



Tilsynsrapport Horsens Kommune

Sundhed og Ældre
Horsens Fripleshjem

Uanmeldt tilsyn
November 2023



BDO

Forord

Dette er afrapporteringen af et uanmeldt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra de indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten.

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



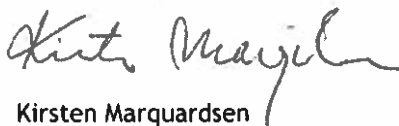
Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Kirsten Marquardsen

Senior Manager

Mobil: 41 89 04 36

Mail: kmq@bdo.dk

Projektansvarlig

*Tilsynet er altid udtryk
for et øjebliksbillede og
skal derfor vurderes ud
fra dette.*

1. Oplysninger

Tabel med oplysninger om friplejehjemmet og tilsynet

Navn og Adresse: Horsens Friplejehjem, Buchwalds Bro 1, 8700 Horsens

Forstander: Jette Skriver Pedersen

Antal boliger: 75, heraf er tre boliger ledige på tilsynstidspunktet

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 7. november 2023, kl. 08.00 - 12.45

Deltagere i interviews:

- Forstander
- Afdelingsleder på 1. sal
- Afdelingssygeplejerske
- Tre borgere
- Tre medarbejdere

Tilsynet blev afrundet med forstander og afdelingssygeplejerske, som fik en kort tilbagemelding om tilsynsforløbet og de foreløbige vurderinger.

Tilsynsførende:

Senior Manager Kirsten Marquardsen, sygeplejerske, MHM

Senior Manager Helle Charlotte Nielsen, sygeplejerske, cand. cur

1.1 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes sammen med afdelingsleder på 1. sal og afdelingssygeplejersken, og friplejehjemets nye forstander, som er tiltrådt stillingen 15. august i år, tilstøder tilsynet kort tid efter. Forstander redegør for interne omplaceringer og en ledelses- og organisationsændring, som er iværksat siden sidste tilsyn, og som er effektueret i forbindelse med, at forrige leder rejste. Stedets er gået fra at have fem afdelingsledere til nu kun at have en afdelingsleder på 1. sal, som fungerer som et socialpsykiatrisk bosted med fast tilknyttet personale. De øvrige fire afdelinger, som hver udgør en etage, er under samlet ledelse af forstander, en souschef, som aktuelt er på barsel, og afdelingssygeplejersken, som tidligere var basissygeplejerske på friplejehjemmet. Reorganiseringen har affødt lidt usikkerhed og uro i starten, men det er ledelsens oplevelse, at medarbejderne er konstruktive og positive, og at de har taget godt imod ændringerne, og bidrager til ~~fællesskabet og det gode sammenhold på stedet.~~

Forstander fortæller om en ret stor udskiftning blandt borgerne med 13 nye borgere siden juni måned. Der er desuden mange nyansatte medarbejdere, heraf både faglærte og ufaglærte, og andelen af faglært personale på friplejehjemmet er øget siden sidste år. Ledelsen oplever ikke aktuelt rekrutteringsudfordringer, hvilket ifølge forstander bl.a. bunder i, at friplejehjemmet har fået et godt ry på SOSU-skolen.

Ifm. overgangen til Nexus omsorgssystemet har alle social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker modtaget undervisning, og afdelingssygeplejersken har siden august måned været overordnet ansvarlig for at undervise resten af medarbejderne. Afdelingssygeplejersken udfører jævnlige audit, og hun drøfter resultatet med medarbejderne mhp. læring og udvikling.

Aktuelt foregår der en planlagt omlægning af nattevagten, så der er en hensigtsmæssig assistentdækning. Friplejehjemmet har en del ufaglærte afløser ansat i vikariat, hvoraf en del har faste weekend-rul. De faste medarbejdere arbejder hver tredje weekend samt aftenvagterne hver anden uge.

Ledelsen oplyser om et konstruktivt samarbejde med kommunale samarbejdspartnere, hvor forbedringer løbende drøftes.

Det samlede sygefravær har længe ligget ret højt, og det har forstanders bevågenhed. Korttidsfraværet blandt afløsere er stadig højt, og ledelsen har derfor en skærpet opmærksomhed på opfølgning og trivsels-samtaler i forbindelse med sygefravær.

Forstander oplyser om en klagesag tidligere på året fra en pårørende, som er behandlet og fulgt op med gentagne dialoger og løbende forventningsafstemning. Friplesjeheimmet har ikke siden modtaget klager eller bekymringshenvendelser.

1.2 Opfølgning

Opfølgning på sidste års tilsyn og anbefalinger består i et vedvarende fokus på opdatering af dokumentationen og på at sikre de rette medarbejderkompetencer til opgaverne. Ledelsen vurderer, at dokumentationen stadig udgør et udviklingsområde, ikke mindst som følge af overgangen til det nye omsorgssystem i foråret, hvilket tilsynet også afspejler.

2. Tilsynsresultat

2.1 Overordnet vurdering

BDO har på vegne af Horsens Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på Horsens Fripleshjem. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale. Der er foretaget stikprøver hos tre borgere.

Det er tilsynets samlede og overordnede vurdering, at Horsens Fripleshjem har engagerede medarbejdere og ledelse, som medvirker til trivsel og tryghed for borgerne, og de har fokus på, at hverdagslivet tilrettelægges på borgernes præmisser og med udgangspunkt i borgernes ønsker og vaner. Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet efter længere tid med driftsmæssige udfordringer, et højt sygefravær og stor medarbejder- og borgerudskiftning er i en positiv udviklingsproces. Et målrettet arbejde med rekruttering samt flere faglige og organisatoriske udviklingsområder er iværksat, omend de ikke er nået helt i mål endnu.

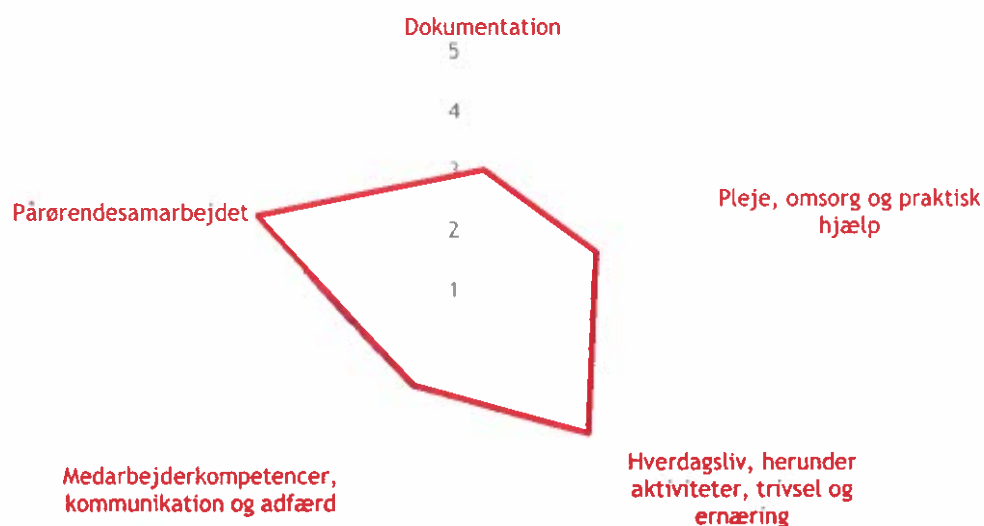
Tilsynet vurderer, at plejecentret efterlever Horsens Kommunes kvalitetsstandarder og vedtagne serviceniveau på området. Kerneopgaven leveres med en god borgeroplevet kvalitet, og medarbejderne kan redegøre for det værdimæssige og metodiske afsæt i Personcentreret omsorg. Det er dog tilsynets vurdering, at det rehabiliterende sigte i højere grad bør indgå i daglig praksis.

Tilsynet har givet anledning til i alt ni anbefalinger i relation til temaerne *Dokumentation*, *Pleje, omsorg og praktisk støtte*, *Hverdagsliv* og *Kompetencer og udvikling*. Det er tilsynets vurdering, at friplejehjemmets udviklingsområder fortsat vil kræve en målrettet indsats fra ledelse og medarbejdere.

2.2 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema. (Temaer, som ikke er relevante for det pågældende tilbud, tæller ikke med i den samlede vurdering).

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Vurdering i forhold til temaer

2.3.1 Dokumentation

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet i middel grad lever op til indikatorerne.

Dokumentationen for tre borgere er gennemgået sammen med afdelingssygeplejersken, som oplyser om en klar ansvarsfordeling ift. opdatering af journalerne. Sygeplejerskerne opdaterer hovedansvarlig for den sundhedsfaglige dokumentation, og de varetager en understøttende funktion ift. sidemandsoplæring af øvrige medarbejdere. Borgernes kontaktpersoner er ansvarlige for opdatering af døgnrytmeplaner, og social- og sundhedsassistenterne opdaterer generelle oplysninger og funktionsevnetilstande sammen med kontaktpersonerne og indhenter livshistorier. Der er iflg. afdelingssygeplejersken arbejdet ihærdigt med opdatering af dokumentationen ifm. overgangen til Nexus i foråret, og der har været særligt fokus på at opdatere alle døgnrytmeplaner. I den forbindelse nævnes det, at døgnrytmeplaner udprintes og lægges i borgernes samarbejdsbog i boligerne, så uflagerte har let adgang til at orientere sig om opgaverne hos borgerne. Målet er, at døgnrytmeplanerne opdateres månedligt.

Dokumentationen fremstår delvist opdateret og fyldestgørende beskrevet. Borgernes behov for pleje og omsorg er beskrevet handlevejledende i døgnrytmeplanerne med udgangspunkt i borgernes helhedssituation og ressourcer. I to tilfælde savnes dog beskrivelse af hjælpen til bad, og hos en borger savnes desuden beskrivelse af den faglige tilgang til borgeren, som har lang latenstid og formuleringsbesvær. En forflytningsvejledning mangler i et tilfælde i borgerens samarbejdsbog, og hos en borger, der iflg. seneste ernæringscreening skal tilbydes blød kost, savnes der oplysninger herom i døgnrytmeplanen. Generelle oplysninger er udarbejdede efter kommunens retningslinjer, fraset manglende livshistorie i to tilfælde.

Funktionsevnetilstande og helbredstilstande er generelt opdaterede, og relevante ydelser samt handlingsbeskrivelser er tilknyttede. I relation til to borgere ses dog hhv. manglende eller mangelfuld handlingsanvisning på kompressionsbehandling, samt i et tilfælde manglende handleanvisning på C-pap-behandling.

Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

2.3.2 Pleje, omsorg og praktisk hjælp

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet i middel grad lever op til indikatorerne.

Borgerne udtrykker tilfredshed med den hjælp, de modtager, og som svarer til deres behov, og en borger værdsætter, at medarbejderne udviser forståelse for borgerens svingende humør og kræfter. En borger oplever, at medarbejderne løber stærkt, og at de forskellige vikarer ikke altid kender til opgaverne hos borgeren.

Kontinuitet, der sikrer borgerne den nødvendige pleje og omsorg, tilstræbes ved hjælp af kontaktpersonsordning, faste medarbejderteams med fælles indmøde i hver afdeling samt orientering i dokumentationen. Dagens fordeling af opgaver tager desuden udgangspunkt i opgavekompleksitet og plejetyngde samt relationer borgere og medarbejdere imellem. Timeafløserne orienteres mundtligt om særlige tilgange eller hensyn, fx i levering af hjælpen til borgere med demens, og de opfordres til at læse borgerens døgnrytmeplan, som ligger i boligen. Husets to basissygeplejersker er tilknyttet hvert deres team, hvor de fungerer som koordinatore og daglige sparringspartnere, og hvor de sikrer uddelegering af opgaver samt opfølgning og lægekontakt. Medarbejderne oplever generelt det tværfaglige samarbejde som velfungerende, men de tilkendegiver,

at afdelingerne har hver deres kultur, og at enkelte afdelinger kun har få faglærte medarbejdere.

Medarbejderne redegør for en til tider presset hverdag, hvor borgerne motiveres og understøttes i at anvende egne ressourcer, men travlheden gør, at den rehabiliterende tilgang ikke altid anvendes i ønsket omfang. I særligt en af afdelingerne er der dog, ifølge medarbejderne, stor opmærksomhed på at anvende en rehabiliterende tilgang som en metode til at skabe livskvalitet for borgerne. Husets ergo- og fysioterapeuter varetager mere specifikke og målrettede træningsindsatser.

Tavlemøder er planlagt to gange ugentligt, men de afholdes lidt forskelligt i afdelingerne, og medarbejderne erkender, at det kan være svært at nå, og at mødet ofte aflyses, hvis der fx er flere ufaglærte på arbejde. Medarbejderne oplever, at møderne ellers giver et godt overblik over afdelingens borgere og deres tilstand, og de er med til at sikre, at der følges op på de faglige indsatser. Det sundhedsfremmende og forebyggende fokus er integreret i kerneopgaven, og medarbejderne nævner fx deres opmærksomhed på at forebygge urinvejsinfektioner og tryksår og på sikre borgerne en sufficient ernæring.

Tilsynet observerer en tilfredsstillende hygiejnemæssig standard i de besøgte boliger, på fællesarealer og vedrørende borgernes hjælpemidler.

Tilsynet observerer en medarbejders medicinadministration, som foretages, mens borgeren bliver interviewet. Medarbejderen kommer ind og siger: "Så er det medicintid", hælder medicin op på en ske, og giver uden et ord borgeren skeen i munden, og holder derefter en kop vand op til borgerens mund, så borgeren kan få en mundfuld vand. Herefter går medarbejderen igen, hvorefter borgeren udbryder: "Jeg kan altså godt selv drikke af en kop". Observationen er videregivet til ledelsen.

I vurderingen tillægges det desuden betydning, at tilsynet observerer en medarbejder med fingerring, hvilket er videreformidlet til ledelsen.

2.3.3 Hverdagsliv, herunder aktiviteter, trivsel og ernæring

Score: 4

Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet i høj grad lever op til indikatorerne.

Borgerne oplever mulighed for et godt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv, hvor dagen tilpasses deres døgnrytme og ønsker, og hvor deres behov respekteres. Borgerne beskriver tilfredshed med husets aktivitetsniveau, og de anerkender medarbejderne for at orientere og støtte op om dagens aktiviteter.

Terapeuterne står for fælles gymnastik to gange ugentligt. En aktivitetsmedarbejder, som er ansat på deltid, arrangerer i samarbejde med tilknyttede frivillige faste ugeaktiviteter, som, ifølge medarbejderne, spænder bredt - lige fra musik og højtlesning til fælles hygge i festsalen, kreative sysler og gudstjeneste. Der har lige været afholdt oktoberfest med fin tilslutning. Forstander oplyser, at en ekstra aktivitetsmedarbejder **netop er blevet ansat til at støtte op om aktivitetstilbuddet i de respektive afdelinger, hvor borgere med behov for begrænsede stimuli tilgodeses med en-til-en aktivitet.**

To gange om ugen er der højtlesning, og en medarbejder oplyser, at der i en afdeling altid er fællessang. Aktiviteter planlægges ud fra borgernes ønsker, og aktivitetsplaner udleveres til borgerne, så de er orienterede om husets tilbud. Medarbejderne redegør for deres understøttende funktion ift. aktiviteterne, hvor de sikrer rammerne, informerer borgerne og tilrettelægger dagen, så borgerne har mulighed for at deltage.

To borgere udtrykker tilfredshed med madens kvalitet, og de beskriver måltiderne sammen med medarbejderne som hyggelige og sociale. Borgerne oplyser, at kokken med jævne mellemrum **adsponger borgerne om deres tilfredshed med maden og til ønsker ift. madplanen.** En borger finder den varme mad kedelig, smagløs og uvarieret, og borgeren fristes heller ikke af smørrebrødet, som ifølge borgeren ikke er indbydende.

Pædagogiske måltider, ro, hyggelig stemning og understøttelse af borgernes ressourcer er aspekter af "det gode måltid", som medarbejderne fremhæver som væsentlige. Borgernes individuelle ernæringsbehov understøttes ved faglige observationer og ved at spørge ind til borgernes behov og særlige ønsker til maden.

Tilsynet observerer en hyggelig stemning og atmosfære i afdelingerne, som er lyst og moderne indrettede. I afdelingernes spisestuer ses borgere og medarbejdere, der hygger sig sammen i god dialog over en kaffetår.

2.3.4 Medarbejderkompetencer, kommunikation og adfærd

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet i middel grad lever op til indikatorerne.

Borgerne oplever en venlig og anerkendende omgangsform fra medarbejderne.

Forstander vurderer, at medarbejdernes kompetencer med de seneste ansættelser er blevet dækket til målgrupperne, og at den seneste reorganisering understøtter koordinering og faglig retning i afdelingerne. Friplejehjemmet har eget internt afløserkorps, hvor flere afløsere er tilknyttede faste afdelinger i bestemte weekendrul, og ledelsen tilkendegiver, at andelen af ufaglærte afløsere er højere i weekenden end på hverdage. Tilsynet oplyses om, at afløsere kun i begrænset omfang har deres gang på den socialpsykiatriske afdeling, da kerneydelsen til denne målgruppe kalder på specifikke pædagogiske kompetencer. Seks-syv ufaglærte medarbejdere er ansat i tidsbegrænsede vikariater. Ledelsen oplyser, at friplejehjemmet har et fast introduktionsforløb, som tilpasses individuelt til medarbejdernes erfaring og uddannelsesmæssige baggrund. Alle faste medarbejderne er aktuelt ved at blive kompetenceafklaret hos afdelingspsygeplejersken.

Forstander redegør for, hvordan der arbejdes med opfølgning, videndeling og læring i hverdagen, på tavlemøder og på borgerkonferencer, som afholdes ad hoc med relevante samarbejdspartnere. Nøglefunktioner inden for UTH, forflytning, kontinens og demens understøtter medarbejderne i dagligdagen, og en afdelingsleder er desuden uddannet demenskonsulent. Basissygeplejerskerne er, ifølge medarbejderne, gode til at tilbyde praksisnær læring, fx i sårpleje. Medarbejderne oplyser, at kompetenceudvikling i indeværende år har begrænset sig til undervisning i det nye dokumentationssystem Nexus. Som noget nyt bliver SUL-ydelser i weekenderne varetaget af en koordinerende social- og sundhedsassistent, som løser opgaverne på tværs af afdelingerne, og som desuden er ansvarlig for at vurdere, om der skal indkaldes afløsere ud over ved sygemeldinger. Kommunens akutteam og hjemmesygeplejen inddrages ad hoc, når friplejehjemmets sygeplejersker ikke er til stede.

Medarbejderne redegør for opmærksomhed på, at kommunikationen foregår i øjenhøjde, hvor borgernes individuelle ønsker om fx privatliv og jargon imødekommes. **Medarbejderne beskriver, at de har indbyrdes fokus på, at omgangstonen er respektfuld og anerkendende, og de har tillid til at drøfte brud herpå med hinanden og med ledelsen, hvis det skønnes nødvendigt.**

Huslægen, som kommer en gang om måneden til borgergennemgang med sygeplejerskerne, tilbyder også undervisning, sidst vedr. Parkinsonsygdom. Sygeplejerske-/assistentmøder samt afdelingsmøder, som afholdes hver 12. uge, benyttes både til arbejdsmæssige forhold og til borgerspecifikke drøftelser. VAR-portalen anvendes i dagligdagen, og medarbejderne redegør for hyppig brug af portalen ved tvivlsspørgsmål. En fysisk mappe med instrukser er desuden udarbejdet af sygeplejerskerne, hvor ufaglærte uden vikarkode kan orientere sig.

Medarbejderne har opmærksomhed på at foregribe forråelse ved deres indbyrdes fokus på omgangstonen, hvor afløsere og nye kolleger introduceres til friplejehjemets værdier, og hvor der er tillid til at sige til og fra på opgaver og til at drøfte brud på omgangstonen indbyrdes og med ledelsen, såfremt det skulle forekomme.

Tilsynet observerer i flere situationer en venlig kommunikation og omgangsform borgere og medarbejdere imellem.

Vurderingen af temaet afspejler, at friplejehjemmet er i en ny orienteringsfase med ledelseskift, omorganisering, højt borger- og medarbejderflow, en stor andel af ufaglærte timeafløsere, og et samtidigt højt sygefravær, som samlet set kan påvirke kontinuitet og kvalitet i kerneydelsen.

2.3.5 Pårørendesamarbejdet

Score: 5

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at friplejehjemmet i meget høj grad lever op til indikatorerne.

Tilsynet har på tilsynsdagen ikke mødt pårørende, men borgerne oplyser, at deres pårørende bliver medinddraget i - og orienteret om - arrangementer og hverdagslivet på stedet, og at de bliver taget godt imod ved deres besøg.

Ledelse og medarbejdere redegør for et velfungerende samarbejde med de pårørende, som ved indflytning på friplejehjemmet inviteres til indflytningssamtale sammen med evt. pårørende, afdelingssygeplejerske eller sygeplejerske, og en medarbejder. Både indflytningssamtalen og den løbende dialog om gensidige forventninger bidrager, ifølge medarbejderne, til det gode samarbejde. Forstander oplyser, at en arbejdsgruppe er i færd med at udarbejde materiale til en pjece til pårørende.

Medarbejderne redegør for en fælles opmærksomhed på at være åben og imødekomende over for de pårørende, som fx inviteres til en snak over en kop kaffe, når de kommer på besøg, ligesom der er aftalt en kontaktform, enten ved telefonopkald eller i kontaktbogen.

Der arbejdes med afdelingsvise "fyraftensmøder" for pårørende, hvor forstander informerer om ledelsesstruktur, organisering og praktiske oplysninger mm., og hvor de pårørende spørges til deres behov i relation til samarbejdet. Pårørendes ønsker om afholdelse af faste statusmøder er bl.a. imødekommet efter de pårørendes ønske.

Informationstavler i hver afdeling informerer om aktiviteter og arrangementer på friplejehjemmet, og de pårørende inviteres med til alle årstidsfester. Kontaktbøger anvendes desuden i relevante tilfælde til individuelle aftaler og gensidig information.

Ledelsen er proaktiv i kontakten med de pårørende, og ved dødsfald inviteres de pårørende til et opfølgende møde. Der er fastlagt rammer for pårørendesamarbejdet, og en praksisændring i år består i, at afdelingssygeplejersken er tovholder og bindeled i kontakten med de pårørende, og sikrer opfølgning på indgåede aftaler.

2.3.6 Selvbestemmelse og medindflydelse

Årets tema:

Ingen score

Borgerne oplever, at deres ønsker og vaner respekteres, og de oplever livskvalitet, ligesom medarbejderne er opsøgende og interesserede i borgernes livshistorie. En borger oplyser at være blevet spurgt om sine ønsker og forventninger til den sidste tid.

Borgernes oplevelse af værdighed og selvbestemmelse vægtes af medarbejderne. Borgerne støttes i at bevare deres funktioner og i at leve et hverdagsliv på egne præmisser og herigennem opleve mestring.

9. Tilsynet anbefaler ledelsen en fortsat opmærksomhed på at sikre tilstrækkelige faglige kompetencer i alle afdelinger over døgnet, herunder at sikre vidensdeling på tværs af afdelingerne og at sikre, at tavlemøder med faglig sparring samt opfølgning på ændringer hos borgerne afholdes som planlagt.

Medarbejderne er opmærksomme på borgernes egne initiativer, og de støtter borgerne i det, de gerne vil, fx ift. døgnrytme, aktiviteter og måltider eller bestemte musikønsker. En medarbejder nævner livshistorien som et godt redskab til at imødekomme borgernes individuelle behov, og medarbejderen tilføjer, at mange borgere selv er gode til at sætte ord på deres behov. Medarbejderne redegør med flere eksempler for, hvordan borgernes selvbestemmelsesret er fast integreret i hverdagslivet, og at borgernes ønsker og fravalg bliver respekteret.

Kommunikationen tilpasses, ifølge medarbejderne, den enkelte borger og den aktuelle situation. Medarbejderne beskriver, at de lægger stor vægt på at skabe en tryk kontakt til borgerne, og dermed udvikler de en god relation til borgerne som fagligt afsæt for både kommunikation og plejeydelsen. Ledelsen og medarbejderne kan redegøre for, hvad der lægges vægt på i kulturen, kommunikationen og samspillet med borgerne, hvor der udvises respekt for borgernes privatliv.

Medarbejderne kan redegøre for, hvordan hverdagslivet på friplejehjemmet sikrer borgerne medindflydelse og valgmuligheder i relation til deres hverdagsliv, hvor der arbejdes med afsæt i borgernes livshistorie, ønsker og vaner. Magtanvendelsesreglerne er kendte af medarbejderne, som samstemmende giver udtryk for, at magt ikke anvendes, og at de i stedet forebygger magtanvendelse via pædagogiske metoder.

2.4 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger i forhold til friplejehjemmets fremadrettede udvikling:

2.4.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.4.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at borgernes døgnrytmeplaner udfoldes med fyldestgørende beskrivelser af borgernes behov for pleje, herunder hjælpen til bad.
2. Tilsynet anbefaler, at der hos en konkret borger foreligger en fyldestgørende dokumentation af forflytningsvejledning i borgerens journal og samarbejdsbog.
3. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne dokumenterer borgernes livshistorie eller dokumenterer borgernes fravalg heraf.
4. Tilsynet anbefaler sygeplejerskerne et skærpet fokus på at sikre, at der konsekvent oprettes **handlingsanvisninger på borgernes SUI-indsatser**.
5. **Tilsynet anbefaler ledelsen at sikre, at samtlige medarbejdere i plejen overholder de håndhygie-niske principper.**
6. Tilsynet anbefaler ledelsen og medarbejderne en drøftelse af, hvordan den rehabiliterende tilgang, uanset travlhed, sikres anvendt i daglig praksis. I den forbindelse anbefaler tilsynet, at ledelsen følger op på en konkret observation ift. medicinadministration.
7. Tilsynet anbefaler, at ledelsen og medarbejderne drøfter tiltag til forbedringer på mad og måltidsområdet, der sikrer et ensartet tilbud i afdelingerne, og som i højere grad tilgodeser borgernes individuelle behov.
8. **Tilsynet anbefaler ledelsen og sygeplejerskerne en særlig opmærksomhed på at understøtte den daglige koordinering og kvaliteten af kerneopgaven i afdelingerne i en tid med sygefravær og mange ufaglærte eller nye medarbejdere.**

3. Vurderingsskema

I tilsynene i Horsens Kommune anvender BDO følgende bedømmelsesskala:

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	<p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 3	<p>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 2	<p>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
Score: 1	<p>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p>

Om BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet. På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.

