



Job, Social og Sundhed

Ældre og Sundhed

Rapport fra
Uanmeldt tilsyn på
Plejecentret Sophienborg
18. maj 2021

Tilsynsførende:

Afdelingschef Hella Obel

Chefkonsulent Christian Blaase Johansen

Tidspunkt for tilsyn:

18. maj 2021

Kl. 08.00-11:00

Konklusion på tilsyn

Sophienborg Plejehjem er ved at udvide med 30 nye boliger. Endvidere har det seneste år været præget af COVID-19 medførende mange restriktioner. Trods dette fremstår Sophienborg som et plejehjem i trivsel både hvad angår beboere, medarbejdere og ledere. Journalgennemgangen viste små fejl og mangler, som tilsynet vurderer kan udbedres på baggrund af vejledning til superbrugere.

Indledning

Inden tilsynsbesøget var der foretaget journalaudit hos otte tilfældigt udvalgte borgere.

Selve tilsynsbesøget blev indledt med at dele erfaringer og konklusioner fra journalgennemgangen med ledergruppen samt udvalgte medarbejdere for at sikre vidensdeling og kompetenceudvikling ift. Fælles Sprog III (FSIII). Efterfølgende var der dialog med ledergruppen. Bagefter blev de otte borgere, hvor der var foretaget journalaudit, besøgt med henblik på interview. Afslutningsvis var der interview med syv medarbejdere.

Som hovedregel indeholder tilsynsrapporten kun en beskrivelse af de forbedringsmuligheder, der er ift. journalen. Dvs. de elementer, som er tilfredsstillende beskrevet, er ikke nævnt.

Journalgennemgang

Alle otte journaler har mindre fejl og mangler, som der er behov for at følge op på. Det drejer sig primært om at sikre sammenhæng. Nogle journaler mangler indsatsmål, og enkelte journaler mangler borgerens mål og forventninger.

Interview med ledelsen

For tiden fylder udbygning af plejehjemmet med 30 nye boliger samt de kommende organisationsændringer i forbindelse med, at de midlertidige pladser (Gæstehuset) skal flytte til Sophienborg. Der er uafklarede forhold/spørgsmål, som fylder både hos ledelsen og medarbejderne. Ændringerne gør, at der i øjeblikket er mange samtaler, både med eksisterende og nye medarbejdere. Der er mange processer der skal falde på plads, som også inkluderer flytning af beboere. Dette foregår sideløbende med den almindelige hverdag, som gerne skal køre så upåvirket som muligt. Det gør det svært at sikre nærvær, men ledelsen siger, at det skal nok lykkedes, selv om det er udfordrende. Medarbejderne synes det er spændende, og de lægger meget energi i det.

I hverdagen er der et tæt samspil og en oplevelse af at løfte opgaven fælles i ledergruppen. Det er altid muligt at tale sammen og finde den gode vej. Der er plads til uenighed både i ledelsen og blandt medarbejderne.

Medarbejderne er Corona-trætte. Det er ikke bare restriktioner, men også at være igennem det meget anderledes forløb, som har krævet så meget af medarbejderne. Alle medarbejdere har været i alarmberedskab gennem længere tid, hvilket har krævet meget energi og overskud, og det har sat sine spor hos mange.

En borger i Kernehuset fylder meget, da han er udadreagerende mange timer i døgnet. VISO har været inddraget i forløbet, og der er et tæt ledelsesmæssig fokus og opfølgning samt ekstern supervision for at

understøtte medarbejderne. Der har været tre medarbejdere, som er henvist til psykolog grundet oplevelser med borgeren.

Ift. "I sikre hænder" arbejdes der med tre pakker - medicin, tryk og fald. Hvordan og hvor meget der arbejdes med de forskellige pakker er lidt forskelligt fra enhed til enhed. Arbejdet bliver koblet til de daglige triage møder, men det at få nye medarbejdere med i tankegangen og processerne, kan være lidt udfordrende. En af områdelederne laver løbende undervisning for nye medarbejdere og dem, der mangler et brush-up.

Ambitionsniveauet ift. "I sikre hænder" er højt. Sophienborg samler fortsat data ind og hænger dem op i enhederne. Medarbejderne er glade, når lederne er med til tavle/triage møder.

Områdeledere og sygeplejerskere gennemgår alle indlæggelser sammen, med henblik på et forebyggende sigte.

Plejhjemslægen har desværre sagt op. Både beboere og medarbejdere var glade for ordningen. Der var masser af læring, sparring og vidensdeling. Sophienborg Plejehjem er i dialog med et andet lægehus om at påtage sig opgaven.

For at opretholde de demensfaglige kompetencer er både SSA'er og SSH'er løbende på demenskursus. I nær fremtid skal der være undervisning i nødværge for Kernehusets medarbejdere samt sygeplejerskerne. Derudover er en af områdelederne i gang med et Marte Meo uddannelsesforløb.

Der har været et enkelte magtanvendelsesforløb over for en beboer på Kernehuset.

Sophienborgs underskud fra sidste år er nu indhentet. Det har været udfordrende og har kunnet mærkes i dagligdagen, men det er godt, at det lykkedes.

Rekruttering af nye medarbejdere er en løbende udfordring, og der arbejdes hårdt på det. Udarbejdelsen af en rekrutteringsfilm og et åbent hus arrangement er nogle af de nyeste tiltag, der er forsøgt. Sophienborg har flere medarbejdere der rejser fra stedet og vender tilbage igen.

I COVID-19 perioden har der næsten ikke været sygefravær, men det begynder at komme tilbage igen så småt.

Interview med beboerne

Kvinde i slutningen af 60'erne

Kvinden sidder i dagligstuen, hvor der hygges ved spisebordet og fjernsynet. Kvinden tager glad imod og rejser sig straks for at vise sin lejlighed frem. Kvinden er glad for at bo på Sophienborg og fortæller, at hun nogen gange er på tur i bil for at høre musik, måske inspireret af, at der senere skulle være gårdsangskoncert.

Kvinde i slutningen af 80'erne

Kvinden er udfordret af svingende humør, og denne morgen var humøret ikke det bedste, så medarbejderne mente ikke, at det ville være godt med besøg. Derfor gik tilsynet en tur i afdelingen i stedet. Ude i dagligstuen var der hygge, nogle småsnakkede, og en beboer var i gang med at lægge vasketøj sammen.

Kvinde i slutningen af 80'erne og mand i slutningen af 80'erne

De to beboere sad og spiste morgenmad sammen med tre andre i spisestuen. Der var meget stille og enhver passede sit eget. Det blev ikke til egentligt interview, da tilsynet vurderede det som upassende.

Kvinde i midten af 90'erne

Efter anbefaling fra medarbejderne blev denne borger ikke besøgt, da det vil gøre hende forvirret og påvirke resten af hendes dag.

Kvinde i midten af 80'erne

Kvinden fortæller, at hun er glad for at bo på Sophienborg, og at der ikke er noget at klage over. Kvinden glæder sig til gårdsang senere på formiddagen. Hendes familie kommer ofte på besøg, hvilket hun sætter stor pris på. Medarbejderne er søde og venlige, og hun får den hjælp der er behov for i hverdagen.

Mand i midten af 70'erne

Manden fortæller at alt er fint, og at han er glad for at bo på plejehjemmet. Han savner dog sit gamle liv og keder sig i hverdagen. Han går ofte ture i Rema, ser fjernsyn og hører radio. De andre beboere taler han ikke så meget med til hverdag. Medarbejderne er søde og venlige, og han får den hjælp, der er brug for. Manden klarer det meste selv. Manden kunne være bedre, og manden ønsker mere hjemmelavet mad, fordi der ingen variation er i smagen. Han vil gerne have flere gammeldags retter f.eks. sylte og finker.

Kvinde i starten af 80'erne

Kvinden ønskede ikke at deltage i et interview. I dagligstuen var der ikke så meget aktivitet fra beboerne, og medarbejderne var travlt optaget af forskellige opgaver inde hos beboerne.

Interview med medarbejderne

Medarbejderne fortæller, at der er masser af glæde i hverdagen og masser af smil, og der er et godt samarbejde mellem kollegaerne. Samarbejdet med beboerne og de pårørende er for det meste rigtig godt med enkelte udfordringer. Der, hvor der er udfordringer, prøver de at løse det ud fra de forskellige behov og ønsker, der er.

Der er stor tillid fra ledelsen til medarbejderne bl.a. til at arrangere fester, køre ture eller andet, som kan gøre beboerne glade. Dagene kan være meget forskellige, hvilket er dejligt.

Flere af medarbejderne nævner, at introduktion af nye medarbejdere foregår efter en fastlagt plan, og at det fungerer godt. En sygeplejerske er delvis enig, fordi hun savner mere struktur i introduktionen, som til tider var lidt for flydende og tilfældig. Hun ønsker mere fokus på bl.a., hvad hendes rolle er, og hvad der er hendes ansvarsområder. Der er meget tavs viden, som er svær at gætte sig til.

Der har ikke været mulighed for meget kompetenceudvikling det seneste års tid hovedsageligt pga. COVID-19. Medarbejderne fortæller dog, at de inden længe skal have et forløb om nødværge, at de har været igennem et forløb med VISO, og at der har været forskellige supervisorsforløb.

Informationsniveauet er generelt fint og betegnes som tilstrækkeligt. Af og til oplever medarbejderne dog, at der kan være for meget information.

Hvis noget skulle være anderledes fremadrettet, kunne medarbejderne godt tænke sig en sansehave til beboerne. De ønsker også en bedre normering, da de føler, at de ofte er for få på arbejde, hvilket går ud over både beboerne samt arbejdsmiljøet. Der er også ønske om mere hjælp til at lære Nexus og sætte sig ind i de løbende ændringer. Systemet tager lang tid at lære, og medarbejderne giver udtryk for, at de hurtigt glemmer det, de har lært, hvis ikke det bliver brugt ofte nok.

Det der betyder noget ift. arbejdsglæde i hverdagen er:

- Borgerne
- At arbejdstid og privatliv hænger sammen – fleksibilitet ift. weekendarbejde er rigtig godt
- At alt bliver ”normalt” igen. Der har været meget pres på for alle i forbindelse med COVID-19. Medarbejderne synes, at de har trukket et stort læs, og der har været et stort behov for at være der for beboerne, som har været meget ensomme, mens der var besøgsrestriktioner.