



INTERNT LÆRINGSBESØG

**Plejehjemmet
OK Fonden
Den 28.11.22**



Indhold, 8 emner indenfor:

1. Selvbestemmelse og livskvalitet, herunder en værdig død
2. Trivsel og relationer
3. Målgrupper og metoder
6. Aktiviteter og rehabilitering

- med afsæt i dele af målepunkterne fra [Ældretilsynet](#)

Nyttig information:

- Se [Drejebog for Internt Læringsbesøg](#) på plejehjem i MSO
- Begrebet forbedringsindsats under “konklusion” dækker bredt og kan også omhandle undervisning, kompetenceudvikling el. lignende.

Internt Læringsbesøg d. 28.11.22

Plejhjem, navn og adresse: OK Fondens plejhjem Egå

Deltagere, titler: 2 fysioterapeuter, 5 sygeplejersker, 3 SOSU-assistent, SOSU-hjælper, ergoterapeut, 2 afdelingsledere, faglig chef og overordnet chef.

Om plejhjemmet, historie, antal medarbejdere, vagtlag, bemanning, rekrutteringsforhold, beboersammensætning, særligt fokus:

72 beboere fordelt på tre huse. Plejhjemmet er 10 år gammelt og værdierne er baseret på æstetik og omsorg. Der er bl.a. ingen personalerum, da man er sammen med beboeren. Vision er at livet skal leves hele livet. Driftsoverenskomst med Aarhus kommune. Prisen på plejhjemsbolig er den samme som på et kommunalt plejhjem. Eget produktionskøkken, pedeller, køkkenmedarbejdere og frivillige som hjælper med bl.a. wellness. 75 fastansatte, og 30 afløsere. Der er også ufaglærte ansat. Mangler p.t. SOSU-assistent eller sygeplejerske i nattevagt – har ansat en SOSU-hjælper. Beboer-sammensætning er blandet.

Emne 1.1. Selvbestemmelse og livskvalitet				
Emnet handler om beboernes muligheder for selvbestemmelse, medinddragelse og indflydelse i eget liv samt plejhjemmets arbejde med at fremme værdighed og dermed den enkelte borgers livskvalitet.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	
<p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At beboerne oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv • At ledelsen kan fortælle om plejhjemmets arbejde med at bevare og fremme de enkelte beboeres livsudfoldelse, herunder selvbestemmelse, medindflydelse og livskvalitet. • At medarbejdernes beskrivelse af praksis afspejler, at de arbejder med at bevare og fremme beboernes selvbestemmelse og medindflydelse samt inddrager dem i det omfang, det er muligt. • At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af adfærd og kultur på plejhjemmet • At beboernes vaner og ønsker er beskrevet i den social- og plejefaglige dokumentation 				
<p>Overordnet spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ På hvilken måde arbejdes der med/opleves selvbestemmelse og medinddragelse, så det bidrager til beboerens livskvalitet? 	x			1. Interview med leder og medarbejdere: Der startes allerede inden beboer flytter ind. Ved rundvisning snakker man med beboer om hvordan det er at bo på plejhjem. Plejhjemmet er ikke anderledes end kommunale. Indflytningssamtalen står centralt ift. til at lærer beboer at kende.

				<p>Indstillingen om at livet skal leves hele livet er gældende for alle beboere og medarbejdere. Der gives frit valg til den enkelte beboer. De ønsker beboer har kan variere fra den tid, hvor beboer boede i eget hjem, og dette tages der hensyn til. Livshistorier dokumenteres under generelle oplysninger. En beboer med demens, hvor kan man se at sygdommen progredierer, fremmer medarbejderne livskvaliteten ved at tage beboer med ud for at handle ind, for det kunne beboer godt lide da vedkommende var i eget hjem og kunne klare sig selv. Ved træning bruges ex. dans meget også ved aktivitet og arrangementer. En beboer som har boet på Grønland, har medarbejderne hjulpet med at fremlægge for de andre beboere, hvordan livet var på Grønland. Der tages hensyn til sengetider. Man ønsker at tage individuelle hensyn. Værdighed kan ex. være når beboer fremstår pæne, rene og velsoigneret. Det kan være nogle som ex. gerne vil have neglelak på. Ex. ved inkontinens sørger medarbejderen for hensyn til ekstra hygiejne, for at undgå lugtgener. Medarbejderne er diskrete, når de hjælper for at imødekomme beboer. Vil gerne gøre noget ud at give beboer en opfattelse af, at de stadig kan være</p>
--	--	--	--	--

involveret. Der arbejdes personcentreret og medarbejderne gør, hvad de formår for at have beboerne med. Dokumentation under mestring og generelle oplysninger, og besøgsplanen. Der er Carendo-stole som anvendes til at kunne give nedre hygiejne. Man anvender sang hos demente beboere

Opsummering:

Personcentreret tilgang er vigtigt for at have fokus på selvhjulpethed og livskvalitet hos beboerne, da det giver værdighed. Medarbejderen er meget opmærksomme på at samarbejde på beboers præmisser.

2. Samtaler med beboere:

Beboer (1) Har boet i kortere tid på plejehjemmet. Blev syg i 1997 og ægtefælle er død. Havde svært ved at blive i eget hjem. Har været frivillig på plejehjemmet. Er glad for at bo på plejehjemmet. Synes det er dyrt, men er tilfreds. Oplever at have medindflydelse og selvbestemmelse. Vil gerne tidligt op og tidligt i seng, og dette imødekommes. Maden er fantastisk. Spiser alle måltider i dagligstuen sammen med de andre beboere.

Beboer (2) Boet på plejehjemmet i kortere tid – boede tidligere i rækkehus men følte sig ensom. Kom på plejehjemmet. Føler ikke ensomhed længere. Oplever at have medindflydelse og blive hørt. Deltager i spisning sammen med de andre. Kommer også ud og spiser med familien.

3. Samtale med pårørende:

Synes at faren har meget indflydelse på hvad han kan og gerne vil. Der afholdes møder sammen med beboer og pårørende, og personalet lytter til, hvad han gerne vil. Der har ikke været oplevet nogen begrænsninger, siden faren flyttede ind på plejehjemmet.

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- *at fremme og bevare beboernes medindflydelse?*
- *at fremme og bevare beboernes selvbestemmelse?*
- *at imødekomme beboers behov og ønsker?*
- *værdighed i samværet med beboerne?*
- *kultur og adfærd?*
- *dokumentation, hvor beboernes ønsker og vaner fremgår?*

Spørgsmål til beboere:

- *på hvilken måde oplever du at blive inddraget i beslutninger, der har betydning for din hverdag fx dagsrytme, måltider eller andet*
- *på hvilken måde oplever du at have indflydelse på din hverdag, så du kan leve det liv, du ønsker?*

Spørgsmål til pårørende:

- på hvilken måde oplever du at din pårørende bliver lyttet til og har medindflydelse på eget liv?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Forløbsmodellen](#) - dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)

[Audit i borgerens journal](#) - identificere kvaliteten indenfor dokumentation i Cura

[Styrket borgerkontakt - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

Emne 1.2. Pleje af beboere ved livets afslutning

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet varetager pleje og omsorg ved livets afslutning med udgangspunkt i beboernes ønsker.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- At beboerne oplever tryghed ved at tale med medarbejderne om ønsker til livets afslutning
- At ledelsen kan fortælle om, hvordan beboernes ønsker til livets afslutning bliver indhentet og om muligt imødekommet
- At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de fornødne kompetencer i forhold til pleje og omsorg ved livets afslutning.
- Medarbejderne kan fortælle om pleje og omsorg ved livets afslutning.
- Medarbejderne kan fortælle om, hvor de finder beboernes ønsker til livets afslutning i den social- og plejefaglige dokumentation.

Overordnet spørgsmål:

- ❖ På hvilken måde arbejdes der med /opleves pleje og omsorg ved livets afslutning, så det tager udgangspunkt i borgerens ønsker?

Konklusion

(Sæt kun ét kryds)

Fyldestgørende	Forbedrings- Indsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	Eventuelle bemærkninger

				<p>pårørende samt det tværfaglige samarbejde hvor forløbsmodellen kommer i spil. Tidligt efter beboer er indflyttet, tales der om IGVH. Ønsker til den sidste tid spørges der ind til, og medarbejder forsøger at tage snakke tidligt i forløbet, selv om det kan være svært. Man ønsker ikke at beboer skal tro, at der ikke ydes genoplivning på plejehjemmene. Hvis beboer ikke vil tale om det, så respekteres dette. Det handler meget at spørge ind på en bestemt måde, med respekt og værdighed for den enkelte beboer. Plejehjemslægen kan også være med til at tage snakken. Man forsøger at tage snakken hurtigt efter indflytningen, så det er på plads og dokumenteret. Hvis medarbejderen oplever at beboeren taler om at være livstræt, så tager man snakken med beboer. Men man skal kende beboer. Relationen er vigtig. Der kan blive fortalt væsentlige ting, som</p>
--	--	--	--	--

			<p>medarbejderne tager med videre til pårørende. Tavshedspligten er vigtig at overholde. Hvis beboer først får taget hul på snakken, så tager medarbejder altid teten og får fulgt op. Det er den forløbsansvarlige som skal sørge for at få fulgt op og dokumenteret – indenfor ca. 4 uger. Det ligger naturligt at tage snakken jf. livshistorier i cura. Kompetencer indenfor pleje til den sidste tid. Det kan være en hjælper som er kendt hos beboer, og rollerne er vigtige. Man følger borgersikker sygepleje, og der har været mange medarbejdere afsted på palliation- kursus for at give en værdig død. Den koordinerende sygepleje er væsentlig, da det opleves at man altid kan gå til en faglig person. Der er også ansat sygeplejersker til at være i plejen. Hjælpe midler og lejrning er vigtigt. Lægen er inde over den sidste tid.</p> <p>Opsummering:</p>
--	--	--	--

				<p>Tværfaglighed, nærvær og mod på at tage dialogen med både beboer og pårørende. Alle skal kunne tage snakken.</p> <p>Dokumentation i cura efter ca. 4 uger.</p>
--	--	--	--	---

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- at planlægge den sidste tid sammen med beboer/pårørende?
- at spørge ind til beboerens ønsker til livets afslutning? Hvilken systematik etc.
- (kun for leder) medarbejdernes kompetencer ift. pleje og omsorg ved livets afslutning?
- dokumentation, hvor beboers ønsker til livets afslutning fremgår?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

Lindrende pleje i MSO: [Lindrende pleje - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](http://Lindrende%20pleje%20-%20AarhusIntra%20(aarhuskommune.dk))

[Samtale om livets afslutning \(ACP\)](#) - Dokumentation: observation i Cura af samme navn samt Livshistorie i [Generelle oplysninger](#)

Aarhus Kommunes Værdighedspolitik [vaerdighedspolitik 2018-2022_digi_9.pdf \(aarhus.dk\)](#)

Emne 2.1. Beboernes trivsel og relationer

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet understøtter beboernes trivsel og relationer til pårørende og det omgivende samfund.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
Fyldestgørende	Forbedrings- Indsats/- tiltag	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Beboerne oplever - så vidt muligt - at få hjælp til at kunne leve det liv, de ønsker.</i> • <i>Pårørende oplever at blive inddraget, og at der bliver lyttet til dem i overensstemmelse med beboernes ønsker og behov.</i> • <i>Ledelsen kan fortælle om plejehjemmets arbejde med at understøtte beboernes trivsel.</i> • <i>Ledelsen kan fortælle om, hvordan plejehjemmet understøtter beboernes relationer, herunder inddragelse af og samarbejde med pårørende samt beboernes deltagelse i det omgivende samfund, hvis beboerne ønsker det.</i> • <i>Medarbejdernes beskrivelse af praksis afspejler, at de inddrager beboerne og tager udgangspunkt i deres behov og ønsker i omsorgen og plejen.</i> • <i>Medarbejderne kan fortælle om, hvordan de understøtter beboernes tilknytning til eventuelle pårørende og det omgivende samfund</i> 		<p><i>allerede planlagt eller iværksat</i></p>	
<p>Overordnet spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ På hvilken måde arbejdes med beboernes trivsel – her tænkes særligt i forhold til relationer til pårørende (familie og netværk) og/eller andre relevante tilbud om samvær og aktivitet? 	<p>x</p>		<p>1. Interview med leder og medarbejdere:</p> <p>Der er ex. beboere som har fået en god relation mellem hinanden. Har et blik på, hvordan man som medarbejder kan understøtte nye venskaber. De er opmærksomme på at matche beboerne med hinanden, som er kognitivt velfungerende og gerne vil være sammen med hinanden. Det er medarbejderne, som sørger for at hjælpe med at tage initiativet. Der er restaurantaftenener med bordplaner samt deltagelse fra pårørende. Der har også været en beboer som har danset meget, og fik mulighed for at opføre dans for de andre beboere. Man vil gerne finde en ny færdighed, når beboer mister en færdighed– ex. hvis en mister færdighed ved personlig hygiejne, så sørger medarbejder for at hjælpe og involvere, så de stadig selv kan være lidt med. Trivsel er vigtigt. Borgerkonference, hvor der er fokus på at have beboer i trivsel og undgå kaos. Hvis der er beboere som har en ægtefælle som er potentiel beboer, så er medarbejder opmærksomme</p>

			<p>på at invitere ind til spisning og evt. overnatning. Kirke og præst bruges. Gudstjeneste også.</p> <p>Hvis pårørende samarbejdet giver problemer, inviteres ind for at være nysgerrige på, hvad der skaber problemer. Forebyggende samtaler for at være på forkant. Der er som oftest noget underliggende. Styrket borgekontakt. Beboerblad og pårørendemøder hvor beboer er med. Center for livskvalitet hvor psykologen inviteres ind samt frivillige kan være besøgsvenner. Ensomhed forebygges ved at tilbyde samtaler og aktiviteter. Hvis beboer er trist, italesættes det. Man tager snakken og medarbejderen oplever at beboer kan savne afdøde ægtefæller. Ex. en beboer med svagt syn, som følte sig ensom pga. nedsat syn. Her forsøger medarbejderne at hjælpe med at fortælle, hvad de andre beboere gør og fortæller det til den beboer med nedsat syn. Man sørger for at tage snakken selv om det er svært for beboer. Der dokumenteres under observation og netværk.</p> <p>Opsummering:</p> <p>Værdierne er at pårørende er aktive. Trivsel og sparring samt opsporing hvis man kan se at der noget som er ved at gå galt. Præst og aktiviteter inviteres med ind.</p> <p>2. Samtaler med beboere:</p>
--	--	--	--

				<p>Beboer (1) Kan godt lide de andre beboere, og synes det er hyggeligt. Er glad for at have økonomi til at kunne bo på hjemmet, selv om hun synes det er dyrt. Har en veninde som tager med på tur. Har børn og børnebørn, som der er god kontakt til. God kontakt til svigerfamilien.</p> <p>Beboer (2) Har datter og børnebørn. God kontakt. Der er gamle venner og en nabo som kommer på besøg. Sengetider passer godt, oplever at kunne bestemme det som han gerne vil. Er meget selvhjulpen.</p> <p>Samtaler med pårørende:</p> <p>Pårørende mener, at det er rigtig godt, at faren er kommet på plejehjemmet efter ægtefællen døde. Der er fokus på at sætte faren sammen med andre mænd, i en herregruppe, og dette opleves som positivt. Faren er lidt hukommelses svækket.</p>
--	--	--	--	---

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- at opnå, at beboerne efter ønske har en god tilknytning til familie og netværk?
- at sikre relevant (udover med familie/netværk) socialt samvær og aktivitet, herunder i det omgivende samfund?
- at forebygge ensomhed (med øje for funktionsevns betydning herfor)?
- dokumentation, hvor aftaler, der er indgået med familie/netværk, og som betyder noget for den daglige hjælp, pleje og omsorg, fremgår?

Spørgsmål til borgere:

- på hvilken måde oplever du at personalet har fokus på din mentale trivsel?
- på hvilken måde oplever du at kunne dyrke socialt samvær med andre, hvis du ønsker det?

Spørgsmål til pårørende:

- på hvilken måde oplever du/I, at der er fokus på din pårørendes trivsel og mulighed for socialt samvær?

Nyttige links i f.t. det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Samarbejde med borgere og pårørende - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

[Styrket borgerkontakt - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

[Praksisnær rådgivning CFL \(aarhus.dk\)](#)

Forløbsmodel: [Vurderingssamtale](#); [Planlægningssamtale](#); [Overgangssamtale](#); [Opfølgningssamtale](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)

Emne 3.1.

Beboere med kognitive funktionsevnenedsættelser (herunder demens), psykisk sygdom og/eller misbrug

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet bruger faglige metoder og arbejdsgange til hjælp, omsorg og pleje hos beboere med kognitive funktionsevnenedsættelser (herunder demens), psykisk sygdom og/eller misbrug.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- Beboerne og eventuelt pårørende oplever, at beboerne får hjælp, omsorg og pleje, der tager højde for de særlige behov.
- Ledelsen kan fortælle om de faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt på plejehjemmet ift. målepunktet.
- Medarbejderne kan fortælle om ovennævnte metoder og arbejdsgange til hjælp, omsorg og pleje, og på hvilken måde, de anvender dem

Overordnet spørgsmål:

- ❖ På hvilken måde arbejdes der med særlige arbejdsgange ift. omsorg og pleje hos borgere med kognitive funktionsnedsættelser?

	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats /tiltag iværksættes	
	x			1. Interview med leder og medarbejdere: Til at kunne mestre hverdagen bruges tyngdedyner, veste og demens-dukke for at flere beboere har glæde i det daglige. Der bruges musik og demens-hunde. Der arbejdes med at øge eller sænke arousal-niveauet hos beboerne. Ligesom kontakt-øer anvendes. Konflikt-trappen bruges hos beboere, som har nemt ved at blive vrede. Man ønsker have en god relation og vil gerne forebygge, at det går galt. En beboer anvender alkohol og der kontaktes lægen, som er tæt på og der er lavet planer ift. indkøb af alkohol og tilbud om antabus. Der bruges

			<p>en medicinske behandling i tæt samarbejde med lægen. Kursus til medarbejderne ift. beboere med nedsat kognition og udadreagerende adfærd. Intern undervisning i ny viden, og alle medarbejdere deltager. Demenskoordinatorer deltager. Tværfagligt samarbejde er vigtigt ex. med en beboer som falder, men også indtager alkohol. Går ved rollator, og der laves en tværfaglig plan for at kunne sikre beboer. Man forsøger at sætte sedler op i samarbejde med beboer, og der forsøges forskellige strategier. Der er en teori som anvendes til at arbejde med: tom kidtwoods teori med personcentreret omsorg. Elever undervises også ud fra teorien. Der laves en demens-handleplan, som løbende evalueres.</p> <p>Opsummering: Varsling, pejlemærker, Kidwood, konfliktrappen og andre hjælpemidler + musik anvendes til at arbejde med demens. Mestring er vigtig.</p> <p>2. Samtaler med beboere: Føler ikke hukommelsen er god – Har svært ved at huske hvad der skete i går. Der er kontaktpersonen, som kommer oftest hos beboer. Synes det er rart. Kan så vidt muligt klare sig selv. Klarer selv personlig hygiejne og praktiske ting. Lægen styrer medicinen.</p>
--	--	--	---

--	--	--	--	--

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- *faglige metoder og arbejdsgange ift. beboere med kognitive funktionsnedsættelser?
(fx beboere med demenssygdom, psykisk sygdom og/eller misbrug)*
- *at kommunikation, adfærd og kultur afspejler, at beboerne får den hjælp, omsorg og pleje, der tager højde for deres kognitive funktionsevnenedsættelse?*
- *dokumentation, så målgruppens særlige behov for hjælp, omsorg og pleje i relevante situationer er beskrevet?*

Spørgsmål til beboere:

- *på hvilken måde oplever du at modtage den rette pleje og omsorg i f.t de fysiske og psykiske behov, du har?*
- *på hvilken måde oplever du at der bliver taget individuelt hensyn til din helbredsmæssige situation?*

Spørgsmål til pårørende:

-
-
- *på hvilken måde oplever du/I, at din pårørende modtager en individuelt tilrettelagt pleje, der tilgodeser hans/hendes behov?*

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[ABC demens e-learning](#) (Eloomi)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#), [Helbredstilstande](#), [Funktionsevnetilstande](#) og [Besøgsplan](#)

[Demensteamet](#)

[Hjerneteamet](#)

Emne 3.2. Forebyggelse af magtanvendelse

Emnet handler om, hvordan plejehjemmet ved brug af faglige metoder og fastlagte arbejdsgange understøtter beboernes selvbestemmelse og forebygger magtanvendelse i hjælp, pleje og omsorg. _____	Konklusion (Sæt kun ét kryds)		Eventuelle bemærkninger	
<i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i> <ul style="list-style-type: none"> Ledelsen kan fortælle om, hvilke metoder og arbejdsgange plejeenheden inddrager i deres indsats for at understøtte, at magtanvendelse så vidt muligt undgås Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender plejehjemmets faglige metoder og arbejdsgange for at forebygge magtanvendelse. 	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat		Forbedringsindsats/tiltag iværksættes
Overordnet spørgsmål: <ul style="list-style-type: none"> ❖ På hvilken måde arbejdes med at forebygge magtanvendelse? 	x			<p>1. Interview med leder og medarbejdere: Demenshandleplaner laves ud fra den enkelte beboer, og der tages højde for hvem der har en god relation med beboer for at undgå magtanvendelse. Hundebamser kan anvendes ved forflytning i seng. Pauser er vigtige for at lade beboer kunne være med. Beboer beskrives i hverdags-handleplaner for at kunne opdele plejen. Flere medarbejdere har været i nattevagten, og det er positivt at nattevagten tager viden med i dagvagt. Der evalueres, når beboere er udadreagerende. Der er aktuelt ikke nogen beboere, der skal anvendes magt overfor. Ved magtanvendelse indberettes på skema. Der er undervist i nænsomt nødvendige til alle medarbejdere. Der gives supervision med tætte samarbejdspartnere til beboere med kognitiv svækkelse eller demens. Der dokumenteres altid. Der laves altid en individuel vurdering ift. om man som medarbejdere kan gøre noget anderledes. Der er statusmøder hver dag kl. 11, hvor der drøftes ændringer i observation hos beboer. Man hjælper</p>

				<p>hinanden på kryds og tværs i huset – det skal fungere for både beboere og medarbejdere. Der er altid nogen at kalde på tværfagligt. Man forsøger som medarbejder at lade være med at tage det som et nederlag hvis beboer ikke vil ex. I bad. Man vil gerne inddrage beboer i beslutninger om planlægning med hverdags-personlig hygiejne.</p> <p>Opsummering: Handleplaner og relation, pauser og inddrager beboer. Der dokumenteres i borgers hverdagsplan. Man tager også hensyn til at beboer kan komme i bad om eftermiddagen.</p>
--	--	--	--	---

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- faglige metoder og arbejdsgange irt. at forebygge magtanvendelse?
- fx at skabe rum til læring og refleksion mhp. at forebygge magtanvendelse?
- dokumentation, hvor faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt til at forebygge magtanvendelse hos konkrete og relevante borgere, er beskrevet?
- debriefing efter at magtanvendelse har fundet sted?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Magtanvendelseshåndbogen](#)

[Demensteam - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

Dokumentation i observation i Magtanvendelseshandleplan, [Generelle oplysninger](#) og [Besøgsplan](#)

Emne 3.3. Fokus på ændringer i beboernes funktionsevne og helbredstilstand

<p>Emnet handler om plejehjemmets arbejde med, at der i hverdagen bliver observeret og fulgt op på de beboere, der får hjælp, omsorg og pleje med henblik på, at der hurtigt kan reageres ved tegn på ændringer i fysisk og psykisk funktionsevne og/eller helbredstilstand.</p> <p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgerens sædvanlige tilstand. • Ledelsen kan fortælle om, hvordan plejeenheden arbejder systematisk med opsporing af og opfølgning på ændringer i borgernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand, herunder brug af arbejdsgange, faglige metoder og redskaber • Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender ovennævnte arbejdsgange, faglige metoder og redskaber. 	<p>Konklusion (Sæt kun ét kryds)</p>			<p>Eventuelle bemærkninger</p>
	<p>Fyldestgørende</p>	<p>Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat</p>	<p>Forbedringsindsats/tiltag iværksættes</p>	
<p>Overordnet spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ På hvilken måde arbejdes der med kontinuerligt at have fokus på ændringer i borgernes funktionsevne og helbredstilstand? 	<p>x</p>	<p>x</p>		<p>1. Interview med leder og medarbejdere: Hvis der er ændringer, anvendes helbredstilstande og ændringer beskrives også i besøgsplanen. Kontaktperson eller forløbsansvarlig skal gerne være den medarbejder som er hyppigst hos beboer, og gerne faglærte. Hvis sosu-hjælper observerer en ændring, kaldes der på en assistent. Den som observerer, er også den som dokumenterer. Det kliniske blik er væsentligt. Der kigges hurtigt på væske og mad, om beboer har fået tilstrækkeligt ved ændringer. Hvis der pludselig opstår en ændring ved forflytning og efterspørgsel efter hjælpemidler – obs om det er imidlertid eller varigt, og terapeuterne involveres. Tavlemøder dagligt med fokus på ændringer. Mødes hver morgen, ligesom aftenvagterne mødes, og der deles viden mellem vagtlagene. Der anvendes TOBS, blodtryksmåling og medarbejderne ved, hvilke fagpersoner man skal henvende sig til. Der skal altid opdateres både funktionsevne-tilstande eller helbredstilstande.</p>

			<p>Plejhjemmets medarbejdere er begyndt at lave triagering med rød, gul og grøn kategori. Tavlemødet hænger sammen med dette. Der er tavlemøder dagligt, som foregår hus-vis. Der gives faglig sparring. Det er en fordel, da tavlen giver en masse faglig snak, både for medarbejderne og eleverne. Hvordan arbejdes der med at observationer gribes? Hver morgen fordeles opgaver, og ved ændringer eller observationer gives opgaven videre til dem, som er i vagt. Man arbejder med overlap i vagtlagene for at arbejde borgersikkert. Der kommer aldrig ukendte eller nye medarbejdere ind til beboerne.</p> <p>Opsummering: To minutters overblikket er vigtigt, og der arbejdes med overlap og triagering og fælles møder flere gange dagligt. Tavlemøder for at drøfte tværfaglige indsatser. Der arbejdes med kontinuitet. Ved ændringer kaldes der altid på en sygeplejerske eller terapeut.</p> <p>2. Samtaler med beboere: Beboer (1) sidder i kørestol og kan aktivt hjælpe til ved forflytninger som foregår ved hjælpemidler. Går til træning et par gange om ugen.</p> <p>3. Samtaler med pårørende: Kontaktpersonen har sikret at lægen kommer på plejhjemmet for at sikre der bliver fulgt op på</p>
--	--	--	---

				sygdom. Det opleves som en kæmpe lettelse og meget rart og sikker. Dette frigiver tid til relationen med faren. Kommer meget ofte på besøg.
--	--	--	--	---

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- opsporing af og opfølgning på ændringer i beboernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand, så beboerne i videst muligt omfang kan være selvhjulpne?
- faglige metoder, redskaber og arbejdsgange ift. opsporing af og opfølgning på beboernes fysiske og psykiske funktionsevne og helbredstilstand?
- dokumentation, hvor ændringer i beboerens fysiske og/eller psykiske funktionsevne og helbredstilstand samt opfølgning er beskrevet?

Spørgsmål til borgere:

- på hvilken måde oplever du at personalet holder øje med ændringer i din tilstand?
- på hvilken måde lytter og reagerer de, hvis du gør opmærksom på en ændring i din tilstand?

Spørgsmål til pårørende:

- på hvilken måde oplever du/I at personalet reagerer, hvis der er ændringer i din pårørendes tilstand?
- på hvilken måde oplever du, at personalet lytter og reagerer, hvis du gør opmærksom på ændringer?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

Forløbsmodel: [Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat \(Plejehjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

[E--læring om sammenhængende dokumentation](#) (Eloomi)

[Hverdagsobservationer ved ændringer i borgers situation](#) (video på Loop)

[Dokumentation i borgerens journal](#)

[TOBS - AarhusIntra \(aarhuskommune.dk\)](#)

Emne 6.3. Beboere med behov for genoptræning og vedligeholdelsestræning efter § 86

Emnet handler om plejehjemmets arbejde med genoptræning og vedligeholdelsestræning, som kan bidrage til at afhjælpe væsentlige følger af	Konklusion (Sæt kun ét kryds)	Eventuelle bemærkninger
--	----------------------------------	-------------------------

<p>nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.</p> <hr/> <p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at de færdigheder, beboeren har brug for i sine daglige gøremål, er en del af forløbet ved genoptræning og vedligeholdelsestræning • Ledelsen kan fortælle om, hvordan forløb ved genoptræning og vedligeholdelsestræning bliver tilrettelagt og udført helhedsorienteret og tværfagligt, herunder at der bliver sat mål for de enkelte beboeres forløb. • Medarbejderne kan fortælle om målene for forløbene ved genoptræning og vedligeholdelse hos relevante borgere, og hvordan de - hos disse borgere - inddrager træningselementer og - aktiviteter i den daglige hjælp, pleje og omsorg. 	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	
<p>Overordnet spørgsmål:</p> <p>❖ På hvilken måde arbejdes der med behov for genoptræning og vedligeholdelsestræning efter § 86 med afsæt i de enkelte borgeres mål?</p>	x			<p>1. Interview med leder og medarbejdere: Terapeuterne taler med beboerne om, hvad de ønsker. Der kan være identitet i at træne, da det oftest er noget, som man gerne vil opnå. Det er målet som helliger midlet, da det også findes gennem træning. Det handler om at modarbejde et tab i funktionsevnen. Det er selve værdien i at træne, og medarbejder er med til at sætte dagsordenen. Terapeuterne forklarer, hvad der skal til. Der er nogle beboere som forbedrer sig, men de fleste beboere handler det om at vedligeholde det funktionsevneniveau, som beboer har. Den enkelte beboer skal gerne motiveres og medarbejderne forsøger at læse beboerne, og hjælper dem med at få dem rehabiliteret i hverdagen. Der står i besøgsplanen, hvad plejepersonalet skal gøre med beboerne. Det kan også være GOP §140 med fra hospitalet. Der er også pårørende som har stærke holdninger til, hvad der skal tilbydes af træning. Her sørger medarbejderne for at snakke tilbuddet</p>

			<p>igennem for at undgå misforståelser. Medarbejderne laver delmål med beboerne, og tager pårørende med. Der er altid beboer-pårørende involvering. Styrket borgerkontakt arbejdes der med. Det er beboernes mål der arbejdes efter. Medarbejderne kigger på beboernes mål, motivation og ønsker. Mange beboere har flere lidelser eller diagnoser, derfor er tværfaglighed vigtig. For at arbejde vedligeholdende sikres, at delelementer eller delmål opnås. Det er succes med beboer som også skaber værdighed. Ved tab af funktionsevne vil medarbejder gerne give beboer en opfattelse af, at man kan meget sammen. Hvis der har været brugt lift, tages denne væk lige så snart, der ikke længere er behov for den. Carendo stol er meget hjælpsom. Beboerne skal have noget at gå efter, for at sætte fokus på mobilitet. Flere beboere får forbedret deres gangfunktion, efter de er flyttet ind. Alle hjælper hinanden.</p> <p>Af meningsfulde ordninger er klippekortene.</p> <p>Opsummering:</p> <p>Beboernes mål er i fokus og identitet i træningen som ex. dans eller gåture. Det er beboers ønsker som betyder noget Det meste af den træning som foregår, er vedligeholdende. Fokus på selvhjulpenhed. Der arbejdes altid efter beboers mål + sparring om hjælpemidler. Det er vigtigt at fastholde det som beboer kan både psykisk og psykisk.</p>
--	--	--	--

				<p>2. Samtaler med beboere: Får træning ca. tre gange om ugen, og oplever ikke et fald i sit funktionsniveau. Er glad for træning hos fysioterapeuten.</p> <p>3. Samtaler med pårørende: E glad for den træning som tilbydes to gange om ugen. Oplever at han er blomstret op. Har været til genoptræning efter operation, men nu er der mere fokus på den kontinuerlige træning i det daglige.</p>
--	--	--	--	---

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- at aftaler om beboernes mål deles tværfagligt, så beboeren bliver sikret en sammenhængende og helhedsorienteret indsats?
- at såvel tilbud om vedligeholdelsestræning som om personlig og praktisk hjælp efter § 83 samt støtte efter § 85 til personer med betydelig nedsat funktionsevne er koordineret?
- at inddrage træningselementer og –aktiviteter i den daglige hjælp, pleje og omsorg
- dokumentation, hvor:
 - o formål med beboernes forløb ved genoptræning og vedligeholdelsestræning er beskrevet
 - o ændringer i forhold til beboernes forløb ved genoptræning og vedligeholdelse er løbende beskrevet
 - o mål for personlig og praktisk hjælp med aktiverende sigte er beskrevet

Spørgsmål til borgere:

- på hvilken måde oplever du at der er fokus på at træne og vedligeholde dine fysiske funktioner, så du bliver ved med at kunne det samme?

Spørgsmål til pårørende:

- på hvilken måde oplever du/I at der er fokus på at din pårørende træner og vedligeholder sin fysiske formåen?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

[Målsætning - i enkle, sammensatte og varige forløb.docx \(sharepoint.com\)](#)

Forløbsmodel: [Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat \(Plejehjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Sagsbehandling](#), [Generelle oplysninger](#), [Funktionsevnetilstande](#), [Besøgsplan](#), [Handlingsanvisninger](#) og træningsnotat

Emne 6.4. Tilbud om aktiviteter til beboere

Emnet handler om, hvordan beboerne bliver inddraget i og motiveres til at deltage i meningsfulde aktiviteter.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			
<p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> Borgeren og eventuelt pårørende har haft en samtale med medarbejdere på plejehjemmet om, hvilke aktiviteter der er meningsfulde for beboeren. Ledelsen kan fortælle om, hvordan beboerne og eventuelle pårørende bliver inddraget i og motiveres til at deltage i aktiviteter, der er meningsfulde for den enkelte beboer. Medarbejderne kender beboernes ønsker og behov for deltagelse i meningsfulde aktiviteter Medarbejderne har fokus på, at beboerne bliver understøttet i deres evne til selv at udføre meningsfulde aktiviteter 	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	Eventuelle bemærkninger
<p>Overordnet spørgsmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ På hvilken måde arbejdes der med, at beboerne bliver inddraget i og motiveres til at deltage i meningsfulde aktiviteter. 				<p>1. Interview med leder og medarbejdere: Der foregår mange ting, og fysioterapeuten sørger for at skrive til beboer-bladet og vil gerne give noget til både hoved og krop. Der er oplevelsesmedarbejdere. Der er en bus, som tager beboerne ud af huset. Gudstjeneste der afholdes specielt for demente i kirken – den er kort og kun for de beboere. Der kommer også heste på besøg, som fodres med gulerødder. Der er 50 ud af 70 beboere med i kirke til jul. En gang om md. hvor alle beboere er med. Der er en pølsevogn og is-vogn. Hvis beboere er svære at motivere kontaktes pårørende for at skabe en relation mellem familien og medarbejder- beboer. Når det lykkes at få beboere med til arrangementer, er det en succes.</p>

			<p>I dagligdagen er der musik, sange og spil for at skabe hverdagsglæde ved små aktiviteter. Inddragelse af hverdags aktiviteter. Restaurantaften hvor alle får pænt tøj på. Der er også aktiviteter i husene særskilt. Nogle gange skal der også skærmes. Det er ikke alle som kan være med. Der anvendes også memo cube med billeder fra gamle dage, og musik. Godt til de beboere som gerne vil nyde en stille stund. Medarbejderne afprøver løbende. Der sker noget på alle tidspunkter også i weekenden. Hver søndag formiddag streames gudstjenester. Der er en beboerblad – sendes også til pårørende.</p> <p>Opsummering: Der er mange aktiviteter i huset og medarbejderne gør meget ud af, at alle beboere på hver deres måde kan deltage. Pårørende involveres også.</p> <p>2. Samtaler med beboere: Beboer (1) deltager gerne ved arrangementer og aktiviteter i huset. Men helst ikke ud af huset. Beboer (2) kommer på besøg hos sin datter. Kommer også på tur med flextrafik. Er med til alle de arrangementer som findes. Kontaktpersonen er tæt på.</p> <p>3. Samtaler med pårørende: Der er mange forskellige aktiviteter, og oplever at faren gerne vil deltage i aktivitet og arrangementer.</p>
--	--	--	--

				Som pårørende føler de sig heldige både med personalet, maden og det hele.
--	--	--	--	--

Eventuelle hjælpespørgsmål:

På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:

- at planlægge og afvikle relevante aktiviteter tilpasset beboernes individuelle funktionsevne og motivation?
- at samarbejde med pårørende?
- at samarbejde med oplevelsesmedarbejderne?
- at inddrage civilsamfundet eller frivillige i aktiviteterne?

Spørgsmål til beboere:

- på hvilken måde oplever du at få tilbud om at deltage i aktiviteter – både med og uden pårørende - og er det aktiviteter, der har din interesse?

Spørgsmål til pårørende:

- oplever du, at din pårørende har mulighed for at deltage i relevante aktiviteter?

Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:

Forløbsmodel: [Sådan foregår et varigt forløb – og skift til enkelt eller sammensat \(Plejehjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejehjem – Arbejdsgange i Cura](#)

Dokumentation i [Generelle oplysninger](#), [Funktionsevnetilstande](#) og [Besøgsplan](#)