

Unmeldt tilsyn

Sted: Bøgehaven

Dato: 27. oktober 2015

Fra myndighed: Tilsynsførende

		Godkendt	Godkendt m/bemærk- ninger	Ikke godkendt	Bemærkninger
Gennemgang med ledelsen					
1	Har der været embedslæge tilsyn siden sidst?				Nej, embedslægen har valgt ikke at komme i 2015 – men der er dog indkaldt ifm. en UTH, som er beskrevet nedenfor.
2					
3	Er der siden sidste tilsynsbesøg sket væsentlige ændringer i forhold til beboere sammensætning og personalsituation?				Der har været personaleudskiftning og assistentgruppen er udvidet fra 3 til 4 pga. de faglige krav til arbejdet med komplekse, til tider udadreagerende borgere. Der er desuden kommet fire nye beboere, de sidste tre hen over sommeren.

4	<p>Hvordan er normeringen dag, aften og nat? Sygefravær?</p>				<p>3-4 møder ind i dagvagt, afhængigt af dagens opgaver. Med 4 er der større mulighed for at lave noget mere med beboerne.</p> <p>2 i aftenvagt og 1 i nattevagt. Der er ikke fælles dækning med Tjørnehaven.</p> <p>Sygefraværet er normalt ikke højt. I år har der været enkelte langtidssygemeldte med udbrændthed og stress. Der er ikke en stram normering, og nogle årsager kan relateres til arbejdsforhold, mens andre er private. Muligheden for at bruge Skanderborgs HR anvendes.</p> <p>Ved rekruttering er der tilpas mange ansøgere at vælge mellem. Balancen mellem uddannede og ufaglærte følges nøje, så de faglige niveau er passende i alle vagter.</p> <p>Faggrupper: pædagog i fleksjob, sosu-hjælper og –assistenter.</p>
5	<p>Hvordan arbejder du med de kommunale værdier? (åbenhed, mod, fællesskab, ordentlighed, mangfoldighed og engagement)</p>				<p>Praktiseres i teamsamarbejdet samt i samspil med borgere og pårørende. Værdier som ordentlighed og åbenhed er vigtige at praktisere, og der er fokus på dem i forlængelse af en melding om mobning (som medarbejderne dog ikke kunne genkende i efterfølgende dialog) i 3i1-undersøgelsen.</p>
6	<p>Er kvalitetsstandarder for praktisk hjælp/personlig pleje/mad samt træningstilbud kendte?</p>				<p>Ja, - er ikke gennemgået slavisk, men nye medarbejdere introduceres, lige som nye standarder bliver formidlet, især ifm. indflytning. Pårørende er positive overfor at bidrage praktisk i huset.</p>

7	Klagervejledning, samtykkeerklæringer				Anvendes, når det er aktuelt.
8	Har der været klager siden sidste tilsyn? (15. sept. 2014)				Ingen klager på nær episoden omtalt i pkt. 49. Der er generelt en god dialog med de pårørende.
9	Har der været anmeldt arbejdsskader siden sidst?				En indberetning af et ryk i en skulder hos en nattevagt, der var sygemeldt et par dage.
10	Mulighed for uddannelse og kurser, hvilke tilbud har der været det sidste år? Din MUS samtale?				LUS efter sommer med nærmeste leder. Har takket nej til tilbud om mere uddannelse lige nu.
11	Magtanvendelse, procedure og indberetning				Magt anvendes ikke. En enkelt beboer stiller dog krav til pædagogik. Der drøftes på teammøder og der gives supervision. Medarbejderne kender til begreberne om magt – hvor pårørende udfordrer begrebet, tager teamleder snakken med dem. Eventuelle gråzoner drøftes.
12	Forefindes der opgave- kompetence og ansvarsbeskrivelser.				Ja, der arbejdes med udgangspunkt i medarbejderprofiler, der anvendes på teamsamtaler og MUS. Der er desuden delegeringsskemaer samt fælleskommunale pjecer om forventninger til hjælpere og assistenter.
13					

14	UTH, indberetning og læring				<p>Der har været problemer med den administrative del (SEB) men de er løst. Der har ikke været mange ellers, de fleste handler om dosering eller glemt medicin.</p> <p>Den medarbejder, der er ansvarlig for indberetninger sørger for, at indberetninger undersøges mht. årsag – og kommunikationen omkring det fungerer godt.</p>
15	Hverdagsrehabilitering, Er der lavet handleplaner og hvordan opleves indsatsen?				<p>Der arbejdes med udgangspunkt i triage, hvor rehabiliteringsperspektivet inddrages. Inddragelse af beboernes ressourcer i hverdagens små gøremål er styrende for planlægningen og udførelse af rehabiliterende aktiviteter.</p>
16	Håndtering af personale/vagtplaner, hvem laver den?				<p>Planlægger ansat.</p>
17	Hvordan er mødeaktiviteten? dagsorden /referater?				<p>Der er teammøde hver 3. uge, planen er at ændre til hver 4. eller 5. uge, så der bliver plads til supervision i stedet for.</p>
18	Er det fysiske arbejdsmiljø tilfredsstillende?				<p>Ja, det lille personalerum kan dog være noget trængt, hvilket især kan gå ud over informations-niveauet. Spredte kontorer kan af og til udfordre tætheden til medarbejderne i det daglige.</p> <p>Der savnes omklædningsfaciliteter og mødefaciliteter i selve huset, da der skal være personale omkring beboerne, når der er møde, hvilket kræver ekstra ressourcer, når mødet holdes i en anden bygning.</p>
19	Er det psykiske arbejdsmiljø tilfredsstillende?				<p>Ja, der er god kontakt til ledelse og kolleger.</p>

20	Sker der nødvendig oplæring af nye medarbejdere.				Ja, der introduceres systematisk afhængigt af den nye medarbejders niveau og erfaring med udgangspunkt i beboernes behov og de sundhedsfaglige krav. Demensfaglighed er afgørende for kvaliteten, herunder det etiske omkring kontakt og kommunikation.
21	Indflytningssamtale/kontaktperson?				Ja.
22	Hvordan fungere samarbejdet med pårørende?				Der er et godt samarbejde med pårørende, der deltager meget omkring det praktiske. Der tilbydes årligt en familiesamtale, som mange dog takker nej, til, da de føler behovet dækket i hverdagen.
23	Er der borgere som har værgemål?				Teamleder har hjulpet pårørende med den faglige vurdering ifm. deres ansøgning om værgemål. Alle beslutninger går gennem pårørende. Ind til videre fungerer det godt med de pårørende som beslutningstagere.
24	Hvor stor % del af borgerne er demente? Hvordan opleves plejen af disse? (§141) – samarbejde med demenskonsulenterne/visitatorer.				Alle er demente. Der er ikke aktuelt en § 141-plan på nogen beboer.
25	Kender medarbejderne til nødhjælpskasse ifm. demenssikring?				Ja.

26	Er der tilknyttet frivillige?				Ja, men der kunne godt bruges nogen flere, da der er to, som er faldet fra senest. Der er besøgsvenner i mindre omfang, ca. 4, og en tidligere medarbejder kommer og bager en gang om måneden. Det overvejes, om der kan rekrutteres frivillige fra lokalområdet, fx børn med deres dagplejere.
27	Sikkerhedsforhold (brand – beredskabsplan- evakueringsplan –brandøvelse – kompetence til 1 hjælp)				Der har lige været brandøvelse ved pedellen for det nye personale. Alle har været på brandkursus og lære at slukke brande.
Gennemgang med medarbejderen, SOSU-assistent					
38	Kender du kommunens kvalitetsstandarder?				Ja.
39	Kender du borgerens døgnrytmeplan og handleplaner?				Det arbejdes der rigtig meget med, så DRP er et aktivt redskab. Handleplanen er retningsgivende.
40	Er handleplanerne implementeret?				Ja, iht. ovenstående.
41	Hvordan ajourføres og følges der op på handleplaner?				Der er fokus på, at HP afsluttes, når de ikke er evalueret inden for en måned. Kontaktperson for borger er ansvarlig for opdatering af DRP og HP. Det opleves, at der er tid til arbejdet med opfølgning.
42	Hvordan dokumenterer I?				Dokumentation sker i Care. Et ønske er, at samarbejdsbøgerne erstattes med elektroniske løsninger. Dog er enkelte pårørende interesserede i HP, som skal være tilgængelige hos den enkelte beboer.
43	Er det muligt at følge borgers døgnrytmeplan (sker der tit ændringer?)				Ja, som sagt er disse retningsgivende.

44	Er der mulighed for at borgeren har medbestemmelse over egen tilværelse?				Helt sikkert, - der navigeres efter beboernes egne behov ift. pleje, spisetider m.v.
45	Hvordan håndteres borgeres økonomi?				Ingen håndtering fra personalets side.
46	Kender du og ved du hvor du skal finde de forskellige instrukser?				Ja, faglig håndbog på medarbejderportalen. Medicininstruksen er ofte i brug, ligesom lovstof om fx magtanvendelse tjekkes af og til.
47					
48	Kender du begrebet magtanvendelse, procedure og hvem du skal indberette til?				MA opleves som en gråzone, hvor det kan være usikkert, hvad der formelt er magtanvendelse. Demenskonsulent involveres i det faglige, etiske og juridiske felt mellem magt-omsorgssvigt. Procedurer omkring dokumentation og Handleplan er kendt, indberetningsprocedure er uvis.
49	UTH procedure?				Der har været en UTH ifm. medicingivning, som embedslægen er involveret i. Årsagen ligger i ajourføring af kalender og medicinkort, der ikke foregår elektronisk, dog kommer det til at fremgå af kørelister på sygeplejeydelser og medicinkort fremover. UTH i øvrigt er nedbragt, og oplevelsen er, at der er god kommunikation omkring UTH'er.
50	Hvordan introduceres nye kolleger herunder afløsere/vikarer?				Introduktion er sat i system og tilrettelægges afhængigt af ny medarbejders erfaring. Der arbejdes ud fra intro-program.

51	Er det muligt at komme til orde med gode ideer, videreuddannelse?				Ja, fakta skal være i orden, og så er der lydhørhed. Interviewpersonen har ikke været på efteruddannelse siden 1995, men det er et ønske at komme på kurser. Der har lige været MUS, hvor ønskerne også er drøftet.
52					
Træning, hverdagsrehabilitering + aktivitet					
62	Hvilke tilbud er?				<p>Beboerne kommer ud af huset over på Tjørnehaven til træning. Ergoterapeut deltager i triagering. Der er ressourceperson på hverdagsrehabilitering, som dog ikke er i huset for tiden.</p> <p>Det er vigtigt at skelne mellem de forskellige krav om rehabilitering/udvikling og balancere det med beboernes behov for pleje og omsorg. Her kommer der etik på spil i det daglige arbejde med de valg og dilemmaer, hverdagsrehabiliteringen stiller personalet i.</p>
63	Hvordan arbejder I hverdagsrehabiliterende?				Se ovenfor.
64	Er det psykiske arbejdsmiljø tilfredsstillende?				Godt samarbejde og god omgangstone.
65	Er det fysiske arbejdsmiljø tilfredsstillende? kan I få APV hjælpemidler?				Der skal nogen gange gøres en indsats for at få arbejdsro på kontoret, men det kan lade sig gøre. Hjælpemidler fungerer godt.
66	Hvordan er samarbejdet leder?				Godt.
67	Hvordan er samarbejdet med pårørende?				Godt.

Kost					
78	Er der mulighed for selvbestemmelse og medinddragelse/valg af mad?				Ja, der kan godt laves speciel mad, der er lidt reservemad i fryseren. Der kommer frivillige og bager af og til.
79	Borgerens ernæringstilstand /BMI?				Der screenes hvert halve år, og der vejes oftere. Generelt er ET blandet.
Læge/tandlæge/medicin					
90	Tilgodeses beboerens behov for lægelig behandling?				Samarbejdet med læger foregår gennem sygeplejersken, hvilket gør arbejdsgangen lidt tungere. Ved akut kontakt til læge orienteres sygeplejersken.
91	Beboerens tandstatus og brug af omsorgstandpleje				Visitor kontaktes ved behov.
92	Hvad vil du gøre i tilfælde af brand hos en borger?				Brand varsles på telefon. Brandvæsnet skal alarmeres ved brand. Der har lige været undervisning i beredskabet, og der er en brandinstruks, som er velkendt.
Gennemgang med borger					
103	Er du tilfreds med hverdagen?				Det var ikke muligt at gennemføre et interview med én beboer, men vi talte med to i huset under vores besøg. Tilfredsheden med Bøgehaven var stor, og oplevelsen af tryghed, selvbestemmelse og kontakten til personalet blev positivt beskrevet.
104	Har du mulighed for at bestemme/indflydelse på din egen hverdag?				
105	Oplever du tryghed?				
106	Hvordan opleves hjælpen til personlig pleje?				
107	Hvordan oplever du hjælpen til rengøring, tøjvask?				
108	Hvordan oplever mad/drikke?				

109	Hvordan klarer du indkøb?/aktiviteter udenfor centret?				
110	Er der aktiviteter i centret som tilfredsstillende dine behov?				
111	Kender du din kontaktperson?				
112	Finder der indflytningssamtale sted?				
113	Se medicinkasse og samarbejdsbog				
114	Hvordan oplever du dine boligforhold? + fællesrum				
115	Hvordan oplever du den sociale trivsel? er der rart at være, snak med medbeboere?				
116	Hvordan oplever du dialogen med personalet?				
	Generelt				
127	Hvordan er rengøringsstandard? (bolig+fællesarealer+køkken+sanitet+udenomsarealer)				Bøgehaven er hyggeligt indrettet, rengøringsstandard god, og udenomsarealerne er velholdte og tilpasset beboernes behov.
128	Vedligeholdelsesstandard?				
129	Hvordan er atmosfæren/omgangstonen?				Der opleves en god tone i huset, og man bliver godt modtaget som gæst af både medarbejdere, beboere og ledelse.