



# INTERNT LÆRINGSBESØG

---

**Plejehjem  
Sifsgården  
Den 15.12.22**



## 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. 14.12.22

Plejhjem, navn og adresse: Sifsgården Åbyhøj

Deltagere, titler: Fysioterapeut, SOSU-hjælper, SOSU-assistent, forstander, sygeplejerske samt viceforstander.

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

85 ansatte - 3 sygeplejersker, to fysioterapeuter og en ergoterapeut, SOSU-assistent og SOSU-hjælper. Elever samt studerende tilbydes at blive ansat efter endt uddannelse. Der har været stor succes med at ansætte iranske ufaglærte sygehjælpere, som uddannes og oplæres til at arbejde i det danske sundhedssystem. Der deles en TR med et andet plejhjem. Der er i alt 59 beboere fordelt på 4 afsnit. 10-11 medarbejdere i dagvagt. 7 aften og 2 om natten. Der er aktuelt 4 vakante stillinger. Der har været stor udskiftning i medarbejdergruppen på plejhjemmet, men der er nu mere stabilitet.

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"> <li>• At <b>beboerne</b> oplever selvbestemmelse, indflydelse og medinddragelse i eget liv</li> <li>• At <b>ledelsen kan fortælle om</b> plejhjemmets arbejde med at bevare og fremme de enkelte beboeres livsudfoldelse, herunder selvbestemmelse, medindflydelse og livskvalitet.</li> <li>• At <b>medarbejdernes beskrivelse af praksis</b> afspejler, at de arbejder med at bevare og fremme beboernes selvbestemmelse og medindflydelse samt inddrager dem i det omfang, det er muligt.</li> <li>• At selvbestemmelse og værdighed bliver understøttet af adfærd og kultur på plejhjemmet</li> <li>• At beboernes vaner og ønsker er beskrevet i den social- og plejefaglige dokumentation</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med/opleves selvbestemmelse og medinddragelse, så det bidrager til beboerens livskvalitet?</li> </ul>	X			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Medarbejderne giver selvbestemmelse til beboerne ved at guide og hjælpe dem. Særligt hos beboere med demenssygdom er dette vigtige redskaber. Ved medicingivning</p>

				<p>forsøger medarbejderne at motivere beboerne og vil gerne hjælpe dem frem for at presse på. Flexibilitet fra medarbejderne når der skal give bad, medicin osv.</p> <p>Medarbejderne vil gerne lægge vægt på, at lade beboerne bestemme selv. Der arbejdes også med spørgeteknikker, så medarbejderne kan lære nye måder at samarbejde med beboer.</p> <p>Der må aldrig være tale om overgreb eller overtalelse. Medarbejderne arbejder meget med at give beboer en god struktur på hverdagen. Der skal være en rytme på dagligdagen på plejehjemmet og det genkendelige. Tilgangen til beboerne skal være venlig, og alle de basale behov skal imødekommes. Værdighed kan være, at beboer føler sig set og hørt, samt hvilke mål beboer har for sin tid på plejehjemmet. Der anvendes en tjekliste, når beboer indflytter og der arbejdes med mål, mestring og motivation. 4 uger efter indflytning er der opfølgings-samtaler med beboer. Tjeklisten er udviklet som en form for huskeliste til at få alle informationer om beboer ved indflytning. Der dokumenteres i besøgsplanen. Der er beboer og pårørendemøder. Medarbejderne er meget</p>
--	--	--	--	---

optaget af, hvad der skaber kvalitet for den enkelte.

Livshistorier og kontaktpersoner er også et vigtigt omdrejningspunkt for livskvaliteten hos beboerne.

**Opsummering:**

Medarbejderne guider og vejleder beboerne for at sikre den bedste behandling og hjælp/støtte. Fokus på selvbestemmelsen men det må heller ikke kamme over, en god balance søges bevidst. En fast struktur og tilgang til beboer for at skabe tryghed i hverdagen. En venlig tilgang og med et blik på den enkeltes behov. Indflytnings- og opfølgningssamtaler.

**2. Samtaler med beboere:**

Beboer (1) flyttede på plejehjem efter hoftebrud. Havde problemer med at være i eget hjem efter genoptræningsophold Har boet på Sifsgården i nogle år. Beboer føler, hun selv kan administrere sin hverdag. Har frie hænder til at gå ud og planlægger selv sin dag. Får ikke hjælp til pleje eller praktikker. Sørger også selv for at tage medicin. Er ikke særlig vild med maden. Fortæller at hun er lidt kræsen. Personalet forsøger at tage hensyn. Får morgenmad på stuen, og er med

til frokost + aftensmad sammen med de andre beboere. Spiser sammen med en anden beboer, som heller ikke har demenssygdom. Synes personalet er flinke, dog kan der være lidt sprogbarriere blandt noget af personalet med udenlandsk baggrund.

Beboer (2) har boet på plejehjemmet i ganske kort tid.. Oplevede at falde og tiltagende dårligdom. Flyttede på plejehjem. Oplever at overgangen fra eget hjem var svær. Har børn, børnebørn og oldebørn som besøger. Beboer får hjælp til bad og injektion.

**3. Samtale med pårørende:**

Pårørende til mand/ægtefælle som bor på Sifsgården, som har boet på plejehjemmet i kortere tid. Beboer er blevet forandret efter sygdom og havde fået lavet en fremtidsfuldmagt. Beboer har et urealistisk blik på sig selv. Pårørende er meget glad for at have sin mand der. Er glad for de farver som er malet på væggene, da det giver et godt miljø, også for beboere med demenssygdom. Der er flyttet om i dagligstue i fællesområdet, og der er samling på bordene i fællesstuen. Det er den nye forstanders fortjeneste, og opleves som meget positivt. Der er omsorg mellem beboerne og personalet. Opslag på

gangene. SOSU- hjælpere og assistenter er kærlige, og der er en god stemning. Der er personaler som har mange forskellige etniske baggrunde.

**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 tryk ved at tale med medarbejderne om ønsker til livets afslutning

**Konklusion  
(Sæt kun ét kryds)**

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

**Eventuelle bemærkninger**

<ul style="list-style-type: none"> <li>• At ledelsen kan fortælle om, hvordan beboernes ønsker til livets afslutning bliver indhentet og om muligt imødekommet</li> <li>• At ledelsen kan redegøre for, at medarbejderne har de fornødne kompetencer i forhold til pleje og omsorg ved livets afslutning.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om pleje og omsorg ved livets afslutning.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om, hvor de finder beboernes ønsker til livets afslutning i den social- og plejefaglige dokumentation.</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <p>❖ På hvilken måde arbejdes der med /opleves pleje og omsorg ved livets afslutning, så det tager udgangspunkt i borgerens ønsker?</p>		x		<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Den daglige struktur bliver dokumenteret i borgers journal, og der arbejdes på at få udfyldt ACP ved indflytning.</p> <p>Medarbejderne spørger ikke ind til den sidste tid i forbindelse med indflytning, da det er for tidligt. I stedet ligger det ca. 4 uger efter som opfølgningssamtale.</p> <p>Pårørende er også med i samtalen om ønsker til den sidste tid. Det kan være vanskeligt for medarbejdere med anden kulturel-etnisk baggrund at tale om døden med beboer. Det er alle faggrupper som kan give palliativ pleje, også SOSU-hjælpere og assistenter. Man tænker på det som en professionel opgave.</p> <p>Sygeplejersken kan kontaktes, og</p>



				<p>medarbejderne ved, hvem de skal kontakte, når det er nødvendigt. En gang om ugen er der faglig-frokost hvor medarbejderne drøfter faglige emner. Der har ikke været undervist i palliation specifikt, men måden og prioritering i måden som medarbejderne giver pleje til terminale beboere. Der er kommet positiv respons fra pårørende, som fik plejet deres terminale kære. Der dokumenteres under generelle oplysninger og en acp-observation. Plejhjems-lægen involveres også. Der kan rekvireres en våge som sidder hos beboer samt præst i særlige tilfælde.</p> <p><b>Opsummering:</b> Der dokumenteres under generelle oplysninger. En udfordring er at der ikke har været undervist i palliation, men der er planlagt et fagligt punkt omkring dette for 2023, som en</p>
--	--	--	--	--

				del af årshjul. Der bliver altid taget hul på snakken med ønsker til den sidste tid ved indflytning og seneste efter 4 uger ved opfølgningssamtale. Der skal være indsats omkring systematik i 2023
<p><b>Eventuelle hjælpespørgsmål:</b></p> <p><b>På hvilken måde arbejder du som leder/I som medarbejdere med:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- at planlægge den sidste tid sammen med beboer/pårørende?</li> <li>- at spørge ind til beboerens ønsker til livets afslutning? Hvilken systematik etc.</li> <li>- (kun for leder) medarbejdernes kompetencer ift. pleje og omsorg ved livets afslutning?</li> <li>- dokumentation, hvor beboers ønsker til livets afslutning fremgår?</li> </ul>				
<p><b>Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:</b></p> <p>Lindrende pleje i MSO: <a href="#">Lindrende pleje - AarhusIntra (aarhuskommune.dk)</a></p> <p><a href="#">Samtale om livets afslutning (ACP)</a> - Dokumentation: observation i Cura af samme navn samt Livshistorie i <a href="#">Generelle oplysninger</a></p> <p>Aarhus Kommunes Værdighedspolitik <a href="#">vaerdighedspolitik 2018-2022 digi 9.pdf (aarhus.dk)</a></p>				

## Emne 2.1. Beboernes trivsel og relationer

	Konklusion (Sæt kun ét kryds)	Eventuelle bemærkninger
--	----------------------------------	-------------------------

<p><b>Emnet handler om, hvordan plejehjemmet understøtter beboernes trivsel og relationer til pårørende og det omgivende samfund.</b></p> <p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beboerne oplever - så vidt muligt - at få hjælp til at kunne leve det liv, de ønsker.</li> <li>• Pårørende oplever at blive inddraget, og at der bliver lyttet til dem i overensstemmelse med beboernes ønsker og behov.</li> <li>• Ledelsen kan fortælle om plejehjemmets arbejde med at understøtte beboernes trivsel.</li> <li>• 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.</li> <li>• Medarbejdernes beskrivelse af praksis afspejler, at de inddrager beboerne og tager udgangspunkt i deres behov og ønsker i omsorgen og plejen.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om, hvordan de understøtter beboernes tilknytning til eventuelle pårørende og det omgivende samfund</li> </ul>	<p>Fyldestgørende</p>	<p>Forbedrings-indsats/-tiltag allerede planlagt eller iværksat</p>	<p>Forbedringsindsats/tiltag iværksættes</p>	
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 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?</li> </ul>	<p>X</p>			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Medarbejderne samarbejder med pårørende, og der dokumenteres i borgerjournal samt en kontaktbog, så medarbejderne ved, hvad der rører sig hos beboer. Der kommer mange pårørende på besøg – både om eftermiddagen og i weekender. Pårørende har mulighed for at låne et lokale til fejring. Det er muligt for beboere at komme hjem på besøg. Pårørende-samarbejdet foregår oftest uden problemer, og medarbejderne forsøger at møde pårørende som professionelle. Det er vigtigt med samarbejdet, og særligt ved indflytning. Medarbejderne vil gerne have input fra pårørende, også når noget ikke fungerer, så har medarbejderne mulighed for at prøve nye metoder af. Medarbejdere foretrækker, at pårørende har en særlig kontakt til kontaktperson eller forløbsansvarlig. Der kan være pårørende, som er i krise når deres familie flytter på</p>

			<p>plejehjem. I det kommende år skal der arbejdes med styrket borger-kontakt. Medarbejderne får gaver fra pårørende, og betragter det som en gestus for det gode samarbejde.</p> <p>Hvis beboerne er ensomme, forsøger medarbejderne at tilbyde daglige aktiviteter eller gøremål. Besjælingskonsulent sørger for at afdække, hvad beboerne har lyst til eller er motiveret for. De frivillige som kommer i huset, er sammen med beboerne på deres stuer, hvor de snakker. Det kan være småting som hygger lidt for beboerne, og medarbejderne giver sig tid til samvær med beboerne.</p> <p><b>Opsummering:</b> Samarbejdsbogen og imødekommenhed på plejehjemmet er vigtig kommunikation, og et redskab for alle involverede ved, hvordan det går med beboerne. Der er mulighed for at komme hjem til familien, medarbejderne hjælper gerne. Styrket borgerkontakt og måltidsværter.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) har flere børn, som kommer på besøg. Taler en del i telefonen med sin familie. Får bl.a. besøg af sin datter som skal være med til julearrangement. Har mange børnebørn og oldebørn. Beboer (2) har en stor familie, og får ofte besøg af en datter som besøger flere gange om ugen, samt et</p>
--	--	--	---

				<p>barnebarn, som også er tæt på. Beboer har det svært med beboere med demenssygdom, som taler hårdt til hinanden – særlig ved spise-situationerne kan beboer synes, det er er lidt trist med grim tale. Oplever at personalet forsøger at være rummelig og solidarisk med beboere med demenssygdom.</p> <p>Får hjælp til bad, men synes det er forskellige personer som kommer for at hjælpe. Kan ikke huske, om der er en kontaktperson.</p>
--	--	--	--	--

**Eventuelle hjælpespørgsmål:**

***På hvilken måde arbejder du som leder/l 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 funktionsevnenes 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/l, 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 funktionsevnedssættelser (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 funktionsevnedssættelser (herunder demens), psykisk sygdom og/eller misbrug.	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"> <li>• Beboerne og eventuelt pårørende oplever, at beboerne får hjælp, omsorg og pleje, der tager højde for de særlige behov.</li> <li>• Ledelsen kan fortælle om de faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt på plejehjemmet ift. målepunktet.</li> <li>• Medarbejderne kan fortælle om ovennævnte metoder og arbejdsgange til hjælp, omsorg og pleje, og på hvilken måde, de anvender dem</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <p>❖ På hvilken måde arbejdes der med særlige arbejdsgange ift. omsorg og pleje hos borgere med kognitive funktionsnedlættelser?</p>	x			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Der arbejdes med systematik og struktur hos beboere med demens. Medarbejderne forsøger at se beboere med professionelle øje og vil gerne afhjælpe beboere med symptomer fra psykisk sygdom. Medicin kan også dæmpe symptomer. Tværfaglige teams involveres, og der lægges en plan som medarbejderne kan evaluere på. Der er aktuelt en ny huslæge på plejehjemmet, og deraf en større gennemgang i medicinen for beboere. Det er vigtigt at snakke med beboere, eller lade dem være tæt på medarbejderne, når de udfører praktiske opgaver. Ex. en beboer er vant til at læse avis og dén skal han have, for ellers bliver det ikke en god dag. Besøgsplanen er vigtig for at kunne vide, hvad der fungerer bedst for beboere. Det er vigtigt at holde en fast rytme for beboere med demens. Demenskoordinatorer som kan give fælles sparring.</p>

			<p>Fokus på den personcentrerede tilgang og det handler om at se det hele menneske. Der er beboere som tidligere har været misbrugere, og her bruges også særlige metoder som guidning og ekstra tålmodighed.</p> <p><b>Opsummering:</b> Guider, vejleder og livshistorier samt besøgsplanen er vigtige redskaber for at styrke borgerkontakten. Der er de rette kompetencer, så medarbejderne kan understøtte beboerne bedst.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) oplever at personalet er meget opmærksomme og kan fortælle hvis hun bliver skidt tilpas.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b> Beboer har haft et ildebefindende og det føltes trygt at have sin ægtefælle på plejehjemmet, så rette hjælp var nær. Der er en lidt aggressiv beboer, men personalet håndterer dette rigtig godt. Der er en generel tryk stemning.</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
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsen kan fortælle om, hvilke metoder og arbejdsgange plejeenheden inddrager i deres indsats for at understøtte, at magtanvendelse så vidt muligt undgås</li> <li>• Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender plejehjemmets faglige metoder og arbejdsgange for at forebygge magtanvendelse.</li> </ul>			
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes med at forebygge magtanvendelse?</li> </ul>	x		<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Der er en beboer, som afviser alt hvad medarbejderne kommer med, eller foreslår. Der har været en tværfaglig snak om, hvad der er magtanvendelse. Der har været en demens-kordinator med inde over, og medarbejder ønsker ikke at fravige omsorgspligt. Der er en tilgang, hvor der ikke anvendes magt. Tilgangen er vigtig til beboere med demens. Undervisning og tværfaglige drøftelser for at snakke omsorgspligt, og hvordan kan man imødekomme det. Grænsen for magt kan være vanskelig at definere, og derfor tales der meget om dette emne. Ved hygiejne kan det være nødvendigt at være opmærksomme på ikke at overskride grænser. Hvis der er udfordringer, kan demens-kordinator kontaktes. Medarbejderne arbejder med debriefing, og der deltager leder også. Man forsøger at være to medarbejdere og bruger afskærmning, men ikke magt. Der kan kategoriseres, hvilke magttiltag man kan arbejde med, og der aftales altid med pårørende.</p>

				<p>Der dokumenteres i cura hvis der laves aftaler om magt, og der søges om lov vha. indberetning.</p> <p><b>Opsummering:</b> Demens-kordinatorer trækkes på med faglig viden og sparring for at undgå magtanvendelse. Guidning og spørgeteknikker anvendes. Tværfaglighed samt debriefing.</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>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgerens sædvanlige tilstand.</li> </ul>	<p><b>Konklusion</b> (Sæt kun ét kryds)</p>			<p><b>Eventuelle bemærkninger</b></p>
	<p>Fyldestgørende</p>	<p>Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat</p>	<p>Forbedringsindsats/tiltag iværksættes</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• Medarbejderne kender og kan fortælle om, hvordan de anvender ovennævnte arbejdsgange, faglige metoder og redskaber.</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med kontinuerligt at have fokus på ændringer i borgernes funktionsevne og helbredstilstand?</li> </ul>	x			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Hvis medarbejderne observerer en ændring, skal der findes en løsning for dette. Hvis beboer ikke længere er mobil som vanligt, så kigges der på smerter, hjælpemidler mv. Fysioterapeut og ergoterapeut kontaktes, og besøgsplanen tilrettes. Hvis der kommer små ændringer, kan det være vanskeligt at se, og derfor er det bedst, når det er faste medarbejdere, som kommer hos beboerne. Så kender man hinanden godt. Der gives altid besked i alle vagtlag, så alle medarbejdere kender til ændringer.</p> <p>Medarbejder bruger TOBS ved ændringer. Der skal igangsættes triagerings-tavler i efterår 2023.</p> <p>Medarbejdere mødes hver morgen, og sammen kigger man observationer igennem og herefter fordeles opgaver. En gang om ugen undervises der i faglige-emner. En gang om ugen laves der beboer-gennemgang for at give faglig viden på tværs.</p> <p><b>Opsummering:</b></p> <p>Fokus på at se det hele menneske. Sygeplejerskerne bruges ved morgen- fordelingsmøder.</p> <p>Medarbejderne arbejder i teams og vil gerne anvende</p>

				de rette løsninger på observationer i relation til ændringer. Metoder som TOBS anvendes.
--	--	--	--	--

**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><b>nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.</b></p> <hr/> <p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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</li> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> </ul>	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></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><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Beboere som har en genoptræningsplan, når de indflytter har fastsat et mål, der arbejdes efter. Når en ny beboer indflytter oprettes en §86.1. og der skal vurderes mhp. hjælpemidler og hvilken type træning skal der til. Når der er behov for træning, gives der træning eller øvelser ud fra § 86.1. Når beboer kommer på plejehjemmet skal der ikke være tab af funktionsevne, og man vil gerne have beboerne er mest muligt selvhjulpne. Hjælperne kan se ud fra terapeut-dokumentation i besøgsplanen. Hverdagsrehabiliteringen er vigtig. Målene som er sat sammen med beboer, revurderes løbende. SOSU-hjælperne giver input tilbage til terapeuten og det kan ex. være ift. øvelser og hjælpemidler. Hverdagsrehabiliteringen skal prioriteres af hele den tværfaglige medarbejdergruppe. Terapeuten skal være opmærksom på, hvornår opgaverne kan overdrages fra terapeuten til en SOSU-hjælper. Der er et stort fokus på, at beboer skal bevare sine</p>

			<p>ressourcer så længe som muligt. Man foretrækker, at bruge forflytningsplatform i stedet for lift eller en kombination for at beboer kan beholde sin funktionsevne så længe som muligt. Man vil gerne, at beboer kan selv. Det skal gerne være en kultur hvor medarbejderne lader beboer gøre tingene selv. Aktiv forflytning.</p> <p><b>Opsummering:</b> Genoptræning og §86.1 samt hverdags-rehabilitering og ergoterapeuten er opmærksom på at lave træning i hverdags-aktivitet. Beboer skal kunne mest muligt, længst muligt. Træningen overgår til plejen.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) går til gymnastik en gang om ugen og er glad for dette. Der kommer en fysioterapeut udefra og laver øvelser sammen med beboer. Beboer (2) får træning to gange om ugen af fysioterapeut. Der er særligt gang i træning til ben for at bevare gangfunktion. Går ved rollator som beboer går ved på lidt længere afstande.</p> <p><b>4.Samtaler med pårørende:</b> Der er en ny SOSU-hjælper som er meget proaktiv. Ægtefælles kan desværre ikke genoptrænes til tidligere funktionsevne.</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.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- Borgeren og eventuelt pårørende har haft en samtale med medarbejdere på plejehjemmet om, hvilke aktiviteter der er meningsfulde for beboeren.

	Konklusion (Sæt kun ét kryds)		Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	

<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Medarbejderne kender beboernes ønsker og behov for deltagelse i meningsfulde aktiviteter</li> <li>• Medarbejderne har fokus på, at beboerne bliver understøttet i deres evne til selv at udføre meningsfulde aktiviteter</li> </ul>				
<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med, at beboerne bliver inddraget i og motiveres til at deltage i meningsfulde aktiviteter.</li> </ul>	x			<p><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Der gives information om aktiviteter i forbindelse med indflytning – både til beboer og til pårørende. Medarbejder vil gerne finde ud af, hvad beboer har lyst til at være med til. Der er en besjælingsmedarbejder, som er tovholder for aktiviteter. Der laves uge- og månedsplaner, som omdeles og der hænger oplysninger op på plejehjemmet. En FB-gruppe er der også.</p> <p>Der er hverdags-aktiviteter med sang, musik og der er busture ud af huset. Gåture med frivillige og praktikanter deltager også som en ekstra hånd i forbindelse med aktiviteter. Man forsøger at lave andre kulturelle arrangementer, der skabes et fællesskab omkring. Beboer-pårørende gruppe.</p> <p><b>Opsummering:</b></p> <p>Der er Sifskilde, ugeoversigt og samtaler, hvor man finder ud af, hvad beboer gerne vil og kunne tænke sig. Der foregår mange aktiviteter.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b></p> <p>Beboer (1) kan sagtens få tiden til at gå, men deltager ikke særlig meget til aktiviteterne på plejehjemmet, da det ikke helt falder i beboers smag. Der er bl.a.</p>



				<p>musik, banko men beboer har ikke lyst. Vil gerne være på stuen og se tv.</p> <p>Beboere (2) deltager i forskellige aktiviteter bl.a. et spil om erindringer/huskespil. Det kan beboer godt lide. Vil gerne have en veninde med til nytårsaftensarrangement.</p> <p><b>4. Samtaler med pårørende:</b></p> <p>Beboer kan ikke deltage ved arrangementer pga. sin sygdom</p>
--	--	--	--	--

**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](#)