

Tilrettelæggelse af plejehjemstilsyn i Sønderborg Kommune 2009

De lovpligtige plejehjemstilsyn i Sønderborg Kommune står for døren. De uanmeldte kommunale tilsyn gennemføres i år af konsulentvirksomheden COWI, som i 2008 bistod med udvikling af de uanmeldte tilsyn.

For at sikre at tilsynene både har fokus på læring, udvikling og kontrol, er der igen i år udarbejdet et materiale, der har til hensigt at give indsigt i, hvilket fokus tilsynene i 2009 vil have. I det følgende materiale er fokus skitseret.

For at give et overblik over udviklingen siden sidste tilsyn, vil det være relevant at Plejehjemmet sammenligner med de tal der blev præsenteret på sidste uanmeldte tilsyn i 2008.

Status på beboere og personale.

Tilsynet har interesse i at få status på fakta i forhold til beboersammensætning og personalesammensætning, herunder udskiftning og særligt fokus.

Status i beboersammensætning

Tilsynet vil gerne afdække hvorledes den aktuelle sammensætning af beboerne er, mhp. at få tydeliggjort en udvikling fra år til år.

I den sammenhæng har tilsynet et ønske om at afdække status på:

1. Antal beboere.
2. Antal afdøde/udflyttede det seneste år (siden sidste tilsyn i 2008)
3. Antal indflytninger det seneste år (siden sidste tilsyn i 2008)
4. Andelen af beboere med demensdiagnose.
5. Andelen af beboere med demenssymptomer
6. Andelen af beboere med demens, apopleksi, diabetes, tryksår
7. Andelen af beboere der er selvhjulpne i forhold til personlig pleje.
8. Andelen af beboere med der får hjælp til forflytninger uden brug af hjælpemidler.
9. Andelen af beboere der forflyttes med lift loft-, gulv-, eller stålift.

Udskiftningen i beboerne kunne evt. uddybes ved at relatere det til de specifikke boenheder, idet det derved også kan give en pejling af om nogle personalegrupper har været specielt belastet i relation til indflytninger m.m.

Status i personalesammensætning

Tilsynet vil gerne afdække hvorledes den aktuelle personalesammensætning er, mhp. at få tydeliggjort en udvikling fra år til år.

I den sammenhæng har tilsynsgruppen et ønske om at afdække status på:

1. Antal medarbejdere.
2. Antal medarbejdere der er rejst fra plejecentret det seneste år (siden sidste tilsyn i 2008)
3. Antal medarbejdere der er ansat det seneste år (siden sidste tilsyn i 2008)
4. Antal Sygeplejersker
5. Antal Social- og sundhedsassistenter eller tilsvarende stilling/uddannelse.
6. Antal Social- og Sundhedshjælpere eller tilsvarende stilling/uddannelse.
7. Antal uuddannede medarbejdere
8. Antal medarbejdere i skåne- og flexjob
9. Antal medarbejdere med ernæringsfaglig uddannelse.
10. Antal medarbejdere der udelukkende er ansat til aktiviteter og dagcenterfunktioner
11. Antal medarbejdere med nøglefunktioner – funktionen uddybes ved titel.

Udskiftningen i personale kunne evt. uddybes ved at relatere det til de specifikke boenheder, idet det derved også kan give en pejling af om personalet i specifikke boenheder har været specielt belastede.

Fokusområder og mål

I forbindelse med plejehjemstilsynene vil tilsynet gennemføre interviews der tager udgangspunkt i formulerede mål. Målene er sammensat på baggrund af retningslinjer, oplysninger, regler og/eller udsagn fra følgende områder:

- ældrepolitik,
- kvalitetsstandarder,
- værdigrundlag - lokale,
- GPS (God Politisk Styring) for Ældreområdet,
- Sønderborg Kommunes personalepolitik,
- Gældende love for området (Serviceloven, Sundhedsloven og retssikkerhedsloven).

De efterfølgende mål er udarbejdet i samarbejde og godkendt i forbindelse med udviklingen af tilsynskonceptet i 2008. Hensigten med målene har været at skabe et udgangspunkt for formulering af spørgsmål.

Plejehjemstilsynene vil afdække følgende områder, med vedlagte beskrevne mål, i forhold til beboerne, medarbejderne, lederen.

Tilsynet skal vil afdække beboernes oplevelse af

1. Boligforhold og de fysiske rammer for hverdagen

Mål:

At beboeren er glad for sin bolig og kan gøre brug af boligens forskellige faciliteter. Er tryk i sin bolig, har indflydelse på indretningen, kan benytte fællesarealer inde og ude

2. Hjælpen efter lovens §§ 83 og 86

Mål:

At beboeren oplever, at personalet der indgår i plejen, har viden og indsigt i beboerens ressourcer og behov, herunder plejens tilrettelæggelse. Beboeren har en kontaktperson/kontaktsygeplejerske og en mindre gruppe personale der indgår i plejen.

Får den nødvendige hjælp og træning, der matcher de aktuelle behov og får mulighed for at bevare fysiske og psykiske færdigheder. At beboeren forbliver så selvhjulpne som muligt og oplever en tryk og meningsfuld hverdag.

3. Forplejningen

Mål:

At beboeren får mad der dufter, smager godt, er varieret og ser godt ud. Kan få den nødvendige hjælp til mad og drikke. Kan vælge mellem forskellige tilbud. Kan få speciel kost ved behov. Har mulighed for at spise sammen med andre eller alene

4. Kultur og socialt miljø, herunder dialog med personalet m.v.

Mål:

At beboeren er i et støttende og omsorgsfuldt miljø, i rammer som ligner familieleiv. At der er en god og varm stemning. Føler sig tryk, omgivet af personale, der er positiv, opmærksom og har indlevelsesevne. Bliver lyttet til, forstået og tid til samtale. At der er mulighed for socialt samvær med andre mennesker, men også mulighed for at være alene.

5. Den sociale trivsel og aktiviteter

Mål:

At der tages hensyn til interesser og ressourcer. At der er forskellige tilbud til aktiviteter på plejecentret, men også ud af huset. At mærkedage og højtider fejres. At familie og venner er velkommen. At kunne deltage i dagligdagsaktiviteter efter ønske.

Tilsynet vil afdække følgende i forhold til plejepersonalet

6. Værdigrundlag

Mål:

At medarbejderen kender og arbejder ud fra Plejecentrets værdigrundlag og indgår i løbende udvikling af værdigrundlaget, så det følger plejecentrets udvikling.

7. Ansvars-, opgave- og kompetencefordeling.

Mål:

At medarbejderen kender eget ansvars- og kompetenceområde. Kender og anvender procedurer og instrukser for specifikke plejefaglige opgave.

8. Efteruddannelse

Mål:

At medarbejderne deltager i relevante faglige kurser for løbende at ajourføre og udvikle faglige kompetencer, der afspejles i beboersammensætningens behov.

9. Dialog med ledelsen

Mål:

At medarbejderen oplever et godt samarbejde, tillid og åben kommunikation med lydhørhed og gensidig respekt fra ledelse og kolleger, i det daglige arbejde. Oplever anerkendelse for en god arbejdsindsats og har tillid til ledelsen, der giver den nødvendige støtte og opbakning. Føler sig værdsat og tryk til at komme frem med ideer og problemstillinger.

10. Introduktion og oplæring af nyt personale, afløsere og vikarer

Mål:

At medarbejderen kender og anvender introduktionsprogram og kan indgå i oplæring af nyansatte. Kender ufaglærte og vikarers ansvars- og kompetenceområde for at kunne vejlede fyldestgørende i hverdagen.

11. Regler om magtanvendelse

Mål:

At medarbejderne kender og anvender procedurer og instrukser for magtanvendelse. Kender og anvender regler om indberetning af magtanvendelse. Kender, anvender og dokumenterer mindstemiddel princippet dvs. at det mindst mulige indgreb anvendes.

12. Beboere med særlige behov

Mål:

At medarbejderne har den nødvendige faglige viden for at kunne yde pleje og omsorg til beboere med særlige behov, eks demente.

13. Hjælp efter lovens § 83 og § 86

Mål:

At medarbejderen har tilstrækkelig viden om den enkelte beboers aktuelle situation og behov. Medarbejderen yder den nødvendige hjælp og træning til beboeren.

Medarbejderen oplever meningsfuld sammenhæng og har den fornødne tid til kvalitet i opgaverne omkring beboeren og har indflydelse på tilrettelæggelsen og udførelsen af pleje- og omsorgs arbejdet. Kan få faglig vejledning i konkrete problemstillinger.

14. Boligen som arbejdsplads

Mål:

At medarbejderen har de nødvendige pladsforhold i boligen for at kunne udføre arbejdet. At der er de nødvendige hjælpemidler til rådighed. Har eller kan få den nødvendige faglige viden til at udføre forflytninger og anvende hjælpemidler fagligt korrekt.

15. Måltider og beboerens ernæring

Mål:

At medarbejderen kan tilbyde varieret og ernæringsmæssig rigtig kost. At der kan udarbejdes specielle ernæringsplaner ved behov. At medarbejderen har den fornødne viden og tid til at måltidet bliver en god oplevelse. At maden serveres indbydende og appetitvækkende

16. Dialog med beboeren

Mål:

At medarbejderen har tid til samtale, er lyttende og respekterer beboerens holdninger, giver udtryk for indlevelse, forståelse, er nærværende og opmærksom i forhold til beboernes behov. At medarbejderen oplever en god kommunikation med beboeren.

17. Medarbejderens engagement i forhold til social trivsel og aktiviteter

Mål:

At medarbejderen indgår i planlægning og deltagelse af socialt samvær og aktiviteter under hensyntagen til beboernes interesser og ressourcer. Medarbejderen medvirker til planlægning af forskellige tilbud til aktiviteter på plejecentret og ud af huset i samarbejde med beboere, pårørende, frivillige og ledelsen på plejecentret.

Tilsynet vil afdække følgende i forhold til ledelsen

18. Er der siden sidste tilsynsbesøg sket væsentlige ændringer i forhold til beboersammensætning og personalesituation m.v.

Mål:

At lederen har et overblik over beboer- og personalesammensætning for løbende at kunne agere i forhold til anvendelsen af personaleressourcer og arbejdstilrettelæggelse samt sikre plejens fortsatte udvikling.

19. Opfølgning på tidligere tilsyn

Mål:

At områdelederen sikrer og dokumenterer opfølgning på anmærkninger og udviklingsområder ved de lovpligtige kommunale tilsyn.

20. Værdigrundlag

Mål:

Der er udarbejdet værdigrundlag for plejecentret. Værdigrundlaget er synligt i organisationen og følger plejecentrets udvikling.

21. Ansvars-, opgave og kompetencefordeling.

Mål:

At der arbejdes ud fra instrukser, der beskriver den enkelte faggruppes/medarbejders ansvars-, kompetenceområde.

At der foreligger procedurer og instrukser for specifikke plejefaglige opgaver.

22. Introduktion og oplæring af nyt personale – faglært, uddannede og vikarer/afløsere

Mål:

At nyt personale gennemgår introduktions- og oplæringsprogram, der sikrer at de har viden og indsigt til at kunne løse de tildelte plejefaglige opgaver.

23. Rekruttering og fastholdelse af sosu-personale

At rekruttere til social- og sundhedsuddannelsen ved at rekruttere medarbejdere til faste jobs eller vikariater.

At forebygge mangel på arbejdskraft og bidrage til at promovere en attraktiv arbejdsplads

At sikre de rigtige medarbejdere til at løse kerneopgaverne

At bruge ressourcerne bedst muligt

24. Medarbejderudvikling, uddannelse og samarbejde.

Mål:

At alle medarbejder har en kompetenceudviklingsplan der sikrer medarbejdernes forudsætninger for effektiv opgavevaretagelse af høj kvalitet og for at sikre og forbedre arbejdspladsens og den enkeltes udviklingsmuligheder.

At der opleves gensidig respekt og tillid mellem medarbejdere og ledelse, hvor dialog og samarbejde inspirerer til et godt arbejdsklima.

25. Sygefraværstatus og håndtering af sygefravær

Mål:

At sikre at sygefraværet ikke overstiger LIS-norm på 6 % og at kommunens retningslinjer for opfølgning på sygefravær anvendes.

26. Dialog med beboeren og medarbejder

Mål:

At beboere og medarbejdere oplever en nærværende ledelse, der indgår i dialogen på en ligeværdig, anerkendende og respektfuld måde. At der opleves gensidig tillid og

tryghed i dialogen, samværet og samarbejdet eks. omkring problemstillinger mellem beboer, medarbejder og leder.

27. Magtanvendelse

Mål:

Sikre at regler og procedurer for magtanvendelse, herunder indberetning, kendes og overholdes.

Sikre at der kontinuerligt arbejdes på at undgå magtanvendelse og at en eventuel magtanvendelse giver anledning til læring, mhp at forebygge magtanvendelse.

28. Hjælp efter Servicelovens § 83 og § 86 og sundhedslovens § 119 og 138

Mål:

At der iværksættes hjælp til pleje og omsorg ud fra serviceloven og delegerede indsatser fra sundhedsloven.

At hjælpen tilrettelægges med udgangspunkt i lovpligtig dokumentation, herunder

- helhedsvurdering, døgnplejeplan og livshistorie (serviceloven).
- helhedsbeskrivelse og indsatsområder (sundhedsloven).

29. Forplejning

Mål:

Sikre at der tilbydes ernæringsrigtig kost, der tager hensyn til beboernes individuelle ønsker og behov.

At der skabes rammer for måltiderne der tager udgangspunkt i samvær og hygge der fremmer appetitten.

30. Kultur, socialt miljø og trivsel samt aktiviteter

Mål:

At skabe rammer der sikrer at beboerne kan deltage i socialt samvær for både boenhederne og hele plejecentret.

At arrangementer tilrettelægges så det målrettes dagligdagen, mærkedage og højtider og tager udgangspunkt i beboernes interesser og ressourcer.

31. Boligforhold og fysiske rammer

Mål

Sikre at boligernes indretning lever op til borgernes behov og sikrer personalet gode arbejdsforhold.

32. Beboere med særlige behov

Mål:

Sikre gode rammer for beboere med særlige behov.

Sikre at personalet har den nødvendige faglige viden for at kunne yde pleje og omsorg til borgere med særlige behov