



Handleplan Gug Plejehjem socialfagligt tilsynsbesøg fra BDO den 30.07.24

Anbefalinger (Punkter fra rapporten til opfølgning)	Indsats (Hvilke indsatser iværksættes)	Ansvarlig (Den ansvarlige for implementeringen)	Tidsplan (Hvornår implementeres indsatsen)	Evaluering (Hvilke greb og metoder anvende til at følge op på effekten af indsatsen)
Tilsynet anbefaler, at ledelsen har en vedvarende opmærksomhed på at understøtte kontinuitet og struktur ved levering af kerneopgaven og særligt i en periode med brug af afløser, eksterne vikarer og stort elevantal samt sikre medarbejdere genopfriskning af, hvor regler om magtanvendelse forefindes.	<p>Brug af færre vikarer, ved at ansætte flere fastansatte medarbejdere, som kan medvirke til at sikre elever og nye medarbejdere får kendskab til magtanvendelse og hvor reglerne forefindes.</p> <p>Der er sendt med i weekendmail i uge 42 med vejledning til at finde reglerne for magt.</p> <p>Alle medarbejdere er tilbudt deltagelse i magtanvendelseskurser af 2½ time – primært nyt på magtanvendelsesområdet i 2024/25</p>	Ledelse	<p>Efteråret 2024.</p> <p>Weekendmail uge 42</p>	<p>Taget det op på personalemøder, SSA møder og månedsmøder med elever</p>
Tilsynet anbefaler medarbejderne at opdatere besøgplanerne med beskrivelse af borgernes aktuelle pleje- og omsorgsbehov.	<p>Vi vil arbejde med den røde tråd og beboergennemgang i Cura. Medarbejderne introduceres til dette på personalemøde og vi vil oprette lokale cura cafeer med fokus på den røde tråd/beboergennemgang</p>	Ledelsen, Cura superbruger og plejehjemssygeplejerske	<p>Tages op på personalemøde i november 2024, og fra start 2025 vil vi oprette CURA cafeer</p>	<p>Løbende opfølgning ifm. Med udarbejdelsen af beboergennemgangen.</p>

<p>Tilsynet anbefaler, at medarbejderne udfylder feltet generelle oplysninger jf. kommunens retningslinjer.</p>	<p>Det vil være en del af den røde tråd/beboergennemgangen.</p>	<p>Ledelsen, Cura superbruger og plejehjemssygeplejerske</p>	<p>Tages op på personalemøde i november 2024, og fra start 2025 vil vi oprette CURA cafeer</p>	<p>Løbende opfølgning ifm. Med udarbejdelsen af beboergennemgangen.</p>
<p>Tilsynet anbefaler, at ledelsen, sammen med plejehjemssygeplejersken og medarbejderne, drøfter oprettelse og vurdering af relevante funktionsevnetilstande.</p>	<p>Det vil være en del af den røde tråd/beboergennemgangen. Vi vil have fokus på de 7 funktionsevnetilstande som går med i den automatiske generede indlæggelsesrapport. <i>Vaske sig, gå på toiletet, af og påklædning, spise, drikke, forflytte sig, færden i forskellige omgivelser</i></p>	<p>Ledelsen, Cura superbruger og plejehjemssygeplejerske</p>	<p>Tages op på personalemøde i november 2024, og fra start 2025 vil vi oprette CURA cafeer</p>	<p>Løbende opfølgning ifm. Med udarbejdelsen af beboergennemgangen.</p>
<p>Tilsynet anbefaler ledelsen en øget opmærksomhed på at skærme personhenførbare oplysninger om borgere for uvedkommende.</p>	<p>Det er vendt med medarbejderne for at finde en løsning herpå, og det er aftalt, at alle arbejder med at få lukket døren korrekt, når dokumentationsrummet forlades. Vi har også haft dialog omkring, at det er vigtigt at der ikke er personhenførbare oplysninger på beboerne steder hvor andre har adgang..</p>	<p>Ledelsen og medarbejderne</p>	<p>Det arbejdes der med hele tiden. Vi minder hinanden om det.</p>	<p>Løbende opfølgning. Vi vil fysisk holde øje med det i hverdagen, når vi bevæger os rundt på afdelingerne.</p>
<p>Tilsynet anbefaler ledelsen at følge op hos konkret borger, som har oplevelsen af at blive</p>	<p>Vi har vendt anbefalingen i medarbejdergruppen, og vi arbejder løbende på at dette ikke er den oplevelse beboerne får i vores dialoger med dem.</p>	<p>Ledelse og medarbejdere.</p>	<p>Okt 24</p>	<p>Opfølgning på LMU i forår 25</p>

<p>mødt af en hård tone af flere medarbejdere.</p>	<p>Vi er opmærksomme på os selv og hinanden i måden vi kommunikerer med beboerne på.</p> <p>Der er fulgt op med den enkelte beboere om oplevelsen.</p>	<p>Ledelsen</p>	<p>Umiddelbart efter tilsynet.</p>	
<p>Tilsynet anbefaler ledelse og medarbejdere en drøftelse af, hvordan ledige stunder kan bruges på aktiviteter eller nærvær med borgerne, og om aktuelle arbejdsgang vedrørende eftermiddagskaffen understøtter det sociale samspil og behov for samtlige borgere.</p>	<p>Der er stort fokus på at udnytte hverdagen til at gøre den mere interessant, når muligheden byder sig. Der er afholdt forskellige aktiviteter, såsom hygge med højtlesning, sensommerfest, gymnastik, videohygge, halloween hygge, besøg af dus m.m.</p>	<p>Ledelsen og medarbejderne</p>	<p>Vi har ansat en husassistent som skal være med til at langtidspanlægge aktiviteter og udfører disse, samt i hverdagen at gøre "lidt ekstra".</p>	<p>Løbende opfølgning og dokumenterer aktiviteter ved at lave opslag med billeder fra hyggestunderne til ophæng på afdelingerne.</p>
<p>Tilsynet anbefaler ledelsen at følge op på medarbejdernes ønske om mulighed for faglig sparring på tværs af vagtlag, og sikre afholdelse af faglige møder, herunder gruppe- og assistentmøder med borgergennemgang med henblik på at skabe læring og kompetenceudvikling i medarbejdergruppen.</p>	<p>Vi er i gang med at planlægge SSA møder, gruppemøder, personalemøder og fælles triage med deltagelse af sygeplejen og hver 2. måned inviteres forflytningsvejlederne med også, for at øge samarbejdet på tværs af faggrupper.</p> <p>Derudover er ledelsen en aktiv del af hverdagen, de er synlige i arbejdet, kommer rundt på afdelingerne dagligt og snakker med alle vagtlag, i det omfang det er muligt.</p>	<p>Ledelsen har ansvaret for indkaldelsen, men medarbejderne har ansvaret for at prioritere det.</p>	<p>Vi starter op med personalemøde for at favne flest mulige.</p>	<p>Vi vil gøre det muligt for medarbejderne at komme og fortælle, hvis der er noget de mangler i hverdagen, så kan vi have en dialog omkring det.</p>

11/11-24

Dato


Leder

Dato


Assisterende plejebolig chef