



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Plejehjemmet Skovvang, Ceder Allé
Skovvangsvej 95-99
8200 Aarhus N

25.11.2024



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
Fund ved det interne læringsbesøg	1
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	1
Personcentreret omsorg	2
Ændringer i beboernes funktionsevne samt vanlige tilstand	3
Onboarding, kompetenceopbygning og personalekendskab	4
Kultur	5
Stikprøver i journaler	6
Uddybning af temaerne	8
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid	8
Personcentreret omsorg	8
Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand	8
Onboarding, kompetenceopbygning personalekendskab	8
Kultur	8
Stikprøver i journaler	9



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. 25.11.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Plejehjemmet Skovvang Ceder Alle.

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 Skovvang, Ceder Alle er et plejehjem der emmer af nærhed og omsorg. På gangene og i opholdsrummene mødes man af beboere og medarbejdere, der sammen har gang i forskellige aktiviteter, eller blot er der for hinanden i rolige omgivelser.

Det mærkes tydeligt, at medarbejderne kender beboerne, og ved hvordan de bedst støtter dem. De ser det enkelte menneske for dem de er, med de forskellige behov der måtte være. De er gode til at støtte beboerne i de forskellige situationer, som de enkelte beboere står i.

Der er en god kultur på plejehjemmet, med en god tone, og hvor man har øje for hinanden, både medarbejdere og pårørende imellem, men også medarbejdere imellem.

Der er arbejdsgange for indhentning af ønsker til den sidste tid, hvilket kan være besværet, grundet beboernes situation. Indhentningen heraf kan derfor være en længere proces, hvor pårørende skal inddrages, hvorfor dokumentationen heraf kan trække ud.

Der er en fast struktur for introduktion af nye medarbejdere, herunder også udfyldelse af kompetenceskemaer. Dog mangler der en struktur for, hvordan der følges op på medarbejdernes kompetenceskemaer.

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

Anbefalinger til udviklingsområder:

Det anbefales at Plejehjemmet Skovvang, Ceder Alle, arbejder videre med følgende områder:

- Indhentning af ønsker til den sidste tid
- Opfølgning på kompetenceskemaer

Begge områder, er fokusområder som Plejehjemmet Skovvang, Ceder Alle, allerede har som fokusområder.



Indledende samtale med leder

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem der er opført i 2021, med 93 plejeboliger fordelt på fire afdelinger, samt korttidsboliger og et specialiseret dagcenter for hjemmeboende borgere med demens. Tilsynet er kun gået på afdelingen Ceder Allé, som har 28 plejeboliger, der er beliggende på 2. sal.

Ledelsen på Skovvang består af overforstander Mai McLeod Winther, samt forstandere på de enkelte afdelinger. Den daglige ledelse på Ceder Allé varetages af forstander Anja Dinsen, der har været konstitueret siden d. 01.09.2024, samt Sara Schultz der har været konstitueret viceforstandere siden 01.09.2024.

På plejehjemmet er der ansat 60 faste medarbejdere, samt frivillige og afløsere, der er fælles for alle afdelinger på Skovvang.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

Sygeplejersker
SOSU-hjælpere
Fysioterapeuter
Pædagoger

SOSU-assistenters
Ergoterapeuter
Ernæringsassistenter

Hus- og serviceassistenter
Ufaglærte
Afløsere

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede to beboere, der har boet på plejehjemmet mellem 3 måneder og 1 år. Da plejehjemmet er et specialplejehjem for mennesker med demens, har der ved begge interviews været en medarbejder til stede, for at skabe tryghed og støtte beboerne. Der er herudover interviewet to pårørende til beboere på plejehjemmet, samt snakket med viceforstander, forstander og personale om arbejdsgange mm. indenfor de udvalgte fokusområder. Til sidst er der lavet stikprøver i to beboers journaler, under henholdsvis generelle oplysninger og i besøgsplanen.

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

1 fysioterapeut, 1 ergoterapeut, forstander, 1 SOSU-assistent, 1 SOSU-hjælper, 1 sygeplejerske, 1 konstitueret viceforstander, 1 konfliktvejleder.



Fund ved det interne læringsbesøg

Der vil i det næste, blive fremført hvilke fund der er fremkommet ved det interne læringsbesøg, for hvert af de 6 fokusområder.

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

Fokusområde 1:			
Beboerens selvbestemmelse, herunder den sidste tid			
At beboerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne fortæller, at de selv er med til at bestemme hvordan deres hverdag skal være. De bestemmer selv deres døgnrytme, og fortæller bl.a. at de kan stå op når de vil, og kan tage sig en lur senere på dagen, hvis de har behov herfor. Derudover fortælles der, at der er muligt at spise i egen bolig eller i fællesarealerne, afhængig af hvad de ønsker den pågældende dag.</p> <p>I en af beboernes lejligheder vises der et skema, hvor dagens aktiviteter er beskrevet, så beboeren ved hvad der er af aktiviteter den pågældende dag. Beboerne fortæller begge, at de deltager i de aktiviteter de ønsker.</p> <p>Begge beboere er enige om, at plejehjemmet er et dejligt sted at bo, og at de er faldet godt til.</p> <p>De pårørende beskriver ligeledes, at det virker som om, at beboerne er tilfredse med at bo på plejehjemmet.</p>			
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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne der er interviewet, kunne ikke give udtryk for, hvorvidt de oplever at blive inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte.</p> <p>De fortæller dog, at de får den hjælp de ønsker, når de ønsker det.</p> <p>En af de medarbejdere der er med som støtte under borgerinterviewet fortæller, at der hos beboeren er forsøgt træning med fysioterapeut, men at beboeren ikke har haft interesse herfor, hvorfor det er stoppet. Der er derfor i stedet igangsat andre initiativer for at aktivere beboeren, så som kryds og tværs og gåture – noget beboeren syntes er spændende.</p> <p>Medarbejderne fortæller ligeledes, at det kan være svært for beboerne at lave målsætninger, hvorfor der ofte sparreres med beboernes pårørende herom.</p>			
Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		



Fund og oplysninger:

Beboerne er ikke spurgt ind til dette målepunkt, grundet de omstændigheder de er i.

De pårørende fortæller, at de har snakket med personalet om den sidste tid, ift. hvilke ønsker beboerne på plejehjemmet og familien har.

En af de pårørende fortæller, at det har været en god oplevelse at have en indledende samtale med personalet om den sidste tid, idet det har sat nogle tanker i gang herom.

Den anden pårørende fortæller, at hun ikke er sikker på at hun har snakket med personalet herom, men at hun godt ved hvordan den sidste tid skal være, da hun og beboeren har haft denne samtale for mange år tilbage.

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

Fund og oplysninger:

På plejehjemmet anvendes *Fælles samtalekort*, som er en del af forløbsmodellen – hvori samtalen om den sidste tid bl.a. indgår. Samtalen om den sidste tid indledes derfor når beboeren flytter ind på plejehjemmet, og løbende derefter, afhængig af, hvor meget tid beboeren og de pårørende har brug for, til at tænke over dette, og har lyst til at snakke herom. Inden samtalen udleveres der en folder, så beboere og pårørende er informeret om, at der skal snakkes om svære ting ved indflytnings samtalen.

Det er meget forskelligt hvilke medarbejdere der har denne samtale med beboerne og de pårørende – men som oftest er det beboerens kontaktperson, eller en der står beboeren meget nær. Det respekteres, hvis beboeren eller de pårørende ikke ønsker at snakke med medarbejderne om ønsker til den sidste tid.

Mange af medarbejderne føler sig godt klædt på til at tage samtale, og syntes at det er rart at have samtalen så tidligt som muligt, så dette er afklaret når tiden kommer. Nogle af medarbejderne har et diplommodul i palliation, hvor viden herfra ønskes spredt til resten af medarbejderne. Medarbejderne fortæller også, at de er gode til at vidensdele med hinanden, ift. hvordan sådanne samtaler kan afholdes.

Medarbejderne er meget opmærksomme på at inddrage de pårørende i denne samtale, da beboerne sjældent kan svare for sig.

Fokusområde 2:

Personcentreret omsorg

At beboeren og pårørende oplever, at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Der er ved interview med beboerne ikke spurgt direkte ind til, hvorvidt de oplever at der er fokus på dem som mennesket og ikke sygdommen. Begge beboere fortæller dog, at de føler at personalet kender dem, og ved hvem de er.



Dette kan også mærkes i den kontakt der er mellem beboerne og medarbejderne, som er til stede under interviewet, for at støtte beboerne. Dette ses bl.a. ved, at en af beboerne laver sjov, på en sarkastisk måde, med medarbejderen, som kærligt gengældes. Det er tydeligt at mærke at medarbejderen kender beboeren godt.

At ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvordan der arbejdes med personcentreret omsorg, samt hvordan og hvor det dokumenteres.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Personalet fortæller at undervisningen i Personcentreret omsorg, har haft stor værdi for dem.

Demensblomsten anvendes i det daglige, samt ved demensfaglig koordination, hvor der ud fra blomsten bl.a. ses på mestringsstrategier for beboerne, både når de er triageret grønne, gule eller røde. Én gang om ugen kommer der en demenskoordinator som understøtter enheden heri.

Der er stor fokus på at lære beboerne at kende – både hvem de er nu, men også hvem de har været i deres levede liv. Her anvendes Fælles samtalekort ligeledes, hvor en del af samtalen omhandler beboernes livshistorie. Det opleves ofte at beboerne ikke selv kan fortælle deres livshistorie, hvorfor pårørende eller værge inddrages her.

Der bruges lang tid på at danne relation med beboerne, og jo bedre medarbejderne lærer beboerne at kende, jo bedre kan de hjælpe dem i det daglige, med et liv med demens.

Herudover er der stor fokus på hvad der er vigtigt for beboerne, og der er mange aktiviteter som beboerne kan deltage i på plejehjemmet. Der er fx køreture til skoven, hvor der kan samles grankogler, musik med musikerterapeuter der kommer to gange om ugen.

Alle vigtige informationer om beboerne dokumenteres i journalen, under generelle oplysninger, i besøgsplanen, i relevante observationer mm., afhængig hvad der skal dokumenteres.

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		

Fund og oplysninger:

Beboerne kan ikke huske om de har været syge mens de har boet på plejehjemmet, men den ene beboer husker at være blevet vaccineret. Beboerne er begge enige om, at der bliver passet godt på dem.

Dette understøttes af de pårørende, der beretter at de er sikre på at personalet har øje for beboerne, og ser hvis der er ændringer, og reagerer herpå.



En af de pårørende fortæller ydermere, at beboeren er faldet meget til ro over de sidste par måneder, hvilket skyldes medarbejdernes håndtering af beboeren – hvilket pårørende sætter meget stor pris på.			
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>Plejhjemmet arbejder systematisk med opsporing af ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand, ved anvendelse triagering.</p> <p>På afdelingen afholdes der triageringsmøder, hvor der anvendes triageringstavler, for at have et overblik over beboerne, som der kan tales og handles ud fra.</p> <p>Der beskrives faste arbejdsgange for, hvordan der arbejdes med triageringstavlerne, og hvordan der handles, hvis der er ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.</p>			

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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne beretter, at de oplever at det er et fast team af medarbejdere der kommer hos dem – hvilket også de pårørende oplever.</p> <p>De pårørende fortæller også at de er bekendte med, hvem der er beboerens kontaktperson.</p>			
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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne kan ikke give udtryk for, hvor meget de har behov for hjælp til. Beboerne og de pårørende fortæller dog, at de oplever at personalet der kommer hos beboerne, ved hvilken hjælp der er behov for.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at det som regel er kontaktpersonen der er inde hos beboerne, når det er muligt. Dog kender de fleste medarbejdere beboerne – så der ved sygdom eller andet, er mulighed for, at en anden medarbejder kan hjælpe beboeren med det der er behov for hjælp til.</p>			
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, skal de udover det obligatoriske introprogram for MSO, også deltage i det interne introprogram, som ca. varer 3 måneder. Medarbejderne får bl.a. undervisning i demens, nænsomt nødværge, dokumentation, forløbsmodellen, konflikthåndtering, arbejdsmiljø, medicin, alarmer mm.

De første 14 dage er nye medarbejdere ikke en del af normeringen, men følges med en kollega, som en del af oplæringen. Er der behov for yderligere tid til oplæring, planlægges dette.

Ved nye medarbejdere der er sundhedsfaglige og må dosere medicin, er der en farmakonom til stede ved første dosering.

Én gang om ugen er der en dokumentationsansvarlig til stede på plejehjemmet, hvor alle medarbejdere kan sparre omkring dokumentation i journalerne.

Plejehjemmet har et forbedringsteam bestående af fire medarbejdere, som alle har deltaget på det interne forløb Kvalitetsforbedringer i praksis. Derudover er der flere fra den enkelte afdelinger der har deltaget heri.

Forbedringsteamet arbejder bl.a. med personcentreret omsorg, da det giver stor værdi for dem. Herudover arbejdes der med forbedringstiltag i de enkelte afdelinger, hvor forbedringsteamet kan være aktiveret.

Alle medarbejdere har udfyldte kompetenceskemaer, hvor det er beskrevet hvilke kompetencer den enkelte medarbejder besidder. Der mangler dog systematik for, hvordan og hvem der løbende følges op herpå.

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:

Begge beboere fortæller at de syntes at der er en god tone på plejehjemmet, og det er et dejligt sted at være, både i egen bolig, men også i fællesarealerne, sammen med de andre beboere og personalet.

En af de pårørende fortæller, at han oplever at der er en god omgangstone på plejehjemmet – at der er en afslappet og behagelig stemning. Han oplever at medarbejderne interagerer godt med beboerne, og er gode til at håndtere de beboere, der måtte være udadreagerende. Den pårørende har stor respekt for, hvor gode personalet er til at tage hånd om alle beboerne.

De pårørende føler at de føler at de kan gå til personalet, hvis der er noget de er i tvivl om, eller ønsker sparring omkring.

Ledelsen fortæller, at det er vigtigt at medarbejderne trives på plejehjemmet, og at alle har et ansvar for at der er en god tone – men at det i sidste ende er ledelsen der har ansvaret.



Ledelsen har derfor et ansvar i at være opmærksomme på, hvis der er behov for at der sættes ind overfor noget.

Alle medarbejdere er enige om, at der er en god omgangstone på plejehjemmet, men at det kan ske, at der grundet en situation kan blive sagt noget på en forkert måde. Der er i personalegruppen en enighed om, at det er okay at gå til hinanden hvis dette opleves, og at det ikke er for at pege fingre, men at det kommer fra et godt sted. Derudover kan medarbejderne altid gå til ledelsen, hvis der er noget de har behov for at snakke med dem om.

Medarbejderne fortæller, at plejehjemmet er et sted, hvor der er plads til at man er forskellige, og derfor også kommunikerer forskelligt – hvorfor der nogle gange skal kigges indad.

Derudover fortælles der, at de er gode til at hjælpe hinanden, og snakket om det der kan være svært. De er gode til at være der for hinanden.

Ved interview med ledere og medarbejdere fås der et indtryk af, at det virker som kollegaer der vil hinanden det godt.

Da plejehjemmet kan være en arbejdsplads hvor der anvendes mange ressourcer når man er på arbejde, er det muligt at få sparring og vejledning af en medarbejder ift. konflikthåndtering. Derudover er det muligt at få samtaler med en psykolog.

Fokusområde 6:

Stikprøver i journaler

	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.	X		
Det ses at der hos én af beboerne, at dette ikke er udfyldt. Dette er dog hos en beboer der for nyligt er flyttet ind, hvorfor denne del endnu ikke er journaliseret. Samtalerne herom er indledt, både med beboeren og de pårørende.			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Der er dokumenteret ud fra blomsten, i den personcentrerede omsorg	-	-	-
Helbredsoplysninger	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
Ressourcer	X		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			



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



Uddybning af temaerne

Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid

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

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

Personcentreret omsorg

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

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

Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand

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

Onboarding, kompetenceopbygning 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.