

**Navn Himmelev Gl. Præstegård**

## **Uanmeldt tilsyn i Roskilde Kommune 2014**

Tilsynet er udført den 11.august 2014 kl. 9.00 – 14.00

### **Formål**

Formålet med det uanmeldte tilsyn er:

- At afdække om hjælpen udføres i overensstemmelse med lovgivning, kvalitetsstandarder og forvaltningens retningslinjer.
- At tilse kvaliteten i tilrettelæggelse og udførelse af pleje og omsorg på udvalgte områder.

Tilsynet skal bidrage til at sikre, at de kommunale opgaver løses i overensstemmelse med de fastlagte kvalitetsstandarder i Roskilde Kommune.

### **Læsevejledning**

Der redegøres i det følgende for resultatet af det uanmeldte tilsynsbesøg på Himmelev Gl. Præstegård i 2014. Tilsynet gennemføres ud fra et fast koncept, som er aftalt med Roskilde Kommune. Bagerst beskrives kort formål, fremgangsmåde og høringsprocedure ved tilsynet.

Under hvert fokusområde er der anført en konklusion ud fra følgende kategorisering:

1. Ingen bemærkninger
2. Få og mindre væsentlige bemærkninger
3. Enkelte væsentlige bemærkninger
4. Flere væsentlige bemærkninger

## Tilsynets gennemførelse

Det uanmeldte tilsyn på plejecenter Himmelev Gl. Præstegård, er udført d. 11. august 2014 fra kl. 9.00 til kl. 14.00 af Risikomanager Mette Axelsen.

Tilsynet omfatter 40 boliger

Det uanmeldte tilsyn tager udgangspunkt i en helhedsvurdering af plejecentret ved hjælp af følgende målemetoder: Den plejefaglige dokumentation, observationer på plejehjemmets fællesarealer og i udvalgte borgeres boliger, samvær/interview med, medarbejdere og ledelse.

Tilsynet er gennemført ud fra observationer på plejehjemmet, gennemgang af den plejefaglige dokumentation samt ved interviews med følgende personer:

## Tilsynsresume

Der er *ingen bemærkninger* til de 11 fokusområder.

Tilsynet blev godt modtaget, og leder fortalte om den store ombygning, der er startet i dette forår. Alle på Himmelev Gl. Præstegård, borgere, medarbejdere og ledelse glæder sig til det nye står færdigt i 2017, og alle har ligeledes været med i processen omkring byggeriet med ideer og forslag.

Himmelev Gl. præstegård virker til at kunne leve op til deres værdier Trivsel – Samarbejde – Høj faglighed, idet udtalelserne fra både borgere, medarbejdere og ledelse afspejler disse værdier.

## Afrapportering

### Personlig pleje og praktisk hjælp

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

#### Ledelse

Interview med leder af Himmelev Gl. Præstegård.

Leder fortæller, at man på Himmelev Gl. Præstegård kan imødekomme den enkelte borgers individuelle behov. Personalet arbejder i faste vagthold, alt efter hvad der passer dem bedst, og leder tror på, at hun på den måde, for det mest motiverede personale.

En af værdierne på Himmelev Gl. Præstegård er, at inddrage den enkelte borger mest muligt. Der holdes en samtale med borgeren kort efter indflytningen, hvor borger og pårørende har mulighed for at beskrive ønsker og behov. Ved denne samtale kan personalet samtidig se borgerens ressourcer, og hvordan man som personale, kan understøtte og styrke disse. At leve op til værdierne betyder også, at man respekterer et nej fra en borger, leder påpeger dog, at man som personale altid skal søge efter en åbning for at komme til at hjælpe en borger.

Den praktiske hjælp varetages af husassistenter.

#### Medarbejdere

Interview med afdelingsleder(sygeplejerske), aktivitetsmedarbejder og sygeplejerske. Medarbejderne fortæller, at de synes de kan nå at yde borgerne den hjælp de har behov for. Man har et mål om, at borgerne skal være oppe og have fået serveret morgenmad og medicin inden kl. 10. Der er selvfølgelig borgere, der har en anden døgnrytme, og dette respekteres. Der kan være dage hvor der er mere travlt end andre, men medarbejderne oplever, at de i kraft af deres erfaring, er gode til at prioritere deres opgaver. De oplever, at de fagligt kan honorere borgernes behov. Om aftenen er der mange opgaver omkring måltidet, og det er nu organiseret sådan, at dagvagten har overtaget nogle af de praktiske opgaver, så aftenvagten kan koncentrere sig om de opgaver, omkring måltidet der er relateret til borgerne.

Medarbejderne fortæller, at de er gode til at inddrage borgerne, der er flere borgere der har opgaver i den fælles spisestue med borddækning og afrydning. Det forsøges også, at inddrage borgere i andre praktiske opgaver, hvis det giver mening for den enkelte.

## **Borgere**

Interview med 3 borgere

Borgerne fortæller, at de får den hjælp de har behov for, og de synes de får en god hjælp. En borger fortæller, at man kan opleve, at skulle vente lidt på hjælpen, hvis der en dag er travlt.

Generelt synes borgerne rigtig godt om at bo på Himmelev Gl. Præstegård. En borger beskriver det som familiære forhold, der gør ham tryk.

## **Tilsyn**

**Ingen bemærkninger**

## **Træning**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelse**

Leder oplyser, at man siden sidste tilsyn har fået ansat en ergoterapeut, som planlagt. Ergoterapeuten går ind og vurderer borgernes individuelle behov for vedligeholdelsestræning, og er sammen med borger og øvrige medarbejdere med til at afdække borgers ressourcer og muligheder.

Leder fortæller, at Himmelev Gl. Præstegård har en tæt samarbejde med de fysioterapeuter, der yder vederlagsfri fysioterapi efter Sundhedsloven, til borgerne. Der er en del borgere, der har vederlagsfri fysioterapi.

Der gøres opmærksom på mulighed for ansøgning om træning efter Servicelovens § 86.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne bekræfter, at ergoterapeuten individuelt vurderer borgerne, og kommer med forslag og inspiration til, hvordan de som medarbejdere bedst kan støtte og styrke borgerne i vedligeholdelse af deres funktionsevne.

Det tages op på ugentlige møder, hvordan man bedst støtter den enkelte. Dertil kommer, at medarbejderne har et tæt samarbejde med de fysioterapeuter, der kommer udefra, for at yde vederlagsfri fysioterapi til de borgere der er bevilget dette.

Aktivitetens medarbejder fortæller, at hun lægger et stort arbejde i, at finde frem til de aktiviteter, der kognitivt kan styrke borgerne.

## **Borgere**

En borger fortæller, at hun har fået særlig træning af bevægelighed af fingrene, en anden borger forsøger at deltage i gymnastikken så tit det er muligt. To borgere har en fast tid til cykeltræning på kondicykel, og er glade for dette.

## **Tilsyn**

**Ingen bemærkninger.**

## **Forplejning**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelse**

Himmelev Gl. Præstegård har sit eget køkken, og der serveres varm mad til middag og kold mad med en lun ret om aftenen. Der er dog altid mulighed for at varme suppe. Leder fortæller, at det pga. køkkenets størrelse ikke er muligt, at håndtere den varme mad efter gældende regler om aftenen. Det er planen, at der skal serveres varm mad om aftenen, når det nye køkken står færdigt efter ombygningen. Der har eksisteret et særligt kostråd, men da man oplevede det blev for stort, tages kostønsker nu op på det månedlige beboermøde. Leder fortæller, at det er muligt, at imødekomme meget individuelle ønsker.

Borgerne bliver tilbudt at blive vejlet hver måned, og det er et tilbud langt de fleste tager imod. Køkkenleder bliver koblet på de borgere, der har problemer med enten undervægt eller overvægt, og udarbejder særlige diæter, fortæller leder.

Af nye tiltag nævner leder, at man ønsker at andelen af økologiske råvarer øges, og man er startet med økologisk mælk. En anden problematik man på Himmelev Gl. Præstegård ønsker at arbejde med i fremtiden, er reducere af madspild.

Leder fortæller, at der er ansat en ernæringsteknolog på Himmelev Gl. Præstegård.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne oplever, at der er plads til meget individuelle kosthensyn i forhold til borgerne. Medarbejderne er på skift ansvarlige for, at lave lækre mellemmåltider og kræsekost til de borgere der har brug for at tage på i vægt.

Medarbejderne fortæller, at der gøres et stort arbejde for at rumme så mange som muligt i den fælles spisestue, og det kræver planlægning at få lavet en bordplan, så alle synes de sidder godt, og føler sig i godt selskab. Det er et konstant fokus.

Også ved måltiderne tilstræbes og støttes størst mulig selvhjulpenhed. Man har f.eks. indkøbt mindre og lettere kander, så det er muligt for de fleste selv at skænke drikkevarer op.

Medarbejderne fortæller, at der dagligt også kommer borgere fra lokalområdet ind og spiser sammen med Himmelev Gl. Præstegårds borgere.

### **Borgere**

En borger fortæller, at hun synes at maden er god og, at det er muligt at få indflydelse på hvilke retter der serveres. En anden borger synes også, at maden er god og mener ikke, at man som enkelt person altid kan forlange speciel kost. En borger beskriver maden som forskellig, forstået sådan at noget kan man lide andet er man mindre glad for. Borgeren beskriver generelt maden som værende rigtig god.

### **Tilsyn**

**Ingen bemærkninger.**

## **Trivsel og socialt miljø**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelse**

Leder oplever, at borgerne trives, og hun fortæller, at de som personale gør alt for at få alle med i en eller anden form for fællesskab. Leder beskriver, at der er opstået flere venskaber mellem borgere, som besøger hinanden og har glæde af hinandens selskab. Denne sommer har der været meget fællesskab udendørs på terrassen, og de små tekøkkener bruges også som mere skærmede steder hvor mindre grupper, kan sidde i fællesskab.

Leder fortæller, at der er meget fokus på aktivitet, og på at skabe samvær og trivsel gennem aktivitet.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne ser det klart som deres opgave, at understøtte det sociale miljø og den fælles trivsel. Det kræver, at man har øje for, hvem den enkelte borger er og hvad han eller hun har lyst til.

De oplever, at nogle finder sammen, og at andre helst vil være for sig selv, og det respekteres naturligvis.

Medarbejderne fortæller, at man er begyndt at arbejde med metoden – kontakt ø eller "ø-tid" – som er en kontakt-fremmende aktivitet, og som kort fortalt går ud på, at borgeren "inviterer" en medarbejder med på "sin ø". Her er det så borgeren der bestemmer hvad man skal lave sammen og tale om, i et nærmere afgrænset tidsrum. Medarbejderen er til rådighed i dette tidsrum, hvor der ikke ellers er planlagt noget bestemt. Medarbejderne oplever, at det især i forhold til borgere med demens sygdomme, har en god effekt.

### **Borgere**

En borger oplever, at der er et godt socialt fællesskab, især omkring aktiviteter. En anden borger fortæller, at han har en lille herre vin klub, hvor de mødes og nyder et glas vin. Samme borger har også været meget aktiv i forhold til at byde nye borgere velkommen, og introducere dem til Himmelev Gl. Præstegård. En borger oplever, at der er et fællesskab med nogle og at andre helst vil være for sig selv, og at dette respekteres.

### **Tilsyn**

#### **Ingen bemærkninger**

#### **Aktiviteter**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

#### **Ledelse**

Der er et varieret tilbud af aktiviteter på Himmelev Gl. Præstegård, fortæller leder. Der er faste skemalagte aktiviteter som gudstjeneste, bankospil, siddende gymnastik, siddende dans, film, foredrag, manicure, ergoterapeutisk træning og ture i nærområdet. Hertil kommer større ture, hvor der lejes bus, og faste årtids fester. Mange af aktiviteterne foregår i Oasen, som er aktivitetsafdelingen. Den kan også benyttes af borgere og pårørende uden personale.

De frivillige omkring Himmelev Gl. Præstegård, Præstegårdens Venner og Rotary, gør et stort arbejde, oplyser leder. De er med til at afvikle større arrangementer og udflugter, men er også ofte involveret i de mindre arrangementer.

De forrige år er medarbejdere taget på sommerferie med et antal borgere, men i år var der ikke så stor tilslutning til en tur længere væk, fortæller leder. I stedet tilbydes de der ønsker at komme af sted, en tur med overnatning på Orø. Ønsket fra de øvrige borgere er, at bruge mere energi på en-dags ture.

Der er ansat aktivitetsmedarbejder og ergoterapeut, som varetager den daglige aktivitet og ADL-træning.

Leder fortæller, at man har deltaget i et projekt med MusicCure, hvor brugen af en bestemt rolig, mediativ musik, fremmer velværet hos dem der hører det. Det er planen, at man nu skal ud og fortælle om dette projekt til andre plejeboliger.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne fortæller, at de lægger et stort arbejde i, at vurdere hvilke aktiviteter den enkelte borger, kan have glæde af at deltage i. Især i forhold til borgere med demens sygdomme, hvor det ofte kræver ro, forudsigelighed, og ikke for mange stimuli på samme tid.

Aktivitetsmedarbejder fortæller, at her er MusicCure et godt redskab til at skabe en rolig og genkendelig ramme, for at lave aktiviteter sammen. Man er også gået væk fra at have unødigt støj fra f.eks. en radio eller et fjernsyn, der bare står og kører, og endelig er aktivitetsarbejder opmærksom på, at aktiviteten tilpasses i varighed, til hvad den enkelte borger kan rumme.

Det kan ligeledes være vigtigt, at have den samme plads, og nogle borgere har brug for, at aktiviteter foregår en til en, fordi man ikke kan rumme, at forholde sig til en større gruppe.

### **Borgere**

En borger fortæller, at han deltager i de aktiviteter der giver mening, og en anden borger fortæller, at hun mest holder af at være til banko. De tre borgere synes, at der er fine muligheder for at alle kan deltage i forskellige aktiviteter.

### **Tilsyn**

#### **Ingen bemærkninger**

### **Forhold for grupper med særlige behov**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelse**

Leder fortæller, at de igennem Roskilde Kommune er udpeget til at deltage i Projekt Erindringsdans. Det handler kort fortalt om at skabe bedre muligheder for kropslig kontakt for borgere med demens sygdomme. To instruktører skal undervise



personalet, der herefter skal afholde 8 gange dans, som afsluttes med et afdansningsbal.

Leder fortæller, at man på Himmelev Gl. Præstegård har og har haft to emner, der har været i fokus. Det er palliation(pleje til døende) og demens sygdomme. I forhold til palliation har alle sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter været på studietur og kursus i 5 dage på Hospice Søndergård, som er et hospice under OK-Fonden.

I forhold til demens sygdomme, er der planlagt 2 dages kursus for alt personale med ekstern underviser, som man tidligere har gjort brug af, og har gode erfaringer med. På demens området har der også været afholdt et arrangement for pårørende, første gang med fokus på ægtefæller. Næste arrangement vil blive med fokus på voksne børn, hvis forældre er blevet ramt af en demens sygdom.

Der har siden sidste tilsyn ikke været magtanvendelser, men der har været et samarbejde med Gerontopsykiatrisk Team omkring nogle borgere.

Leder oplever, at der er et godt samarbejde med borgernes praktiserende læger, mange borgere har lægehuset i Himmelev, så her er der mulighed for et tæt og smidigt samarbejde, især ved akut opstået sygdom og behandling af borgernes prøvesvar.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne fortæller, at de generelt oplever, at være godt klædt på til at imødegå særlige behov hos borgerne. De er gode til at bruge hinandens erfaring og kompetencer, og de oplever, at der fra ledelsens side er stor lydhørhed overfor deres behov for ny viden.

De bekræfter, at man på Himmelev Gl. Præstegård bruger, at trække eksterne undervisere ind.

Sygeplejerskerne giver udtryk for, at have et godt samarbejde med de praktiserende læger, og man er vant til at bruge de såkaldte akutkasser i borgernes sidste fase af livet.

I forhold til demens sygdomme oplever medarbejderne, at det er påkrævet med et ekstra fokus, da flere borgere er ramt af demens sygdomme. Specielt er arbejdet med metoden "Kontakt- Ø" især gavnligt i forhold til disse borgere. Ligeledes er man blevet opmærksomme på, ikke at markere vagtskiftet så tydeligt, men derimod lade dag glide mere over i aften, da det ofte skaber mere ro for en borger med en demens sygdom.

## Tilsyn

**Ingen bemærkninger**

### Bruger- og pårørendeindflydelse

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

#### Ledelse

Leder fortæller, at der er et veletableret Bruger-og pårørende Råd på Himmelev Gl. Præstegård. Rådets møder er åbne for alle, både borgere og pårørende, ligeledes får alle dagsorden og referat fra møderne. Det er en del af ånden på Himmelev Gl. Præstegård, at pårørende er meget inddraget, og det samme gælder selvfølgelig de borgere der bor der. På det månedlige beboermøde, tages der blandt andet stilling til kost, aktiviteter, ture, og der oplyses om nyindflyttede og nyansatte, samt om borgere, der er gået bort eller personale der rejser.

#### Medarbejdere

Medarbejderne oplever, at de for det meste har et meget tæt samarbejde med borgernes pårørende. De oplever samarbejdet som godt og givtigt. Ligesom det er vigtigt at finde ind til den enkelte borgers ønsker og ressourcer, opleves pårørende også som en ressource.

#### Borgere

En borger fortæller, at hun er med i redaktionen af beboerbladet "Lysglimt". Hun oplever bestemt, at det er muligt at gøre sin mening gældende og blive hørt. En anden borger oplever ligeledes at blive hørt og set, og har lige lånt lokaler på Himmelev Gl. Præstegård for at fejre rund fødselsdag.

## Tilsyn

**Ingen bemærkninger.**

### De fysiske rammer

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

#### Ledelse

Leder fortæller, at det nye byggeri er gået i gang, og at man glæder sig til det står færdigt i 2017. Allerede i februar 2015 er det planen, at de første borgere fra ældreboligerne i Præstegårdshaven flytter ind i første del af byggeriet. Herefter går man i gang med at bygge hvor ældreboligerne lå. Boligerne bliver større, og i et plan

som nu, men der kommer andre fælles faciliteter. Konceptet for byggeriet er et landsbykoncept i et plan, og de nuværende borgere på Himmelev Gl. Præstegård har været involveret i processen. Leder har sammen med OK- Fonden været på besøg i Holland, og se en "demens-landsby". I processen med arkitekterne har det været vigtigt, at grundlaget for byggeriet harmonerer med Himmelev Gl. Præstegårds vision – "Livet skal leves - hele livet" og værdierne; Trivsel – Samarbejde – Høj faglighed. I processen har borgerne også skulle tage stilling til fremtidige møbler, og forskellige er afprøvet.

En borger har givet udtryk for, at være generet af byggeriet, og er af leder tilbudt at flytte over i modsatte fløj, når der bliver en ledig bolig.

Ellers fungerer de nuværende fysiske rammer, og der er lavet beredskabsplan.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne fortæller, at de fungerer med de fysiske rammer der er nu men, at de glæder sig til det nye byggeri er færdigt. Der er uddannet forflytningsinstruktører, så man sikrer at arbejdsskader forebygges. Medarbejderne har i år brugt terrassen rigtig meget pga. den varme sommer, den er et rart supplement til tekøkkenerne.

Medarbejderne kender til beredskabsplanen.

### **Borgere**

Borgerne udtrykker generelt tilfredshed med de fysiske rammer. En borger glæder sig til at flytte ind i de nye bygninger.

### **Tilsyn**

**Tilsynet har ingen bemærkninger**

## **Personalemæssige forhold**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelsen**

Leder oplyser, at der nu er oprettet personaleforening, som fremover står for alle arrangementer i forhold til personalet. Det er vigtigt for leder, at det sociale fællesskab er stærkt og, at medarbejderne føler sig set og hørt.

Der er etableret MED udvalg og der laves APV løbende, næste større opsamling afholdes i 2015, der anvendes Roskilde Kommunes dialogbaserede model. Der

afholdes MUS samtaler hvert år med alle medarbejdere, og i disse samtaler indgår KUP – Kompetence Udviklings Platform, som er et redskab, hvor man indenfor forskellige områder, f.eks. demens, aktivitet, palliation, vurderer og beskriver medarbejderens kompetenceniveau, og planlægger fremtidig kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder.

På Himmelev Gl. Præstegård er der foruden leder, ansat 1 afdelingsleder der er sygeplejerske, og 1 afdelingsleder der er plejehjemsassistent. Derudover er der ansat 4 sygeplejersker hvoraf leder er den ene. Der er ansat social- og sundhedsassistenter i dag- aften- og nattevagt, sammen med social- og sundhedshjælpere. Leder kan altid kontaktes, og forventer at blive det i ekstraordinære situationer. Der er ledermøde hver uge, og der er daglig overgivelse af information fra dag- til aftenvagt og fra aften- til nattevagt. Det er magtpåliggende for leder, at alle medarbejderne kender de borgere der bor på Himmelev Gl. Præstegård, men i det daglige arbejdes der med et kontaktpersonsystem til borgerne.

Det er leder og afdelingsledere, der er ansvarlige for vagtplaner.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne synes de har en god og synlig ledelse, som det er muligt at være i dialog med. Det er afdelingslederne der planlægger arbejdet, og det er altid muligt at komme med ønsker, fortæller medarbejderne. Medarbejderne oplever, at det er vigtigt, at planlægningen er i orden, at man er nok på arbejdet. Det er deres opfattelse, at arbejdsplanlægningen fungerer godt.

Medarbejderne synes de er gode kollegaer, og de oplever, at trivslen er god blandt medarbejderne. Alle udviser ansvarlighed for at problemer bliver taget op og løst i samarbejde med ledelsen, og de oplever sygefraværet som værende lavt. I tilfælde af sygdom, tages der hånd om den enkelte på fornuftig vis, fortæller medarbejderne.

Medarbejderne tilbydes MUS samtale hvert år.

Medarbejderne og deres familie tilbydes medlemskab i Fitness DK med rabat.

### **Tilsyn**

**Ingen bemærkninger**

<b>Kompetencer</b>
--------------------

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

### **Ledelse**

Leder fortæller, at man har gode erfaringer med at løfte et fagligt emne, f.eks. demens eller palliation, og undervise hele medarbejdergruppen, så alle får den samme fælles viden på samme tid. Leder forventer sig meget af KUP(se tidl.) hvor den enkeltes kompetencer systematisk evalueres og forbedres.

Samtidig står afdelingslederne for at tage emner som f.eks. måltidet eller hygiejne op.

Himmelev Gl. Præstegård har udover kompetenceløft indenfor demens og palliation, uddannet en specialist i sårpleje. I det kommende år er der planlagt undervisningsforløb i dokumentation og evaluering.

I forhold til efteruddannelse er en afdelingsleder i gang med en diplomuddannelse indenfor ledelse, og en ufaglært medarbejder er i gang med en uddannelse til social- og sundhedshjælper.

Afdelingsleder fortæller, at man har et godt samarbejde med Roskilde Kommune omkring elever og studerende.

### **Medarbejdere**

Medarbejderne oplever, at de har gode muligheder for kompetenceudvikling, og har den opfattelse, at ledelsen er åben overfor forslag. De ser ligesom ledelsen, frem til at bruge KUP som et redskab til mere målrettet kompetenceudvikling for den enkelte medarbejder.

De synes de har haft gode forløb omkring demens, Music Cure, palliation og ser frem til at skulle i gang med projektet omkring erindringsdans.

Utilsigtede hændelser indberettes, og der arbejdes systematisk med dem.

### **Borgere**

Alle de borgere tilsynet talte med har en oplevelse af, at personalet er veluddannede og har de rette kompetencer til at yde den hjælp de som borgere har behov for.

### **Tilsyn**

**Ingen bemærkninger.**

### **Den plejefaglige dokumentation**

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Der er set på tre borgeres elektroniske journaler. Journalerne er fyldestgørende udfyldt efter gældende lovgivning.

	Ingen bemærkninger	Få og mindre væsentlige bemærkninger
<b>Stamdata, døgnyrmeplan Målinger Livshistorie m.v.</b>	X	
<b>Indsatsområde/ fokusområde</b>	X	
<b>Døgnyrmeplan</b>	X	
<b>Løbende journalnotater</b>	X	
<b>Medicin Samtykke</b>	X	

#### Opfølgning på tidligere tilsyn

Der er fulgt op på sidste års uanmeldte tilsyn, da der nu er implementeret beredskabsplan, som er kendt af medarbejderne, og samtykke delen er udfyldt i de journaler tilsynet havde adgang til.

Der er fulgt op på embedslægetilsynet fra 2013, i forhold til instrukser. I de journaler tilsynet havde adgang til, var der fulgt op på de sygeplejefaglige problemområder i den elektroniske journal, samt aftaler om kontrol og behandling af borgers kroniske sygdomme med behandlende læge, fremgik af journalerne.

#### Leders bemærkninger til tilsynsrapporten:

Evt. handleplan:

Nr.	Plan	Mål	Tidsramme
-----	------	-----	-----------

1.			
2.			
3.			

## **Bilag**

### **Formål**

Udgangspunktet for det uanmeldte tilsyn i Roskilde Kommune er borgerne og kvaliteten af den pleje og omsorg, borgeren modtager. Tilsynet tager udgangspunkt i kommunens kvalitetsstandarder og belysningen af følgende fokusområder i henhold til Bekendtgørelse om tilsyn på plejehjem og i plejeboliger m.v.:

- Personlig pleje og praktisk hjælp (servicelovens § 83)
- Kommunal genoptræning og vedligeholdelsestræning (servicelovens § 86)
- Forplejningen
- Trivsel, kultur og socialt miljø
- Aktiviteter
- Særligt fokus på forholdene for gruppe med særlige behov (fx demente og handicappede),
- De fysiske rammer for hverdagen og boligforhold
- Samarbejde med pårørende
- Personalemæssige forhold
- Kompetenceudvikling af personalet
- Den plejefaglige dokumentation
- Opfølgning på tidligere tilsyn.

Formålet med det årlige uanmeldte tilsynsbesøg er gennem primært kvalitative interviews med, personale og ledelse samt gennemgang af den plejefaglige dokumentation at afdække sammenhængen mellem kvalitetsstandarder, afgørelser og den hjælp, der leveres (ovennævnte fokusområder), herunder at opfange fejl og uhensigtsmæssigheder.

Roskilde Kommunes tilsynskoncept tilgodeser behovet for at opfange fejl og uhensigtsmæssigheder og behovet for løbende udvikling og læring (kontrol og læring) og

opfylder de fastsatte krav til tilsynet, jævnfør Bekendtgørelse om tilsyn på plejehjem. Afrapporteringen skal være kortfattet og præcis. For hvert fokusområde anføres en konklusion ud fra følgende kategorisering:

- Ingen bemærkninger
- Få, men mindre væsentlige bemærkninger
- Enkelte væsentlige bemærkninger
- Flere væsentlige bemærkninger

### **Afvikling af det uanmeldte tilsyn**



Tilsynet varetages af Risikomanager Mette Axelsen.

- Individuel forberedelse af tilsyn på det enkelte plejecenter i form af gennemgang af værdigrundlag, informationsmateriale til /pårørende, forrige tilsynsrapport, kontraktmål og –opfølgning herpå og lignende.
- Gennemførelse af tilsynsbesøg i henhold til tilsynskoncept:
  - Indledende præsentation og gennemgang af formål med besøg for centerleder.
  - Interview med de udvalgte brugere
  - Rundgang / egne observationer
  - Interview med personalerepræsentanter
  - Stikprøvekontrol af dokumentationsmateriale vedr. udvalgte brugere
  - Interview med ledelse
- Udarbejdelse af tilsynsrapport jævnfør rapportskabelon.

#### **Tilsynsrapport, høring og offentliggørelse**

- Tilsynet udarbejder en foreløbig rapport, der sendes i intern høring via mail til plejehjemmet med svarfrist med henblik på at korrigere evt. faktuelle fejl.
- Rapport sendes til høring i bruger- og pårørenderåd samt ældrerådet.
- I tilfælde af, at der ved det uanmeldte tilsyn konstateres forhold, som kræver øjeblikkelig indgriben informeres Socialforvaltningen herom pr. mail umiddelbart efter tilsynets afslutning.