



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Søholm
Bispevej 70
8260 Viby J

24.09.2024



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
Fund ved det interne læringsbesøg	2
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid	2
Personcentreret omsorg	3
Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand.....	4
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab	5
Kultur	6
Stikprøver i journaler	7
Uddybning af temaerne.....	9
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	9
Personcentreret omsorg.....	9
Ændringer i beboernes 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 beboernes trivsel og livskvalitet på plejehjemmene.
- At sikre, bl.a. via beboerne og pårørendes oplysninger, at beboerne får den hjælp de er berettiget til, i overensstemmelse med de afgørelser kommunen har truffet om hjælp til den enkelte beboer, og det serviceniveau, kommunen har fastlagt for hjælpen.
- At de interne læringsbesøg skaber mulighed for læring og faglig udvikling.

Metode

Der bliver ved det interne læringsbesøg foretaget følgende:

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

Fokusområder

Faglige fokusområder for 2024:

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



Vurdering

Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d. 24.09.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Søholm.

Ud fra samtaler med ledere, personale, beboere og pårørende, samt stikprøver i journaler vurderes det, at der på plejehjemmet er:

1 - Mindre problemer af betydning for borgersikkerheden

Læringsbesøgets hovedkonklusion:

Plejehjemmet Søholm er et hjemligt og hyggeligt plejehjem, med gode udearealer og flot natur. Der emmer af god stemning og fællesskab i de fælles opholds- og spiserum, hvor der sidder mange beboere, sammen med medarbejderne.

Plejehjemmet ligger i forbindelse med et folkehus, hvor der er mange aktiviteter, hvorfor der megen aktivitet omkring plejehjemmet. På selve plejehjemmet er der ligeledes aktiviteter, så som musik og højtlesning. Medarbejderne er gode til at invitere beboerne med til aktiviteter – og forsøger ofte med forskellige tilgange, hvis der er beboere der skal have lidt ekstra hjælp til at deltage i noget.

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

Der er en god kultur på plejehjemmet, med ordsproget ”sproget skaber vores virkelighed”. Her vil man hinanden det godt, og arbejder målrettet mod, at skabe et godt og trygt sted, med en god tone.

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

Anbefalinger til udviklingsområder:

Det anbefales at Plejehjemmet Søholm arbejder med at få skabt en systematik for, hvornår der snakkes med beboerne om ”den sidste tid”, samt dokumentation heraf. Derudover anbefales det, at der arbejdes videre med de gode arbejdsgange der er. Der kan anvendes en handleplan hertil.



Indledende samtale med leder

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem, der er fremført i 2013. På plejehjemmet er der 52 boliger, fordelt på 2 etager.

Den daglige ledelse varetages af forstander Ronni Fregerslev Hoffmann, der har været leder siden 2022. Funktionen som viceforstander er for nuværende vakant.

På plejehjemmet er der ansat 70 faste medarbejdere.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

4 sygeplejersker	3 ufaglærte	3 omsorgsmedarbejdere
17 SOSU-hjælpere	15 SOSU-assistent	3 ernæringsassistenter
2 fysioterapeut	2 ergoterapeut	7 fritidsjobbere

Nogle af medarbejderne har udover ovenstående profession, også funktionen som dokumentationsansvarlig, forflytningsvejledere, velfærdsteknologisk pioner, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant.

Ud over det faste personale, er der ansat 15 interne afløsere, der anvendes ugentligt, og 1 ad. hoc vejleder og 2 frivillige.

Plejehjemmet er en del af det tværsektorielle rejsehold som er et samarbejde imellem klinik for ældre sygdomme og enhed for lindrende behandling. Herudover er plejehjemmet en del af virksomhedsindsatsen [JOBstien](#), to gange om ugen.

Herudover er der en fast huslæge, der kommer på plejehjemmet 2 gang om ugen.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede tre beboere, der har boet på plejehjemmet mellem få måneder og 6 år. Der er derudover interviewet en pårørende til én beboer på plejehjemmet.

Udover at interviewe beboere og pårørende, er der udført interview med leder og personale om, arbejds gange mm. indenfor de udvalgte fokusområder, samt udført stikprøver i tre beboers journaler, under henholdsvis generelle oplysninger og i besøgsplanen.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Forstander, to SOSU-assistent, en ergoterapeut, en sygeplejerske, en fysioterapeut, tre SOSU-hjælper, hvoraf én af dem også har en funktion som vejleder og arbejdsmiljørepræsentant.



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 seks fokusområder.

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

Fokusområde 1:			
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid			
At beboerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Beboerne og pårørende fortæller ikke direkte hvor vidt der er en oplevelse af selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv – men når der berettes om hverdagen på plejehjemmet, fornemmes det, at beboerne oplever at have en stor grad af selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv. En af beboerne beretter, at der er mange aktiviteter på plejehjemmet, som man kan deltage i hvis man ønsker – og har man en dag hvor man hellere vil være for sig selv, så ses dette som helt acceptabelt. Beboerne der har boet her længe fortæller, at der er gode muligheder for at have samvær med andre beboere, hvor der kan snakkes, hygges og gås ture, enten på plejehjemmet eller ude i den fine natur der er omkring plejehjemmet.			
At beboerne og pårørende oplever, at de i videst muligt omfang bliver inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Det var svært for beboerne at give udtryk for, hvorvidt de er med til at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp, med aktiverende sigte. Dog fortælles der, af de beboere der ikke får meget hjælp, at de føler at de klarer meget selv, og der derfor ikke som sådan, ydes personlig pleje og praktisk hjælp hos dem. Alle beboerne og pårørende er enige om, at de får den hjælp de ønsker og har behov for, og derudover selv klarer de ting, som de selv kan. Der er et indtryk af, at beboerne er medinddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte.			
Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: En af beboerne har snakket med personalet om ønsker til "den sidste tid", mens en anden ikke kan huske om hun har snakket med personalet herom. En af beboerne har endnu ikke snakket med personalet om den sidste tid, men har nogle konkrete ønsker hertil. Pårørende fortæller, at faderen endnu ikke har snakket med personalet om den sidste tid, da han har haft brug for at vænne sig til på plejehjemmet.			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant



At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan beboernes ønsker til hjælp, pleje og omsorg ved livets afslutning bliver indhentet rettidigt og dokumenteret		X	
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Der er for nuværende ikke en systematik for, hvordan og hvornår der rettidig indhentes og dokumenteres ønsker til hjælp, pleje og omsorg ved livets afslutning. Medarbejderne har på nuværende ikke en oversigt, eller en fælles viden om, hvilke beboere der er snakket med herom.</p> <p>Der er på plejehjemmet en proces i gang, ift. at arbejde mere systematisk herme. Det nævnes at ACP vil kunne give en mere ensartet systematik af indsamling af information om beboerne, herunder ønsker til hjælp, pleje og omsorg ved livets afslutning. Derudover skal der anvendes "samtaletkort", som der kan snakkes ud fra, når beboeren flytter ind på plejehjemmet – heri er samtalen om ønsker til den sidste tid. Der er et ønske om, at dokumentet "samtaletkort" skal på plejehjemmets hjemmeside, så det bliver mere gennemsigtigt for kommende beboere og pårørende, ift. hvad der er vigtigt at snakke om, når man skal flytte på plejehjem.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at det kan være en svær samtale at have med beboerne og de pårørende, når de flytter ind på plejehjemmet, da det for mange er en stor omvæltning. Der er fokus på, at der skal snakkes med beboerne herom, evt. med inddragelse af pårørende.</p> <p>Medarbejderne snakker oftest med beboerne om den sidste tid når de er faldet godt til på plejehjemmet, og når der er en åbning for at snakke herom. Det kan fx være ifm. træning, ved pleje og praktisk hjælp, ved gåture eller andet, hvor beboeren og medarbejderen er i et rum, hvor det er okay og trygt at have samtalen.</p> <p>Når der er snakket med beboerne om ønsker til den sidste tid, fortæller medarbejderne, at informationen skal dokumenteres under Livshistorie, i generelle oplysninger, samt i en observation der ligger sig på forsiden af beboerens journal, omhandlende behandlingsniveau.</p> <p>Det respekteres af medarbejderne, hvis beboerne ikke ønsker at snakke med medarbejderne om den sidste tid, eller blot ønsker denne samtale senere.</p>			

<p>Fokusområde 2: Personcentreret omsorg</p>			
At beboeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Medarbejderne har endnu ikke været på uddannelse i Personcentreret Omsorg – men skal de slut 2025. Der er dog arbejdet hermed, inden det blev et fokusområde for hele MSO.</p> <p>Der er stor forskel på, hvor længe beboerne der er snakket med, herunder også beboerne hvor der er snakket med den pårørende, har boet på plejehjemmet.</p> <p>De beboere der har boet her længe, er enige om, at medarbejderne kender dem, med fokus på mennesket, og ikke kun sygdomme.</p>			



<p>De beboere der har boet her i kort tid, har endnu ikke en følelse af, at medarbejderne helt ved hvem de er. En af beboerne fortæller, ”det tager noget tid for alle at lære hinanden at kende”, hvorfor det kan formodes, at beboeren tænker at det kommer med tiden.</p> <p>Pårørende fortæller, at det er sødt personale der er på plejehjemmet, som er gode til at se faderen, og hjælpe ham der hvor han er. Der har været et godt samarbejde, medarbejderne, faderen og pårørende imellem, ift. at lære faderen at kende, både ift. livshistorie, nuværende tilstand, og hvem han nu er.</p>			
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan der arbejdes med personcentreret omsorg, samt hvordan og hvor det dokumenteres.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Medarbejderne kender beboerne, og ved hvilke behov de har. Det er vigtigt at der er tid til beboerne, og at man kan være der for dem, og være der for mennesket, hvis de har behov for det. Der er en fælles forståelse i medarbejdergruppen for, at hvis en beboer har behov for at en medarbejder er der sammen med den, så lægges alt andet til side. Det er beboernes hjem, deres sidste hjem, hvor de er hele døgnet.</p> <p>Der er stor fokus på, hvad der er vigtigt for beboerne, og medarbejderne fortæller, at det ikke altid er meget der skal til, for at beboerne smiler og er glade – hvilket man kan mærke betyder meget for medarbejderne.</p> <p>Medarbejderne og beboerne danner forskellige relationer, og nogle passer bedre sammen end andre, hvilket der er fokus på, ift. hvilke medarbejdere der skal være ved hvilke beboere.</p> <p>Information om beboerne, hvem de er mm., dokumenteres i borgers journal under generelle oplysninger, samt i besøgsplanen.</p>			

Fokusområde 3: Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand			
At beboerne og pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne og pårørende har alle en oplevelse af, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.</p> <p>En af beboerne har nogle gange haft blærebetændelse, som medarbejderne har været hurtige til at reagere på.</p>			
At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Når der observeres ændringer hos beboerne, tager medarbejderen fat i de kollegaer, der kan være med til at sætte skarp på, hvad der er på spil – og dermed også dem, der kan være med til at reagere på ændringen.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at de har et godt samarbejde imellem, og er gode til at hjælpe hinanden.</p>			



Medarbejderne kender beboerne, men beboernes tilstande er altid opdaterede i Cura, og der dokumenteres ved ændringer, så alle medarbejdere kan se, beboerens sædvanlige tilstand, hvilke ændringer der er mm. Herudover dokumenteres der bl.a. observationer og TOBS som der kan reageres på.

Der afholdes triageringsmøder 3 gange om ugen, samt møder ved triageringstavlen hver morgen, hvilket har været med til at danne en struktur for at arbejde med opsporing og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand. Der er som hovedregel fokus på beboerne der er gule og røde – men der er et ønske om også at komme til at have fokus på de beboere der er grønne.

Observeres der ændringer som der er behov for at handle på, men som medarbejderne ikke har kompetencerne til, eller hvis der er behov for sparring med andre udenfor plejehjemmet, er det muligt at de kommer ind på plejehjemmet, for at yde sparring. Af samarbejdspartnere kan fx. nævnes Klinik for Ældresygdomme (KÆS), hjerneskadekoordinatorer, demenskoordinatorer, mm.

Fokusområde 4:			
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab			
At beboere og pårørende oplever, at personale der kommer hos beboer, er et fast team.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger:			
Beboerne og pårørende fortæller alle, at de oplever at det er fast personale der kommer hos dem. Nogle af beboerne ved hvem der er deres kontaktperson, mens andre ikke gør.			
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:			
De har alle en oplevelse af, at de medarbejdere der kommer hos beboerne, ved hvilken hjælp de har brug for.			
At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer, samt at plejeenhedens organisering understøtter kerneopgaverne.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger:			
Når der starter nye medarbejdere på plejehjemmet, deltager de i Aarhus kommunes introprogram, samt et internt introprogram, der omhandler interne arbejdsgange mm. Medarbejderne bliver også koblet på en mentor, som altid er den samme, så der sikres en ensartethed. Mentor har udover nyansatte også mentorrollen for elever og virksomhedspraktikanter.			
Der afholdes efter intro en opstartssamtale, hvor der føles op på, om medarbejderne har opnået den viden og fået de kompetencer der skal til, for at kunne udføre sit arbejde, eller om der skal igangsættes andet. Det er som hovedregel medarbejdernes eget ansvar at opnå rette viden og kompetencer – men leder har også medansvar herfor, og er meget opmærksom på dette.			
Alle medarbejderne har kompetenceskemaer, hvor der er et overblik over de kompetencer medarbejderen har, samt om det er generelle- eller borgerspecifikke kompetencer. Hvis en medarbejder ud fra			



kompetenceskemaerne besidder nogle kompetencer, men igen får brug for sparring, er der en åbenhed herom, så kompetencerne igen kan opnås.

Ud fra data fra Faktacentret, er det ligeledes muligt at se information om kurser mm, som medarbejderne skal igennem – fx førstehjælp og brand.

Der anvendes følgeskab på plejehjemmet, så medarbejderne kan sparre og lærer af hinanden, ift. de kompetencer de hver især besidder. Her kan fx nævnes anvendelse af forflytningsvejlederne, som er meget med ude. Følgeskab ses på plejehjemmet som sparring, og ikke kontrol, og er til gavn for beboerne.

Herudover arbejdes der med UTH'er og forbedringsindsatser, gennem forbedringsteamet, der består af seks medarbejdere på plejehjemmet. Det er muligt for alle at byde ind med idéer til forbedringer, der kan arbejdes med i forbedringsteamet.

Er der medarbejdere der har tilegnet sig ny viden, der kan være til gavn for medarbejderne på plejehjemmet, fx gennem et kursus, kan denne viden bringes med ind på personalemøder, vagtlagsmøder mm.

Fokusområde 5:

Kultur

At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af tone, adfærd og kultur på plejehjemmet	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne og pårørende er alle enige i, at der er en god tone, adfærd og kultur på plejehjemmet. En af beboerne fortæller, at "tonen er meget afslappet, og man kan snakke med personalet om alt. Der er en afslappet jargon". Pårørende fortæller, at der er en god stemning på plejehjemmet, og at medarbejderne er søde og rare.

Der bliver ved interview af personale og leder sagt at "sproget skaber vores virkelighed". Ordsproget har været med til at ændret den måde der snakkes på. Der er forståelse for, at medarbejdere, beboere og pårørende kan have behov for at ventilere, blot det gøres på en god og acceptabel måde.

Der er også en kultur, hvor det er okay at påtale hvis man overhører noget, der ikke er hensigtsmæssig. Mange af medarbejderne fortæller, at de vil sætte pris på at blive konfronteret af sine kollegaer, hvis de overhørte noget. De er enige om, at det ikke er sjovt at skulle påtale, men det er rart at det er okay at man snakker om det.

Medarbejderne fortæller også, at for at behandle beboerne lige, skal de behandles forskelligt – i tråd med at se beboerne for dem de er.

Der bliver givet udtryk for, at det er et godt og rart sted at være, hvor man er der for hinanden, og ser hinanden.



Fokusområde 6: Stikprøver i journaler			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.		X	
<p>Ønsker til den sidste tid er ikke beskrevet i de 3 journaler der er lavet stikprøve i.</p> <p>Tidspunktet for samtalen om den sidste tid beror på medarbejdernes faglige vurdering, hvorfor der ikke er et krav om hvornår denne samtale skal finde sted. Samtalen om den sidste tid er en del af samtalekortet, hvorfor snakken herom oftest kan indledes ved indflytningssamtalen.</p>			
Der er dokumenteret ud fra blomsten, i den personcentrerede omsorg			
Helbredsoplysninger	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Ressourcer	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Netværk	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Vaner	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Mestring	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Motivation	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Livshistorie	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			
Roller	X		
<p>Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.</p>			



Besøgsplanen er beskrevet ud fra den hjælp beboeren har behov for.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			



Uddybning af temaerne

Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid

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

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

Personcentreret omsorg

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

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

Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand

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

Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab

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

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

Kultur

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

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



Stikprøver i journaler

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