

Uanmeldt tilsyn

Plejecenter Christians Have
Kommunal del

Solrød Kommune



CareMatch
d. 26.01.2022

Indholdsfortegnelse

1. OPLYSNINGER.....	4
2. VURDERING	5
2.1 TILSYNETS VURDERINGER	5
2.2 TILSYNETS BEMÆRKNINGER	8
2.3 TILSYNETS ANBEFALINGER.....	8
3. DATAGRUNDLAG	9
3.1 OPFØLGNING FRA SIDSTE TILSYN OG UDVIKLINGSOMRÅDER.....	9
3.2 DOKUMENTATION	9
3.3 PERSONLIG PLEJE OG PRAKTISK HJÆLP	12
3.4 MAD OG MÅLTIDER	14
3.5 KOMMUNIKATION OG ADFÆRD.....	15
3.6 AKTIVITETER OG HVERDAGSLIV	16
3.8 SELVBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE	17
3.9 ORGANISATORISKE RAMMER, KOMPETENCER OG UDVIKLING	18
3.10 PÅRØRENDEINTERVIEW.....	20
4. TILSYNETS FORMÅL OG METODE	22
4.1 FORMÅL.....	22
4.2 METODE	22
4.3 VURDERINGSSKALA.....	23

Forord

Dette er en tilsynsrapport, som er udarbejdet på baggrund af et uanmeldt tilsyn som CareMatch har foretaget. Tilsynsrapporten indeholder tilsynets vurdering af, om Plejecentret Christians Have fortsat har den fornødne kvalitet.

Tilsynsrapporten er systematisk opbygget og struktureret ud fra syv overordnede kvalitetstemaer, som repræsenterer en række kriterier som tilsynet er opbygget ud fra. Vurderingen af plejecentret og dets kvalitet sker ud fra en samlet, faglig vurdering indenfor rammerne af temaerne

I første del præsenteres læseren for en række generelle oplysninger og data om det enkelte tilsyn. Herefter følger tilsynets samlede vurdering samt eventuelle bemærkninger og anbefalinger.

I anden del indgår den data og de indtryk som er indsamlet på tilsynet, og som er fordelt på de forskellige temaer. Hvert tema afrundes med en kort vurdering, som ligger til grund for den samlede vurdering. Der er tale om en kortfattet gengivelse af den data, der er indsamlet af tilsynet gennem praksisobservationer, interviews og gennemgang af dokumentation.

Endelig er der i tredje del en oversigt over tilsynets vurderingsskala samt øvrige oplysninger om CareMatch

Med venlig hilsen

Helen Hilario Jønsson

Chefkonsulent

Mobil: 3122 0008

Mail: hj@carematch.dk

1. OPLYSNINGER

Oplysninger om plejecentret og tilsynet

Navn og Adresse: Plejecenter Christians Have, Kommunal del, Christians Torv 124, 2680, Solrød Strand

Leder: Caroline Klenø Nøjgaard

Antal boliger: 7 afdelinger med i alt 80 beboere

Dato for tilsynsbesøg: 21.12.2022

Tilsynets baserer sig på følgende datagrundlag hhv. interviews, gennemgang af dokumentation samt praksisobservationer.

Tilsynets deltagerkreds:

- Interview med leder
- Interview med 2 medarbejdere, 6 medarbejdere
- Interview med 3 beboere
- Interview med 2 pårørende
- Praksisobservation af badesituation, frokost og eftermiddagsmåltid

Tilsynsførende:

Helen Hilario Jønsson

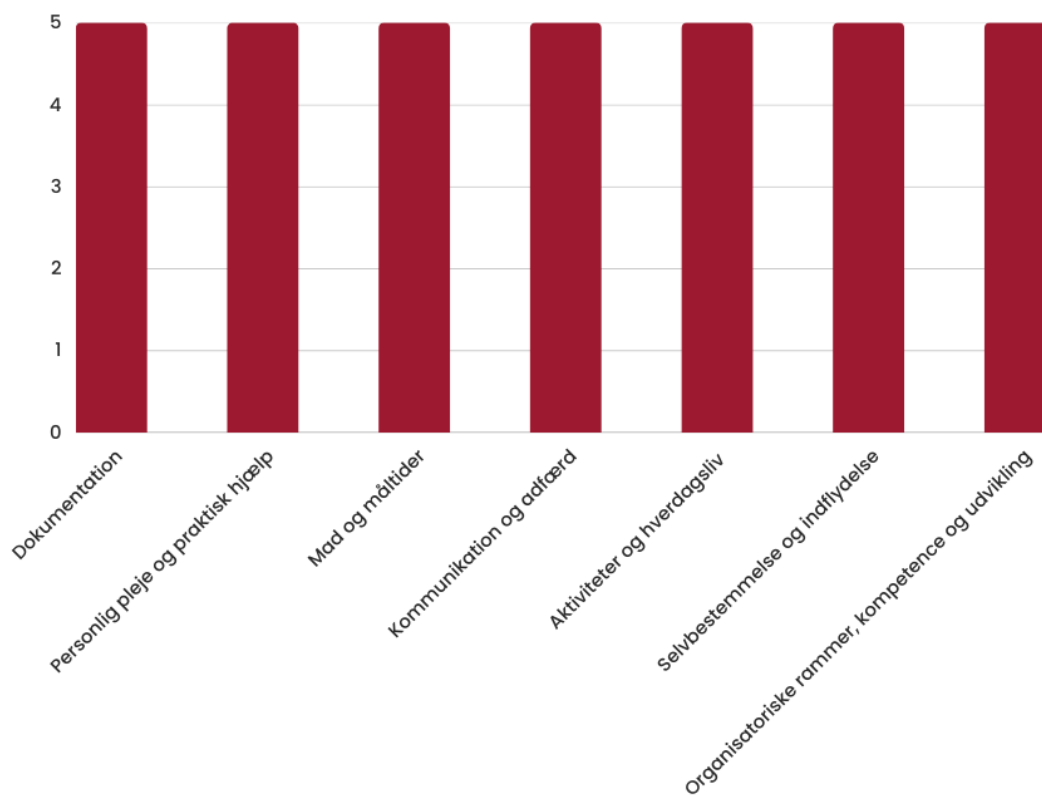
2. VURDERING

2.1 TILSYNETS VURDERINGER

CareMatch har på vegne af Solrød Kommune foretaget uanmeldt tilsyn med Plejecenter Christians Have, Kommunal del. CareMatch er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analyse af det datamateriale, der er fremkommet ved tilsynet.

Det er tilsynets overordnede vurdering, at Plejecenter Christians Have i meget høj grad lever op til Solrød Kommunes kvalitetsstandarder og serviceniveau samt de forskellige temaer i tilsynet. Tilsynet vurderer, at Christians Have har en grundlæggende god organisering af opgaver, personalekompetencer samt kompetenceudvikling, som sikrer, at beboerne opnår den nødvendige kvalitet hele vejen rundt om plejen. Der er et kontinuerligt og systematisk fokus på at identificere forbedringspotentialer og iværksætte afledte initiativer og kompetenceudvikling. De anvendte metoder – bl.a. kompetenceskemaer, egenkontrol af dokumentation, triageringsmodel og forbedningscirklen -er solidt implementeret i samtlige afdelinger. Beboere og pårørende understøtter tilsynets vurdering.

Tilsynet har vurderet hvert tema for sig. Nedenfor ses et diagram og beskrivelser over vurderingerne:



Dokumentation: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have- Kommunal del i meget høj grad lever op til teamet vedrørende dokumentation. Medarbejderne redegør bredt set med stor faglig refleksion for, hvordan dokumentationspraksis og for hvilke fokusområder, der aktuelt er i spil. I vurderingen vægtes, at Christians Have har indført en systematisk egenkontrol med dokumentation 2 x mdr., hvor afdelingerne udfører kontrol med hinandens dokumentation. Det er tilsynets vurdering, at egenkontrollen indgår som en implementeret organisatorisk læring. Egenkontrollen giver både øjeblikkelig læring og bidrager samtidig til en fælles lærende kultur, hvilket skinner igennem, i det tilsyn, der foretages. Der er et kontinuerligt fokus på forbedringspotentialer, hvor identificerede problemstillinger omsættes til nye initiativer eller retningslinjer, der kan forbedre dokumentationspraksis. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Personlig pleje og praktisk hjælp: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have - Kommunale del i meget høj grad lever op til temaet personlig pleje og praktisk hjælp. Der er i vurderingen lagt vægt på medarbejdernes samlede beskrivelser, af, hvordan de arbejder systematisk og cirkulært med at omsætte eksempler og problemstillinger fra praksisfeltet til fælles faglig refleksion, som igen omsættes i forhold til såvel den enkelte borger i som til praksisfeltet generelt. Herunder kan medarbejderne bredt set redegøre for de metoder de bruger. Der er et godt og borgernært fokus på pleje og omsorg, ligesom beboere og pårørende giver udtryk for stor tilfredshed med de opgaver, der løses og den måde opgaverne løses på. I forlængelse heraf observerer tilsynet et afstemt og indbyrdes godt samarbejde medarbejderne imellem, når opgaverne udføres. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Mad og måltider: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have – Kommunale del- i meget høj grad lever op til temaet mad og måltider. Tilsynet har i sin vurdering vægtet, at måltidet bliver serveret i overensstemmelse med den rehabiliterende tilgang, som er et fokusområde hos medarbejderne og som observeres under måltidet. Tilsynet vurderer, at der gøres meget ud af, at måltiden er indbydende og appetitvækkende. Tilsynet vurderer, at det lykkes medarbejderne at skabe en god og hyggelig ramme for måltiderne, hvor også den indbyrdes sammensætning af såvel beboere som medarbejdere er bevidst og har stor betydning. Såvel beboere som pårørende er særdeles tilfredse med maden. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Kommunikation og adfærd: (5)

Tilsynet vurderer, at beboerne i meget høj grad oplever en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd. Tilsynet har vægtet, at medarbejderne fagligt og reflekteret kan begrunde, hvilke overvejelser og metoder de anvender for at sikre en respektfuld og værdig kommunikation og adfærd i hverdagen. Medarbejderne kan redegøre for det værdigrundlag, der ligger til grund for den gode kommunikation og adfærd. Det er tilsynets vurdering, at der er en klar sammenhæng mellem opfyldelsen af temaet og personalets systematiske arbejde med læringspotentialer gennem metoder som triagering, PDSA, Blomstermodellen og sanseprofiler, til at understøtte kommunikation og trivsel hos borgerne. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Aktiviteter og hverdagsliv: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have- kommunal del – i høj grad lever op til temaet aktiviteter og hverdagsliv. Tilsynet har vægtet, at der er et godt og varieret tilbud af aktiviteter, som dels har et sundhedsfremmende- og rehabiliterende formål og dels har som formål at opfylde beboernes behov for livskvalitet. Tilsynet vurderer, at medarbejderne fagligt og reflekteret kan redegøre for arbejdet med at skabe en hverdag for beboerne, hvor de i planlægning og koordinering af aktiviteter tager højde for fællesskabet og de individuelle behov. Der er således aktiviteter i Café, på afdelingerne og på individuelt plan. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Selvbestemmelse og indflydelse: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have – Kommunale del- i meget høj grad lever op til temaet selvbestemmelse og indflydelse. Tilsynet vægter i sin vurdering, at medarbejderne arbejder med et fælles afsæt og værdigrundlag, som ses implementeret under tilsynet. Tilsynet vurderer, at medarbejderne i forhold til selvbestemmelse har indarbejdet velfungerende metoder til systematisk at arbejde med trivsel på et højt niveau. Herunder redegør medarbejderne for, hvordan blomstermodellen, livshistorier og sanseprofiler anvendes som metoder til at forbedre selvbestemmelse og indflydelse hos borgerne. Tilsynets vurdering understøttes af beboere og pårørende. Tilsynet har ingen anbefalinger.

Organisatoriske rammer, kompetencer og udvikling: (5)

Tilsynet vurderer, at Christians Have Kommunale del i meget høj grad lever op til temaet organisatoriske rammer, kompetencer og udvikling. Tilsynet vægter, at der er en særdeles god organisering af kompetencer og kompetenceudvikling, som tilsynet vurderer, har stor betydning for den daglige drift og udvikling. Der arbejdes systematisk med kvalitetsforbedringer og Christians Have har fået indarbejdet en række gode metoder, som effektivt kan sikre en høj kvalitet i ydelserne. Tilsynet vurderer det positivt, at Christians Have for nylig har forbedret deres mødestruktur fra at være afdelingsbestemt til en ensartet mødestruktur for alle afdelinger. Her gøres brug af socialpædagogiske værktøjer og praksisobservationer, hvor afdelingerne går på besøg hos hinanden. Det er tilsynets vurdering, at der er et godt indbyrdes samarbejde, som er båret af en gennemgående høj faglighed som omdrejningspunkt.

2.2 TILSYNETS BEMÆRKNINGER

Bemærkninger
Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.3 TILSYNETS ANBEFALINGER

Anbefalinger
Tilsynet har ingen anbefalinger.

3. DATAGRUNDLAG

3.1 OPFØLGNING FRA SIDSTE TILSYN OG UDVIKLINGSOMRÅDER

Data**LEDERINTERVIEW**

Siden sidste tilsyn er Caroline Klønø Nøjgaard d. 1. april tiltrådt som i første omgang konstitueret leder. Hun har tidligere været leder i Rehabilitering og genoptræning og har således et gennemgående og grundlæggende godt kendskab til Christians Have, Kommunal del.

Ved sidste tilsyn blev der givet en anbefaling om, at man til en konkret beboer handlede på, at beboeren fremadrettet får laktosefri kost. Dette er der blevet handlet på i umiddelbar forlængelse af tilsynet.

Aktuelle vilkår for dagen er, at der blandt personalet er massivt udbrud af covid og influenza. Beboerne er heldigvis ikke ramt af sygdom.

Christians Have har derfor en del faste afløsere på arbejde på dagen for tilsyn. Det prioriteres dog altid, uanset hvor massive sygdomsudbrud der er, at der er altid faste medarbejdere på hver afdeling.

Leder oplyser hertil, at de i videst mulige omfang benytter fast tilknyttede vikarer, også selvom de er uuddannede. De har ca. 20 afløsere tilknyttet, som alle følger en fast introduktionsplan og som løbende oplæres i, hvad der måtte være relevant. Efter sommerferien 2022 besluttede Christians Have at have som målsætning, at de ikke ville bruge vikarbureau. Den er de nået i mål med og de får til stadighed nye vikaransøgninger.

Det er deres erfaring, at Christians Have har langt større glæde af fast tilknyttede vikarer, fordi de kender huset, opgaverne, borgerne og medarbejderne, og de har derfor en anden form for ansvarlig relation overfor opgaverne og medarbejderne i Christians Have.

3.2 DOKUMENTATION

Data**GENNEMGANG AF DOKUMENTATION**

Der foretages gennemgang af dokumentation for tre borgere med hhv. moderate, svære og totale begrænsninger. Tilsynet besøger disse borgere.

Journalerne i CURA er opdaterede og fyldestgørende og opbygget efter en ensartet og gennemgående systematik; handleanvisninger, funktionsevnetilstande, helbreds vurdering, generelle oplysninger og ændringer i de tre borgeres tilstande er ajourført. Ved observationer er det dokumenteret, hvis der er brug for (yderligere) handleanvisninger og hvor der er afvigelser.

Ved handleanvisninger ses klar beskrivelse af fagligt mål og gode beskrivelser af, hvordan ydelsen konkret og med den rehabiliterende tilgang skal udføres, for at opfylde det faglige mål.

Beskrivelserne tager relevant afsæt i den rehabiliterende tilgang med beskrivelser af, hvordan beboer selv kan hjælpe til under udførelse af plejen. For alle beboere foreligger beskrivelser af deres særlige ønsker og udfordringer, ligesom der også foreligger beskrivelser af beboernes behov for individuel pleje og omsorg samt sundhedsfremmende indsatser døgnnet rundt. Endelig er der udarbejdet livshistorier for alle tre borgere.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Medarbejderne oplyser, at indsamling af data om beboeren allerede starter før og/eller under indskrivning, hvor ønsker, behov, opmærksomheder samt indsamling til livshistorie påbegyndes. En skabelon er udarbejdet til formålet.

I henhold til Fælles Sprog III, hvoraf det fremgår, at man skal dokumentere borgernært, bruger personalet tablets til dokumentation. Man har derfor tablet med i plejen og dokumenterer i umiddelbar forlængelse af den sygeplejefaglige - eller socialpædagogisk intervention, der er udført. Både assistenter og hjælpere kan dokumentere de faglige ændringer under funktionsevnetilstande. Det har været en forsøgsordning som Christians Have aktuelt er ved at evaluere. Evaluering skal se på, om det går som det skal eller der foretages ændringer og/eller yderligere oplæring.

Der er for nyligt sket ændringer i CURA (flere observationer er udgået) og man er aktuelt i proces med at implementere de nye ændringer fuldt ud. Der skal dokumenteres i funktionsevnetilstande og både assistenter og hjælpere kan dokumentere faglige bemærkninger under de forskellige temaer. I den forbindelse er der udarbejdet ny retningslinje, som forklarer, hvad ændringen går ud på, hvad den betyder og hvordan man skal dokumentere. Denne er ophængt i alle afdelinger og bidrager til, at der til stadighed er klarhed og overblik over de nye ændringer for dokumentation, ligesom eventuelle nye spørgsmål kan drøftes ud fra retningslinjen.

Undervisning Sparring og vejledning.

De ikke-uddannede medarbejdere er meget optagede af, at de får en grundig undervisning i dokumentation, ligesom de uddannede er optagede af at yde en ekstra indsats, for at få godt styr på dokumentationen. De dokumenterer ikke før de er rigtig godt klædt på. I slutningen af undervisningsforløbet får medarbejderen et notat med sig, hvoraf det fremgår, hvad man har gået igennem, fået vist, selv har gjort mv, så der er en tjekliste for oplæringen.

Den overordnede undervisning i dokumentationssystemet varetages kompetent og kvalificeret af en sygeplejerske fra Solrød Kommune. Christians Have har desuden egne CURA-ansvarlige, som forestår undervisning, når behovet er der.

Vejning

Ifølge den dokumentation som tilsynet gennemgår, bliver to ud af tre borgere vejret. Adspurgt om hvordan procedure for vejning er, fremgår det, at man alene måler og vejer, hvis der er et formål med handlingen og man skal handle på det. F.eks. hvis borger skal undgå at tage sig yderligere, så er kosten beskrevet i handleanvisninger og vejningen (som altid foregår uden tøj) er beskrevet under ydelser. Den tredje borger bliver faktisk også vejret, men han er lige flyttet ind og man er i færd med at lave ydelsesbeskrivelsen på det. Endelig fremgår det, at alle borgere, der skal vejes, bliver vejret hver tredje måned

og på samme dag, medmindre andet fremgår. Lavpraktisk handler det om at spare tid, da vægten transporteres rundt på afdelingerne.

Egenkontrol

Christians Have har udarbejdet et egenkontrolskema, som afdelingerne bruger 2 x mdr. til at tjekke hinandens dokumentation for fejl og mangler. Her indgår også, om livshistorie er udarbejdet. Kontrolresultatet fra afdelingerne tilgår leder, som gennemgår datamaterialet for, om der er gennemgående træk, som skal opfriskes eller der skal iværksættes oplæring i. Læringsbehov drøftes med teamkoordinator, daglige ledere og sygeplejerskerne. Herefter iværksættes eventuelle undervisningstiltag ligesom leder i sit nyhedsbrev beskriver, hvilke fokusområder, der skal arbejdes med i det næste stykke tid.

På den måde sker der en løbende og lærende egenkontrol, og det er medarbejdernes oplevelse, at denne tilgang filmed styrker fokus på såvel ikke at lave fejl som at opdage og formidle, at man har lavet fejl. Som en medarbejder udtrykker det, så er det bare så meget mere givende, når man kan tage udgangspunkt i noget fagligt konkret.

Effekten er, fremgår det fra leders og medarbejdernes side, at der samles løbende op på tilstande og f.eks. hvis der mangler en livshistorie. Meningen er at sikre, at der er en rød tråd i dokumentation og man følger ens retningslinjer for at dokumentere, ligesom man med det samme kan sætte ind med forskellige typer af indsatser; herunder undervisning, oplæring, eller en PDSA for en borger. Medarbejderne beskriver, at de har et udgangspunkt, der hedder, at man hele tiden kan blive bedre, og at de derfor også er gode til at gribe fat i hinanden, når det handler om noget fagligt – det gør én faglig stærk, som de udtrykker det.

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet vurderer samlet set, at Christians Have Kommunale del i meget høj grad lever op til opfyldelsen af temaet dokumentation.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne i meget høj grad fagligt og reflekteret kan redegøre for, hvordan de arbejder med at sikre ajourført og opdateret dokumentation. Der ses en fyldestgørende og opdateret dokumentation, der er systematisk opbygget og med den rehabiliterende tilgang som afsæt. Beskrivelserne er i overensstemmelse med de beboere og deres behov som tilsynet spørger uddybende ind til. Man følger borgernær dokumentation jf. fælles Sprog III

Der er et stort fokus på at være ajourført i forhold til den enkelte beboer. Christians Have har indført egenkontrol som sikrer et systematisk og kontinuerligt fokus på eventuelle forbedringspotentialer. Det er tilsynets vurdering at egenkontrollen, udover at være konstruktivt monitorerende, også bidrager til at skabe en lærende kultur, hvor forbedringer kontinuerligt er på dagsordenen.

3.3 PERSONLIG PLEJE OG PRAKTISK HJÆLP

Data**PRAKSISOBSERVATION**

Tilsynet observerer, at beboerne er velsoignerede og deres boliger er rengjorte. Der er en oprydning – og indretningsstandard, som er afstemt med deres levevis.

Tilsynet observerer en badesituation hos en borger, som ofte skal motiveres og opmuntres til badet.

Medarbejderen banker på og hendes tilgang til beboeren er afstemt i en forventningsfuld, glad, venlighed. Beboeren er glad for besøget og fortæller til tilsynet, at det hun er aller mest glad for her, er medarbejderne. Hun understreger, at det også gælder, hvis det er de faste afløsere.

En anden medarbejder kommer roligt ind i boligen. De har alle tre en god dialog om en for dem kendt historie. Der er en god og tilpas livlig dialog og beboeren har et ønske om, at medarbejderne bagefter husker at bytte nogle figurer i vindueskarmen med nogen andre, hun kan se på sofabordet. Og medarbejderen siger, at det vil hun gøre bagefter, mens den anden medarbejder laver hende en kop varm the og en ostemad. Skal det være en stærk ost eller Brie – beboeren foretrækker Brie.

De to medarbejdere arbejder sikkert og indforstået med at få beboeren i bad. Der bruges sejl og liftstykke og beboeren løftes med loftslift over i en stor badestol. Medarbejderne guider hende til at hjælpe til "kig ned på tæerne mens...". Da beboeren sidder i badestolen, spørges hun til, om vi skal gå i gang med badet med det samme, eller hun lige vil sidde lidt. Beboeren siger, nej, lad os bare gå i gang. Efter badet smøres beboeren ind i creme.

Undervejs siger beboeren, at hun gerne vil have ordnet sine negle, da de trænger til at blive klippet. Denne opgave tager de i forlængelse af badet. Beboeren spørges til, om hun vil have neglelak på, men nej, det ønsker hun ikke i dag, siger hun.

Alle delaktiviteter i forhold til bad og negleklipping italesættes forinden, som en forberedelse. Beboeren har arbejdet som dekoratør og er optaget af indretning, farver og malerier, hvilket afspejles i hjemmet.

Personalet er et godt stykke tid hos beboeren, og påtager sig lidt flere opgaver, end der stod i programmet, hvilket tilsynet bemærker. Adspurgt giver medarbejderen udtryk for, at denne beboer for det meste helst vil ligge i sin seng, at hun helst vil være alene. Så når opgaver mv. udføres hos beboeren, så sørger de for, at der afsat god tid. Dette kommer så til udtryk i den hjælp og den omsorg og nærvær, som de giver undervejs.

Praksisobservation hos beboer.

Tilsynet besøger en beboer som jf. dokumentationen er dement.

Beboeren er for nylig flyttet ind og giver udtryk for, at han er glad for stedet. Han giver dog udtryk for, at han næsten (på grund af demens oplever sig) bliver flyttet hver tredje dag. Men at han, når han vågner det nye sted, altid møder et meget venligt personale, - de er altid flinke og de har vasket tøj og gjort rent – og de siger at det følger med, forklarer han.

Adspurgt om, hvad det bedste er ved at bo her, siger han, at det er bedre end han havde regnet med - de hjælper og henter og bringer. Og han uddyber, at det også er noget han har brug for, fordi han er kommet i en rigtig dum situation, hvor han har brækket sin hofte og ikke kan dirigere sine ben, som han plejer.

BEBOERINTERVIEW

Beboerne giver samlet set udtryk for, at de er særdeles tilfredse med kvaliteten af den hjælp de modtager. Personalet beskrives med megen omsorg og hjælpsomhed f.eks. opleves det, at man altid kan bede om hjælp til noget, så kommer de så hurtigt de kan. En beboer fremhæver, at der er akkurat lige så rent, som hvis det var hjemme hos mig selv

Flere beboere fremhæver, at de har et tæt og godt forhold til personalet. Der gives eksempler på, at personalet tager hensyn til ens dagsform, så hvis man en gang imellem ikke orker fx gymnastik så kan man springe over. Det samme gælder ens bad som dog bliver udskudt til dagen efter, hvis det er muligt. Til gengæld fremhæver de også, at personalet er gode til at opmuntre én, hvis man netop en dag ikke orker.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Der afholdes daglige morgenmøder, hvor opgaver og arbejdsfordeling igennem dagen fordeles. Her sikres en fordeling, som afspejler et match imellem de behov og den kompleksitet, der ligger i opgaverne hos de enkelte beboere, sammenholdt med personalets kompetencer.

Derudover er der altid et tværfagligt fredagsmøde kl. 10.30, hvor husets afdelinger og kompetencer er repræsenteret. Her vendes weekendens opgaver og opmærksomheder drøftes med henblik på både at fordele opgaver og kompetencer på forhånd, men også for at få øje andre opmærksomhedspunkter, som man ikke selv havde set.

Endelig afholdes der triageringsmøder 2 x dagligt i hver afdeling, hvor man efter fast skabelon gennemgår alle borgere. Medarbejderne giver udtryk for, at de efter indførelsen af triagering, oplever et mere opmærksomt fokus på fagligheden og den fælles læring er i centrum. Dels på tidligt at identificere adfærdsmæssige og sygeplejefaglige problemstillinger hos beboerne og dels for at omdrejningspunktet for vores arbejde, er faglighed.

Medarbejderne redegør reflekteret for, hvordan de i det daglige er meget opmærksomme på at arbejde med den rehabiliterende og personcentrerede tilgang til beboerne. Medarbejderne redegør bl.a. for, hvordan de arbejder metodisk med borgernes trivsel ud fra Blomstermodellen. Modellen er inddelt i fem universelle behov, symboliseret i hvert blad – hvis en borger mistrives er det ofte tegn på, at et eller flere af de fem behov, ikke er opfyldt. Der arbejdes metodisk og systematisk med blomstermodellen på personalemøderne, når behovet opstår.

I forlængelse heraf, gives der generelt udtryk for flere eksempler på, hvordan den nødvendige, men høje kvalitet i plejen leveres.

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet vurderer, at Christians Have - Kommunale del i meget høj grad lever op til temaet personlig pleje og praktisk hjælp.

Der er i vurderingen lagt vægt på medarbejdernes samlede beskrivelser af, hvordan de arbejder systematisk og cirkulært med at omsætte eksempler og problemstillinger fra praksisfeltet til fælles faglig refleksion, som igen omsættes i forhold til den enkelte borger i praksis (Blomstermodellen).

Der er et godt og borgernært fokus på pleje og omsorg, og beboerne giver udtryk for stor

tilfredshed med de opgaver, der løses og den måde opgaverne løses på. I forlængelse heraf observerer tilsynet et afstemt og indbyrdes godt samarbejde medarbejderne imellem, når opgaverne udføres.

3.4 MAD OG MÅLTIDER

Data	<p>PRAKSISOBSERVATION</p> <p>Tilsynet observerer et frokostmåltid.</p> <p>Beboerne er placeret ved mindre borde som er pænt dækket med service og kander med saft. Medarbejderne er placeret ved bordene under hensyn til, hvilke beboere der har mere brug for mere hjælp end andre. Herunder også, at én beboer, med demens der lige er flyttet ind, har brug for at sidde lidt mere afskærmet til en start.</p> <p>Frokosten bliver smurt lige inden måltiden og undervejs. Frokosten er indbydende. Maden serveres på et fad og består af mindre rugbrøds-trekanter med forskelligt pålæg på. Nogle tager selv fra fadet og andre peger på, hvad de gerne vil have og får hjælp til at få det op på egen tallerken. Der bliver motiveret for mere mad og drikke på en fin og afstemt måde.</p> <p>Tilsynet observerer en god stemning og en god og afstemt dialog mellem beboere og medarbejdere. Man kan vælge at spise frokosten i egen bolig, hvilket én beboer typisk vælger. Det gør hun også denne dag.</p> <p>Tilsynet observerer, at der dokumenteres undervejs, f.eks. hvis en beboer skal have medicin.</p> <p>BEBOERINTERVIEW</p> <p>En beboer fremhæver, at det er udmærket mad, han siger med et glimt i øjet at den er veltillavet og ikke så uspiselig. Den er i hvert fald bedre end han havde forventet, og så griner han. En anden beboer fremhæver, at medarbejderne er gode til at minde dem om, at de også selv kan komme med ønsker til menuen.</p> <p>MEDARBEJDERINTERVIEW</p> <p>Medarbejderne redegør for, hvordan de forskellige opgaver er fordelt imellem dem forinden. Der er generel opmærksomhed på, at beboerne til stadighed er godt sammensat ved bordene, så de får mest ud af samværet under måltidet. Der er fokus på den rehabiliterende tilgang, så der under måltidet tages udgangspunkt i beboernes individuelle ressourcer til f.eks. guidning og støtte til at betjene sig selv.</p> <p>Der gøres en del ud af, at måltidet, ud over at være afstemt til beboernes individuelle behov, også er indbydende og appetitvækkende. Således er det helt centralt at opmuntre beboerne – og deres pårørende- til at komme med ønsker til menuen.</p>
-------------	---

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet observerer, at Christians Have- Kommunale del- i meget høj grad lever op til temaet kost og måltider.

Tilsynet har i sin vurdering vægtet, at måltidet bliver serveret i overensstemmelse med den

rehabiliterende tilgang, som er et fokusområde hos medarbejderne og som observeres under måltidet. Tilsynet vurderer, at der gøres meget ud af, at måltiden er indbydende og appetitvækkende. Således er det helt centralt at opmuntre beboerne – og deres pårørende- til at komme med ønsker til menuen.

Tilsynet vurderer, at det lykkes medarbejderne at skabe en god og hyggelig ramme for måltiderne, hvor også den indbyrdes sammensætning af såvel beboere som medarbejdere er bevidst og har stor betydning. Såvel beboere som pårørende er særdeles tilfredse med maden.

3.5 KOMMUNIKATION OG ADFÆRD

Data

OBSERVATION

Under rundgang i afdelingerne observeres en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd i mødet med beboerne. Det fremstår tydeligt, at medarbejderne har et godt kendskab til hver enkelt beboer, hvilket også afspejles i de dialoger, som tilsynet observerer, herunder ved praksisobservation af bad. Medarbejderne er nærværende og bruger fysisk berøring, som afspejles positivt i beboerens totalkommunikation.

BEBOERINTERVIEW

Beboerne giver samlet set udtryk for, at medarbejderne altid taler pænt til dem. De er venlige og flere fremhæver, at de gør alt for at hjælpe dem, hvis de har brug for det. Beboerne giver udtryk for, at medarbejderne er gode til at give sig tiden til dem, når de f.eks. hjælper dem med bad etc.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Medarbejderne redegør fagligt og reflekteret for, hvilke faktorer de har i fokus og som de oplever bidrager til en god og respektfuld kommunikation og adfærd: Det handler bl.a. om at være tydelige og klare i kommunikationen, så de ikke er i tvivl, og tilpasse kommunikationen og adfærden individuelt og tale i øjenhøjde med beboerne. Herunder at tale i et afstemt tempo, der er afstemt med beboeren og respektere beboernes værdier og valg.

Medarbejderne oplever, at de er gode til at gå i dialog med hinanden, hvis noget ikke er helt afstemt med beboerens behov, eller der iagttages en uhensigtsmæssig kommunikation. Dette betragtes som læringspotentialer. Medarbejderne redegør for, hvordan de arbejder løbende med læringspotentialerne gennem deres fokus på f.eks. triagering og blomstermodellen og sanseprofiler, ligesom PDSA også kan komme i spil her.

Tilsynets vurdering – 5

Tilsynet vurderer, at Christians Have – Kommunale del – i meget høj grad lever op til teamet kommunikation og adfærd.

Tilsynet vurderer, at medarbejderne er fagligt og reflekteret kan begrunde hvilke overvejelser og metoder de anvender for at sikre en respektfuld og værdig kommunikation og adfærd. Det er tilsynets vurdering, at der er en god sammenhæng mellem tilsynets vurdering af opfyldelsen af

temaet og så personalets systematisk arbejde med læringspotentialer gennem f.eks. triagering, Blomstermodellen og sanseprofiler. Tilsynet vurderer, at beboerne i meget høj grad oplever en respektfuld og anerkendende kommunikation og adfærd

3.6 AKTIVITETER OG HVERDAGSLIV

Data

OBSERVATION

Tilsynet observerer synlig aktivitetstavle med beskrivelse af kommende aktiviteter – både de fælles og de aktiviteter som foregår på afdelingerne.

BEBOERINTERVIEW

En nylig indflyttet beboer fortæller, at der sker en hel del; der foregår mange aktiviteter og de er flinke til at spørge, om man vil med. Beboeren som sidder i kørestol, fortæller videre, at de også er flinke til at hente og bringe én til aktiviteten.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Medarbejderne beskriver, hvordan de sammen med aktivitetsarbejderen planlægger og koordinerer aktiviteter i hverdagen. Dette for at sikre, at beboernes behov og de aktiviteter, der planlægges, hænger godt sammen. På afdelingerne er der ophængt en oversigt over kommende aktiviteter, så medarbejderne er opmærksomme på at få motiveret beboerne for deltagelse. De pårørende har samme mulighed. Beboerne kan selv – eller få hjælp til – at krydse af, hvad de vil deltage i. Personalet sørger for, at de kommer med – også hvis de skal følges ned til de fælles aktiviteter i cafeen.

Medarbejderne giver udtryk for, at der samlet set, er et rigtigt fint udvalg af aktivitetstilbud – der er noget for alle. Og hvis der er en beboer som har særlige behov (fx én, der ikke tåler særlig meget stimuli), så efterspørger medarbejderne det hos aktivitetsmedarbejderen. Aktivitetsmedarbejderen er dygtig til at sparre i forhold til gode ideer.

Fælles aktiviteter

Medarbejderne oplyser, at de i forhold til de fælles aktiviteter får en liste ud hver måned, hvor aktiviteterne er oplistet. Personalet er i de fleste tilfælde nødt til at følge beboerne frem og tilbage til aktiviteterne. Det betyder, at man ved morgenmødet planlægger og koordinerer, hvilke borgere, der skal med og hvem der skal følge.

Aktiviteter på afdelingerne

På morgenmødet planlægges aktiviteter for resten af dagen, men mandagsgymnastik ligger fast. Aktivitetsmedarbejderen sørger for, at der er gymnastik på afdelingerne hver mandag. Der laves også individuelt tilpassede aktiviteter, ligesom der også indimellem er borgere med til f.eks. gymnastik, som blot er med for at være med for oplevelsens skyld, uden at de kan udføre aktiviteten konsekvent.

Aktivitetsmedarbejderen arbejder også med planlægning og udførelse af en række andre aktiviteter som f.eks. sanseture, curling, petanque, busture, herrefællesskabs aktivitet (Fodbold-VM), ligesom hun også har individuelt tilrettelagte aktiviteter som højtlæsning.

Derudover er der motionscykler på afdelingerne som flittigt bruges af de beboere, der

formår det og de beboere som medarbejderne formår at inspirere til dette. Borgerne er rigtig glade for motionscyklerne.

Endelig eksisterer der på Christians Have private og kommunale del et samlet gymnastiktilbud via FOF. Tilmelding og betaling afholdes af hver enkelt borger.

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet vurderer, at Christians Have- kommunal del – i meget høj grad lever op til temaet aktiviteter og hverdagsliv.

Tilsynet vurderer, at der er et godt og varieret tilbud af aktiviteter, som både har et sundheds - rehabiliterende formål og har et formål med at opfylde beboernes behov for livskvalitet. Tilsynet vurderer, at medarbejderne fagligt og reflekteret kan redegøre for arbejdet med at skabe en hverdag for beboerne, hvor de i planlægning og koordineringen tager højde for fællesskabet og de individuelle behov.

3.8 SELVBESTEMMELSE OG INDFLYDELSE

Data

BEBOERINTERVIEW

Beboerne giver udtryk for, at de er meget tilfredse med at bo på Christians Have. En borger giver udtryk for, at hun ikke ville bo noget andet sted. Denne beoer fremhæver, at hun har mulighed for at bestemme en hel del selv. Herunder betyder det meget for hende, at hun kan vælge at spise måltiderne i sin bolig samt at medarbejderne lytter til, når hun har ønsker til menu og brug for hjælp i sin bolig.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Medarbejderne redegør for, hvilket afsæt de har i arbejdet med at sikre selvbestemmelse og indflydelse hos beboerne. De tager udgangspunkt i beboernes værdier samt i borgerinddragelse, selvbestemmelse og værdighed. Borgerens værdier og livshistorier bruges til at forstå borgerne og som afsæt i dagligdagens valg hos borgeren. Værdigrundlaget er hele tiden i spil. De oplyser, at netop værdigrundlaget vægter i jobsamtalen, når de rekrutterer nye medarbejdere.

På de daglige triageringsmøder bliver borgernes trivsel vendt. Er der behov for at gå mere i dybden med en borgers trivsel i relation til selvbestemmelse og indflydelse, løftes problematikken over til afdelingsmødet, hvor man metodisk arbejder med blomstermodellen, som beskrevet nedenfor.

Medarbejderne fremhæver, at "selvbestemmelse og indflydelse" realiseres fagligt og metodisk gennem arbejdet med Tom Kitwood- modellen (Blomstermodellen) og sanseprofiler. Medarbejderne forklarer, at hvis der er noget vi mener vi skal gøre bedre eller en beboer har brug for bedre trivsel, så sætter vi borgeren ind i midten og gennemgår alle bladende hver for sig. Blad for blad for at se, hvor vi skal sætte ind.

Medarbejderne er nysgerrige på beboernes livshistorie og "mennesket bag diagnosen", som den personcentreret omsorg også lægger op til.

Endelig afholdes der flere årlige pårønderrådsmøder, hvor beboere og pårørende kan deltage. Foruden orienteringspunkter og nyt fra Christians Have bruger man også

møderne til at få inspiration i forhold til samarbejdet med de pårørende.

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet vurderer, at Christians Have – Kommunale del – i meget høj grad lever op til selvbestemmelse og indflydelse.

Tilsynet vægter i sin vurdering, at beboere og pårørende er særdeles tilfredse med den selvbestemmelse og indflydelse de har i det daglige. Medarbejderne arbejder med et fælles afsæt og værdigrundlag. Tilsynet vurderer, at medarbejderne har indarbejdet velfungerende metoder til systematisk at arbejde med trivsel, selvbestemmelse og indflydelse på et højt niveau. Herunder redegør medarbejderne for, hvordan blomstermodellen, livshistorier og sanseprofiler anvendes som metoder til at forbedre kommunikationen med borgerne.

3.9 ORGANISATORISKE RAMMER, KOMPETENCER OG UDVIKLING

Data

LEDELSESINTERVIEW:

Leder redegør for, at der overordnet set er en god sammenhæng mellem medarbejdernes faglige og personlige kompetencer set i relation til beboernes behov og kompleksitet. Både faste medarbejdere og et hold af faste vikarer sikrer, at der er den nødvendige kontinuitet og kvalitet i den daglige opgaveløsning.

I weekender, hvor man typisk har en lavere bemanning, er der en fast struktur for, at man hver fredag kl. 11.00-11.30 har et møde, der er repræsenteret ved sygeplejerske og afdelingerne. På mødet gennemgår man, hvordan weekenden ser ud og om der er særlige forhold der skal iagttages. Her fordeler man opgaver og ansvar.

Christians Have arbejder kontinuerligt med at sikre, at der er en gennemgående rød tråd imellem medarbejdernes kompetencer, beboernes behov og Christians Haves forudsætninger for at opfylde disse. For at sikre, at der løbende bliver taget hånd om eventuelle mangler i kompetencer eller oplæring, arbejder Christians Have med kompetenceskemaer. Skemaet består af oplyste kompetencer og færdigheder, som medarbejderne på forskelligvis forventes at kunne. Her er hver medarbejder ansvarlig for at udfylde skemaet, og gøre opmærksom på eventuelle kompetenceudviklingsbehov. En sygeplejerske eller en assistent har ansvar for, at oplæringen sker.

Kvalitetsstandarder og retningslinjer sikres delt til medarbejderne gennem de tre ansatte sygeplejersker på Christians Have. Er der en ny/ændret retningslinje eller kvalitetsstandard tages den op på et fælles personalemøde. Her drøftes den i forhold til den ydelse der skal leveres. Her drøftes også, at hvis man i en periode er personalebegrænset f.eks. pga. sygdom, så skal man vide, hvad der hører til nødvendige prioritering i opgaverne, så man stadig lever op til kvalitetsstandarder. Retningslinjerne er mere uddybende og er knivskarpe i forhold til handleanvisninger for personalet, så de skal også kunne forstås af alle. Medarbejderne oplyser til tilsynet, at de har et godt kendskab til såvel kvalitetsstandarder og retningslinjer, og at de kan findes på Solnettet (Platform i Solrød Kommune).

Christians Have har et løbende fokus på kompetenceudvikling og har i 2022 taget initiativ

til følgende. I 2022 og 2023 er der fokus på socialpædagogiske kompetencer og indsatser. Et eksternt firma varetager et kursusforløb med titlen "Implementering og læringsforløb – forebyggelse af udadreagerende adfærd" og et andet forløb med titlen "Praksisnært kompetenceløft – nedbringelse af anti-psykotisk medicin".

Medarbejderne refererer flere gange undervejs i tilsynet til den læring og de konkrete initiativer det har ført til på afdelingerne.

Christians Have har indarbejdet PDSA-modellen (forbedringsmodellen) som metode til udvikling af initiativer. Dette har bl.a. ført til, at de har ændret deres fælles mødestruktur for beboergennemgange. Før blev møderne afholdt mere afdelingsbestemt (op til den enkelte afdeling), hvorimod man nu har indført en ensartet mødestruktur, hvor der blandt andet gøres brug af socialpædagogiske værktøjer. Her indgår også faste praksisobservationer, hvor afdelingerne kommer på besøg hos hinanden.

For at sikre tværfagligheden og konverteres beboergennemgangen 1 x mdr. til et tværfagligt dialogmøde, hvor samarbejdspartnere fra kommunen inviteres ind (demenskonsulent og ergoterapeut).

Endelig er der på baggrund af et etårigt forsøgsprojekt indført daglige triageringsmøder, som tidligere omtalt.

MEDARBEJDERINTERVIEW

Medarbejderne redegør nuanceret for, hvordan de arbejder med triagering.

De giver udtryk for, at metoden giver et hurtigt og sikkert overblik over, hos hvilke borgere de skal have et særligt fokus og med hvilke indsatser. Samtidig lægges der vægt på, at alle borgere bliver gennemgået og ikke blot de borgere, der er særlig udfordret, ligesom der ved møderne sikres en rolle og ansvarsfordeling. Dette er med til at sikre helhed og sammenhæng for alle borgere i løbet af døgnet. Metoden indgår i den løbende kompetenceudvikling – og det fortsætter vi med i 2023, så vi sikrer et ensartet niveau for den løbende viden – og læringsdeling

I forlængelse af leders beskrivelse af PDSA og blomstermodellen, redegør medarbejderne i de forskellige interviews for, hvordan de arbejder med metoderne. De giver udtryk for, at det har givet dem fagligt løft. Som tidligere beskrevet oprettes en PDSA i CURA, så der både sker en løbende opfølgning, men også at PDSA'en afsluttes og implementeres til bedre arbejdsgange, hvis det er relevant. Medarbejderne giver flere konkrete eksempler på PDSA-forløb.

Kompetenceudvikling

Medarbejderne oplever, at det er en spændende arbejdsplads at være på og uddyber det på følgende vis: at de som udgangspunkt må rigtig meget, så længe deres kompetencer er opdaterede jf. kompetenceskemaet. De oplever, at mange kompetencer er uddelegeret jf. rammedelegationen og at der i den forbindelse sker megen oplæring sted. De lægger vægt på, at oplæringen er helt central og et omdrejningspunkt for i deres dagligdag.

Medarbejderne giver udtryk for, at ledelsen er rigtig gode til at give os kurser og undervisning. Dette udtrykkes konkret med, at der er fokus på at identificere, hvor der er forbedringspotentialer eller ønsker om kompetenceudvikling, man sætter ind med kompetenceløft og undervisning hele vejen rundt.

Her nævnes f.eks. undervisning i BIBAUM metoden (trykterapi), som omhandler det at kunne mærke sig selv. Metoden har givet så stor indsigt og effekt hos borgerne, at undervisningen gentages til januar – alle skal lære det.

Et andet eksempel er UVI-undervisning, som de faste afløsere også kan deltage i. Det er besluttet at arbejdet med sanseprofiler skal være et fokusområde, fordi de ønsker at brede det mere ud, så flere borgere kan få glæde af det.

Endelig facilitere Christians Have behovsbestemte kurser af kortere varighed. Her nævnes, at de i en periode så en øgning af tendens til urinvejsinfektion. Her blev faciliteret nogle kortere kurser, som skulle klæde personalet på. Én er ansvarlig for hver PDSA og alle sanseprofiler er dokumenteret under "Observation"

Individuelle kurser som lederuddannelse og demensuddannelse aftales med leder.

Samarbejde

Medarbejderne giver i de forskellige interviews udtryk for, at de har et indbyrdes godt samarbejde. Det gælder både fagligt og personligt. De oplever, at de er rigtig gode til at hjælpe hinanden; hvis én har haft en opgave med en borger, som har taget længere tid end vi planlagde med, så er der altid én kollega, der står klar til at hjælpe. Vi har værdierne på plads, vi render ikke fra en opgave, der ikke er udført ordentligt – det er samtidig det der giver arbejdet værdi, som en medarbejder udtrykker det

Medarbejderne giver udtryk for, at der er et rigtig godt samarbejde med ledelsen generelt og med leder. Her fremhæves, at leder formår at skabe nærvær og være nærværende, ligesom hun også er dygtig til at have overblikket. En medarbejder udtrykker at hun har fat i den røde tråd, som hun løbende bakker dem op i. Det skaber trykthed og arbejdsglæde, fortæller medarbejderne

Tilsynets vurdering - 5

Tilsynet vurderer, at Christians Have - Kommunale del- i meget høj grad lever op til temaet organisatoriske rammer, kompetencer og udvikling.

Tilsynet vægter, at der er en særdeles god organisering af kompetencer og kompetenceudvikling, som tilsynet vurderer, har stor betydning for den daglige drift og udvikling. Der arbejdes systematisk med forbedringer og Christians Have har fået indarbejdet en række gode metoder, som effektivt kan sikre en høj kvalitet i ydelserne. Tilsynet vurderer det positivt, at Christians Have har forbedret og strømlinet deres mødestruktur fra at være afdelingsbestemt til en ensartet mødestruktur for alle afdelinger. Her gøres brug af socialpædagogiske værktøjer og praksisobservationer, hvor afdelingerne går på besøg hos hinanden. Det er tilsynets vurdering, at der er et godt indbyrdes samarbejde, som er båret af en gennemgående høj faglighed som omdrejningspunkt.

3.10 PÅRØRENDEINTERVIEW

Data **TELEFONINTERVIEW MED PÅRØRENDE**

Den pårørende er særdeles tilfreds med Christians Have, Kommunale del. Hun giver udtryk for, at hun alene har ros at sige om stedet og om det samarbejde hun har med personalet.

Hun roser personalet for den måde de tager sig af hendes mor på og udtrykker, at de simpelthen har en rigtig fin tilgang moderen. Den pårørende nævner især, at personalet er dygtige til at motivere og stimulere moderen til at være mere deltagende og aktiv, - både i sin egen bolig, hvor moderen er optaget af

mange sysler, men også i forhold til fællesskabet. Moderen er optaget af maling og malerier og personalet sætter hendes pensler og maling frem og motiverer moderen til at "syle" med det en gang imellem.
Den pårørende har ingen anbefalinger til noget, der bør forbedres.

TELEFONINTERVIEW MED PÅRØRENDE

Den pårørende udtrykker stor tilfredshed med Christians Have- Kommunale del.

Den pårørende fortæller, at personalet er helt i top. Hele forløbet indtil nu har været fantastisk, og den pårørende havde ikke forestillet sig bare en tiendedel af det, han oplever i hverdagen hos hans far.

Den pårørende fortæller, at de er blevet taget godt imod og bliver altid inddraget, når det er relevant. Det har de fuld tillid til. Den pårørende fortæller, at de i forhold til livshistorier har været glade for at blive inddraget og at det giver så god mening.

Den pårørende giver udtryk for, at hans far trives og at personalets hjælp til ham i det daglige gør. Videre, at de er helt fantastiske til at sørge for at hans far er ren og velsoigneret - han er helt i top hygiejnemæssigt.

Faderen er glad for sansehaven og en skøn terrasse, som faderen kan bevæge sig rundt i.

Adspurgt om den pårørende har forslag til noget der kunne forbedres, svarer den pårørende - nej over hovedet ikke. Han fremhæver, at personalet er gode til at orientere sig udad også og opsøge ny viden F.eks. er medarbejderne begyndt at tage nattøj på om aftenen, for at være på niveau med beboerne. Det synes han er flot.

4. TILSYNETS FORMÅL OG METODE

4.1 FORMÅL

I henhold til Retssikkerhedslovens § 16 og Servicelovens § 151 er kommunalbestyrelsen forpligtet til at føre tilsyn med, hvordan de kommunale opgaver løses, herunder at sikre kommunalbestyrelse, brugere og pårørende indsigt i den pædagogik, omsorg og trivsel, der leveres på det enkelte tilbud. Jf. lovgivningen er formålet med tilsynet:

- At påse at beboerne får den hjælp, de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som kommunalbestyrelsen har truffet
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig og forsvarlig måde
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer
-

Tilsynene skal bidrage til at sikre kvaliteten i tilbuddet, så der er overensstemmelse mellem gældende lovgivning, kommunens serviceniveau og kvalitetsstandarder samt indhold og udførelse af den pleje- og omsorgsmæssige praksis.

4.2 METODE

CareMatch' tilsynskoncept er systematisk og stringent opbygget i såvel skabeloner som interview-guides. Vi anvender flere forskellige datakilder, som efterfølgende trianguleres; herunder kvalitative interviews med leder og medarbejdere, beboere/borgere samt evt. pårørende (individuel og/eller gruppeinterview), dokumentanalyse (gennemgang af dokumentation på stedet og i forberedelsen) samt praksisobservationer.

CareMatch tager afsæt i en anerkendende tilgang, hvor vi i en respektfuld dialog og med en konstruktiv opmærksomhed tager afsæt i det, der virker og lader dette være inspirerende for endnu bedre løsninger. Denne tilgang er også velegnet til dialog om udfordringer og forbedringspotentialer, som kan bidrage til bedre overensstemmelse mellem beboernes/borgernes ønsker og behov og stedets muligheder og rammer for at leve op til disse samt til kommunens og lovgivningens krav og forventninger. Selvom tilsynet er en kontrol med den fornødne kvalitet ud fra målepunkterne, skal målepunkterne således også bidrage med læring

Tilsynet giver et øjebliksbillede baseret på dialog, udsagn, praksisobservationer og gennemgang af dokumentation samt det foreliggende baggrundsmateriale. Tilsynet er derfor ikke nogen garanti

for, at alle forhold på tilbuddet til enhver tid lever op til de lovgivningsmæssige krav og kommunalbestyrelsens forventninger.

4.3 VURDERINGSSKALA

VURDERING	FORKLARING	VURDERINGSGRUNDLAG
SCORE: 5	Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt	Tilsynet kan i sin vurdering lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er ingen eller få væsentlige mangler i opfyldelsen ▪ Indikatoren er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få væsentlige mangler ▪ Alle elementer i indikatoren er opfyldt ▪ Tilsynet har ingen bemærkninger eller anbefalinger til opfyldelsen ▪ Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og som noteres i en bemærkning i tilsynsrapporten.
SCORE: 4	Indikatorerne er i høj grad opfyldt	Tilsynet kan i sin vurdering lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er få mangler i opfyldelsen, som relativt nemt vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats ▪ Indikatoren er opfyldt i forhold til størstedelen af borgere ▪ Størstedelen af indikatorerne er opfyldt ▪ Tilsynet har enkelte anbefalinger til opfyldelsen
SCORE: 3	Indikatorerne er i middel grad opfyldt	Tilsynet kan i sin vurdering lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats. ▪ Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne. ▪ En del af elementer i indikatorerne er opfyldt ▪ Tilsynet har én eller flere bemærkninger
SCORE: 2	Indikatorerne er i lav grad opfyldt	Tilsynet kan i sin vurdering lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen, med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes ▪ Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne ▪ Få af elementerne i indikatorerne er opfyldt. Det samlede tilsynsresultat kan følges op med kontakt til ældrechef i Solrød Kommune
SCORE: 1	Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt	Tilsynet kan i sin vurdering lægge vægt på følgende forhold: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der er omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at kunne afhjælpes ▪ Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne ▪ Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind.

		<ul style="list-style-type: none">▪ Tilsynet har en eller flere anbefalinger Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til ældrechef i Solrød Kommune i umiddelbar forlængelse af tilsynet
--	--	---

Om Carematch

CareMatch er blevet til ud fra en ambition om at bidrage med stærke faglige løsninger, som former kvaliteten inden for social-, skole- og sundhedssektoren.

Gennem de seneste 16 år har CareMatch rekrutteret mere end 4000 medarbejdere og ledere inden for social-, skole- og sundhedssektoren. I dag er CareMatch vokset sig til et full-house specialiseret konsulenthus inden for rekruttering, ledelse, organisationsudvikling, monitorering og udvikling af faglig kvalitet og tilsyn, kommunikation og positionering.

Vi føler os privilegerede over at få lov til at matche mennesker og få organisationer til at gro og udvikle sig. Vi er stolte over, at kunne bistå engagerede og visionære ledere og medarbejdere, som arbejder med og skaber velfærdssamfundets sociale DNA. Vi er taknemmelige for at kunne være med til at sikre et robust velfærdssamfund

