

Navn Plejecenter Sct. Jørgensbjerg.

Uanmeldt tilsyn i Roskilde Kommune 2014

Tilsynet er udført den 12. september 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 plejecenter Sct. Jørgensbjerg 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 Sct. Jørgensbjerg, er udført den 12. september 2014 fra kl. 9.00 til kl. 14.00 af Risikomanager Mette Axelsen.

Tilsynet omfatter 47 boliger hvoraf to af boligerne er beregnet til ægtepar.

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 beboere, medarbejdere og ledelse.

Tilsynet er gennemført ud fra observationer på plejehjemmet, gennemgang af den plejefaglige dokumentation samt ved interviews med følgende personer:
Centerleder, 1 sygeplejerske, 1 social- og sundhedsassistent og 3 borgere.

Tilsynsresumé

Der er *ingen bemærkninger* til de 11 fokusområder.

Plejecenter Sct. Jørgensbjerg møder tilsynet positivt og dagen planlægges hurtigt og effektivt. Plejecenterets vision; **"Huset Sct. Jørgensbjerg vil være banebrydende indenfor dansk ældrepleje og skabe et hjerteligt hus. Alt sammen med afsæt i beboernes og personalets ressourcer"** genspejles i det som leder, medarbejdere og borgere siger i deres interview, om at lede, arbejde og bo på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg. Det fornemmes, at det er beboernes hus og, at det er deres liv der er i centrum. Samtidig giver medarbejderne udtryk for, at de er på en arbejdsplads hvor de i høj grad trives.

Afrapportering

Personlig pleje og praktisk hjælp

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Interview med centerleder.

På Plejecenter Sct. Jørgensbjerg, er den personlige pleje en grundlæggende og vigtig ting, der skal være i orden, så man som menneske kan møde dagen, de andre og dagens aktiviteter med personligt velvære, fortæller leder. Man tilstræber at holde en form for diskretion omkring den personlige pleje, der typisk foregår mellem kl. 8 og 10. Det er noget der aftales individuelt mellem borger og medarbejder.

Leder oplyser, at man holder meget fast på at borgerne får mindst 1 bad hver uge hvis de ønsker det. Badet kan ikke udskydes eller flyttes af medarbejderne, uden at det aftales med leder. Leder eller afdelingsleder har her en mulighed for at gå ind og hjælpe medarbejderne, med at prioritere i arbejdsopgaverne. Dette er en nødvendighed i perioder, hvor der kan være travlhed f.eks. ved fravær. Leder lægger ikke skjul på, at det også gøres klart for borgerne, at de der har størst behov for hjælp, prioriteres først, og at man ligeledes forventer af borgerne, at de varetager de ting og opgaver de selv er i stand til.

På hver af de to afdelinger er der en inkontinensansvarlig, der sørger for at hjælpe borgere der har behov for inkontinenshjælpemidler, for at finde de bedste løsninger. Der er fortsat ansat husassistenter til at varetage rengøring og tøjvask, og dette fungerer uden problemer, ifølge leder. Der gøres rent hver 14. dag efter Roskilde Kommunes kvalitetsstandard. Husassistenterne har haft stor glæde af, at deltage i temaeftersmiddag om hverdagsrehabilitering og hjælp til selvhjælp, så de nu også i deres arbejde har blik for, hvilke opgaver borger kan deltage i, eller selv varetage, fortæller leder.

Medarbejdere

Interview med social- og sundhedsassistent og sygeplejerske.

Medarbejderne bekræfter, at man er i stand til imødekomme borgernes individuelle behov, der er f.eks. borgere, der har behov for et dagligt bad. Badet kan ikke aflyses, uden dette har været forbi leder eller afdelingsleder. Medarbejderne fortæller, at man gør meget brug af husets ergoterapeut, der kan vejlede borgerne og medarbejderne i hvordan borgerne støttes mest muligt i at klare personlig pleje selv, eller at være aktivt deltagende. De oplever, at de er gode til at se borgernes ressourcer, og understøtte dem. Det betyder ikke, at man ikke i perioder har travlt og må prioritere i opgaverne, fortæller medarbejderne.

Borgere

Interview med 3 borgere.

En borger fortæller, at hun kan opleve, at der kan være ventetid på hjælpen. Hvis det er tilfældet oplever hun dog, at medarbejderne er gode til at stikke hovedet ind og informere om ventetiden. Det er selvfølgelig irriterende at skulle vente, men det giver samtidig en tryghed at vide, at der kommer en om lidt. En borger oplever meget sjældent ventetid ved kald på hjælp. Borgerne synes at den praktiske hjælp er tilfredsstillende. Det er altid i orden når det er de faste husassistenter, der gør rent, men det kan være mere ujævnt når der i ferieperioder er afløsere på. To borgere gør

opmærksomme på, at det kan være vanskeligt at kommunikere, hvis den der gør rent er svær at forstå sprogligt.

Overordnet synes de 3 borgere, at tøjvasken er i orden, men det kan ske, at tøj forsvinder. Alle tre borgere har et ønske om ansættelse af en, der kan varetage små reparationer af tøj. Alt i alt er alle tre borgere meget tilfredse med at bo på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Træning

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Leder oplyser, at husets ergoterapeut står for diverse trænings programmer- og aktiviteter, både på hold og individuelt. Hun har blandt andet åben fitness og powerwalk i nærområdet, foruden siddende dans og gymnastik. Dertil kommer, at ergoterapeuten, gennemgår alle borgere der flytter ind, og er med i plejen omkring borgeren i 3 dage. Leder fortæller, at man har en del borgere, der er bevilget vederlagsfri fysioterapi efter Sundhedsloven, og som modtager dette i hjemmet af fysioterapeuter ude fra byen. Endelig er man opmærksomme på muligheden for i bestemte situationer, at søge om genoptræning eller vedligeholdelsestræning efter Serviceloven. Fordi ergoterapeuten har en klinisk vejlederuddannelse, har hun mulighed for, at have 2 ergoterapeutstuderende i praktik. Dette åbner mulighed for, at give borgerne flere tilbud, og samtidig kommer den nyeste viden ind i huset, sammen med de studerende.

Medarbejdere

Medarbejderne oplever, at der er et godt samarbejde med ergoterapeuten, der kommer med mange gode råd og input, specielt i forhold til, hvordan de som medarbejdere kan være med til at støtte borgerne i, at vedligeholde deres funktioner.

Borgere

En borger deltager på Rend og Hop, som er et gå hold, der går tur i nærområdet, og flere af borgerne deltager i den siddende gymnastik. En træner fast på kondicykel, og en har været med ude på tur i en dobbeltcykel, som Plejecenter Sct. Jørgensbjerg

råder over. Flere deltager i sang, som også er en form for træning, især hvis man har nedsat lungefunktion påpeger en borger. En borger fortæller, at hun dagligt har besøg af en pårørende, der gangtræner med hende. Borgerne synes der er gode muligheder for at træning i det omfang det fysisk er muligt for en.

Tilsyn

Ingen bemærkninger.

Forplejning

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Leder fortæller, at man har fået skabt et godt morgenmadsmiljø, som blandt andet omfatter servering af morgenmad i hyggekrogen hver dag, og brunch hver fredag. Leder har ansat en medarbejder i flexjob dagligt fra kl. 8-11, der er med til at sørge for morgenmaden. Tidligere havde man "Fristevognen", men det er gået over til, at den enkelte medarbejder i forhold til den borger man hjælper, er ansvarlig for, at tilbyde ekstra, hvis der er behov for dette. Der er et helt fast ritual omkring middagsmaden, hvor stort set alle borgere og medarbejdere samles i den fælles spisestuen. Der startes med en fælles sang forestået af aktivitetsmedarbejder, og herefter læses dagens menu op af en borger. Efter maden fortæller aktivitetsmedarbejder om eftermiddagens ture og aktiviteter. Leder fortæller, at der er fast bordplan, hvor medarbejderne er placeret strategisk i forhold til de borgere, der har behov for hjælp. Få faste medarbejdere sørger for servering ved bordene, for at skabe mest mulig ro omkring måltidet. Den dag tilsynet er på besøg og deltager i brunch, er der en borger, der har fødselsdag. Den fælles sang suppleres med en fødselsdagssang som gøres festlig med flag og overrækkelse af blomster fra centerleder.

Alle borgere tilbydes fast vægtkontrol hver måned, og der udarbejdes en særlig plan hvis en borger f.eks. har problemer med at opretholde sin minimumsvægt. Leder bekræfter, at der også er borgere der kan have et ønske om at tabe sig, men understreger, at det er problemer med undervægt, der har et stort fokus. Der tilbydes fede produkter, og mange små måltider; eftermiddags- og aftenkaffe med noget til, samt natmad.

I forhold til aftensmåltidet, hvor der serveres varm mad, som kommer fra Madservice Roskildes køkken på Plejecenter Astersvej, har leder prioriteret, at have en ekstra

medarbejder i løntilskud eller praktik, for at kunne afvikle måltidet på en god og rolig måde. Borgerne er repræsenteret i det nuværende kostråd.

Medarbejdere

Medarbejderne fortæller, at de regelmæssigt vejer og kost screener borgerne, og de oplever, at de har en fantastisk god hjælp i deres nuværende køkkenassistent. Hun kan imødekomme selv meget specielle behov hos den enkelte borger, også hvis det f.eks. drejer sig om borgere med vanskelige synkeproblemer. Medarbejderne synes selv de er gode til, at gøre måltidet til noget fælles socialt og rart for både borgere og medarbejdere. Tiltaget med brunch er en succes, og den ugentlige fredagscafé, hvor der synges og hvor leder altid er til stede, har også tit deltagelse af borgernes pårørende. Medarbejderne fortæller, at det er ganske få borgere der vælger, at spise for sig selv i lejligheden.

Borgere

Borgerne er enige om, at morgenmaden er rigtig god. Hvad angår den varme mad synes nogle at noget er godt, men der har været en steg der var for gennemstegt. En borger har oplevet, at maden ikke var varm nok. Generelt er alle tre borgere dog godt tilfreds med maden.

Tilsyn

Ingen bemærkninger.

Trivsel og socialt miljø

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Ifølge leder er trivsel og et godt socialt miljø det vigtigste og hele kernen, i om man som borger trives med at bo på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg. Derfor lægges der mange kræfter i, at finde frem til hvad der er trivsel og godt socialt miljø for den enkelte borger. Aktivitetsmedarbejder har sammen med medarbejderne i plejen en meget vigtig rolle i at skabe et godt miljø. Leder oplever at borgerne i høj grad vælger at deltage i det sociale fællesskab og de fælles aktiviteter, som er med til at understøtte og udvikle det sociale fællesskab. Det kræver af medarbejderne, at de hele tiden tænker aktiviteterne ind i forhold til de øvrige opgaver som borgerne har behov for hjælp til. Samtidig kræver det af aktivitetsmedarbejder, at der holdes fast i, at dette er en vigtig del af borgernes hverdag, som skal prioriteres.

Medarbejdere

Medarbejderne oplever, at der er et godt socialt miljø på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg. De oplever at flere borgere har glæde af hinanden, og de mener, at de mange fælles aktiviteter og de fælles måltider, er det der giver styrken i det sociale fællesskab og det der øger trivslen. Det kræver et konstant fokus på det, af dem som medarbejdere, men fordi det er en del af husets kultur, falder det naturligt.

Medarbejderne fremhæver, at det har gjort en stor forskel om aftenen, at der er ansat en medarbejder nogle timer hver aften. Det er med til at fremme trivslen om aftenen.

Borgerne

De tre borgere er enige om, at der er et godt socialt miljø på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg. Man er frit stillet til at vælge aktiviteter og til hvem man vil omgås. De oplever alle tre, at de trives og har det godt.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Aktiviteter

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Leder fortæller, at for flere borgere er det vigtigt, at det er medarbejderne der sørger for, at de er klar og følges til aktiviteter. Dette prioriteres højt i huset. Leder understreger, at der foregår mange og forskellige artede aktiviteter i løbet af en uge. Meget står Plejecenter Sct. Jørgensbjergs aktivitetsmedarbejder for, og det spænder fra daglig sang og musik til mindre udflugter og dannelse af en musikgruppe der optræder jævnligt. Dertil kommer de faste ugentlige bevægelses aktiviteter, samt faste aktiviteter som forskellige frivillige er behjælpelige med at gennemføre. Det spænder vidt lige fra oplæsning af bøger til foredrag og diverse underholdning. Den dag tilsynet er på besøg, holdes der en lille koncert hvor aktivitetsmedarbejder sammen med en musikalsk pårørende sørger for musikken. Der afholdes årtids fester og en stor årlig tilbagevendende begivenhed er Plejecenter Sct. Jørgensbjergs egen Sundhedsdag. Her kan man få målt diverse værdier, deltage i kapløb og blive præsenteret for ny viden om sundhed.

Leder understreger, at man gør nye indflyttere og pårørende opmærksomme på, at man har et stort håb om, at man som borger deltager i aktiviteterne. Da

ældreklubben Senior Vest holder til i plejecenterets kælderlokaler, har man et samarbejde, så Senior Vest holder deres større arrangementer oppe i spise salen, hvor borgerne på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg så har mulighed for at deltage.

Medarbejdere

Medarbejderne bekræfter, at der er mange muligheder for at deltage i forskellige aktiviteter på forskellige niveauer. Der er ca. 2 ture ud af huset om ugen på hver etage, og et fast uge program man som borger og pårørende kan læse om i husavisen. Der gøres meget ud af Sundhedsdagen og af de faste årstidsfester. Medarbejderne oplever, at aktivitetsmedarbejder, gør et meget stort arbejde for at binde det hele sammen, og selvom det kan gribe ind i deres arbejde med at sørge for pleje og omsorg, sætter de pris på, at aktivitetsmedarbejder holder på, at borgere der har tilmeldt sig en aktivitet, skal være klar til aktiviteten. Medarbejderne fortæller, at det ikke er ualmindeligt, at pårørende er med i diverse aktiviteter. På den måde kan man deles om en fælles oplevelse på en god måde. De frivillige er behjælpelige med en del af aktiviteterne.

Borgerne

Borgerne er enige om, at der foregår mange aktiviteter på plejecenteret, og der er mange muligheder at vælge imellem. En borger kan ligefrem føle at hun har travlt indimellem. Der er banko, foredrag og oplæsning blandt andet. Der kommer også ofte frivillige og hjælper f.eks. med kørestolsdans.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Forhold for grupper med særlige behov

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Som led i Folketingets finanspuljemidler på ældreområdet, er Plejecenter Sct. Jørgensbjerg omfattet, af 2 af de 3 spor, hvor man har valgt at udmønte pengene i Roskilde Kommune. Det betyder, at man på Plejecenter Sct, Jørgensbjerg dagligt triagerer alle borgerne. Ved triagering gennemgår man kortvarigt og struktureret hver dag alle borgeres aktuelle tilstand. Medarbejderne mødes ved tavler over middag, inden da er sygeplejersken ansvarlig for, at alle medarbejdere har vurderet de

borgere de har hjulpet den dag. Ved det stående tavlemøde kan medarbejderne på den måde se hvilke borgere, der kræver særlig opmærksomhed.

Leder fortæller, at alle er meget glade for redskabet, især også aften og nattevagter, der meget hurtigt kan skabe sig et overblik over borgernes tilstand. Man har valgt at lade en aftenvagt møde ind kl. 14, så denne aftenvagt ser triageringen og hermed kan tilrettelægge aftenens arbejde ud fra den.

Leder fortæller at alle social- og sundhedsassistenter har været på demensvejleder uddannelse, som led i det andet spor, hvor demensområdet skal løftes. Leder oplever, at ansættelsen af medarbejder i flexjob om aftenen, især er kommet borgere med demenssygdomme til gode, da denne medarbejder har tid og ro til at sætte sig i ”Hyggeklubben” og bare være tilstede. Det skaber en ro og tryghed for disse borgere, som de har behov for.

Medarbejdere

Medarbejderne fortæller, at Plejecenter Sct. Jørgensbjerg er ved at få uddannet deres egen Marte Meo terapeut. Metoden bruges i forhold til borgere med demenssygdomme, for at finde frem til den bedste måde, at yde disse borgere hjælp på. Medarbejderne oplever, at de er godt klædt på i forhold til at varetage plejen til døende borgere, og de synes de har et godt samarbejde med de praktiserende læger og Geriatrisk Team.

Medarbejderne oplever også, at triagering er et godt og anvendeligt redskab til at opspore tidlige forandringer i en borgers tilstand. De synes de formår at holde en stram mødedisciplin, så møderne holdes korte. Man afventer sygeplejetaskerne, som er et led i projektet om tidlig opsporing. Taskerne skal gøre det muligt, at foretage en række målinger; puls, temperatur, blodtryk, blodsukker, iltmætning i blodet, samlet og mere struktureret.

Medarbejderne arbejder struktureret med brug af diverse test og screeninger i forhold til borgerne, for på den måde, at kunne yde pleje på et højt fagligt niveau, der bygger på anerkendt viden om, hvad der virker.

Borgerne

Alle tre borgere oplever, at der bliver taget godt hånd om de borgere, der har allermest behov.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Bruger- og pårørendeindflydelse

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Der er etableret et Bruger- og Pårørende Råd på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg. Borgerne er repræsenteret i kostrådet og i Bruger- og Pårørende Rådet, og nogle borgere er også aktive i forhold til husavisen.

Medarbejdere

Medarbejderne oplever det som en naturlig del, at inddrage borgernes pårørende, hvis det ønskes. Det er en del af kulturen på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg, at samarbejdet er tæt. Pårørende er også tit med i diverse aktiviteter og inddrages i huset, hvis de har lyst. Medarbejderne oplyser, at klager henvises til leder.

Borgerne

Borgerne fortæller, at leder af Plejecenter Sct. Jørgensbjerg holder faste dialogmøder. De er alle meget glade for disse møder, for her er en mulighed for at komme frem med sine synspunkter om stort og småt. En borger fortæller, at det ikke er altid, at det man ønsker udmøntes, men man kan altid få en snak med leder om det, og hendes dør står altid åben, så man kan komme til hende også uden for de faste møder.

Tilsyn

Ingen bemærkninger.

De fysiske rammer

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Leder oplever, at de fysiske rammer fungerer godt. Man har planer om, at indrette et særskilt rum til at dosere medicin i, så det kan foregå uden forstyrrelser udefra. Der er gældende beredskabsplan som er kendt af medarbejderne.

Medarbejdere

Medarbejderne oplever, at borgerne har gode rummelige lejligheder, hvor der er god plads til at hjælpe borgerne med det de har behov for. Til gengæld oplever de, at de godt kunne bruge mere plads til medicindosering, afholdelse af møder, og steder hvor man kan sidde uforstyrret når man skal dokumentere.

Medarbejderne er kendt med beredskabsplanen.

Borgerne

Borgerne giver udtryk for, at de synes de fysiske rammer er gode.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Personalemæssige forhold

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelsen

Leder fortæller, at man på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg er i gang med en omorganisering af den måde, som medarbejderne arbejder på. Tidligere havde man medarbejdere i fast dag- og aftenvagte. Nu er man ved at ændre det, så der ikke længere er faste vagthold, på nær om natten. Leder har blandt andet indført dette, for at højne fagligheden generelt. Ellers er Plejecenter Sct. Jørgensbjerg, ligesom Roskilde Kommunes andre plejecentre præget af, at mange medarbejdere er af sted på kompetenceudvikling i forbindelse med udmøntningen af Folketingets finanspuljemidler på ældreområdet. Det giver selvfølgelig en del turbulens, og leder har i den forbindelse gjort ekstra meget ud af at tale med medarbejderne om den anderledes situation. Leder oplyser, at det er lykkedes, at få ansat en del faste vikarer i huset, under de mange kursusforløb. Leder har ikke oplevet et øget antal klager, så kvaliteten er ikke faldet.

Det er afdelingsleder, der sammen med de to afdelingssygeplejersker, er ansvarlig for arbejdsplanlægningen. De taler sammen dagligt og ændrer planlægningen ved sygdom.

Medarbejdere

Medarbejderne oplever, at de trives, og de synes deres leder er tilgængelig. De fortæller, at de har en leder, der sætter tydelige rammer men, at de samtidig har fuld opbakning og mulighed for at sige fra.

De oplever at der blandt medarbejderne, er taget godt imod opbygningen af faste dag- og aftenvagter. Det er afdelingsleder der lægger vagtplanen, og medarbejderne

oplever, at det er muligt at komme med ønsker til denne og, at de bliver hørt og imødekommet så vidt det er muligt.

De mange kurser der skal afvikles i år, påvirker selvfølgelig medarbejdergruppen, også selvom der er faste vikarer. Medarbejderne udtrykker bekymring for om de kan opretholde deres ellers normalt meget høje faglige niveau.

Tilsyn

Ingen bemærkninger

Kompetencer

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Ledelse

Leder ser det som en af sine fornemste lederopgaver, at udvikle den enkelte medarbejders kompetencer. Plejecenter Sct. Jørgensbjerg har en vision for kompetencer, som går ud på at skabe kompetenceudvikling på alle niveauer, for at skabe en høj faglighed, der skal komme borgerne til gode.

Det betyder blandt andet, at man i plejen benytter sig af viden, som der er bevis for virker. Dette underbygger blandt andet en anden fremtrædende vision på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg; - at ville være banebrydende indenfor dansk ældrepleje. Ud over den kompetenceudvikling, der er besluttet centralt i Roskilde Kommune, er medarbejderne hyppigt i gang med uddannelse på forskellige planer, fortæller leder.

Medarbejdere

Medarbejderne fortæller, at leder er yderst opmærksom på den enkelte medarbejder, så hvis man ikke som medarbejder selv henvender sig med ønsker om kompetenceudvikling, kan man være sikker på, at leder tager fat i emnet. Medarbejderne oplever, at leder har et godt øje for, hvad den enkelte har brug for, hun er god til at se den enkeltes ressourcer og muligheder.

Medarbejderne oplever en meget høj grad af opbakning i forhold til deres ønsker og behov for kompetenceudvikling. Som tidligere nævnt, bruges instrukser og screeninger flittigt i plejen og sygeplejen, og dette oplever medarbejderne, er med til at fastholde og videreudvikle deres kompetencer.

Borgerne

De tre borgere, som tilsynet talte med, gav udtryk for at personalet er kompetente i forhold til de sygdomme de har og den pleje de har behov for.

Tilsyn

Ingen bemærkninger.

Den plejefaglige dokumentation

Tilsynet har *ingen bemærkninger* til fokusområdet.

Der er set på tre borgeres elektroniske journaler.

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

Uddybning

Tilsynet har gennemgået de tre interviewede borgeres elektroniske journaler, efter at have fået samtykke fra de tre borgere.

Alle tre journaler er fyldestgørende udfyldt, og der ses en god sammenhæng mellem identificerede sygeplejeproblemer, planlagt pleje og behandling og den medicin borgeren får. Alle tre journaler har beskrevet på hvilken måde samtykke til behandling indhentes og hos hvem, hvis det er en anden en borgeren selv.

Det ses, at der arbejdes målrettet med dokumentation på Plejecenter Sct. Jørgensbjerg.

I en enkelt journal er der ikke udfyldt "Aftaler i forbindelse med livets afslutning", men da dette er et nyt punkt som er indført i denne sommer, efter revidering af "Vejledning

om fravalg af livsforlængende behandling og genoplivning”, forventer tilsynet, at det udfyldes med ugangen af 2014.

Opfølgning på tidligere tilsyn

Plejecenter Sct. Jørgensbjerg havde sidst embedslægetilsyn i 2013, og skal først have tilsyn igen i 2015.

Der var ikke nogen bemærkninger til de 11 punkter i det uanmeldte tilsyn fra Roskilde Kommune i 2013

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 beboere, 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 beboere/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 ledelsen
 - Rundgang / egne observationer
 - Interview med udvalgte borgere
 - Stikprøvekontrol af dokumentationsmateriale vedr. udvalgte brugere
 - Interview med medarbejder repræsentanter.
- 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 Direktørområde Velfærd herom pr. mail umiddelbart efter tilsynets afslutning.