

Kommunalt tilsyn 2019, plejehjemmet Dorthe Mariehjemmet

Social- og Sundhedsforvaltningen har 14. marts 2019 foretaget kommunalt tilsyn på plejehjemmet Dorthe Mariehjemmet. Tilsynet foregik som interview med forstander Henrik Nord, personalechefen og en udviklingssygeplejerske, to medarbejdere samt fire beboere. Tilsynet blev foretaget af Mette Kaltoft og Mette Bøneland, Social- og Sundhedsforvaltningen.

Plejehjemmet Dorthe Mariehjemmets profil

Dorthe Mariehjemmet er et aktivitetsbåret hus med planer om et mandeværksted og med to busser, som kan bruges til ture med beboerne. Der er mange aktiviteter på tværs såsom oplæg, musik, wii-aktiviteter og gudstjeneste. Derudover er der aktiviteter spredt ud på afdelingerne, hvor de i én afdeling har et bibliotek, i en anden har musik og sang aktiviteter, i en tredje kreativt værksted. Aktivitetsmedarbejderen igangsætter aktiviteter på tværs af huset. Aktiviteter bliver set bredt, også som samvær, da eksempelvis en kop kaffe med en beboer også er en værdifuld aktivitet. Medarbejderne er positivt indstillede over for denne udvikling, da det giver beboerne medbestemmelse og mere liv i huset.

Plejehjemmet Dorthe Mariehjemmet ligger oven på et mindre butiksstrøg med flere supermarkeder, en bager og en restaurant. Flere beboere fortæller, at de tager på små ture ned og handle i butikkerne og også bruger restauranten sammen med deres pårørende.

Dorthe Mariehjemmet er et åbent plejehjem, som gerne vil være synligt i lokalområdet. Der har været afholdt fastelavn, hvor Islemark børnehave kom på besøg, og der bliver afholdt politisk topmøde i anledning af det kommende folketingsvalg. Der er planer om, at invitere Tinderhøj Skole og lokalhistorisk forening til at komme på plejehjemmet. Dorthe Mariehjemmet indgår i et samarbejde med FOA om at modtage journalistelever i praktik. Dorthe Mariehjemmet vil gerne fortælle de gode historier om livet på et plejehjem.

Tilsynet oplever Dorthe Mariehjemmet som et lyst og venligt plejehjem med imødekommende personale. Beboerne opholder sig i deres egne boliger og i fællesarealerne, og der er en god stemning.

Det sociale liv

De fleste beboere gav udtryk for, at de er glade for at bo på Dorthe Mariehjemmet. De deltager i de aktiviteter, der er på plejehjemmet, de bruger fællesarealerne, og de får jævnligt besøg af familie og venner. Flere af dem udtrykker, at der er ganske få af de andre beboere, de kan tale med.

En yngre beboer følte sig fejlplaceret på plejehjemmet og oplevede den store aldersforskel som isolerende, da de øvrige beboere har andre interesser, som de fælles aktiviteter er tilrettelagt efter. Han deltager hellere i aktiviteter ude omkring, hvor han kører med Flextrafik. Samme borger, som har et stort behov for hjælp, mener også, at der mangler personale i aften- og nattetimerne.

Alle de interviewede deltager i gymnastik eller træning ved fysioterapeut. Bortset fra en enkel beboer, er de interviewede tilfredse med maden.

De fleste af de interviewede beboere gav udtryk for høj grad af selvbestemmelse. Tidspunkterne for hjælp passer godt med deres døgnrytme. Beboerne bestemmer selv, hvor de vil hen på tur med plejehjemmets busser. Grupperne skiftes til at bestemme, hvor turene går hen. Der er beboermøder i alle seks grupper.

Når en borger flytter ind på Dorthe Mariehjemmet, kommer borgerens kontaktperson på hjemmebesøg, hvor der tages udgangspunkt i borgerens livshistorie, vaner og ønsker. Ved behov bliver der afholdt et forventningsafstemningsmøde med de pårørende.

Plejen

Beboerne oplever, at de får den pleje og omsorg, de har brug for, og de har god kontakt til medarbejderne. Der kan være mange forskellige medarbejdere inde over, og nogle af dem kan være lidt svære at forstå på grund af sprogvanskeligheder, men de er alle sammen meget flinke og omgængelige. Alle beboere har en kontaktperson.

Medarbejderne er dedikerede og meget optagede af, at give beboerne den rette pleje og omsorg. De tager sig tid til at kommunikere med dem og i tilfælde, hvor der er brug for mere tid en sædvanligt, er der et godt samarbejde mellem medarbejderne om at hjælpe hinanden. Der er en opfattelse af, at medarbejderne står sammen og har tillid til hinanden, så beboerne får den bedste mulige pleje og omsorg.

Medarbejderne giver dog udtryk for, at de oplever et pres i forhold til deres egne krav om tilstedeværelse og nærvær med beboerne, og den tid der reelt er til det.

Der er i plejen og omsorgen bevidsthed om, at alt tilrettelægges ud fra beboerens behov og den levede historie. Beboerne kan selv bestemme, hvornår de vil stå op og gå i seng. Der er ikke beskrevet en arbejdsgang for dette i Cura, men det bliver taget op på beboerkonferencer, hvor medarbejderne kan komme med konstruktive ideer og dele gode erfaringer. Det giver god energi og arbejdsglæde.

Udviklingen i huset

Beboersammensætningen udvikler sig stadig i retning af flere beboere med mange sygdomme, som er svækkede eller har en funktionsnedsættelse, når de kommer på Dorthe Mariehjemmet. Mange beboere er så fysisk dårlige, at de reelt set er at betragte som patienter. Der er også flere beboere med demens, som er udadreagerende. Det kræver flere kompetencer hos medarbejderne, og der er fokus på den ældre medicinske patient og nænsom nærvær.

Der er kommet en ny forstander i 2018, og der er gennemført en ny ledelsesstruktur med en overordnet ledelse bestående af forstanderen, en personalechef og en udviklingssygeplejerske. På hver afdeling er der en koordinerende assistent. Der er derudover to tværgående sygeplejersker. Formålet med organisationsændringen er at øge helhedssynet på beboerne og højne den sygeplejefaglige kvalitet. Denne model har været gennemført cirka et år, og er ikke faldet helt på plads endnu. Det er vigtigt for ledelsen, at der er gennemsigtighed og en åben kommunikation i forhold til at tage fat på de udfordringer, der er i forbindelse med implementeringen af organisationsændringen og i det hele taget. Ledelsen har indtryk af, at der er ved at falde ro på huset efter de mange ændringer.

Medarbejderne vurderer, at det har været et udfordrende år med implementering af Cura og med den nye ledelsesstruktur. Der er stadig usikkerhed om, hvilke roller personalet har. Den koordinerende assistent skal håndtere flere roller i løbet af en dag, og relationen til ledelsen opleves som uklar. Der er åbenhed og en god dialog i personalegruppen om de udfordringer, de møder. Eventuel usikkerhed og uro har ikke indflydelse på plejen, da medarbejderne "børster det af sig" inden de går ind til en beboer.

Plejhjemmet indførte i efteråret 2018 en ny dokumentationsmetode, Fælles Sprog III (FSIII) og fik i den forbindelse et nyt it-system, Cura. Cura er tæt på at være opdateret i forhold til beboernes mål og handleplaner. Processen i forhold til implementering af Cura har været hård men god. Cura har været prioriteret og andre aktiviteter for medarbejderne har været på stand by. Der er en udfordring, at afløsere ikke har adgang til at orientere sig og dokumentere i Cura.

Plejhjemmet skal til at arbejde med værdier, hvor alle medarbejdere vil blive involveret i en proces, hvor der vil blive fundet frem til de fem vigtigste værdier. Efterfølgende skal der arbejdes med at rulle værdierne ud og formidle dem på skrift eller film, så alle medarbejdere kender værdierne og arbejder med dem.

Synliggørelse

Dorthe Mariehjemmet arbejder med at gøre plejehjemmet synligt, blandt andet ved at tage imod journalistpraktikanter, der skriver historier om livet på plejehjemmet. Samtidig er der også fokus på at invitere borgere fra nærområdet ind på plejehjemmet.

Som noget nyt er plejehjemmet oprettet på 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. Der er planer om, at opdatere plejehjemmets hjemmeside.

Personalets sammensætning og kompetencer

Det er en udfordring at skaffe kvalificerede medarbejdere, både hjælpere og assistenter, men især assistenter. Det har ikke været svært at få ansat en sygeplejerske. Der er planer om at komme ud på skolerne og reklamere for Dorthe Mariehjemmet for at rekruttere medarbejdere.

De mere komplekse borgere stiller højere krav til medarbejderne, både i forhold til de faglige og de menneskelige kompetencer. Ledelsen vurderer, at der er mange stærke og fagligt dygtige medarbejdere på Dorthe Mariehjemmet, som er meget engagerede og åbne for udvikling. Der er fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer i forhold til den ældre medicinske patient og nænsom nærvær. Der er uddannet faglige nøglepersoner i forhold til sårpleje, hjælpemidler, forflytning, kost, ITH, inkontinens og Cura. Der er faglige nøglepersoner i alle vagtlag. Samtidig er der ved at blive udviklet en model for oplæring af nyt personale med kobling til plejehjemmets værdier. Det er i den forbindelse vigtigt, at afløserne også får en oplæring i en light-udgave.

Der er ansat mere fast personale fremfor et stort afløserkorps for at skabe mere ro og forudsigelighed. Derudover er der ændret i dækning af vagter, så medarbejdernes kompetencer bruges bedre.

Medarbejderne udtrykker behov for efteruddannelse i forhold til nye roller efter organisationsændringen. Beboersammensætningen er med til at bestemme behovet for efteruddannelse, og medarbejderne deler deres viden med hinanden. Eventuelle behov for efteruddannelse kan være førstehjælp, kommunikation (for den koordinerende assistent). Samarbejdet med udviklingssygeplejersken er rigtig godt.

Opsamling

På baggrund af tilsynet vurderes det, at Dorthe Mariehjemmet løser deres opgave fuldt tilfredsstillende. Dorthe Mariehjemmet er et åbent og aktivt hus, hvor der er aktiviteter ude på afdelingerne, og hvor beboerne oplever, at de har selvbestemmelse og indflydelse på egen hverdag, og at de får den hjælp, pleje og omsorg de har behov for.

Der har været en ændring af ledelsesstrukturen, som er ved at være faldet på plads, og ved næste tilsyn vil der blive fulgt op på, hvordan det går med at skabe tydelighed om personalets roller, herunder særligt den koordinerende assistents rolle og relation til ledelsen.

FSIII og Cura har fyldt meget og er stadig under implementering, dette vil blive taget op under næste års tilsyn, herunder udfordringen med at afløsere ikke har adgang til systemet.