

Kommunalt tilsyn 2018

Jernholtparken

Tilsynet foretaget

21. februar 2018

Tilsynskonsulenter:

Anne Munk Hansen

Diana Holst Pedersen

Opfølgning på sidste års tilsyn:

Fokusområder og anbefalinger fra 2017:

- *Der bør fortsat være fokus på dokumentation - her fortsætter en løbende under-visning af basispersonale.*

Konklusion: Det ser ud til at have haft effekt.

- *Fokus på arbejdsmiljø- er allerede i gang.*

Konklusion: Ifølge de adspurgte medarbejdere er der stadig emner at arbejde med.

Jernholtparken er et relativt nybygget plejecenter med overvejende 2-værelses boliger. Boligerne er indrettet med rummelige og handicapvenlige badeværelser samt altan/terrasse med direkte adgang.

Brandudstyr og flugtveje er tydeligt markerede og tilgængelige. Rengøringsstandarden på fællesarealer er tilfredsstillende.

Serviceoven §§ 83 og 83a.

Personlig pleje.

4 af 5 adspurgte borgere, der modtager personlig pleje, er tilfredse med plejen, og de synes, at den dækker deres behov. Én borger er ikke tilfreds med hjælpen til personlig pleje - der er for mange forskellige hjælpere, de har flere borgere i gang samtidigt og borgeren oplever ofte at sidde længe og vente på at komme videre med sit morgentoilette. Borgeren undrer sig over organiseringen af arbejdet og oplever, at der er for lidt personale; selvom de aldrig siger, at de har travlt.

Alle adspurgte medarbejdere svarer, at de ikke synes, at der er sammenhæng mellem borgerens behov for hjælp og den tid, der er til rådighed til at levere hjælpen; jf. eksempel fra borgerudtalelse ovenfor.

Overordnet mener ledelsen, at borgerne får den hjælp, de har behov for. Dog er det ledelsens oplevelse, at borgernes plejebestand generelt er øget og at dette medfører, at medarbejderne kan have svært ved at levere den hjælp og tid, der er behov for hos den enkelte.

Tilsynet er af ledelsen orienteret om, at der pr. 1.3.2018 ansættes yderligere 1-2 medarbejdere.

Praktisk hjælp.

3 af 5 borgere, der modtager praktisk hjælp, er tilfredse med rengøringen. To borgere er ikke tilfredse med rengøringen og tøjvask, da de ikke oplever deres egne vaner og ønsker imødekommes i det omfang, de kunne ønske sig.

Medarbejderne oplever, at den nyligt politisk besluttede hyppigere rengøring er svær at nå.

Deltagelse.

Alle adspurgte borgere deltager i personlig pleje og praktisk hjælp i det omfang, de er i stand til. Det tolkes heraf, at ledelsens og medarbejdernes opmærksomhed på det rehabiliterende aspekt i den ydede hjælp (§83a) også mærkes af borgerne i hverdagen.

Det gode og værdige ældreliv.

Aktivitet og bevægelse.

Der er gode muligheder for at gå tur i og omkring plejecentret også med ganghjælpemidler.

Plejecentret tilbyder forskellige aktiviteter bl.a. gymnastik, gudstjenester, mandeklub og dans. Alle aktiviteter annonceres i beboerbladet, på opslagstavler i spisekøkkenerne og ved information ifm. indflytningssamtalen.

Samvær og sociale relationer.

Der er flere fællesarealer på plejecentret. Der er spisekøkkener på alle etager, og centralt i plejecentret er der en café, hvor man kan spise sine måltider. Dagcentret er et tilbud til såvel beboere i centret som borgere udefra.

Det gode måltid.

4 af 6 adspurgte er tilfredse med maden. 2 siger, at der serveres suppe meget tit og at maden mangler præg af hjemlighed.

2 spiser altid i eget hjem, mens de øvrige 4 borgere oftest spiser i spisekøkkenet eller caféen. De, der spiser sammen med andre, synes, at stemningen ved måltiderne er god.

Værdighed og respekt for forskellighed.

De fleste borgere, ledelse og medarbejdere synes, der er en god omgangstone mellem medarbejdere og beboere.

4 af de 6 adspurgte borgere synes, at der kommer for mange forskellige hjælpere.

3 af de 5 adspurgte borger oplever, at de selv er med til at bestemme, hvornår de får den hjælp, de har behov for. 4 af 6 giver udtryk for, at der bliver taget hensyn til deres ønsker og vaner; de to øvrige svarer til dels.

Medarbejderne forsøger så vidt muligt at tage hensyn til borgernes ønsker og vaner, men oplever at det kræver prioritering. De bruger døgnrytmeplanen som værktøj.

Ledelsen oplever, at der tages mere hensyn til borgers vaner og ønsker nu end tidligere.

Alle medarbejdere og ledelse er bekendt med regler om magtanvendelse og ved, hvordan magtanvendelse indberettes.

Kvalificerede medarbejdere.

Kompetencer og -udvikling.

De adspurgte medarbejdere synes, de besidder de kompetencer, der er nødvendige ift borgernes problemstillinger og behov. Ledelsen er enig heri.

Medarbejderne synes, der er for lidt kompetenceudvikling, idet de ikke synes, at de har kursusmuligheder, men alene kan udvikles ved kollegial sparring eller ved at følge sygeplejersker.

Ledelsen anser arbejdspladsen for at være åben ift. kursustilbud, sparring og sidemandsoplæring. Det er desuden ledelsens oplevelse, at det er vanskeligt at rekruttere social- og sundhedsassistenter.

Supervision.

Medarbejdere og ledelse er enige om, at triage er et godt forum for supervision, og at assistenter og sygeplejersker varetager behovet for supervision for social- og sundhedshjælpere.

Dokumentation.

Medarbejdere angiver, at det er borgerens kontaktperson, der er ansvarlig for dokumentation og opfølgning på pleje- og handleplaner. De siger alle, at det kniber med tiden til at dokumentere, og nogle synes også det er svært. Ledelsesmæssigt er der fokus på dokumentation vha. fælles læsning af advis, triage og møder i gruppen af social- og sundhedsassistenter.

Tilsynets stikprøver viser, at alle fællesvurderinger og journalnotater er opdateret tilfredsstillende. Kun én døgnrytmeplan af 6 manglede en opdatering for dagvagten. Enkelte plejeplaner mangler opdatering/inaktivering. Tilsynet tolker det samlede billede som et resultat af målrettet arbejde med sidste års fokus på dokumentation, og at det har haft effekt.

Personfølsomme data.

Det bemærkes, at der på fællesarealer er opslag med beboeroversigter, som indeholder fulde navn og på nogle opslag også alder på beboerne. Tilsynet nævnte denne observation for teamleder, som allerede er opmærksom på det, og hun har en dialog med IT afdelingen, om det er OK i forhold til persondataforordningen.

Arbejds miljø/trivsel.

Det fysiske arbejds miljø prioriteres, og der udarbejdes APV. Fysio- og ergoterapeuter er inddraget i arbejdet med det fysiske arbejds miljø.

Det psykiske arbejds miljø opleves ikke så godt af de adspurgte medarbejdere. Der arbejdes hårdt på det, siger ledelse og medarbejdere samstemmende bl.a. ved fokus på at tale med hinanden og ikke om hinanden.

Medarbejdernes oplevede udfordringer på den psykiske trivsel går dels på forventninger fra ledelse til medarbejdere og på omgangstonen mellem vagttagene.

Ledelsens oplevelse er, at omgangstonen vagttagene imellem er OK, og at tonen mellem medarbejdere og ledelse er positivt forandret over det seneste halve år.

Beboerne omtaler ikke at opleve problemer i arbejds miljøet; udover at de bemærker travlhed hos medarbejderne.

Samarbejde.

Ledelsen og medarbejdere betegner samarbejdet med pårørende, internt i gruppen, mellem vagttag og med sygeplejen som godt. Overordnet betegner ledelsen plejecentret som en god arbejdsplads, men med plads til forbedring.

Medarbejderne giver udtryk for, at de i samarbejdet med ledelsen savner anerkendelse, og at de føler sig presset af for mange opgaver ift. ressourcer.

Der gøres opmærksom på lange sagsbehandlingstider i hjælpemiddelteamet.

Der er minimalt samarbejde med visitationsteamet - men det betegnes som OK.

Konklusion.

Overordnet opleves Jernholtparken som et indbydende plejecenter med gode fysiske rammer, masser af dagslys, god omgangstone og et miljø med mulighed for socialt samvær og aktiviteter. Plejecentret opleves som en travl arbejdsplads; både set fra beboernes og fra personalets side. Det bemærkes dog, at ingen beboere angiver travlhed som et samtaleemne med personalet.

Mht. hygiejne bemærkes det, at der ikke er monteret dispenser til hånddesinfektion ved køleskabene i spisekøkkenerne. Der er sæbedispensere ved køkkenvaskene.

Vi så ingen medarbejdere bære smykker på hænder eller underarme.

Tilsynet anbefaler i ikke prioriteret rækkefølge at:

- Ledelse og medarbejdere får afstemt organiseringen af arbejdet
- De politisk bevilgede ressourcer til hyppigere rengøring italesættes.
- Arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø fortsætter