

Rapport fra
Unmeldt tilsyn på
Plejecentret Skanselyet
16. marts 2021

Tilsynsførende:

Afdelingschef Hella Obel

Chefkonsulent Christian Blaase Johansen

Tidspunkt for tilsyn:

16. marts 2021

Kl. 8-11

Konklusion på tilsyn

Tilsynet besøgte fem beboere, der alle var glade for at bo på Skanselyet. De var alle glade for det faste personale. Flere havde ønsker til, at maden kunne blive bedre og mere varieret. Flere savnede de aktiviteter, som plejer at være på Skanselyet, men som har været lukket ned på baggrund af corona.

Ved sidste tilsynsbesøg var Skanselyet inde i en kulturel omstillingsproces, som ledelsen nu omtaler i datid med en tilstedeværende bevidsthed om, at det vedvarende kræver opmærksomhed at opbygge og fastholde en god kultur. På tilsynstidspunktet var der en igangværende proces i forhold til at fastlægge den fremtidige ledelsesstruktur på Skanselyet, da en områdeleder er stoppet og en anden på vej på efterløn. Lederne fortalte om rekrutteringsudfordringer med ledige stillinger, hvilket presser den daglige opgaveløsning og dermed også personalet.

Medarbejderne havde lidt forskellige holdninger til, hvordan det er at arbejde på Skanselyet. To var meget tilfredse, den ene af dem har været på Skanselyet i rigtig mange år. To savnede grundigere introduktion af nye, hvor to andre fandt det tilstrækkeligt i deres afdelinger. To mente, at der bliver lyttet forholdsmæssigt mere til assistenter og sygeplejersker end hjælpere, to andre oplevede det ikke således. Medarbejderne kunne godt ønske sig mere tid til at lave aktiviteter sammen med beboerne.

På baggrund af journalgennemgang, hvor der blev fundet mangelfulde journaler, der ikke var tilstrækkeligt sammenhængende og opdateret vil, tilsynet komme på genbesøg inden for de næste tre måneder. Plejehjemmet blev endvidere bedt om at fremsende handleplan for genopretning samt fremadrettet sikring af, at journaliseringen sker, så den lever op til de gældende krav.

Indledning

Inden tilsynsbesøget var der foretaget journalaudit hos seks 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 ledelsen. Bagefter blev der afholdt interview hos de seks borgere, hvor der var foretaget journalaudit. Afslutningsvis var der interview med udvalgte medarbejdere.

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

Journalgennemgang

Det er fælles for de seks journaler, at de alle er mangelfulde og mangler en rød tråd. Konkret er der mangler ift. følgende:

- Generelle oplysninger mangler eller er kun udfyldt delvist
- Tilstande bliver ikke udfyldt som anvist
- Der mangler generelt sammenhæng mellem journalens enkeltdele
- Der er fundet ikke relevante data og indsatser, som skal fjernes
- Døgnrytmeplan skal beskrive borgernes vaner og behov tydeligere
- Det faglige notat skal kvalificeres
- Opfølgning skal være tydelig i journalen – ift. at sikre den røde tråd.

Generelt skal der være mere struktur på løbende opfølgning og ajourføring af journalerne. Dette kan f.eks. ske ved triagering eller via gennemgang hver 3. eller 6. måned, gerne ved borgerens kontaktperson.

Interview med ledelsen

Den fremtidige organisering på Skanselyet drøftes i øjeblikket i ledergruppen, for at sikre fokus på bl.a. dokumentation i hverdagen samt at kunne sikre nærværende ledelse. En af områdelederne stopper forventeligt i efteråret 2021. Derudover mangler der en områdeleder i øjeblikket.

Fokus på dokumentation fylder i hverdagen, hvor ledelsen arbejder med at lægge en struktur for hvordan det sker bedst muligt i hverdagen, og der kan findes tid til opgaven. Det er ledernes oplevelse, at samvær med borgernes prioriteres frem for tid på dokumentation.

Rekruttering er en udfordring, særligt ift. social- og sundhedsassistenter. Pt. mangler der fem assistenter og tre hjælpere. Dette går ud over stabiliteten og presser planlægningen. Ledige stillingen og særligt ledige nattevagtsstillinger presser medarbejderne på Skanselyet, som i fællesskab gør deres bedste for at løfte opgaven trods manglende kollegaer.

Skanselyet har gennem længere tid været udfordret af arbejdskulturen blandt visse medarbejdere. Arbejdet med dette har været en hård men rigtig lærerig proces, som de er ved at være på den anden side af. Ledelsen holder fast, holder fokus og italesætter over for medarbejderne, at de er på en vedvarende rejse for at sikre den gode arbejdskultur.

Generelt er der god stemning, grin, og sjov på Skanselyet på trods af, at der er forskellige udfordringer i hverdagen.

Det sidste år har corona fyldt meget, ift. bl.a. smitteopsporing og besøgsrestriktioner. Corona udbrud hos både beboere og medarbejdere er hurtig blevet inddæmnet, hvilket der er lagt mange kræfter i. Især omkring juletid fyldte besøgsrestriktionerne rigtig meget. Nu er stort set alle beboere og medarbejdere vaccineret. Skanselyets plejehjemslæge (Centrumlægerne) har gjort et fantastisk arbejde ift. vaccinationsindsatsen.

Medarbejderne har stort fokus på borgere med demens og de særlige tilgange/løsninger der kan anvendes ift. den enkelte beboer, for at sikre deres trivsel. Her arbejdes der tæt sammen i hele huset, for at sikre kompetencer.

Magtanvendelse er ikke noget der fylder voldsomt meget i hverdagen. Der er tæt dialog med demenskonsulenten, når magtanvendelse forekommer, og alle hændelse bliver indberettet.

Der er planlagt undervisning i magtanvendelse med demenskonsulenten, men grundet corona er dette foreløbig udskudt tre gange.

Der er tæt og godt samarbejde med Visitation og Hjælpemidler ift. at tilbyde borgere med demens på de somatiske afdelinger, hvor de bedst kan imødekommes. En problematik, der skyldes mangel på demensboliger.

Interview med beboerne

Mand i slutningen af 70'erne

Manden er glad for at bo på Skanselyet, for her er dejligt, og det hele fungerer. Manden fortæller, at han får besøg af sin kone næsten hver dag.

Maden er han ikke tilfreds med. Kvaliteten er dårlig, og der er alt for meget oksekød i kødretterne.

På en typisk dag læser han avis/tidsskrifter, ser tv, går tur med sin kone og deres hund samt sover til middag. De fleste måltider indtager han sammen med de øvrige beboere i fælleslokalet. Han er ærgerlig over, at gymnastiklokalet er lukket pga. corona, for han savner sit formiddags gymnastikhold.

Medarbejdere er søde og særligt nattevagten er flink.

Mand i midten af 90'erne

Generelt synes manden, at Skanselyet er et godt sted at bo, og han er glad for sin lejlighed. Maden synes han er god, rengøringen er udmærket og medarbejderne er søde og rare.

Manden benytter ofte fitnessrummet for at løfte vægte. Han kigger i avisen dagligt og får ofte besøg af sin datter og barnebarn. Han keder sig dog i hverdagen og fortæller, at corona perioden har været en hård tid at komme igennem, pga. de manglende aktiviteter.

Kvinde i starten af 80'erne

Kvinden fortæller, at hun lige er flyttet internt på plejehjemmet (grundet ombygning red.), og det er gået rigtig fint. Kvinden er glad for at bo på Skanselyet. I hverdagen klarer hun det meste selv og har ikke behov for så meget hjælp fra personalet. Maden er hun ikke tilfreds med, fordi den ikke er frisklavet og alt for dyr. Derfor laver hun selv sin varme mad til aften og smører selv sin mad til frokost. Rengøringen er hun ikke specielt tilfreds med, for der bliver ikke gjort ordentlig rent i krogene eller oppe i højden. Rengøringen virker generelt lidt overfladisk.

I løbet af en typisk dag holder hun orden i hjemmet, laver mad, læser avis, strikker, ser lidt tv og gætter kryds og tværs. Medarbejderne synes hun er søde og flinke. Kvinden er utilfreds med sin plejeseng. Der er ingen plads i den, og hun får ondt i ryggen af den. (Problemstillingen er givet videre til plejehjemmets ledelse red.).

Mand i slutningen af 70'erne

Manden synes godt om at bo på Skanselyet. Det går stille og roligt, og han kunne godt tænke sig, at der skete lidt mere, og at der var lidt flere yngre beboere og gerne flere mænd. Han kunne ønske sig nogle at diskutere med og lytte til jazz eller spille spil med.

Personalet kalder han perfekt, og det faste personale som virkelig kapable. De agerer meget professionelt, og følger med i, hvordan manden har det.

Manden kunne godt tænke sig, at vegetarmaden var lidt mere varieret. Alt andet er han godt tilfreds med, også rengøringen

Kvinde i slutningen af 90'erne

Kvinden synes, at alle er utroligt søde. Dagen går med at se TV og krydsord, som hun løser sammen med sin datter. Kvinden har fire børn, de to døtre kommer ofte. Maden betegner hun som god nok, men lidt ensformigt – ofte kød, kartofler og sovs.

Kvinde i starten af 90'erne

Kvinden er til behandling på hospitalet og kan ikke besøges.

Interview med medarbejderne

Fire medarbejdere deltog i interview. To af medarbejderne var enige om, at Skanselyet er et godt sted at arbejde, men at ledelsen deler medarbejderne for meget op efter deres uddannelsesniveau. De oplever, at assistenter og sygeplejersker bliver hørt og respekteret mere af ledelsen, og at de får flere opgaver og bliver spurgt mere, når f.eks. nye ting skal implementeres. De to medarbejdere udtrykte ønske om at blive mere inddraget i hverdagen af ledelsen. De to andre medarbejdere, der deltog i interviewet, oplever ikke hverdagen på samme måde. De oplever, at alle arbejder på lige fod, og at alle er lige meget værd.

Mulighederne for kompetenceudvikling opleves generelt gode, men har været udfordret af corona restriktionerne. I den senere tid har der været forskellig kortere undervisningsforløb med oplæg og faglige drøftelser. Ønsker man som medarbejder at deltage i et eksterne kursus, skal man selv være opsøgende.

Informationsniveau er overordnet fint og passende, men det er også oplevelsen hos medarbejderne at de får mange informationer og nogle gange lidt for mange. Mht. corona restriktioner har ledelsen været rigtig gode til at sende information ud, men der måtte gerne være lidt mere kort og præcis beskrevet, ellers drukner budskabet. Plejehjemslederne sender hver fredag et nyhedsbrev til alle medarbejdere, hvor der er masser af god information.

Det sidste år med corona har været hektisk og stressende. Alt har været nyt, og man skulle vænne sig til en ny hverdag og nye procedurer kombineret med mange sygdomsmeldinger betinget af corona og løbende udbrudshåndtering. For flere beboere har det været svært at forstå, hvorfor personalet skal bære maske. Nu er der meget mere ro på tingene.

På dele af plejehjemmet er det opfattelsen, at oplæring af nye kollegaer ikke er tilstrækkelig, bl.a. fordi introduktionsmappen ikke længere bliver brugt systematisk. Mange nye medarbejdere er kun sammen med en fastansat medarbejder i tre dage, hvorefter de overlades til sig selv. Medarbejderne oplever, at de nye selv skal sige til, hvis ikke de føler sig trygge i at løse deres opgaver, og så får de oftest kun en dags oplæring yderligere. Særligt oplæring omkring medicin halter. Det går for langsomt for nye medarbejdere at få koder til Nexus, og her er oplæringen heller ikke tilstrækkelig. I andre dele af plejehjemmet anvendes introduktionsmappen systematisk, og det er standard, at nye medarbejdere får seks dags oplæring, hvis der er behov for det.

Medarbejderne kunne godt ønske sig flere ressourcer i hverdagen ift. at lave flere aktiviteter med beboerne. F.eks. en dag hver uge, hvor beboere kan komme ud på gåtur/skovtur eller andet.

Det betyder noget ift. arbejdsglæde at have mulighed for at lave aktiviteter med beboerne og endvidere betyder hverdagen sammen med beboerne, samarbejdet med kollegaerne og Eden-Alternativ tilgangen (selvbestemmelse hos beboerne) meget.