



# INTERNT LÆRINGSBESØG

---

**Plejehjemmet  
Hedevej 50  
Risskov  
Den 30.11.22**



## 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. 30.11.22

Plejhjem, navn og adresse: Plejhjemmet Hedevej 50 Risskov

Deltagere, titler: Viceforstander, SOSU-assistent, SOSU-hjælper og ergoterapeut.

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

Plejhjemmet er bygget i 2013. Der er plads 85 beboere, aktuelt et par ledige plader. Tre huse med i alt fem afdelinger. Der er en forstander og to viceforstandere, som deler ansvaret mellem det faglige og administrative ansvar. Der er tre sygeplejersker, to ergoterapeuter og to fysioterapeuter, som er tilknyttet hvert hus. Der er flere vakante stillinger i aftenvagt og for SOSU-assistenten. Man bestræber sig på, at der er fire-fem på vagt i hvert hus i dagvagten. Aften- og nattevagten får sparring fra sygeplejerske ved behov. Blandet beboer-sammensætning.

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	Forbedrings- Indsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></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>I plejen handler det bl.a. om, hvornår beboer gerne vil op, og om der er behov for morgenmad før plejen. Medarbejderne vil gerne imødekomme, hvad beboer kan rumme og har lyst til. Når en ny beboer</p>

				<p>indflytter, lyttes der meget til, hvad beboer gerne vil og har af ønsker. Medarbejderne forsøger at indrette sig efter disse ønsker. Målsætninger for hvad beboer gerne vil, så de selv er med til at sætte dagsordenen. Menneske-tavler er implementeret og her står målsætningen centralt for de fleste drøftelser. Tavlerne er gode til at holde fokus på hvad beboers mål er. Medarbejderne oplever, at det er værdifuldt at snakke beboers mål, også ud fra hvad beboer har overskud og ressourcer til. Det behøver ikke være forløbsansvarlige eller kontaktpersonen, men den medarbejder som har relationen med beboer. Stjernestunder gives til beboer, og er en særlig indsats, der prioriteres på plejehjemmet for at kunne give noget tid med den enkelte beboer. Dokumentation i besøgsplanen hvor mål beskrives. Under vaner beskrives, hvilke aktiviteter beboer gerne vil deltage i. Værdighed hos beboer kan være, at man husker at dække beboer til, når der udføres pleje. Man vil også gerne være på forkant, og hjælpe beboer inden det går galt – det handler om at have et blik for, hvad beboer har af behov. Medarbejderne ser det enkelte menneske. Ved måltider tages der løbende stilling til, om beboer fortsat skal være med i</p>
--	--	--	--	--

dagligstuen, når de bliver dårligere, eller måske i stedet skal spise sammen med andre i mindre grupper eller i lejligheden.

**Opsummering:**

Medarbejderne lytter efter, hvad beboers behov er og vil gerne være fleksible. Beboers ønsker tages altid alvorligt og medarbejderne forsøger at imødekomme dette for at bidrage til et værdigt liv.

2. Samtaler med beboere:

Beboer (1) har boet på plejehjemmet i kortere tid– Kunne ikke længere klare sig i eget hjem, også pga sygdom. Familien og netværk mente, at beboer var tiltagende dårlig. Fremstår lidt hukommelses svækket. Går ned for at spise tre gang om dagen, og vil gerne – i hvert fald to gange dagligt, da morgenmaden indtages i lejligheden. Mener ikke at han selv bestemmer hvad han indtager til morgenmaden, men er ikke utilfreds. I løbet af dagen bestemmer beboer selv hvad han gerne vil. Går med GPS, for at være sikker på at komme retur igen. Føler sig ikke glad aktuelt, men føler at han bliver passet godt på plejehjemmet.

Beboer (2) har boet på plejehjemmet igennem længere tid. Det var svært at

				<p>opgive selvstændigheden. Er ved at falde til, de første år var lidt svære ift. at falde til på plejehjemmet. Er hæmmet pga. af sin fysisk. Oplever at det er svært at skulle have hjælp til mange ting. Det er de samme medarbejdere, som kommer ind til beboer, og det er rart og trygt.</p> <p><b>3. Samtale med pårørende:</b>  Pårørende til en ægtefælle – ægtefælle har boet på plejehjemmet i ca. to år. Beboer er ikke i stand til at udtrykke ret meget, men er glad for at være på plejehjemmet. Kommer også udenfor. Oplever en grad af frihed. Beboer kommer også på besøg hos familien og i sommerhuset. Får hjælpemidler med hjem ved besøg.</p>
--	--	--	--	---

**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	Konklusion (Sæt kun ét kryds)		Eventuelle bemærkninger
	Forbedrings- Indsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/ tiltag iværksættes	
	X		<p><b>1.</b> Interview med leder og medarbejdere:</p> <p>De pårørende kontaktes oftest, da det er dem, som er tættest på og kender til, hvad beboer kunne ønske sig. Det kan handle om både tøj, sange mv. Tidspunkt for hvornår samtalen tages afhænger</p>

			<p>også af, hvilke aftaler der har været indgået før beboerne kom på plejehjem. Der spørges ind til IGVH. Det handler om hvilken relation medarbejdere har til beboerne. Der tages hensyn til, at beboerne er forskellige. Der har været anvendt en pjece "den sidste tid" som har været udleveret. Aktuelt udleveres denne ikke. Der er ikke en egentlig systematik ift. hvornår samtalen tages. Alle medarbejdere kan tage samtalen om den sidste tid. Det er særligt når medarbejderne kan mærke og se, at beboer er ved at være på det sidste, at samtalen tages. Når beboer indflytter spørges ind til genoplivning og de sygeplejefaglige punkter beskrives i borgerjournalen indenfor 4 uger. Når medarbejderne oplever at beboer sløjer af på den, så dokumenteres ønsker til den sidste tid. Der er et ønske om at arbejde mere med en retningslinje, som følges for at sikre alle emner gennemgås,</p>
--	--	--	--



			<p>således man sikres at dette udføres i praksis. Der laves observationer for beboer. Medarbejderne føler at de har gode og adækvate kompetencer for at kunne give palliativ-pleje. Hvis der er medarbejdere, som mangler viden, sørger man for at sikre dén medarbejder får viden om det. Det skal gerne være de samme medarbejdere, som varetager plejen af terminale beboere, for at undgå skifte for beboere. Medarbejderen har været afsted på kursus til at kunne varetage palliativ-pleje.</p> <p><b>Opsummering:</b> Det er en dialogbaseret tilgang til livets afslutning. Man ønsker en mere fast systematik ift. hvornår og hvordan samtalen tages. Alle medarbejdere har kompetencer ift. at udføre palliativ-pleje.</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 \(aarhuskommune.dk\)](https://aarhusintra.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:

- Beboerne oplever – så vidt muligt – at få hjælp til at kunne leve det liv, de ønsker.
- Pårørende oplever at blive inddraget, og at der bliver lyttet til dem i overensstemmelse med beboernes ønsker og behov.
- Ledelsen kan fortælle om plejehjemmets arbejde med at understøtte beboernes trivsel.
- 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.
- Medarbejdernes beskrivelse af praksis afspejler, at de inddrager beboerne og tager udgangspunkt i deres behov og ønsker i omsorgen og plejen.
- Medarbejderne kan fortælle om, hvordan de understøtter beboernes tilknytning til eventuelle pårørende og det omgivende samfund

### Konklusion (Sæt kun ét kryds)

Fyldestgørende

Forbedrings-  
Indsats/-  
tiltag  
allerede  
planlagt  
eller  
iværksat

Forbedringsindsats/  
tiltag iværksættes

Eventuelle bemærkninger

<p><b>Overordnet spørgsmål:</b></p> <p>❖ 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><b>1. Interview med leder og medarbejdere:</b></p> <p>Når en beboer indflytter er det altid forstander som deltager ved indflytnings-samtalerne. Dette gøres for at sikre pårørende møder ledelsen, og det kan være nemmere at have dialog, både når det går godt og skidt i relation til samarbejdet.</p> <p>Pårørende bestemmer selv hvem de vil kontakte, og der er også fokus på at plejepersonalet er tæt på. Kontaktperson og forløbsansvarlig sørger for at hilse på beboer og familien. Medarbejderne har fokus på om det handler om sygeplejefaglige problematikker hos nye beboere, eller er det mest hjælp til praktisk og personlig hjælp, så skal det gerne være kontaktpersonen, som er mest koblet til beboer. Der skal gerne være et delt ansvar mellem forløbsansvarlig og kontaktpersonen. Medarbejderne forsøger at imødegå hvis pårørende virker frustreret og vil gerne løse konflikter. Man vil gerne lave en forventningsafstemning. Det er ikke i alle tilfælde ledelsen er repræsenteret ved møder med pårørende, kun hvis det er nødvendigt.</p> <p>Ved beboere som ikke har pårørende, og har mistet meget familie: hvis nogle beboere sidder alene, får de et psykisk tilsyn af en medarbejder, for at tjekke op på hvordan det går hos beboer. Medarbejderne hjælper også med at holde kontakten til familie og netværk. Medarbejderne kan også sørge for at matche beboere, som passer godt sammen. Der er fokus på hvis de beboere som ikke har demens, kun</p>
--	---	--	---

			<p>har demente beboere omkring sig – Her sørger medarbejderne for at beboerne kan tanke lidt energi i samtaler med medarbejderne.</p> <p><b>Opsummering:</b> Fokus på samarbejdet med pårørende, så man kender hinanden. Man vil gerne være imødekommende og sørger for at holde møder for at have et godt samarbejde. Hvis der er beboere som ikke har pårørende, tanker de op hos medarbejderne.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Får hjælp til morgenhygiejne og morgenmaden. Beboer har søskende men får ikke besøg af familien. Har ikke selv børn. Er i tvivl om han får besøg af venner eller netværk. Beboer (2) er glad for de små detaljer. Spiser både i lejligheden men også i dagligstuen. Der er ikke meget samtale pga. demens hos de andre beboere. Oplever at der bliver brugt grim tale og voldsomme udbrud fra andre beboere. Det er ikke rart. Medarbejderne forsøger at lægge en dæmper på udbruddene. Har familie i nærheden, der kommer på besøg.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b> Beboer har meget regelmæssighed i sit liv og kommer også hjem på besøg. Der er en kontaktperson, som de er glade for. Får hjælp til hygiejne og praktisk</p>
--	--	--	--

				hjælp. Det opleves, at medarbejderne bestræber sig på at det er de samme som kommer til beboeren. Han får den hjælp, som han har brug for.
--	--	--	--	--

**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 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/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:

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

<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ På hvilken måde arbejdes der med særlige arbejdsgange ift. omsorg og pleje hos borgere med kognitive funktionsnedsættelser?</li> </ul>	x			<p>1. Interview med leder og medarbejdere:  Mennesketavler er gode til at give faglig sparring. Forløbsmodellen er en god hjælper samt de emner som medarbejderne skal dokumentere i besøgsplanen ift. hvordan beboerne rummes + tilgangen til beboer.  Der arbejdes i teams, og det skaber ro både hos medarbejderne og beboerne. Kontaktpersoner fordeles efter de beboere, som de har en god relation til. Det handler om genkendelighed.  Livshistorier er vigtige og særligt hos beboere med demens. Det er et godt redskab i hverdagen til at forstå beboer. Demens-koordinator giver sparring til træningsforløb, og dette opleves som meget værdifuldt. Demens-koordinator hjælper til at give en forståelse med praktiske teknikker og metoder til at være sammen med beboere med demens  Marte Mio forløb med demenskoordinator. Der er i det hele taget fokus på at imødekomme omgangen med beboere med demens. Det skal helst være det samme personale, som kommer hos de samme beboere med demens. Der arbejdes også i teams omkring beboere med demens.  Der er også beboere med psykisk sygdom, også her betyder genkendelighed meget. Det giver ro, når</p>

				<p>man som medarbejder kender til værktøjer til at rumme psykisk sygdom og demens.</p> <p>Til beboere med misbrug anvendes der også fagpersoner udefra for at få hjælp til at støtte beboer. Det kan handle om at få hjælp til at styre eller regulere beboers misbrug. Der kigges meget efter årsagssammenhænge til at dæmpe misbrug.</p> <p><b>Opsummering:</b></p> <p>Det er de samme medarbejdere som kommer hos beboerne, da det skaber ro ved genkendeligheden. Der trækkes på fagpersoner udefra, når der er beboere med misbrug eller demens. Dialogbaseret med beboer, så der lyttes efter hvad beboer gerne vil og har af livskvalitet.</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	
<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>	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat		Forbedringsindsats/tiltag iværksættes
<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>1. Interview med leder og medarbejdere: Der har været behov for magtanvendelse, men aktuelt er der ikke nogen beboere, hvor det er nødvendigt. Der er fokus på om det er sundhedsskadeligt og om det er livstruende – der tager medarbejderne dialogen om dette. Nænsomt nødværge er en konstant drøftelse og der tales tværfagligt. Der har været medarbejdere afsted på et kursus i nænsomt nødværge. Når der har været medarbejdere afsted, videndeles der altid. Både skema og app kan anvendes til indberetning, og dette afstedkommer en snak på tavlemøder hvor medarbejderne sparrer tværfagligt og sørger for at videndele.</p> <p><b>Opsummering:</b> Aktuelt er der ikke nogen beboere, hvor der anvendes magtanvendelse. Kun nænsomt nødværge. Der er et vedvarende fokus på at dele viden og have de fornødne kompetencer.</p>

<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>- faglige metoder og arbejdsgange irt. at forebygge magtanvendelse?</li> <li>- fx at skabe rum til læring og refleksion mhp. at forebygge magtanvendelse?</li> <li>- dokumentation, hvor faglige metoder og arbejdsgange, der bliver brugt til at forebygge magtanvendelse hos konkrete og relevante borgere, er beskrevet?</li> <li>- debriefing efter at magtanvendelse har fundet sted?</li> </ul>				
<p><b>Nyttige links i f.t det fortløbende forbedringsarbejde i r.t. internt læringsbesøg:</b></p> <p><a href="#">Magtanvendelsehåndbogen</a></p> <p><a href="#">Demensteam - AarhusIntra (aarhuskommune.dk)</a></p> <p>Dokumentation i observation i Magtanvendelsehandleplan, <a href="#">Generelle oplysninger</a> og <a href="#">Besøgsplan</a></p>				

<b>Emne 3.3. Fokus på ændringer i beboernes funktionsevne og helbredstilstand</b>				
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.	Konklusion (Sæt kun ét kryds)			Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes	
<p><i>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beboeren og eventuelt pårørende oplever, at medarbejderne er opmærksomme på ændringer i borgerens sædvanlige tilstand.</li> <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>	x			<p>1. Interview med leder og medarbejdere: Hvis der er ændringer, måles der værdier, og assistenten kan kontaktes. Der udføres TOBS, og SOSU-hjælper anvender måling af blodtryk og</p>
<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>				

			<p>temperatur. Den som ser ændringerne, er også den som dokumenterer. Terapeuten kontaktes hvis beboer har faldende funktionsevne, og hvis der pludselig er behov for ekstra hjælpemidler. Hvis beboer ikke er habituel, laves der en særlig indsats med tværfaglig koordinering. Tavlemøder tre gange om ugen. Der er også fokus på fald-forebyggelse, og hver gang der er et fald laves der en særlig indsats for at forebygge indlæggelser grundet fald. Det kan handle om mange forskellige mindre forbedringstiltag, hvor medarbejderne forebygger fald. Medarbejderne arbejder efter årsagssammenhænge, og det kan gøre en stor forskel i det daglige. Der er morgenmøder dagligt, hvor medarbejderne koordinerer dagens opgaver, og kompetencerne fordeles. Den daglige dokumentation er vigtig for at kunne have fokus på, hvad der sker af ændringer, og det giver sikkerhed.</p> <p><b>Opsummering:</b> Medarbejderne har viden og faglige kompetencer til at kunne vidensdele og kender arbejdsgangene, når der skal arbejdes med ændringer hos beboer.</p>
--	--	--	--

**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 nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne.

Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:

- 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.

### Konklusion (Sæt kun ét kryds)

Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	Forbedringsindsats/tiltag iværksættes
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### Eventuelle bemærkninger

**Overordnet spørgsmål:**

❖ På hvilken måde arbejdes der med behov for genoptræning og vedligeholdelsestræning efter § 86 med afsæt i de enkelte borgeres mål?

x

1. Interview med leder og medarbejdere:  
Der laves altid en udredning, når beboer er i et sammensat forløb, og der tilbydes altid træning. Medarbejderne vil gerne være med til at understøtte de ressourcer, som beboer har, og at de bliver anvendt bedst. Der beskrives i besøgsplanen, så beboer kan være mest muligt med i det daglige, og dermed forblive mest muligt selvhjulpne. Det kigges altid efter hvilket potentiale beboer har for træning og motivationen derfor. Samarbejde mellem faggrupperne. Pårørende kan ofte have et ønske om, at deres familie skal have en speciel træning, men der gøres meget ud af at fortælle pårørende om, at hverdags rehabilitering er også træning. "Hjælp til selvhjælp" beskrives i besøgsplanen. Medarbejderne lader beboere gøres mest muligt selv for at bevare beboers funktioner. Det er en vurderingssag hvis beboer ex. er trætte, så finder man en løsning for at prioritere beboers ressourcer. Der gives viden videre til terapeuterne fra plejen. Der tages hensyn til døgnrytme, og at det kan variere ift. hvilke hjælpemidler der er behov for morgen eller aften. Det er den daglige og individuelle vurderinger, som betyder noget. Der er også en fysioterapeut som møder kl. 10-18, og dette giver mulighed for at træne sen eftermiddag eller aften.

**Opsummering:**

				<p>Der laves udredninger for træningspotentiale og der gives opgaver videre tilbage til plejen mhp. ex ADL træning for at bevare selvhjulpenheden mest muligt.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b>  Beboer (1) går ved rollator og går ture dagligt, også udenfor. Går ikke til træning på plejehjemmet.  Beboer (2) Går til træning to gange om ugen. Nu er det sat ned til en gang om ugen.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b>  Der arbejdes efter en målsætning om at beboer selv skal kunne flytte fødderne og dermed kan undgå hjælpemidler. Får både træning på plejehjemmet og fra en fysioterapeut udefra.</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 \(Plejhjem\)](#) - Dokumentation: [Forløbsmodel på plejhjem – 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)		Eventuelle bemærkninger
	Fyldestgørende	Forbedringsindsats/tiltag allerede planlagt eller iværksat	
<p>Hjælpetekst – hvad ønskes behandlet:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Borgeren og eventuelt pårørende har haft en samtale med medarbejdere på plejehjemmet om, hvilke aktiviteter der er meningsfulde for beboeren.</li> <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>1. Interview med leder og medarbejdere: Der arbejdes sammen med oplevelsesmedarbejder, der er legestue, tilbydes stoleygnastik, banko, gudstjeneste. Arrangementer som samles på en md. aktivitetsplan. Det er vigtigt at beboerne ved, hvad der sker. Der sendes et nyhedsbrev ud til pårørende</p>

			<p>og oversigt + billeder lægges på de store oversigtsskærme, så alle kan følge med i, hvad der er foregået. Aktivetsplanen tages med på morgenmøder for at kunne planlægge dagen bedst. Der er busture, som køres af en frivillig hver torsdag. Senior-swing på Hørgården. En beboer har været på stadion, ind til byen, ud at handle mv. Hvis beboer gerne vil på tur, skal det planlægges, og man forsøger at imødekomme ønsker. Pårørende inviteres altid med til arrangementer. Der har bl.a. været større arrangementer med musik og spisning.</p> <p><b>Opsummering:</b> Der er uge og md. aktiviteter. Individuelle ønsker for hvad man gerne vil forsøges imødekommet.</p> <p><b>2. Samtaler med beboere:</b> Beboer (1) nyder meget at komme ud. GPS er trygt. Måske går han til aktiviteter og arrangementer i cafeen men er ikke sikker. Beboer (2) er ikke så meget med til aktiviteter på plejehjemmet, da hun føler sig en smule talt ned til. Synes maden er blevet bedre, synes de fik flæskesteg hver dag og i dårlig kvalitet.</p> <p><b>3. Samtaler med pårørende:</b> Både ægtefælle og beboer har været med til aktiviteter, men flere af de tilbud som tilbydes, er om</p>
--	--	--	---



				eftermiddagen, og der hviler beboer sig. Men beboer får også en del stimuli udefra og fra familien.
--	--	--	--	---

**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](#)