

Tilsynsrapport Plejecenter

Uanmeldt tilsyn hos plejecenter Engparken, 2019

1. Fakta om tilsynet

Nedenfor præsenteres tilsynssted samt tilsynets datagrundlag og metoder kort.

Plejecentrets navn og adresse
Plejecenter Engparken Kirkeallé 22 6510 Gram
Leder
Karen Margrethe Iversen
Dato for tilsynsbesøg
30.10.19
Datagrundlag
Ved tilsynet blev der foretaget stikprøver i forhold til 2 borgere der, om muligt, har forskellig plejetyngde og som har givet tilsagn til at deltage. Dataindsamlingen blev foretaget ved interview/samtale i borgers hjem. To medarbejdere og lederen blev også interviewet. Tilsynet deltager også på et møde hvor diskussionen af egen audit på dokumentationen afholdes.
Tilsynsførende
Kvalitets- og velfærdsteknologikonsulent Lene Bjørn Jensen

2. Samlet tilsynsresultat for Engparken plejecenter

Tilsynet har gennemført et uanmeldt tilsyn hos plejecenter Engparken. På baggrund af det indsamlede datamateriale og den efterfølgende analyse heraf, har tilsynsførende Lene Bjørn Jensen vurderet plejecenter Engparken til at være godkendt ved det uanmeldte tilsyn.

Resultatet præsenteres nedenfor.

Samlet vurdering

X	<p>Godkendt</p> <p>Dette betyder, at den leverede hjælp og det skriftlige arbejdsgrundlag er vurderet til at leve op til såvel lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder.</p>
	<p>Godkendt med mangler</p> <p>Dette betyder, at dele af den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har mangler eller er utilfredsstillende, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder.</p>
	<p>Alvorlige fejl og mangler</p> <p>Dette betyder, at dele af den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har alvorlige fejl og/eller mangler, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder. Manglerne er af et sådan omfang eller af en sådan karakter, at der er tale om kritisable forhold for en eller flere borgere og fordrer hurtig / øjeblikkelig handling.</p>

Det ovennævnte vurderingsresultat er baseret på de principper, der er udarbejdet i forbindelse med gennemførelse af tilsyn på ældreområdet i Haderslev Kommune (Tilsynspolitik 2019).

2.1 Begrundelse for tilsynsresultat

Den overordnede vurdering begrundes nedenfor.

Styrker	
Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag lever op til tilsynet	<p>Begge borgere fortæller hvordan de er glade for at bo på plejecentret, de fortæller at medarbejderne er søde og respekterer dem og deres hjem. Borgerne fortæller endvidere at de synes maden smager godt og at de deltager i diverse aktiviteter. Begge medarbejdere fortæller hvordan de på forskellig vis sikre at borgerne har mulighed for at leve et værdigt liv ved blandt andet, at inddrage dem i det omfang det er muligt i plejen og planlægge efter borgernes behov. De tilgår borgerne forskelligt og snakker med kollegerne om den bedste måde at håndtere borgerne på dette beskrives også i Nexus. Begge medarbejdere fortæller hvordan de lader borgeren gøre det de kan selv for at opretholde de ressourcer de har og ikke lade dem falde hen. Lederen fortæller hvordan de har arbejdet rigtig meget med medarbejdernes grundværdier da dette er med til at give den rette pleje til borgerne. Hun fortæller desuden at ledelsen er meget opmærksom på at reagere når de høre</p>

	<p>situationer hvor der kunne være mulighed for god refleksion, de følger hurtigt op ift. dette. Lederen fortæller endvidere at de jævnligt har DTK møder hvor ”aktivitet” er en af de udfordringer de taler om, det bliver italesat ofte.</p> <p>Begge medarbejdere fortæller hvordan de føler sig klædt på til det arbejde de udfører og ved hvor de skal gå hen hvis de er i tvivl. Lederen fortæller at ledelsen gør opmærksom på at medarbejderne skal sige til hvis de er tvivl eller de føler sig usikre.</p> <p>Begge medarbejdere og leder giver udtryk for at der er god fokus på ernæring og ernæringsassistent fortæller hvordan hun kontinuerligt inddrager borgerne i madplanerne. Medarbejderne fortæller hvordan de vejer borgerne jævnligt og reagerer ved uhensigtsmæssigt vægttab.</p> <p>Begge medarbejdere fortæller at de dokumenterer. Tilsynsførende deltog på et journalauditmøde hvor udfordringerne og det der gik godt blev præsenteret, medarbejderne fik præsenteret en handleplan og skal vha. dokumentationsvejledningen gennemgå de borgere de er kontaktperson på. Begge borgere så velplejede ud og plejecentret var rent. Uniformsetiketten blev overholdt.</p>
Mangler	
<p>Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag ikke lever op til tilsynet</p>	
Alvorlige fejl og mangler	
<p>Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har alvorlige fejl og/eller mangler, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder. Manglerne er af et sådan omfang eller af en sådan karakter, at der er</p>	

tale om kritisable forhold for en eller flere borgere og fordrer hurtig / øjeblikkelig handling.	
--	--

2.2 Tilsynets overordnede bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger ift. leverandørens fremadrettede udvikling.

Bemærkninger	Anbefalinger
	Der bemærkes at Engparken plejecenter skal være opmærksom på selvbestemmelse og hverdagsrehabilitering i alle sammenhænge af borgernes hverdag, også i spisesituationer.

2.3 Oversigt over tilsynsresultater for de enkelte mål og indikatorer

Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 1: Borgers mulighed for at leve et værdigt liv					
Indikator 1.1		X			Begge borgere er glade for at bo på plejecenteret. Den ene borger fortæller at medarbejderne er rigtig flinke. Den anden borger fortæller at medarbejderne er søde, høflige og gode til at respektere hende. Den ene borger fortalte hvordan en af medarbejderne sagde til hende: ”det er dig der bestemmer her.” Borgeren fortæller også at medarbejderne interesserer sig for hende og spørger ind til hende. Den ene medarbejder fortæller at noget af de hun gør for at sikre borgerne, har mulighed for at leve et værdigt liv er ved at observere borgerne om morgenen; vil de gerne op nu, hvilket tøj vil de gerne have

				<p>på, give borgerne medindflydelse. Begge medarbejdere fortæller at de tilgår borgerne forskelligt: ”nogle kan ikke rumme at man snakker så meget” fortæller den ene medarbejder. Den anden fortæller hvordan hun snakker med kollegerne om hvad der virker hos den enkelte borger og samarbejder med kollegerne om borgerne så plejen bliver ensrettet. Det der bliver aftalt og som virker ved den enkelte borger bliver skrevet ind i døgnrytmeplanen og generelle oplysninger så også afløserne kan se hvad de skal gøre, fortæller medarbejderen. Den ene medarbejder fortæller desuden at de har kontaktpersonordningen hos dem. Hvis man er kontaktperson for nogle borgere er de hovedsageligt hos dem når de er på arbejde. Medarbejderen fortæller hvordan det fungerer godt og at kontaktpersonen skal have det overordnede overblik over borgeren, følge op på indsatser mv.</p> <p>Den anden medarbejder fortæller hvordan hun kender borgerne godt fordi det er et lille plejecenter, hun sørger for at inddrage borgerne i alt. Medarbejderen fortæller desuden at de ved indflytning beder borger og/eller pårørende udfylde livshistorien da denne kan bruges, som samtaleemne eller undersøge hvorfor borger reagerer på en bestemt måde, hvis dette skulle være nødvendigt.</p> <p>Lederen fortæller hvordan de arbejder meget med værdighed for borgeren. Leder fortæller at det er vigtigt at medarbejderne har nogle gode grundværdier og at ledelsen generelt holder dialogen om ”det gode liv” i gang. Noget andet lederen fortæller er at hun sætter fokus på hvorvidt medarbejderne husker at inddrage borgerne i det der bliver besluttet. Samtidig holder leder og teamledere møder hvor de taler om slutproduktet og hvordan de når dertil.</p> <p>Hvis teamleder eller leder oplever udfordringer ude i praksis, konfronterer de medarbejderne med det samme og følger hurtigt op på det. Lederen fortæller at der er ved at være en god stabilitet i plejegruppen og der nu er mere overskud til borgerne.</p>
--	--	--	--	--

		God- kendt	God- kendt med mang- ler	Alvor- lige fejl og mang- ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 2: Borgerinddragelse og anvendelse af borgers ressourcer i det omfang, det er muligt/borgers mulighed for at være selvhjulpen i det omfang, det er muligt					
Indikator 2.1		X			<p>Den ene borger fortæller hvordan han går ture, spiller billiard og at han kan klare det meste selv. Den anden borger fortæller hvordan hun gerne er med til forskellige aktiviteter.</p> <p>Den ene medarbejder fortæller at borgerne skal gøre det de kan selv så de kan bevare deres funktioner, være selvhjulpne så længe som muligt og bevare deres selvværd. Medarbejderen fortæller desuden at det også er en prioritering ift. hvad borgeren skal i løbet af dagen, hvor meget hun hjælper dem, da mange udtrættes hurtigt og gerne skulle have overskud til resten af dagen.</p> <p>Den anden medarbejder fortæller også at borgerne skal det de kan selv også selvom ikke alle er lige glade for det da det er for deres eget bedste at vedligeholde deres færdigheder, så de føler de gør nytte og ikke sidder og falder hen. Medarbejderen fortæller hvordan hun hjælper borgerne i gang f.eks. vha guidning. Flere borgere bliver også drøftet på DTK møde og her er aktivitet også nogle gange det de tager udgangspunkt i.</p> <p>Leder fortæller hvordan det giver et boost at have rehab terapeuterne tæt på. Lederen fortæller også at de afholder DTK hvor de taler om hvad borgerens mål er, hvad kan han selv, der skal være balance imellem arbejdsmiljø og rehabilitering.</p>

Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 3: Kvaliteten af hjælpen					
Indikator 3.1		X			<p>Begge borgere fortæller at de synes maden smager godt. Den ene borger siger: ” jeg har ikke fået noget jeg ikke kan lide”.</p> <p>Begge medarbejdere oplever at der er et godt samarbejde. Den ene medarbejder fortæller hvordan de har et godt samarbejde i personalegruppen og sammen med Nybo hvor de nogle gange kan trække lidt på deres kompetencer. Begge medarbejdere føler sig klædt på til de opgaver de står overfor. Den ene medarbejder fortæller at hun også ved hvor hun skal gå hen i tvivlstilfælde. Medarbejderen fortæller desuden at det er hendes ansvar at blive oplært i en given situation.</p> <p>Medarbejderen fortæller at hun er opmærksom på sonde og ernæring og vejer borgerne en gang om måneden, hvis dette viser et væggtab snakker hun med deres ernæringsassistent samt kolleger også de i aftenvagte for at se om det er det samme billede ift. indtag af ernæring de ser der.</p> <p>Medarbejderen fortæller desuden at det er forskelligt om borgerne spiser sammen eller hver for sig. Når de sidder og snakker over bordet, taler de også om retter og fortæller dette videre til ernæringsassistenterne.</p> <p>Medarbejderen fortæller at alle borgere får deres frokost serveret men ved de kan blive bedre og servere maden på fade.</p> <p>Den anden medarbejder fortæller hvordan borgerne har mulighed for at få forskelligt mad afhængig af deres ernæringsmæssige udfordring såsom beriget mad og proteindrikke. Medarbejderen er også opmærksom på at spørge borgerne hvad de kunne tænke sig ift. mad om</p>

				<p>morgenen da det jo godt kan være borgeren gerne vil have andet end det de plejer at få.</p> <p>Ernæringsassistenten fortæller hvordan hun snakker med borgerne om mad og planlægger at udlevere kort med billeder af kendte retter, til de der ikke længere har sprog, for at se om de reagerer på nogle af billederne.</p> <p>På nogle DTK møder er der også ernæring på som et punkt. De laver madplan sammen med beboerne. Hvis borgerne har specielle på deres fødselsdag så får de også dette. Generelt samtaler køkkenpersonalet med borgerne om hvad der f.eks. kunne passe til kribinetter eller andet mad.</p> <p>Leder fortæller hvordan de har et introprogram til nye medarbejdere, de bliver vist rundt. Ledelsen taler værdier, skrevne/uskrrevne regler, elever skal have tilknyttet en kontakt. Lederen fortæller at de måske også vil til at have en kontaktperson til nyt personale i et tidsrum, så de har en de kan gå til ift. at søge hjælp o.l</p> <p>Lederen fortæller desuden at der afholdes personalemøder og teamudviklingsamtaler, - her drøftes blandt andet teammedlemmernes styrker og svagheder.</p> <p>Leder fortæller at der er god mulighed for daglig sparring med kollegaer, teamleder og sygeplejerske. Det opleves som om der er tryghed i gruppen til at medarbejderne til at sige fra. Engparkens personalegruppe er så lille og overskuelig at medarbejderne kender hinandens kompetencer og ved hvor de kan hente kollegial sparring.</p> <p>Begge borgere så velplejede ud og fællesarealerne var rene.</p> <p>Uniformsetikette blev overholdt på de medarbejdere tilsynsførende så.</p>
Mål og Indikatorer	God-kendt	God-kendt med	Alvor-lige fejl og	Beskrivelse og vurdering

			mang- ler	mang- ler	
Mål 4: Dokumentation er opdateret, tilstrækkelig og fyldestgørende					
Indikator 4.1		X			<p>Den ene medarbejder fortæller hvordan hun får dokumenteret og har tid til det men nogle dage er bedre end andre. Medarbejderen oplever kolleger ser det. Hver morgen afholdes morgenmøde hvor de læser ”de sidste 24 timer” fortæller begge medarbejdere. Den ene medarbejder fortæller at hvis hun møder senere ind, læser hun det selv. Den anden fortæller at hvis man starter efter en fri weekend læser man længere tilbage for at være opdateret på hele weekenden.</p> <p>Den anden medarbejder får dokumenteret. Medarbejderen fortæller dog at det er forskelligt hvor man skal dokumentere hvad, her er den IT ansvarlig god til at hjælpe</p> <p>Tilsynsførende deltog i et møde hvor journalaudit blev drøftet. Lederen forklarer på mødet hvad journalaudit går ud på, hun fortæller at hun udvælger borgerne der skal ses på og derefter er der en anden medarbejder der udfylder skemaet. Manglerne der er dukket op i journalauditskemaet bliver præsenteret. Der bliver drøftet at der fremadrettet skal stå ”ej oplyst” e.l. i de felter i nexus hvor der ikke er muligt at indhente oplysninger om det. Borgers ”varetagelse af egne helbredsmæssige interesser” skal udfyldes og skrives ind under ”ressourcer” i nexus, bliver der fortalt. Lederen udleverer den opdaterede dokumentationsvejledning og beder medarbejderne anvende dette som en huskeseddel til hvad der skal være udfyldt og opfordre til at spørge om hjælp hvis nogle skulle have svært ved at finde de forskellige felter i Nexus. Alle borgere skal gennemgås og det er den enkelte</p>

					kontaktperson der har ansvaret for de forskellige borgere, fortæller lederen.
--	--	--	--	--	---