

Tilsynsrapport Bregnbjerglunden plejecenter

Uanmeldt tilsyn hos Bregnbjerglunden plejecenter, 2018

1. Fakta om tilsynet

Nedenfor præsenteres tilsynssted samt tilsynets datagrundlag og metoder kort.

Plejecentrets navn og adresse
Bregnbjerglunden plejecenter Julius Nielsensvej 33, 6500 Vojens
Leder
Lone Vestergaard Jørgensen
Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg
26.06.2018 kl. 09.30 – 12.30
Datagrundlag
Ved tilsynet blev der foretaget stikprøver i forhold til 2 borgere der, om muligt, har forskellig plejetyngde og som har givet tilsagn til at deltage. Dataindsamlingen blev foretaget ved interview/samtale i borgers hjem. To medarbejdere og lederen blev også interviewet. <i>Der gøres opmærksom på at der inden årets udgang vil være en audit med fokus på dokumentation på en vis antal af tilfældige udvalgte borgers journaler.</i>
Tilsynsførende
Kvalitets- og velfærdsteknologikonsulent Lene Bjørn Jensen

2. Samlet tilsynsresultat for Bregnbjerglunden plejecenter

Tilsynet har gennemført et uanmeldt tilsyn hos Bregnbjerglunden plejecenter. På baggrund af det indsamlede datamateriale og den efterfølgende analyse heraf, har tilsynsførende Lene Bjørn Jensen vurderet Bregnbjerglunden plejecenter til at være godkendt ved det uanmeldte tilsyn.

Resultatet præsenteres nedenfor.

Samlet vurdering	
X	Godkendt

	Dette betyder, at den leverede hjælp og det skriftlige arbejdsgrundlag er vurderet til at leve op til såvel lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder.
	Godkendt med mangler Dette betyder, at dele af den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har mangler eller er utilfredsstillende, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder.
	Alvorlige fejl og mangler Dette betyder, at dele af den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har alvorlige fejl og/eller mangler, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder. Manglerne er af et sådan omfang eller af en sådan karakter, at der er tale om kritisable forhold for en eller flere borgere og fordrer hurtig / øjeblikkelig handling.

Det ovennævnte vurderingsresultat er baseret på de principper, der er udarbejdet i forbindelse med gennemførelse af tilsyn på ældreområdet i Haderslev Kommune (Tilsynspolitik 2018).

2.1 Begrundelse for tilsynsresultat

Den overordnede vurdering begrundes nedenfor.

Styrker	
Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag lever op til tilsynet	<p>Borgerne fortæller hvordan de får den hjælp der er behov for og at deres privatliv bliver respekteret. Den ene borger siger: ”Det bliver jo aldrig ligeså godt, som hjemme, men her er godt”. Både medarbejdere og leder fortæller hvordan værdighed er et centralt fokus på plejecenteret. Bregnbjerglundens har overskriften: ”det værdige hverdagsliv” og medarbejderne fortæller hvordan ”hjælp til selvhjælp”, et godt humør og det at være tilstede ude hos den enkelte borger og tage højde for deres behov i situationen er med til at skabe værdighed for borgeren. For at skabe kontinuitet og sammenhæng, er der en kontaktpersonsordning, hvor kontaktpersonerne, blandt andet, har ansvaret for at afholde handleplansmøder med borger og pårørende, én gang årligt.</p> <p>Begge borgere fortæller at de gør det de selv kan og vil helst klare sig selv i så vid grad, som muligt. Medarbejderne fortæller hvordan de i deres arbejde hele tiden har den rehabiliterende tankegang og de kan se meningen med det. Samtidig fortæller lederen også at de har en rehab terapeut tilknyttet der er god til at sætte gang i refleksioner omkring dette.</p> <p>Både medarbejdere og leder kan se meningen med omsorgsklippekortet der bliver brugt til f.eks. små ture ud</p>

	<p>af huset. Begge medarbejdere føler sig godt klædt på til deres arbejdsopgaver og ved ellers hvem de skal henvende sig til hvis de er i tvivl eller har behov for sparring. Både leder og medarbejdere har fokus på mad i det daglige, både ift. at veje en gang i måneden og herved holde øje med vægten samt at justere portioner af mad o.l. hvis dette skulle være nødvendigt.</p> <p>Lederen fortæller også at de er begyndt at afholde faglige eftermiddage for personalet hvor der bliver undervist i emner der på det tidspunkt er en udfordring for medarbejderne. Dette er en af de ting der gøres for at sikre at personalet er klædt på til deres arbejdsopgaver.</p> <p>Den ene medarbejder fortæller hvordan de har et struktureret program med deadlines for hvornår de skal have dokumenteret de forskellige ting i det nye omsorgssystem.</p>
Mangler	
Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag ikke lever op til tilsynet	
Alvorlige fejl og mangler	
Beskrivelse af de punkter, hvor den leverede ydelse og/eller det skriftlige arbejdsgrundlag har alvorlige fejl og/eller mangler, vurderet ud fra lovgivningens krav, kommunens kvalitetsstandarder, øvrige interne beslutninger og værdier samt almene sundhedsfaglige standarder. Manglerne er af et sådan omfang eller af en sådan karakter, at der er tale om kritisable forhold for en eller flere borgere og fordrer hurtig / øjeblikkelig handling.	

2.2 Tilsynets overordnede bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger ift. leverandørens fremadrettede udvikling.

Bemærkninger	Anbefalinger
---------------------	---------------------

--	--

2.3 Oversigt over tilsynsresultater for de enkelte mål og indikatorer

Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 1: Borgers mulighed for at leve et værdigt liv					
Indikator 1.1		X			<p>Personalet er gode til at hjælpe når der er noget de har brug for hjælp til fortæller borgerne.</p> <p>På plejecentret er der altid mange mennesker men privatlivet bliver der taget hensyn til, her fortæller den ene borger hvordan hun ”passer sig selv”.</p> <p>Borgerne oplever at de kan leve videre, som de gerne vil og er vant til. Den ene borger siger: ”Det bliver jo aldrig ligeså godt, som hjemme men her er godt”.</p> <p>Nogle af de områder den ene medarbejder berørte ift. værdighed for borgeren var at skabe rum for hjælp til selvhjælp, at man hjælper borgerne til at bibeholde deres ressourcer og sørger for at tilbyde de aktiviteter der er på centeret. Det er vigtigt man har et godt humør og ved hvem borgerne er, da de skal tilgås forskelligt. Den anden medarbejder fortæller hvordan man skal være tilstede når man er på arbejde, idet hun arbejder på en skærmet afdeling, arbejdes der meget ift. behovspleje og efter hvad beboerne kan på det pågældende tidspunkt, hvilket godt kan variere en del fra dag til dag og time til time. Nogle gange kan det være borgeren har bedst af at blive liggende i sengen, selvom den initielle plan var anderledes.</p> <p>For at skabe sammenhæng og kontinuitet har de en kontaktpersonsordning dog er der tidspunkter hvor man ikke kan komme</p>

					<p>til alle de borgere man er kontaktperson for i løbet af dagen da der kan være udfordringer af forskellig art. Kontaktpersonen afholder handleplansmøder med borger og pårørende en gang i året hvor de forventningsafstemmer. Den anden medarbejder fortæller hvordan de så vidt muligt prøver at have så få medarbejdere på borgerne. Dog bliver man på skærmet nødt til måske at skifte personale ud i løbet af dagen, da man måske den dag ikke kan komme så langt i en plejesituation med borgeren, som man havde håbet, men måske en kollega kan.</p> <p>Leder fortæller hvordan deres overordnede mål er: ”Et værdigt hverdagsliv” med beboerne i centrum, de har afholdt temadage ift. kitwood, pårørende og borgere med demens. Der afholdes også beboere- og pårørende råd. – Hvor de informeres og inddrages i beslutninger. På disse møder er ”det daglige” et fast punkt på dagsordenen. Leder fortæller endvidere at der afholdes teammøder.</p>
Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 2: Borgerinddragelse og anvendelse af borgers ressourcer i det omfang, det er muligt					
Indikator 2.1		X			<p>Begge borgere fortæller at de gør en del selv og kun får hjælp til det absolut nødvendige. Den ene borger fortæller ”jeg vil helst klare mig selv”</p> <p>Der er gode muligheder for at komme ud og gå, også med rollator, hvilket den ene borger nyder godt af.</p> <p>Den ene medarbejder fortæller hvordan nogle af mændene godt kan barbere noget af sit skæg hvis de får barbermaskinen og så tager hun det sidste. Samtidig pointerer hun at det er vigtigt at holde døgnrytmeplanen opdateret idet den er meget tydelig på hvad borger kan og ikke kan. Den anden medarbejder der arbejder på skærmet fortæller hvordan der er stor forskel på hvad borgerne kan de enkelte dage og at de holder dette for øje. Når borgerne kan noget guides borgerne igennem plejen. Hun kan mærke at det giver borgerne en tilfredshed. Leder fortæller hvordan de har en rehab terapeut der er tilknyttet</p>

					plejecenteret, og vedkommede skifter rundt i de forskellige teams, hvor hun fanger- og er med til at facilitere refleksion over rehabilitering. Leder og teamleder taler jævnligt om vigtigheden i rehabilitering og hvordan medarbejdere kan have kontinuerlig fokus på dette.
Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 3: Kvaliteten af hjælpen					
Indikator 3.1		X			<p>Den ene medarbejder fortæller hvordan de tager på hjemmebesøg hos nye borgere, inden de flytter ind på plejecenteret.</p> <p>Udover at den ene medarbejder efterlyser lidt mere viden om demens, hvilket ledelsen er klar over, så føler hun sig godt klædt på til arbejdet. Medarbejderen sparrer med kolleger og teamlederen på plejecenteret efter behov.</p> <p>De bruger omsorgsklippekort, flere borgere vil gerne ud og køre, hvor de nogle gang tager på ture til ”den blå sø”. Borgerne virker til at være glade for det.</p> <p>Den anden medarbejder fortæller at de bruger omsorgsklippekortet uden at dokumentere det, men så lejer de måske en bus og tager dem med ud, dog er de opmærksom på at alle får gavn af deres klippekort. Medarbejderen synes selv klippekortet er alletiders. Lederen fortæller hvordan omsorgsklippekortet er, som en af medarbejderne også nævnt, tillidsbaseret praksis og er med til at forebygge ensomhed, kedsomhed og hjælpeløshed.</p> <p>Den ene borger fortæller hvordan han synes maden er god og sund. Borgeren har valgt at spise selv hvilket han er glad for at kunne.</p> <p>Begge medarbejdere fortæller hvordan de har fokus på mad f.eks. har de tyggevenlig kost og vurderer om det skal være større eller mindre portioner, der serveres til den enkelte borger. De tager nogle gange borgerne med ud i deres orangeri hvor de spiser og griller sammen med dem. De vejer borgerne én gang om måned og hvis der ses et vægttab over flere måneder påbegynder de handleplan hvori dette underbygges med væske og kost reg. I 3 dage. Lederen fortæller hvordan der er ernæringsassistenter ude i de enkelte leve bo miljøer og</p>

					<p>hvordan de har en madpolitik de har op til revurdering på årlig basis.</p> <p>Den anden medarbejder fortæller hvordan hun føler sig klædt på til opgaverne hun står overfor og ved også hvem der skal kontaktes hvis hun har tvivl.</p> <p>Den ene medarbejder har ikke billed ID, kun navneskilt.</p> <p>Begge borgere er velplejede og har et velholdt hjem.</p> <p>Leder fortæller hvordan de der har funktioner har administrationstid. Hun fortæller endvidere at de er begyndt på at afholde faglige eftermiddage, hvor der er undervisning af forskellig art, dette en gang om måneden, emnerne bliver valgt ud ift. hvad udfordringerne er på pågældende tidspunkt.</p>
Mål og Indikatorer		God-kendt	God-kendt med mang-ler	Alvor-lige fejl og mang-ler	Beskrivelse og vurdering
Mål 4: Dokumentation er opdateret, tilstrækkelig og fyldestgørende					
Indikator 4.1		X			<p>Den en medarbejder fortæller hvordan de har et program de følger ift. dokumentationen, de har deadlines for hvornår noget skal være færdigt på alle borgere inde i det nye omsorgssystem. Der er også mulighed for opfølgning hvis der er noget man ikke er god til i det nye omsorgssystem og hun synes hendes kolleger er gode til at sige til. Den anden medarbejder fortæller hvordan hun synes det går fremad selvom der hele tiden kommer nye ting de skal forholde sig til.</p>