkendegiver, at de gennem undervisning kan holde deres faglige viden ajour og kunne udvikle sig. Der er aktuelt et ønske om undervisning i sårpleje, så ambitionen er at rekvirere undervisning udefra.

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				<p><i>"Der er stort fokus på kompetenceskemaere og opdatering af kompetencemapper"</i></p> <p><i>"Sidste år brugte vi vores ressourcer på at have en ekstern supervisor bla. til at snakke om værdier og adfærd. Så samler vi aftenvagterne for at snakke om, hvad fungerer om aften og hvad kan vi gøre anderledes og hvad vi af behov for kompetenceudvikling".</i></p>
Kultur				
Hvordan arbejder I med at skabe en god kultur her på stedet?	X			<p>Direktøren orienterer om, at der aktuelt arbejdes med en samskabende læringskultur ved, at dagvagterne og aftenvagterne nu er i blandende vagter. Intensionen er at skabe en gensidig forståelse for og hinandens arbejde og oplevelsen af et fællesskab. Dette vil ligeledes også give et kompetenceløft til aftenvagterne og bevirke, at der er assistenter og sygeplejersker i alle vagtlag. Der er desuden kommet en afdelingsleder i hver afdeling.</p> <p><i>"Vi er i gang med at omlægge hele organisationens struktur for der var mange, der havde faste aftenvagter. Det er lavet om, så de også tager del i dagvagterne for at skabe læring på tværs af vagterne".</i></p> <p><i>"Det at skabe en god/ny kultur er også at forandre den måde vi er sammen på. Så det at være sammen i forskellige vagtlag og få en forståelse og betydning for hinanden skulle gerne på sigt forandre kulturen her".</i></p>
Er der fokus på en værdig og respektfuld kommunikation?				Direktøren og medarbejderne har sammen med supervisoren haft fokus på en værdig og respektfuld

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke aktuelt	Fund og kommentarer
				<p>kommunikation både indbyrdes og overfor beboeren.</p> <p><i>"Det var også et ønske vi havde at bruge supervisoren til at få skabt en relation, hvor vi ikke har travlt med at have antagelser om hinanden, men i stedet at være nysgerrige på hinanden. Det er noget der hele tiden skal italesættes".</i></p>
Er åbenhed, rummelighed og tryghed til gensidig konstruktiv kritik?	X			<p>Direktøren tilkendegiver, at hun har tillid til medarbejderne i forhold til, at de på bedste vis løser deres opgaver. En medarbejder angiver, at hun oplever sig tryk ved at kunne sige fra og til i omsorgsarbejdet.</p> <p><i>"Tillid er for mig et skelsættende ord. – At have tillid til, at medarbejderne går på arbejde fordi de har lyst til at være her og til at de løser opgaverne på allerbedste vis".</i></p> <p><i>"Jeg oplever, at der er en rigtig god og åben kultur til at have ret til at sige fra, hvis man har brug for det".</i></p>

Bilag 1 - Samlet vurdering efter tilsynsbesøg

Efter tilsynsbesøget laves en samlet vurdering baseret på de forhold, der er gennemgået ved det aktuelle tilsyn. Kategorisering sker på baggrund af en samlet vurdering af den faglige indsats med konkret afsæt i de målepunkter, der er gennemgået. Der bliver i vurderingen lagt vægt på både opfyldte og uopfyldte målepunkter.

Kategori		Uddybende beskrivelse
Ingen problemer af betydning		Der skal udarbejdes en fastholdelsesplan, så det sikres at plejehjemmet fremadrettet arbejder med fastholdelse af de gode fund.
Mindre problemer af betydning for den fornødne kvalitet	X	Der skal udarbejdes en fastholdelses- og forbedringsplan, så det sikres at plejehjemmet fremadrettet arbejder med fastholdelse af de gode fund, samt forbedrer fundene.
Større problemer af betydning for den fornødne kvalitet		Der er problemer af betydeligt omfang eller få forhold af større omfang, som medfører risiko for patientsikkerheden, dog ikke i kritisk grad. Der henstilles her til, at der på plejehjemmet laves en forbedringsplan, med beskrivelse af, hvordan der rettes op på problemerne.
Kritiske problemer af betydning for den fornødne kvalitet		Der er problemer af større omfang på plejehjemmet, og disse medfører en væsentligt forøget risiko for patientsikkerheden på plejehjemmet. Der henstilles her til, at der på plejehjemmet laves en forbedringsplan, med beskrivelse af, hvordan der rettes op på problemerne.

Bilag 2 – Målepunkter kommunalt tilsyn

Beboer

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid	
Selvbestemmelse	<p>Beboeren oplever selvbestemmelse og indflydelse på den hjælp beboeren får.</p> <p>Beboeren kan selv bestemme sin døgnrytme</p> <p>Beboeren oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv</p>
Værdighed i den sidste tid	<p>Beboeren oplever tryghed ved at tale med personalet om sine ønsker til livets afslutning</p> <p>Såfremt beboeren ønsker det, har beboeren haft en samtale med personalet om sine ønsker til livets afslutning</p>
Personcentreret omsorg	
	Beboeren oplever, at personalet har spurgt ind til beboerens liv, værdier og hvad der er vigtigt for beboeren
	Beboeren oplever at kunne leve det liv beboeren ønsker på plejehjemmet.
Ændringer i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand	
	Beboeren oplever, at personalet reagerer på ændringer i beboerens helbredsmæssige tilstand.
Genkendelighed og tryghed i plejen	
	Beboeren oplever at blive hjulpet af en gruppe af kendt og fast personale.
	Beboeren angiver, at personalet ved hvad de skal hjælpe beboeren med. Beboeren oplever at få den hjælp beboeren har brug for.

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
	Beboeren angiver, at få den hjælp til pleje og praktisk bistand, beboeren har brug for.
	Beboeren ved hvem, der er kontaktperson for beboeren.
Kultur	
	Omgangstonen angives at være god og respektfuld såvel mellem beboer og personale som mellem personalet indbyrdes.
	Plejhjemmet opleves som et hjem med samvær, nærvær og omsorg.
Spørgsmål til pårørende	
Beboerens selvbestemmelse herunder den sidste tid	
	Der blev ved indflytningen på plejhjemmet afholdt et indflytningsmøde, hvor gensidige forventninger blev afstemt.
	Plejen er i overensstemmelse med beboerens ønsker og behov.
	Personalet har talt med beboeren om hans/hendes ønsker for den sidste tid.
Personcentreret omsorg	
	Personalet har spurgt til beboerens levede liv, værdier og det, der er vigtigt for beboeren.
	Den pårørende oplever, der er en respektfuld og ordentlig omgangstone og beboeren får en respektfuld og omsorgsfuld pleje.
Ændringer i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand	
	Den pårørende oplever, at personalet er opmærksomme på ændringer i beboerens funktionsniveau og bliver informeret i henhold til den pårørendes ønsker
Kontinuitet og tryghed	
	Den pårørende oplever, at beboerens pleje varetages af kendt personale, der ved, hvad de skal hjælpe beboeren med.

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
	Den pårørende er blevet informeret om, hvem beboerens kontaktperson er.
Kultur	
	<p>Den pårørende oplever, at der er en ordentlig og respektfuld omgangstone på plejehjemmet</p> <p>Den pårørende angiver, at der er en god dialog med personalet.</p>

Procedurer og dokumentation

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
Generelle oplysninger	Der er en opdateret beskrivelse af beboernes mestring, motivation, ressourcer og vaner. Der er udarbejdet en livshistorie med en beskrivelse af beboerens uddannelse, job, nære relationer og netværk.
Funktionsevne tilstande	Beboeren er udredt med relevante funktionsevnetilstande.
Besøgsplan/døgnrytmeplan	Der er udarbejdet en besøgsplan med afsæt i de udredte funktionsevnetilstande. Besøgsplanen beskriver, hvordan der arbejdes med afsæt i beboerens ressourcer, og hvor der er et rehabiliterende sigte.
Medarbejdernes kompetencer i dokumentationspraksis	Alle medarbejdere kan dokumentere jf. dokumentationsvejledninger i Aarhus Kommune

Medarbejderoplevet kvalitet/dialogmøde

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
Beboerens selvbestemmelse og involvering	
	<p>Medarbejderne kan redegøre for, hvordan der ved beboerens indflytning bliver afholdt en indflytningssamtale, hvor der sker en gensidig forventningsafstemning.</p> <p>Medarbejderne inddrager beboeren i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med et rehabiliterende sigte.</p> <p>Medarbejderne tager i plejen hensyn til beboerens døgnrytme</p>
En værdig død	
	<p>Medarbejderne og forstander kan redegøre for, hvordan beboerens ønsker til livets afslutning bliver indhentet.</p>
	<p>Medarbejdere kan redegøre for, hvordan beboerens ønsker til livets afslutning bliver dokumenteret.</p>
	<p>Medarbejderne angiver, at der er plads til samtaler omkring beboerens sidste tid, hvor beboeren kan udtrykke sine ønsker og refleksioner. Medarbejderne oplever sig klædt på til at tage disse samtaler.</p>
	<p>Medarbejderne angiver at være velinformeret om ACP og der arbejdes med implementering af dette.</p>
Personcentreret omsorg	
	<p>Medarbejderne beskriver, at deres tilgang bygger på begreber og metoder fra personcentreret omsorgsteori.</p>
	<p>Medarbejderne anvender personcentreret omsorg i deres tilgang til borgeren. Der tages udgangspunkt i de psykologiske behov, som skal dækkes, for at beboeren kan trives: Identitet, inklusion, tilknytning, trøst, meningsfuld beskæftigelse.</p> <p>Demensfaglig sparring ses som en metode til at blive klogere på, hvordan trivslen hos borgeren kan styrkes.</p>

Målepunkter	Uddybning af målepunkt
	Tilgangen til beboeren er beskrevet i Cura
Ændringer i beboerens funktionsevne, samt vanlige tilstand	
	Medarbejderne kan redegøre for, hvordan de arbejder med og reagere på ændringer i beboerens fysiske og psykiske funktionsevne (TOBS og triagering)
Genkendelighed, tryghed og kompetenceudvikling	
	Plejen tilrettelægges så vidt muligt under hensyn til, at beboeren får hjælp af så få medarbejdere som muligt.
	At medarbejderne er klar over og påtager sig de opgaver kontaktpersonordningen indbefatter.
	At nye medarbejdere gennemgår et introduktionsprogram. At nye medarbejdere har en oplæringsperiode.
	At vikarer bliver introduceret til de opgaver, de skal varetage.
	At medarbejderne oplever gennem undervisning at kunne holde deres faglige viden ajour og kunne udvikle sig.
Kultur	
	Medarbejderne og oplever at føle sig trygge ved at kunne sige fra og til i omsorgsarbejdet.
	Medarbejdere og forstander har fokus på en værdig og respektfuld kommunikation både indbyrdes og overfor beboeren.