

Tilsynsrapport Plejecenter

Uanmeldt tilsyn hos Sommersted plejehjem, 2019

1. Fakta om tilsynet

Nedenfor præsenteres tilsynssted samt tilsynets datagrundlag og metoder kort.

Plejecentrets navn og adresse
Sommersted Plejehjem Kirkevej 6 6560 Sommersted
Leder
Lis Birthe Sørensen
Dato for tilsynsbesøg
d. 04.12.19
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 Sommersted plejehjem

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

Resultatet præsenteres nedenfor.

Samlet vurdering

X	Godkendt 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.
	Godkendt med mangler 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.
	Alvorlige fejl og mangler 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.

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	Den ene borger der var i stand til at tale, var godt tilfreds med hjælpen og maden på stedet. Han fortalte hvordan han fik hjælp til støttestrømper og ellers klarede han stort set sig selv. Han fortalte desuden at han været på flere ture i bus. Den anden borger havde ro omkring sig og så ud til at være velplejet og hjemmet så pænt og rent ud. Både medarbejderne og leder gav forskellige eksempler på hvordan de sikre værdighed for borgeren ved f.eks. at anvende livshistorien for at forstå borgerne, at hjælpe på deres præmisser fordi borgerne selv bestemmer, at afholde tværfaglige møder hvor de kan tale om specifikke borgere for at skabe det bedst mulige liv for borgeren. De fortalte også hvordan de, for at sikre sammenhæng og kontinuitet, er delt op i 4 teams hvor medarbejderen er fordelt ind i og at de hovedsageligt er sammen om at dække sygdom mv. 2 teams sammen, dette skaber ro og giver borgerne mulighed for at kende medarbejderne der kommer i

	deres hjem, fortæller de. Begge medarbejdere fortæller hvordan de bruger kontaktpersonordningen og at ansvaret for f.eks. døgnrytme, praktiske, kontakt til pårørende er nogle af de ting de har ansvaret for som kontaktperson. Begge medarbejdere fortæller hvordan de arbejder rehabiliterende med borgerne. Den ene siger: ”jo mere de kan selv, jo mere kan de i længden og det giver livskvalitet”. Den anden medarbejder fortæller også at det handler om balance man skal vurdere hvad borgeren har af planer for hvis de skal noget der kræver energi om eftermiddagen, skal man måske hjælpe dem lidt mere i morgenplejen. Både medarbejdere og leder fortæller hvordan de borgere der kan, får lov til selv at tage deres mad og resten får hjælp til det. Begge medarbejdere og leder fortæller hvordan de arbejder med ernæring og har forskellige muligheder for at imødekommer forskellige ernæringsmæssige udfordringer. Køkkenet er meget aktiv ift. at snakke med både borgerne og medarbejderne om hvad der skal laves af mad, fortæller lederen. Begge medarbejdere føler sig klædt på til de opgaver de står overfor og føler de har et godt samarbejde på tværs på plejehjemmet. Der arbejdes kontinuerligt med dokumentationen med ene undervisning til samtlige medarbejdere, sammen med Nexus superbruger, her gennemgår de en liste af punkter de skal kunne dokumentere.
Mangler	
Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag ikke lever op til tilsynet	
Alvorlige fejl og mangler	
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 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

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			Den ene borger fortæller han er meget glad for at være der og at medarbejderne er rigtig gode. Den ene medarbejder fortæller hvordan hun sikre borgernes værdige liv ved at de bevarer deres selvbestemmelsesret og får lov til at sige fra. Medarbejderen starter en samtale op og ser hvordan borgene reagere, ved borgere med demens hvor de ikke kan reagere, ser hun på livshistorien, dette kan give svar på hvorfor borgerne gør det de gør. Medarbejderen fortæller desuden at demenskonferencer og DTK giver

				god mening og hun kommer selv med input også selvom hun ikke skal deltage. Medarbejderen fortæller desuden at hun tilgår borgerne forskelligt afhængig af hvem de er. For at sikre sammenhæng og kontinuitet har de kontaktpersonordningen her har denne person ansvaret for tøj, kontakt til pårørende, det praktiske, opdatering af generelle oplysninger, livshistorie og døgnrytme etc. Fortæller medarbejderne. Når eleven ikke er hos den borger hun er kontaktperson for, sørger hun for at være ved borgeren mindst 3 gange ugentligt og ellers tager hun tid til lige at snakke med borger. Den anden medarbejder fortæller hvordan hun sikre borgerens mulighed for at leve et værdigt liv, ved blandt andet at lytte til borgerne, hun lytter til hvad de har af ønsker og prøver at efterleve det. Medarbejderen fortæller desuden at hun lytter til borgernes behov og læse døgnrytmeplanen for at få et indblik i hvad det er for en borger, hun fortæller hvordan hun især oplever døgnrytmen, som vigtig ved deres borgere på aflastning, da det gør det en del nemmere at pleje dem. Hvis medarbejderen er i tvivl om noget tager hun fat i den medarbejder der har de rette kompetencer ”alle er på lige fod, sammen kan vi noget” siger hun. Livshistorie er også vigtig fortæller medarbejderen, her deler vi ansvaret for at få det dokumenteret, livshistorien kan bruges til flere ting blandt andet, til at få borger til at “falde ned” ved at sætte fokus på noget andet. Medarbejderen fortæller også at det er forskelligt hvordan hun tilgår borgerne nogle skal man have den lidt sjove tilgang andre ikke. Medarbejderen vurderer borgeren når hun kommer ind til dem. For at skabe sammenhæng og kontinuitet er medarbejderne også delt op i teams, som gør at de er mere fast tilknyttet dele af plejehjemmet. Leder fortæller hvordan de har indflytningssamtaler med nye borgere hvor de giver dem en velkomst pjece og de har en huskeliste, for at sikre de kommer omkring alt det der skal gennemgås på et sådan møde.
--	--	--	--	---

					Livshistorien får de nogle gange inden borgeren flytter ind, den gør at man kan gøre det så godt, som muligt fortæller lederen. Lederen fortæller endvidere at de afholder DTK møder og dette fungerer rigtig godt, de afholder også beboerkonferencer hvor demensvejledere deltager, her gennemgår de en specifik borger ift. metoder inden for demensvidenskaben, dette er med til at skabe værdighed og tryghed for borgere med demens. De har også haft flere marte meo forløb, som har været rigtig godt. De afholder også et 10 min møde hver dag, som lederen næsten altid deltager i, her fanger lederen og italsætter hun også hvis hun oplever noget. For at sikre sammenhæng og kontinuitet fortæller ledere at medarbejderne er delt op i 4 teams hvor de hjælper hinanden to teams på tværs. De har teamkoordinator for hvert hold og der er altid en af dem der er på arbejde og de er også sammen på arbejde om torsdagen for at koordinere de forskellige teams. Lederen fortæller desuden at de har faste afløsere, som er rigtig dygtige. Lederen fortæller at alle borgere har i deres lejlighed en udprintet udgave af døgnrytmeplanen og hvis der skulle være ændringer ift. den så skal den enkelte printe den nye ud og lægge den ned i borgerens lejlighed.
		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 selvhjælper i det omfang, det er muligt					
Indikator 2.1		X			Den ene borger fortæller hvordan han får hjælp til støttestrømper og ellers klare han det meste selv. Han har også været med ud på tur i deres bus. Den ene medarbejder fortæller hvordan hun får borgerne til at gøre det de kan selv, det kræver ihærdighed og støtte samt motivation til borgeren. Ved nogle borgere gør hun f.eks. klar til at de kan vaske sig ude på toilettet og så får de lov til at gøre resten, ”man skal ikke altid snakke så meget” fortæller hun. Hun fortæller desuden at de nogle gange må tage det i etaper for at det ikke virker for uoverskueligt for borgerne. Medarbejderen fortæller at: ”jo mere de kan selv, jo mere kan de i længden og det giver livskvalitet”. Medarbejderen deler hellere sin tid, på en eller anden måde, ved travlhed, fremfor at overtage borgerens arbejde fordi denne har langsomme bevægelser. Den anden medarbejder fortæller hvordan hun lader borgerne gøre alt det de kan selv, nogle gange handle det dog også om balance, sådan til hun hjælper borgeren hvis vedkommende har andre ting de skal i løbet af dagen, som kræver energi for dem. Medarbejderen fortæller at det er vigtigt borgerne bibeholder deres ressourcer. Medarbejderen fortæller desuden at det har hjulpet rigtig meget have en rehabiliteringsterapeut tilknyttet da hun havde en anden indgangsvinkel til borgerne. Leder fortæller hvordan de italesætter rehabilitering rigtig meget og det var rigtig godt da de havde en terapeut tilknyttet. Rehabilitering bliver også taget op på DTK møder og hun fortæller hvordan de er gode til at minde hinanden om, at arbejde ud fra hvad borgerne selv kan. Hun fortæller at det giver borgerne værdighed og selvværd for borgerne. Flere borgere har igennem tiden hjulpet med at skrælle kartofler, tørre border af mv. fortæller lederen.

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			Den ene borger fortæller at han spiser sammen med de andre beboere og synes maden smager rigtig godt, hvilket han også fortæller køkkenet. Den anden borger observerede undertegnede. Borgeren sad i sengen og så velplejet ud. Borgerne kunne ikke tale på daværende tidspunkt og virkede træt ovenpå morgenplejen. Borgeren sad med lidt yougurt og vand foran sig. Der hang ved siden af borgerens seng en liste fra ægtefælle, som medarbejderne er opmærksomme på. Begge medarbejdere fortæller at de føler sig klædt på til det arbejde de står overfor og hvis de er usikker, så bliver kolleger spurgt. Generelt synes medarbejderen at de på plejehjemmet har et godt samarbejde og de har været på et kursus i kommunikation og samarbejde - for en måned tids siden. Hun fortæller hvordan det er vigtigt de arbejder med det hele tiden og at de er åbne omkring hvad der er svært. Den anden medarbejder fortæller at hun synes de har et godt samarbejde og sygeplejerskerne er gode til at oplære og give ros samt anerkendelse, så medarbejderen føler sig tryk i at udføre det hun er blevet oplært til. Den ene medarbejder fortæller hvordan hun tager højde for borgernes ernæringsudfordringer ved f.eks. at overveje hvordan maden syner hvis en borger har madlede. Hun har også fokus på, proteindrikke, is mv. ift. underernæring. Hun fortæller endvidere at de vejer borgerne og hvis de kan se at borgerne har tabt sig, prøver de at finde ud af hvorfor de har tabt sig og sætte ind med relevante tiltag f.eks. tale med køkken o.l.

					De der kan tage mad selv i spisesituationer får lov til dette, da har de delt borgerne op ved to borde, hvor det ene er de der skal have maden serveret og den anden, dem der kan klare det selv fortæller begge medarbejdere og leder. Det kan dog være svært hvis der er forskellige ernæringsmæssige udfordringer og man derfor skal sikre at en borger, der gerne vil tage sig selv får mindre end en anden mv. Den anden medarbejder fortæller hvordan de har et godt køkken og derfor er det nemmere at have fokus på ernæring. Medarbejderen fortæller dog at hun godt kunne ønske sig mere forskelligt kost afhængig af borgers behov såsom specifik diabeteskost mv. Leder fortæller hvordan nye medarbejdere bliver undervist i de opgaver de får delegeret, de har en medarbejder der følger med de nye og vurderer hvornår de er klar til at arbejde selvstændigt. De har også to sygeplejersker der er meget opmærksomme på hvad de enkelte medarbejdere må og ikke må, samt at få dem oplært hos de forskellige borgere. Lederen fortæller endvidere at medarbejderne skal føle sig tryk i at sige til og fra og hun italesætter tit at medarbejderen selv har et ansvar ift. At sige til og fra. Lederen fortæller hvordan de er meget opmærksom på hvordan borgerne ser ud når de flytter ind, de vejer borgerne og laver hvis nødvendigt, ernæringsplan med ernæringsass, dette gør de i samarbejde med borgerne, når muligt, fortæller lederen. Lederen fortæller desuden at ernæringsassistenterne snakker med både borgere og medarbejderne inden der udarbejdes menuer for at sikre at der kommer noget på som de kan lide. Plejehjemmet fremstod ren og hyggelig. De medarbejdere undertegnede så overholdte uniformsetikette.
Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt	Alvor-lige fejl	Beskrivelse og vurdering

			med mang- ler	og mang- ler	
Mål 4: Dokumentation er opdateret, tilstrækkelig og fyldestgørende					
Indikator 4.1		X			Den ene medarbejder, som også er superbruger i Nexus fortæller hvordan hun har lavet undervisningsmateriale til brugen af Nexus og det der skal være udfyldt. Det er lidt forskelligt hvad der undervises i, afhængigt af om det er en SSH eller en SSA der får undervisning. Medarbejderen startede med at give enkeltmands undervisning i sommers og er snart færdig med alle medarbejdere og derefter starter hun forfra med enemandsundervisning pr 10. dec. Hun fortæller at hun også ser journalaudits og at de fortæller folk når der er nye ting ift. dokumentationen. Hun fortæller hvordan hun gerne fanger hendes kolleger, hvis hun kan høre nogle har udfordringer med dokumentationen. Selv dokumentere hun altid i både observationer, tilstande mv. Hun fortæller endvidere at den nyeste dokumentation skal læses for hver vagt. Den anden medarbejder fortæller hvordan det går godt med at dokumentere men det kunne blive bedre. Hun fortæller desuden at det er vigtigt at dokumentere hvis det er noget der kan bruges til noget og få skrevet målinger ind. Hun fortæller desuden at hun oplever at de fleste læser det hun skriver. Leder fortæller at de er opmærksom på det reaktive tilsyn fra patientsikkerhedsstyrelsen fra 2018 og den handleplan de udarbejdede i den forbindelse. Lederen fortæller desuden at journalaudit er lavet og at de har en undervisningsplan, se ovenfor. Lederen går i dialog hvis hun ser noget

					ift. dokumentationen. Leder, teamledere og sygeplejersker snakker om dokumentationen og hvordan dette skal dokumenteres mv. Undertegnede har set den liste alle medarbejdere undervises ud fra og den kommer godt omkring det der forventes ift. den journalaudit der skal udfyldes en gang i kvartalet. Den sidste nye journalaudit fra november har undertegnede også set på og den viser generelt at de er gode til at arbejde med dokumentationen på stedet.
--	--	--	--	--	--