

Kommunalt tilsyn 2019, plejehjemmet Ørbygård

Social- og Sundhedsforvaltningen har 20. marts 2019 foretaget kommunalt tilsyn på plejehjemmet Ørbygård. Tilsynet foregik som interview med forstander Gitte Krog, to afdelingsledere, to medarbejdere samt tre beboere. Tilsynet blev foretaget af Mette Kaltoft og Mette Bønneland, Social- og Sundhedsforvaltningen.

Plejehjemmet Ørbygårds profil

Plejehjemmet Ørbygård er præget af, at det er under ombygning og går fra at rumme de nuværende 34 beboere til 82 beboere, når ombygningen er afsluttet. Byggeprocessen startede i sommeren 2016 og forventes afsluttet i vinteren 2018/2019. Ledelse og medarbejdere har stort fokus på, at beboerne oplever færrest muligt gener i forbindelse med udvidelsen.

I forhold til sidste tilsyn er der sket store forbedringer i forhold til udearealerne, hvor det indre gårdrum fremstår indbydende. Både ledelse, medarbejdere og beboere fortæller, at gårdhaven blev brugt flittigt i sommervarmen.

Ørbygård har stort fokus på deres kerneopgave: At medarbejdere og borgere samarbejder om at skabe et hus, hvor målet er at bevare et værdigt liv med fokus på egne ressourcer samt at skabe en oplevelsesorienteret hverdag fyldt med livgivende relationer. Arbejdet med at udleve kerneopgaven foregår både i praksis og samtaler i dagligdagen, på temadage og gennem supervision. Som nyt tiltag er der indført en ”kernepokal”, som uddeles af og til medarbejderne på tværs af faggrænser og afdelinger.

De fysiske rammer bærer præg af, at huset er under ombygning og området omkring plejehjemmet er en byggeplads. Inde og i den lukkede gårdhave fremstår huset lyst og imødekommende, og de moderne lokaler har et hjemligt præg med gamle møbler, der afspejler indretningen af beboernes egne boliger.

Tilsynet blev mødt af venlige og imødekommende beboere og medarbejdere, der var parate til at tage imod og hjælpe på vej. De fælles rum benyttes af beboere og personale, beboerne sidder dels i grupper, dels hver for sig og der er en god og hjemlig stemning.

Det sociale liv

Beboerne gav udtryk for, at de er glade for at bo på Ørbygård, og det var også det indtryk, tilsynet fik ved øvrige observationer i huset. De beboere, der blev interviewet, fortalte, at de benytter de fælles rum og deltager i forskellige aktiviteter i huset og er glade for både de faste ugentlige aktiviteter som gudstjeneste og

stolegymnastik samt større fester og udflugter. Beboerne føler sig hjemme i deres egen bolig og er glade for muligheden for at opholde sig her, og sætter pris på at have et privatliv og selv kunne bestemme, om de vil deltage i de fælles måltider og aktiviteter.

Beboerne fortæller, at de har god indflydelse på deres dagligdag og oplever så stor selvbestemmelse som muligt i deres situation. Der kan være lidt ventetid på at komme op om morgenen, men der var stor forståelse for, at alle beboere ikke kan komme op på samme tid, og at der kan være akutte behov, der betyder, at den daglige rytme kan blive skubbet enkelte dage.

Ledelse og medarbejdere fortæller, at man tager udgangspunkt i beboernes livshistorier, som bliver skrevet ved indflytning. For eksempel tager man udgangspunkt i beboernes livshistorier, når der vælges udflugtsmål. Det kan være ture forbi en beboers tidligere arbejdsplads eller sommerhus. Et nyt tiltag er at de arbejder med musik-livshistorier og på skift lytter til beboernes yndlingsmusik.

Der er i øjeblikket ikke et aktivt bruger- pårørenderåd, i stedet er der fælles møder for brugere og pårørende ca. fire gange årligt, disse møder har god tilslutning.

Plejen

Beboerne er glade for den hjælp og pleje de får og synes, at den er god og tilstrækkelig. De har god kontakt til medarbejderne, særligt de faste kontaktpersoner og medarbejdere, mens både kvaliteten af plejen og kommunikationen er mindre god, når der kommer afløsere, som beboerne ikke (gen-)kender og som ikke kender beboerne og deres behov.

Medarbejderne oplever, at der kan være travlt, så de ikke kommer så meget i dybden med plejen som de ønsker, særligt når der er sygdom blandt personalet, og derfor mangler hænder.

Det nye dokumentationssystem kan også skabe travlhed, det har blandt andet svigtet under sortering af medicin, så opgaven måtte tages forfra, med stort tidsspilde som følge. Dette er dog blevet bedre med den seneste opdatering af systemet.

Som regel lykkes det medarbejderne at få givet en pleje på et fagligt niveau, de kan stå inde for, men de oplever det som en svær opgave, der kræver en stor indsats og godt samarbejde på tværs af afdelingerne for at lykkes.

Medarbejderne orienterer sig i borgernes livshistorier og besøgsplaner, som ligger i omsorgssystemet, enten overført til Cura eller i det tidligere omsorgssystem, hvor der er læseadgang til de informationer, der endnu ikke er overført. Der er også dialog mellem medarbejderne, hvis der er ændringer i en borgers tilstand. Afløsere har ikke adgang til Cura og får overlevering mundtlig eller på print.

Udviklingen i huset

Beboersammensætning har ændret sig med flere beboere med komplekse problematikker, der er sygeplejefagligt krævende. De mere plejekrævende beboere stiller større krav til faglige kompetencer, og i den forbindelse sættes der stor pris på det gode samarbejde med hjemmeplejens nye akutsygepleje. Der er fire beboere, der får sondemad. Det er en ny opgave, der har fyldt meget, både fagligt og planlægningsmæssigt og der tilbringes meget tid hos de borgere, der får sondemad. Det har desuden stor indflydelse på beboernes sociale liv, fordi det sætter begrænsninger for hvilke aktiviteter de kan deltage i, bl.a. måltider og længere ture.

Ledelse og medarbejdere fortalte, at man prioriterer samarbejdet med de pårørende højt, og at det er forskelligt, hvor meget de pårørende involverer sig og hvilke forventninger de pårørende har. Der kan indimellem opstå en modsætning mellem de pårørendes ønsker og beboernes behov, for eksempel beboere, der ikke ønsker at deltage så meget i de fælles aktiviteter, mens de pårørende ønsker, at de deltager i det hele. Her har personalet en stor opgave med at skabe en god dialog og forventningsafstemning med de pårørende.

I efteråret 2018 overgik Rødovre Kommunes plejehjem til en ny dokumentationsmetode, Fælles Sprog III (FSIII) og fik i den forbindelse til et nyt it-system, Cura. Det har været og er forstsat en stor opgave at skifte til den nye metode og det nye it-system, men vurderingen er, at man er godt med i de daglige ydelser, og at alle medarbejdere bruger det aktivt. Medarbejderne oplever fordele ved det nye system, bl.a. at personalet kan sidde sammen med beboerne og dokumentere. Det er en udfordring, at afløsere ikke har adgang til at orientere sig og dokumentere i Cura.

Særligt superbrugerne har haft en stor opgave med implementering og oplæring, og der har været mange udfordringer undervejs, men den overordnede vurdering er, at det nye system er en forbedring.

Der er et ønske om, at supporten bliver optimeret, så brugerkonsulenter får bedre besked og at beskeder kan tilgås af en større gruppe medarbejdere.

Synliggørelse

Der udgives et beboerblad 10 til 12 gange årligt, her står stort og småt fra Ørbygårds verden. Ud over praktiske informationer og telefonnumre indeholder bladet bl.a. nyt fra forstanderen, månedens fødselarer og madplanen.

Ørbygård er oprettet i Plejehjemsoversigten, en ny portal, der er oprettet som følge af Aftalen om satspuljen på ældreområdet med det formål at give overblik over alle plejehjem, plejecentre og friplejeboliger målrettet ældre. Via aftalen er det besluttet, at alle plejehjem skal være beskrevet i Plejehjemsoversigten. Hjemmesiden ligger stille.

Personalets sammensætning og kompetencer

Ledelsen vurderer, at der er et højt kompetenceniveau i huset. Assistenten ligger på højt fagligt niveau, de er fagligt dygtige og tager meget ansvar og varetager mange sygeplejeuddelegerede opgaver. Alle assistenter har det store medicinkort, desuden er der løbende specifik oplæring i uddelegering af andre opgaver, bl.a. pleje af terminale borgere. Personalets kompetencer benyttes meget. Både hjælpere og assistenter skal tage demenskurser (AMU niveau).

Der er fokus på lokal vidensdeling og opkvalificering, og der skal ansættes en udviklingssygeplejerske, der kan være med til at håndtere den opgaveglidning, der foregår fra hospital til plejehjem.

Medarbejderne oplever, at der er gode muligheder for at få efteruddannelse / opkvalificering og at benytte sine kompetencer i det daglige.

Der er arbejdet meget med at tage imod nye medarbejdere, også elever. Der er et fast introprogram med samtaler med de nye, hvor de taler om, hvad der fungerer og hvad der ikke fungerer. Aften- og nattevagter kommer også på intro i dagvagten. Som noget nyt er der indført en mentorordning, hvor alle nye medarbejdere skal tilknyttes en mentor blandt det nuværende personale. Med udvidelsen fra 34 til 82 beboere, skal der rekrutteres mange medarbejdere hen over vinteren, og der er stort fokus på at få sammensat en god medarbejderstab.

Medarbejderne fortæller om et godt samarbejde mellem medarbejderne, også på tværs af afsnit og mellem ledelse og medarbejdere. Konflikter tages åbent op og løses i fællesskab, og der er godt samarbejde om vagtplanlægningen som bliver lagt i fællesskab.

Opsamling

På baggrund af tilsynet vurderes det, at plejehjemmet Ørbygård løser deres opgave fuldt tilfredsstillende til trods for udfordringer med udvidelse og ny journaliseringsmetode. Ledelsen på Ørbygård arbejder målrettet med at fastholde fokus på stedets kerneopgave og beboerne får den nødvendige hjælp, pleje og omsorg og oplever, at de har stor selvbestemmelse og indflydelse på egen hverdag.

I det kommende år vil plejehjemmet være præget af ombygning og den kommende udvidelse, der ud over udfordring med de fysiske rammer betyder, at der skal tages imod mange nye beboere og nyt personale. Der er lagt gode planer for udvidelsen og ved næste tilsyn vil der blive fulgt op på hvordan processen er gået.

Den nye journaliseringsmetode og -system har fyldt meget og der vil også blive fulgt op på dette ved næste tilsyn, herunder udfordringen med at afløsere får adgang til Cura.