



INTERNT LÆRINGSBESØG 2024

Malling Plejehjem

Starupvej 9,
8340 Malling

27.01.2025



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 forstander	4
Baggrund for fund	4
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 medarbejderkendskab	4
Kultur.....	5
Stikprøver i journaler	6
Uddybning af temaerne	7
Beboers selvbestemmelse, herunder den sidste tid.....	7
Personcentreret omsorg	7
Ændringer i beboernes funktionsevne, samt vanlige tilstand	7
Onboarding, kompetenceopbygning medarbejderkendskab	7
Kultur	7
Stikprøver i journaler	8



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 beboerjournaler
- Dialogmøde med forstander og medarbejdere
- Opsamling/tilbage melding 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 medarbejderkendskab
- Kultur
- Stikprøver i journaler



Vurdering

Samlet vurdering efter internt læringsbesøg:

Der er d. 27.01.2024 gennemført et internt læringsbesøg på Malling Plejehjem. Tilsynet er gældende for tilsyns år 2024.

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

0 - Ingen problemer af betydning for borgersikkerheden

Læringsbesøgets hovedkonklusion:

Malling plejehjemmet er et relativt nyt plejehjem, som emmer af hygge, nærvær og samvær, både beboere og personale imellem. Der er en god stemning, med gode rammer for aktiviteter, både i små og store fællesskaber. Ved det interne læringsbesøg blev der i det ene hus gjort klar til arrangement for alle beboerne, mens der i et andet hus var flere beboere samlet om et fælles spil bob.

Medarbejderne ser det enkelte menneske for dem de er, og med de forskellige behov der måtte være, hvilket beboere og pårørende kan mærke. Beboere og pårørende oplever selvbestemmelse, og mulighed for at leve det ønskede liv på plejehjemmet. Medarbejderne har et godt øje for beboerne, og er opmærksomme på eventuelle ændringer.

Der arbejdes målrettet med, at der snakkes med beboerne om ønsker til den sidste tid, samt at få det dokumenteret. Der er en arbejdsangang for snakkende herom, samt hvordan dokumentationen fremadrettet skal ske – da dette ikke er udfyldt i alle beboernes journaler. Ønsker beboerne ikke at snakke om den sidste tid, respekteres dette.

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 Malling plejehjem er et godt sted at være for beboerne, de pårørende og medarbejderne.

Anbefalinger til udviklingsområder:

- Det anbefales at Malling plejehjem arbejder videre med den gode arbejdsangang, ift. indhentning og dokumentation af ønsker til den sidste tid.



Indledende samtale med forstander

Oplysninger om plejehjemmet

Plejehjemmet er et kommunalt plejehjem, der er opstartet i november 2023, med 20 plejeboliger, fordelt på 2 enheder. Der er bygget 18 nye boliger, der ventes på at blive taget i brug.

Den daglige ledelse varetages af forstander Helle Zanchetta Jensen, der har været ansat i MSO siden juni 2016, og har været forstander på Malling plejehjem siden september 2023.

På plejehjemmet er der ansat 24 medarbejdere, samt afløsere.

Medarbejdere har følgende faglige baggrunde:

1 Sygeplejerske	8 SOSU-assistent	6 afløsere, som er:
9 SOSU-hjælper	1 Ergoterapeut	2 SOSU-assistent
1 Fysioterapeut	2 ernæringsassistenter	1 SOSU-hjælper
2 ufaglærte		3 ufaglærte

Malling har et plejehjemsråd, hvori der sidder en beboer, som har en vigtig stemme herind i. Der er møde i rådet hver 3. måned, hvor leder er meget optaget af, at alle får taletid.

Der er mange aktiviteter på plejehjemmet, og samarbejder med eksterne interessenter, så som den lokale kirke, og efterskolen der ligger på den anden side af vejen.

Malling plejehjem er et friskt plejehjem, hvor der bl.a. arbejdes med ændringer i forløbsmodellen, som er en model der arbejdes med i Aarhus kommune. Her er en af ændringerne, at der er to faste kontaktpersoner til hver beboer, frem for en kontaktperson og en forløbsansvarlig. Derudover arbejdes der mod en Eden registrering i 2025.

Baggrund for fund

Der er ved det interne læringsbesøg interviewede tre beboere i aldersgruppen 75 – 80 år. To af beboerne har boet på plejehjemmet siden åbningen af det, mens den sidste beboer har boet på plejehjemmet siden maj 2023.år.

Der er interviewede en pårørende til én beboer på plejehjemmet, som kommer ofte på plejehjemmet.

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

Der deltog følgende personale ved det interne læringsbesøg:

Forstander, en fysioterapeut, en ergoterapeut, en sygeplejersker og en SOSU-hjælper.



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 alle, at de oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv. De får alle den hjælp de ønsker, og støtte til at udføre andet, som de ønsker selv at udføre.</p> <p>En af beboerne fortæller bl.a., at de dage hun træner med plejehjemmets fysioterapeut, får hun hjælp til bad efter træning, og kommer derfor senere ned til morgenmad end de andre – helt efter eget ønske.</p> <p>Pårørende fortæller også, at beboeren kan leve det liv der ønskes, i den grad det er muligt, ift. demens.</p> <p>Der fortælles, at der er mange aktiviteter på plejehjemmet, som det er muligt at deltage i, hvis man ønsker. Ønskes det ikke, respekteres det også. Pårørende fortæller, at medarbejderne er gode til at tage beboeren med til aktiviteter, og at beboeren har meget glæde heraf.</p> <p>Der er faste pladser når beboerne spiser sammen i opholdsrummet, hvilket der gives udtryk for er dejligt. Ønsker beboerne at spise i egen bolig, eller andet sted på plejehjemmet, fx udenfor, sørger medarbejderne for, at dette kan lade sig gøre.</p> <p>Beboerne fortæller at maden er god – og det er muligt at få noget andet mad, hvis det ønskes, også specialkost.</p> <p>Beboerne fortæller, at de har pårørende der tit kommer og besøger dem, og at de indimellem eller ofte, spiser med ved måltiderne, eller deltager i aktiviteter på plejehjemmet. Pårørende fortæller ligeledes at være med til aktiviteter i huset, og føler sig meget velkommen.</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 og pårørende udtrykker ikke direkte, at de i videst muligt omfang bliver inddraget i at sætte mål for personlig pleje og praktisk hjælp med aktiverende sigte. Dog fortælles der, at de er med til at bestemme hvad de ønsker hjælp til.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at det kan være svært for beboerne at udtrykke deres mål, hvorfor nogle af beboerne skal have hjælp hertil. Det kan fx være gennem observationer de gør sig i løbet af dagen, ift. hvad der hjælper beboerne bedst muligt i hverdagen. Medarbejderne gør meget ud af, at målene skal være</p>			



realistiske, ud fra deres betragtninger, da der indimellem kan være ønsker der ikke er mulige at nå. Her er medarbejderne opmærksomme på, om der kan være aktiviteter eller andet, der minder om, og passer de ressourcer beboeren har, og som beboeren ønsker.			
Oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Beboerne og pårørende har alle en oplevelse af, at have selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse ved livets afslutning / den sidste tid.</p> <p>En af beboerne fortæller, at der er sat en dag for, hvornår denne samtale skal være med medarbejderne, og at der er snakket med familien herom.</p> <p>En anden beboer fortæller, at der ikke har været et ønske om at snakke med medarbejderne herom.</p> <p>Pårørende fortæller, at samtalen om den sidste tid har været, sammen med medarbejderne.</p>			
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		
<p>Fund og oplysninger:</p> <p>Når beboerne, og evt. pårørende, er til indflytningssamtale, bliver der udleveret en pjece, hvor det er beskrevet, at der ønskes at snakke om den sidste tid.</p> <p>Når samtalen tages med borger og pårørende, er der nogle der er helt afklaret med det, mens andre ikke har tænkt på det, eller ikke ønsker at snakke om det. Det sker også at beboerne kun ønsker at snakke med familien om det, hvilket respekteres.</p> <p>Ved opfølgningssamtaler med beboerne og de pårørende, udfyldes ACP, hvis ikke den allerede er udfyldt. Ved ACP-samtalen spørges der ind til ønsker til den sidste tid.</p> <p>Der spørges derfor ind til dette ved indflytning, hver halve år til opfølgningssamtaler, ved kritisk sygdom, eller når der er et rum for det.</p> <p>Ønsker til den sidste tid dokumenteres i beboerens journal. Har beboeren ikke ønsket at snakke om det, dokumenteres dette i journalen.</p>			

Fokusområde 2:			
Personcentreret omsorg			
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>Beboerne og de pårørende syntes at medarbejderne kender beboerne, og at der er fokus på mennesket, og ikke sygdommen. Beboeren der har boet kortest til på plejehjemmet, ud af de beboere der er snakket med, fortæller at medarbejderne lærer hende bedre og bedre at kende, og at det tager lidt tid.</p> <p>Pårørende fortæller, at medarbejderne er gode til at håndtere mange forskellige situationer, hvor der tages hånd om beboerne, med det de har behov for, i de enkelte situationer. Pårørende er meget glad for personalet, og det samme er beboerne.</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		



Fund og oplysninger:

Medarbejderne på Malling plejehjem har endnu ikke fået undervisning i Personcentreret omsorg. Dog arbejder de på at blive Eden certificeret, hvor der er nogle af de samme grundsyn, og der sparreres med demenskoordinatorer, som anvender nogle redskaber fra personcentreret omsorg.

Inden beboerne flytter ind på plejehjemmet, tages der hvis muligt, på hjemmebesøg hos beboeren. Dette gøres for at få et indblik i hvad der er vigtigt for beboerne, hvordan de plejer at leve deres liv mm. Medarbejderne fortæller også, at det oftest er godt at have de pårørende tæt på, for at lærer beboerne at kende.

Medarbejderne har fokus på selvbestemmelse og inddragelse, og det at se beboerne for dem de er. Der er fokus på hvordan de enkelte beboere inddrages, ift. hvem de er.

Medarbejderne er sammen med beboerne det meste af dagen, og her snakkes der bl.a. om, hvilke interesserer de har, og herudfra udarbejder en aktivitetsplan.

Viden herom dokumenteres under mestring og vaner, i beboernes journaler.

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 er enige om, at medarbejderne har blik for dem, og har tillid til at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i deres fysiske og psykiske funktionsevne samt sædvanlige tilstand.

En af beboerne sige bl.a. "Det er trygt at bo her".

En af de andre beboere fortæller at de er hurtige til at komme, når borger anvender kald.

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		

Fund og oplysninger:

Medarbejderne der er sammen med beboerne i det daglige, samarbejder på tværs af professioner, når de ser nogle ændringer hos beboerne. Enten skrives der en observation i journalsystemet til en kollega, eller også tages der fat i en kollega med det samme, hvis ikke det er noget medarbejderen selv kan handle på. Hvordan der handles, afhænger af situationen.

Medarbejderne fortæller, at de er tæt på hinanden hver dag, og det derfor er nemt at gå til hinanden, hvis der observeres noget - Det er nemt at få hjælp, og der er et godt samarbejde.

Hver uge afholdes der møder hvor ændringer snakkes igennem fælles. Dette sker både ved overleveringer i vagtskifte, samt ved triageringsmøder.

Hvis der er behov for sparring udefra, kan der fx sparre med demenskoordinatorer, teori fra Kitwoods blomst anvendes.



Der afholdes seks måneder efter indflytningen et møde, med beboere og pårørende, ang. hvordan det går, herunder beboernes tilstand. Disse møder afholdes herefter hvert halve år. Udover de faste møder, er medarbejdere og ledelse løbende i kontakt med de pårørende, hvis beboerne ønsker det, ift. ændringer.

Fokusområde 4:

Onboarding, kompetenceopbygning og medarbejderkendskab

At beboere og pårørende oplever, at medarbejder der kommer hos beboer, er et fast team.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne fortæller at det hovedsageligt er fast personale der kommer hos dem. Det kan ske at der kommer nogle der ikke plejer at være hos en – men det er alt sammen kendt personale.

Pårørende fortæller ligeledes, at det er kendte medarbejdere der kommer hos beboeren. Han kender dem alle ved navn.

Nogle af beboerne og pårørende er bekendte med hvem der er deres kontaktpersoner, mens andre ikke helt kan sætte navn på dem. Dette fortælles dog af beboerne, at det er underordnet for dem, da de er glade for dem der kommer hos dem – og at de der kommer, altid følger op eventuelle forespørgsler fra beboerne.

At beboere og pårørende oplever, at de medarbejdere der kommer hos beboer, ved hvilken hjælp beboer har brug for hjælp til.	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
	X		

Fund og oplysninger:

Beboerne og pårørende oplever at medarbejderne der kommer hos beboerne ved, hvilken hjælp beboer har brug for hjælp til. En af beboerne fortæller, at det tager lidt tid for medarbejderne at lære, hvilken hjælp beboeren ønsker, men at det bliver bedre jo længere tid hun har boet på plejehjemmet, da de har skulle lære hende at kende.

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 alle igennem det obligatoriske introduktionsprogram, der er for medarbejdere i Sundhed og Omsorg.

På plejehjemmet får man lov til at være ny, og som ny har man en mentor man følges med den første tid, så der sker sideoplæring. Afhængig af hvilke kompetencer den nye medarbejder har, planlægges det interne program herefter.

Alle medarbejderne har egne kompetenceskemaer, hvor det er muligt at se hvilke kompetencer medarbejderne har, og om de rette kompetencer er til stede på plejehjemmet. Der er løbende dialog, ift. opkvalificering af kompetencer hos medarbejderne.

Hvis der er behov for viden for flere medarbejdere på plejehjemmet, kan der arrangeres fælles undervisning, eller andet relevant.



På plejehjemmet er der et forbedringsteam der arbejder med frisættelsesdagsordenen. Medarbejderne i forbedringsteamet har deltaget på Sundhed og Omsorgs interne undervisning i ”Forbedringsmetoder i praksis”, og anvender metoder og redskaber herfra, i det daglige Forbedringsarbejde. Udover et forbedringsteam, er der en dokumentationsansvarlig i huset.

Fokusområde 5:			
Kultur			
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 og pårørende giver alle udtryk for, at der er en god tone på plejehjemmet, og at det er et trygt sted at være, hvor der bliver passet godt på alle. En af beboerne fortæller, at der godt kan snakkes sjovt til hinanden, med humor eller andet, hvilket han er glad for.</p> <p>Beboere og pårørende fortæller ligeledes, at hvis der skulle være noget, vil de være tryk ved at gå til nogle af medarbejderne, eller forstander med det.</p> <p>Pårørende fortæller at han også sætter meget pris på den omsorg der er for de pårørende, herunder deltagelse i aktiviteter, altid en varm kop kaffe, og sågar tjekker op på de pårørende, hvis der er et anderledes besøgs mønster end normalt.</p> <p>Medarbejderne fortæller, at der målrettet arbejdes med Psykologisk tryghed. Psykologisk tryghed er kulturen på plejehjemmet, det er den måde der arbejdes med kultur.</p> <p>Der fortælles, at der er en god tone på plejehjemmet, og at der ikke opleves at der bliver talt hårdt til nogle. Hvis der er noget, kan der snakkes åbent om det, eller der kan tales med forstander. Der er en stor opmærksomhed på, at der ikke er nogle der skal gå med noget selv, men at der kan snakkes med kollegaer herom. Der er en generel holdning til, at man gerne vil hjælpe hinanden og være der for beboerne.</p>			



Fokusområde 6: Stikprøver i journaler			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Ønsker til livets afslutning er dokumenteret under livshistorie, i Generelle oplysninger.		X	
Ved journalgennemgang var "den sidste tid" var ikke udfyldt hos en af beboerne. Hos de to andre var dette udfyldt.			
	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	XX		
Fund og oplysninger: Rigtig fint udfyldt.			
	Opfyldt	Ikke opfyldt	Ikke relevant
Besøgsplanen er beskrevet ud fra den hjælp beboeren har behov for.			
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 medarbejderkendskab

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 medarbejder 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 medarbejder 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.