



Rapport for det kommunale tilsyn på daghjemområdet 2017

Lovgrundlag og formål

Med baggrund i Lov om social service § 151 om tilsyn på daghjem, plejeboliger m.m. blev der i 2017 gennemført uanmeldt tilsyn på Assens Kommunes 4 daghjem.

Tilsynet er udført i henhold til Assens Kommunes ”Kvalitetsstandard for tilsyn i daghjem”

Formålet er

- At påse, at borgerne får den hjælp som de har ret til efter loven og efter de beslutninger, som Byrådet har truffet.
- At hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig forsvarlig måde.
- At forebygge ved at gribe korrigerende ind før mindre problemer udvikler sig til alvorligere problemer.

Tilsynets udførelse

Der udføres et tilsyn i hvert daghjem hvert 2. år.

Tilsynet udføres af en medarbejder i Myndighed Sundhed, Heidi Goldmann.

Tilsynet er baseret på følgende overordnede principper:

- **Kontrolaspektet** – består bl.a. i at påse, at gældende lovgivning overholdes, og at stedet arbejder i overensstemmelse med det værdigrundlag, der overordnet er gældende for Assens Kommune med hensyn til ledelse og personalepolitik.
- **Kvalitetsaspektet** – består i at påse, at tilbuddets ydelser er i overensstemmelse med det politisk vedtagne niveau (kvalitetsstandarden for området).
- **Udviklingsaspektet** – tilsynets eventuelle bemærkninger, som bør give anledning til udviklingstiltag.

Tilsynet har følgende fokus:

- At personlig pleje og praktisk hjælp ydes i overensstemmelse med bevilling og i tråd med borgerens hverdagsliv.
- At der ydes en målrettet indsats i forhold til borgernes mål.
- At borgerne gøres bekendt med muligheden for træning – Servicelovens § 86, stk. 1 og 2, ved behov.
- At personalet er bekendt med og følger reglerne for magtanvendelse.

Ved tilsyn i daghjemmene gennemføres interview med 2 brugere, stedets daglige leder og 2 medarbejdere.

Tilsynsmyndigheden har 4 kategorier til brug for vurdering af stedet:

- **Ingen bemærkninger:**
Gives når alt er fuldstændigt i orden.
- **Bemærkninger:**
Gives når der er ting, der kan gøres bedre, men som ikke umiddelbart og direkte påvirker borgerne.
- **Betydelige mangler:**
Gives når der er uhensigtsmæssigheder, der direkte påvirker borgerne.
- **Kritisable forhold:**
Gives når manglerne i alvorlig grad påvirker borgerne og en øjeblikkelig indsats er påkrævet. Social og Sundhedsudvalget orienteres.

Daghjemmene

Assens Kommune har 4 daghjem:

Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg og Sydmarksgården. Sidstnævnte er et diakonhjem og har deres egen leder, mens de 3 andre daghjem har samme leder.

Konklusion

Samlet set får brugerne i Assens Kommunes daghjem den hjælp som de er berettiget til.

Ligesom hjælpen er tilrettelagt og bliver udført på en faglig forsvarlig måde.

Det observerede lever op til lovgivningen, forvaltningens regler, instrukser, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglige standard.

Dog fik 2 ud af de 4 daghjem bemærkninger, som betyder at der er uhensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på og som vil blive evalueret ved næste uanmeldt besøg.

Skriftlig dokumentation

Den skriftlige dokumentation er gennemgående ikke fyldestgørende. Kun et enkelt daghjem er undtaget heraf. Det skal ved hjælp af brugerens bevilling, hverdagsliv, handleplan, individuelle mål og beskrivelse af brugerens pleje, være mere tydeligt at se hvorvidt der er sammenhæng i den hjælp der leveres i eget hjem og i daghjem.

Det anbefales derfor, at fokusere mere på den skriftlige dokumentation, herunder bør det afklares, hvad der skal dokumenteres hvor, da nogle daghjemspersonaler er i tvivl herom.

Daghjemmets fysiske rammer

Daghjemmets opholdsrum fremstår lyse, venlige og funktionelle. Med undtagelse af daghjemmet Aarup/Vissenbjerg, som er udfordret på sparsom plads i det primære opholdsrum. Det anbefales derfor, at pladsudfordringerne beskrevet i tilsynsrapport for daghjem Aarup/Vissenbjerg, undersøges og at der arbejdes med en løsning på dette.

Fællesarealerne fremstår pæne og rengjorte.

I daghjemmet Haarby/Glamsbjerg opleves det af personalet som problematisk, at der ikke udvises forståelse og respekt for, at daghjemmets lokaler hovedsagligt benyttes af daghjemmet. Dette er der blevet anbefalet, at drøfte og finde en løsning på.

Alle 4 daghjem har adgang til udendørsarealer med terrasser, mens det er vidt forskelligt fra daghjem til daghjem, hvem der råder over store grønne arealer, havemøbler, sansehaver, petanquebaner m.m.

Aarup/Vissenbjerg har begrænset muligheder for at opholde sig udendørs. De har en meget lille terrasse og stort set intet grønt areal. Det de har, deler de, med de beboere som bor i ældreboligerne på Birkevej 3 i Aarup.

Brugernes synspunkter

Alle adspurgte brugere (8) giver udtryk for, at de har det godt med at komme på daghjemmene og er tilfredse med de fysiske rammer.

Alle adspurgte brugere giver udtryk for, at de er selvbestemmende og har indflydelse på dagens indhold og aktiviteter i daghjemmet. Desuden nævner næsten alle adspurgte borgere, at de ikke har ønske om at byde ind med andre aktiviteter end dem som allerede tilbydes.

De brugere som ikke er selvhjulpne, giver udtryk for, at de får den hjælp de har brug for og at der er en god og behagelig omgangstone, både mellem brugerne og mellem brugerne og medarbejderne. Dette er også hvad der fornemmes og observeres ved tilsynene.

En enkelt af de adspurgte brugere får på nuværende tidspunkt træning efter § 86, efter et længere sygdomsforløb og alle påpeger, at de får daglig træning/gymnastik i daghjemmet.

Alle adspurgte brugere føler sig godt informeret om stedets aktiviteter og tilbud om sociale arrangementer.

Ledelse, organisering og kultur

Brugersammensætningen er uændret siden tilsyn i 2015.

Personalesituationen er stort set uændret siden tilsyn i 2015.

Der er rig mulighed for at rekruttere personale med rette faglige uddannelse på daghjemmene.

Daghjemmene Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg har reduceret deres åbningstid 1 time om dagen. Dette har betydet at personalet ikke længere, er nødsaget til at arbejde over, hvilket var et udpræget problem for disse 3 daghjem ved tilsyn i 2015.

Ledere er bekendte med indhold i Assens kommunes kvalitetsstandard, om reglerne om magtanvendelse og om proceduren omkring utilsigtet hændelser.

Ledere oplever et godt samarbejde, både til og med borgerne, de pårørende, de ansatte og andre faggrupper i relation til daghjemmet.

Leder for daghjemmet Sydmarksgården har for øjeblikket gang i et intenst projekt, som går ud på at lære og fastholde daghjemspersonalet i, at anvende redskabet hverdagsliv i omsorgssystemet Nexus.

Leder for daghjemmene Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg fortæller, at daghjemspersonalet mest anvender hverdagsliv, ved at læse i det som fx hjemmeplejen beskriver om borgeren i eget hjem. Grunden hertil er, at hverdagsliv ellers ikke er et redskab der giver god mening i daghjemstregi. Daghjemspersonalets foretrukne arbejdsredskab i omsorgssystemet Nexus, er handleplaner samt de skemaer som benyttes ved opstartssamtalerne.

Leder for daghjemmene Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg tilføjer afsluttende på tilsynet, at det vil være mere hensigtsmæssigt for både borgere og personale, hvis man opdelte daghjemmene i diagnoser. Således at ét daghjem var indrettet og tilpasset demente borgere, et andet daghjem indrettet og tilpasset psykisk dårlige borgere og så fremdeles.

Personale

Samtlige adspurgte personaler udtrykker enstemmigt, at de stortrives på og i deres job. De oplever et godt samarbejde, både indbyrdes, med ledelse, med borgerne, med de pårørende og andre faggrupper.

Dog kan samarbejdet mellem daghjemmets personale på daghjemmene Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg og Visitator forbedres. Daghjemspersonalet udtrykker behov for mere dialog i forhold til hvilke borgere visitator visiterer til daghjemmene og med hvilket formål de visiteres.

Det anbefales, at leder for daghjemmene Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg tager kontakt til Visitationen, med henblik på at opnå fælles holdning og retningslinjer for, hvem der skal visiteres til daghjem, på hvilket grundlag og med hvilket formål.

Haarby/Glamsbjerg daghjem har som tidligere nævnt en problematik i forhold til daghjemmets lokaler og samarbejdet omkring dette. Det er blevet anbefalet, at drøfte og finde en løsning på dette.

Daghjemspersonalet på Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg er informeret om, at der skal ske besparelser på daghjemsområdet i 2019.

Daghjemspersonalet på Sydmarksgården er usikre på procedurer i forhold til magtanvendelse, uddeligeringskemaer og utilsigtet hændelser, derfor anbefales det at tage en let gennemgang af reglerne og procedurerne i forhold til disse.

Men en enkelt undtagelse har alle adspurgte personaler haft den årlige obligatoriske MUS-samtale.

Daghjemspersonalet på Haarby/Glamsbjerg, Assens, Aarup/Vissenbjerg har et stort ønske om, at opdele borgerne i daghjemmen i diagnoser. Således at ét daghjem er indrettet og tilpasset demente borgere, et andet daghjem indrettet og tilpasset psykisk dårlige borgere og så fremdeles.

Daghjemspersonalet på Sydmarksgården har et stort ønske om at flere borgere fik mulighed for at benytte sig af daghjemmet, i flere dage om ugen, for de borgere der har lyst og for hvem det ville give mening.

- Bilag 1 Tilsynsrapport daghjemmet Hårby/Glamsbjerg
- Bilag 2 Tilsynsrapport daghjemmet Assens
- Bilag 3 Tilsynsrapport daghjemmet Aarup/Vissenbjerg
- Bilag 4 Tilsynsrapport daghjemmet Sydmarksgården



Tilsynsrapport

Sted og dato: Daghjemmet Haarby-Glamsbjerg den 15. december 2017

1. Ingen bemærkninger

- Det betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

2. Bemærkninger

- Dette betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er uhensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på
- Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn

3. Betydelige mangler

- Dette betyder, at det observerede på få områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder tids- og handlingsplan for at få rettet op på de påpegede mangler inden for 10 arbejdsdage
- Tids- og handlingsplanen sendes til Tilsynsenheden
- Tilsynsenheden foretager opfølgingsbesøg.

4. Kritisable forhold

- Det betyder, at det observerede på flere områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder en tids- og handlingsplan inden for fire arbejdsdage og sender denne til Tilsynsenheden.
- Tilsynsenheden skal godkende denne plan
- Tilsynsenheden foretager nødvendige opfølgingsbesøg



Konklusion på det uanmeldte tilsyn på

<p>Skriftlig dokumentation</p> <ul style="list-style-type: none">• Bevilling• Beskrivelse plejen• Individuelle mål• Sammenhæng i hjælp	<p>2 hverdagsliv er gennemgået.</p> <ul style="list-style-type: none">• Der foreligger bevilling med aktuelle indsatser. Begge er á jour ført.• Der er udarbejdet hverdagsliv fra Hjemmeplejen, men ikke fra Dag hjemmet hos begge borgere. Begge er á jour ført fra Hjemmeplejen.• Der er udarbejdet individuelle mål i begge hverdagsliv i Hjemmeplejeregion, men ikke fra dag hjemmet.• Det er ikke muligt at vurdere hvorvidt der er sammenhæng i den hjælp der leveres i eget hjem og i dag hjemmet, da dag hjemmet ikke har udarbejdet hverdagsliv.
<p>Rengøring</p> <ul style="list-style-type: none">• Dag hjemmets fællesarealer	<ul style="list-style-type: none">• Fællesarealer fremstår rene og pæne.
<p>Social trivsel</p> <ul style="list-style-type: none">• Omgangstone• Fysiske rammer	<ul style="list-style-type: none">• Ved tilsyn fornemmes en behagelig omgangstone mellem daghjembrugere og med personale.• Daghjembrugere har mulighed for at tilbringe dagen i: Stort opholdsrum delt op af en stor reol, der fungerer som skillevæg. På den ene side af skillevæggen er der stort opholdsrum med køkken og spiseplads og på den anden side står der borde og stole til større arrangementer som fx gudstjeneste. Men det er også her de laver den daglige træning/gymnastik. Hvilerum med plejesenge og loftlift. Hvilerum med gode hvilestole. Rummet her bebygtes også til fx litteraturgruppe.• Opholdsrummet er lyst og rummeligt.• Dag hjemmet har et udendørsareal med terrasse og adgang til græsareal.
<p>Borgerens synspunkter</p> <ul style="list-style-type: none">• Oplevelse af dag hjemmet	<ul style="list-style-type: none">• Begge borgere giver udtryk for, at de er meget glade for at komme i dag hjemmet, at personalet er søde og venlige og at de har det godt og rart sammen. En af borgerne synes lokalerne er fine og hyggelige, en anden synes lokalerne er for kolde og knap så hyggelige.



<ul style="list-style-type: none">• Hjælp• Indflydelse• Omgangstone på stedet• Behov/kendskab til træning efter § 86 og Rehabilitering efter § 83 a• Information	<ul style="list-style-type: none">• Begge giver udtryk for, at de er meget selvhjulpne, men at de altid kan få hjælp, hvis de har brug for det.• Begge borgere giver udtryk for, at de er glade og tilfredse med de aktiviteter som er og at der er lidt for enhver smag. En af borgerne kunne godt tænke sig, at de spillede kort.• Borgerne giver udtryk for, at der er en rigtig god omgangstone på daghjemmet. De driller hinanden på en god og kærlig måde og alle er imødekommende over for hinanden.• Den ene borger får pt. træning af fysioterapeut derhjemme, efter et længere sygdomsforløb. Den anden borger får den træning som tilbydes i daghjemmet: gymnastik og gåture.• Begge giver udtryk for, at de føler sig meget velinformeret. De får hver måned en oversigt over hvad der skal ske hvilke dage.
<p>Ledelse, organisering og kultur</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætning• Personalesammensætningen• Udviklingstiltag• Omgangstone• Kvalitetsstandarder• Magtanvendelse• Utilsigtet hændelser	<ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætningen er uændret siden sidste tilsynsbesøg. Det er således sådan, at somatiske, psykiske og demente borgere fortsat er blandet sammen.• Personalesammensætningen er stort set uændret siden sidste tilsynsbesøg og består af 9 faste medarbejder (3 på hvert daghjem) som er uddannet social – og sundhedsassistenter, ergoterapeuter og 1 pædagog. Lige nu er der desuden 1 seniorjobber samt 2 flexjobber ansat i daghjemmet.• De 3 kommunale daghjem: Assens, Aarup/Vissenbjerg og Haarby, holder et fælles personalemøde hver måned.• Ved tilsyn i 2015 havde personalet tit og ofte overarbejde. Dette er nu ændret i og med at daghjemmet har ændret deres åbningstid fra 9.30 – 16.00 til 9.30 – 15.00.• Der er en respektfuld, tillidsfuld dialog mellem ledelse og personale.• Der er fokus på Assens Kommunes personalepolitiske værdier på de fælles personalemøder.• Leder er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandarder.• Leder er bekendt med reglerne om magtanvendelse, men oplyser, at personalet sjældent har brug for at anvende magt, da de i meget høj grad afværger sådanne konfliktsituationer ved hjælp af andre teknikker som fx at aflede og nedtrappe konflikter.• Leder er bekendt med proceduren omkring utilsigtet hændelser. De utilsigtede hændelser sker ofte i forhold til fald og glemt



<ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse• Rekruttering af personale• Oplæring/introduktion• MUS-samtale• Samarbejde • Hverdagsliv • Leders tilføjelse til tilsynet	<p>medicin. Der indberettes og følges altid op på den utilsigtede hændelse, for at undgå at noget lignende sker igen.</p> <ul style="list-style-type: none">• Daghjemsbrugerne inddrages i forhold til indhold og aktiviteter på Dagheimmene, ved daglig samtale og dialog. Ligesom det er en af de ting der drøftes under opstartssamtalen, når nye borgere starter op i daghjem.• Der er rig mulighed for at rekruttere personale med rette faglige uddannelse.• Oplæring/introduktion til nyansatte sikres ved brug af Assens Kommunes velkomstfolder: "Velkommen til Assens Kommune", info og opstart ved leder og sidemandsoplæring ude på de enkelte daghjem.• Alle personaler har været til MUS-samtale i 2017.• Leder oplever et godt samarbejde med de pårørende, men ønsker at sætte fokus på mere samarbejde og inddragelse af de pårørende fremadrettet.• Leder oplever et godt samarbejde med andre faggrupper, men har et ønske om, at Visitator laver mere afklaring på den enkelte borger inden borgeren visiteres til daghjem, da personalet i dagheimmene for ofte kommer ud på opstartsbesøg, hvor det så viser sig, at borgeren slet ikke er interesseret i at komme på daghjem.• Leder er godt bekendt med, at daghjemmet Haarby-Glamsbjerg har nogle sammenstød med Æblehavens ledelse i forhold til dagheimmets lokaler, som Æblehaven også benytter. Man er opmærksom på udfordringen og at der skal arbejdes på en bedre kommunikation og et bedre samarbejde.• Hverdagsliv anvendes således, at personalet kan se hvordan tingene foregår derhjemme, men er ellers ikke et redskab der giver god mening i daghjemmsregi, da det er helt anderledes aktiviteter der foregår i daghjemmet i forhold til hjemmeplejen. Daghjemspersonalets foretrukne arbejdsredskab i omsorgssystemet Nexus er handleplaner samt de opstartsskemaer som benyttes ved opstartssamtalerne. Hvis hverdagsliv skulle ses som et nyttigt redskab for daghjemmsregi, skulle det indeholde fx beskrivelse af kommunikationsstrategien.• De borgere som visiteres til daghjem efter § 84 (borgere som visiteres til daghjem for at aflaste deres ægtefælle), har ikke altid glæde af at komme i daghjemmet pga. de fysiske rammer og manglende mulighed for at skærme demente borgere. Der er ofte flere stimuli, flere mennesker og mere aktivitet end den demente borger kan rumme. Det vil derfor være hensigtsmæssigt for både borgere og personale, hvis man opdelte dagheimmene, så ét daghjem er indrettet og tilpasset demente borgere, et andet daghjem indrettet og tilpasset psykisk dårlige borgere.
---	--



<p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none">• Trivsel• Samarbejde• Omgangstone	<p>2 medarbejdere blev interviewet.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begge oplyser, at de trives godt på deres arbejdsplads, uden forbehold. At de har store udfoldelsesmuligheder og plads til udvikling.• Samarbejdet med ledelsen beskrives som fantastisk. De oplever stor tillid, frie rammer, stor opbakning til deres arbejde samt et højt informationsniveau. Personalet føler, at deres leder taler deres sag opadtil i systemet og at hun er der for medarbejdernes skyld.• Samarbejdet med kollegaer fungerer godt. De er gode til, at løse opgaven sammen internt i daghjemmet, men også med personalet fra de andre kommunale daghjem i den store gruppe.• Samarbejdet med pårørende fungerer godt. De har ikke det store samarbejde, men pårørende er altid velkomne i daghjemmet og de har en samarbejdsbog, hvor de kan kommunikere omkring praktiske ting i forhold til borgeren som kommer i daghjemmet. Samarbejdet kan nogle gange være svært, da retsikkerhedsloven sætter begrænsninger for, hvilke oplysninger de må udveksle med de pårørende. En af personalet giver udtryk for, at ønske, at gøre noget mere i forhold til de pårørende. Mange af daghjemsbrugere er demente og det kunne være en naturlig del af daghjemspersonalets opgave, at tage hånd om den samlede situation for den demente borger og dennes ægtefælle som par. På den måde kunne personalet være en støttefunktion for den pårørende og have en rådgivende og vejledende funktion.• Personalet har et tæt og fornuftigt samarbejde med hjemmehjælperen i Haarby-Glamsbjerg.• Daghjemmets personale oplever fortsat samarbejds vanskeligheder i form af manglende forståelse og respekt for, at daghjemmets lokaler hovedsageligt skal benyttes af daghjemmet. Daghjemmet låner gerne det pågældende lokale ud til fx fællesarrangementer og til Æblehavens venner, men det forudsætter, at der bliver indgået aftale herom, så ikke flere parter planlægger aktiviteter i lokalet på samme tid. Det kan desuden virke forstyrrende for daghjemmets brugere, når andre har arrangementer i det pågældende lokale, da det som tidligere beskrevet, kun er en reel som udgør en skillevæg imellem omtalte lokale og fællesrummet hvor borgerne opholder sig.• Personalet oplyser, at omgangstone mellem kollegaer, leder og daghjemsbrugere er god og respektfuld. De fleste dage er der en rigtig god stemning borgerne
---	---



<ul style="list-style-type: none">• Planlægning af arbejdsgange • Op-nedjusteringer • Indsatser • Brugerinddragelse • Træning • Kompetenceområde • Oplæring/introduktion • Kvalitetsstandard • Magtanvendelse	<p>imellem. Der kan selvfølgelig også være mindre gode dage, men i det store og hele er de omsorgsfulde og behandler hinanden med respekt.</p> <ul style="list-style-type: none">• I forhold til planlægning af arbejdsgange oplyser personalet, at de har en overordnet struktur, faste rutiner og opbygning af dagen i daghjemmet, men at aktiviteterne planlægges spontant på dagen. De har nogle faste aktiviteter, som borgerne kan vælge imellem alt efter lyst, behov og muligheder. Nogle aktiviteter som fx litteraturgruppe planlægges mere i dybden. Ikke så meget for dem som deltager i litteraturgruppen, men mere for dem som ikke deltager i gruppen, så ingen føler sig hverken udvalgt eller udelukket. Personalet ønsker flere niches i litteraturgruppen, for at tilgodese alles behov.• Personalet er informeret om, at der skal ske besparelser på daghjemsområdet i 2019. Personalet er inddraget i denne proces, hvor de kan komme med ideer til løsninger.• Personalet oplever, at borgerne får den hjælp de har behov for såvel i daghjemmet som i hjemmeplejen. Bliver personalet opmærksomme på andet, sætter de hjælpen i gang og oplever, at der altid bliver handlet hurtigt ved behov for mere hjælp.• Brugerinddragelse sikres på flere måder. Dels får de borgere som er i stand til det, hver dag valget mellem flere aktiviteter. Og dels inddrages borgerne i alle de praktiske opgaver. Man skal bidrage med det man kan.• Daghjemmet tilbyder fysisk træning hver dag, men der kan ikke påregnes individuel træningsindsats. Der arbejdes trænende i alt hvad de gør – vedligeholdende træning både fysisk, mentalt og kognitivt.• Der er altid mulighed for at videregive opgaver, som ligger uden for eget kompetenceområde. Personalet trækker først og fremmest på hinandens faglige ressourcer, men sygeplejeklinikken ligger i samme hus og lige op og ned af daghjemmet, så det benyttes også. Der er desuden altid mulighed for at trække på assistenter i hjemmeplejen eller tilkalde akutsygeplejersken ved behov.• I forhold til oplæring/introduktion til nyansatte har daghjemmet en tjekliste som de arbejder ud fra og ellers foregår det ved sidemandsoplæring og oplæring i situationen.• Personalet er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandard.• Personalet har kendskab til procedure omkring magtanvendelse.• Personalet har kendskab til uddelegeringsskemaerne. De
---	--



<ul style="list-style-type: none">• Uddelegeringsskemaer• Utsigtet hændelser• Hverdagsliv • MUS-samtale• Personalets tilføjelser til tilsynet	<p>ved hvor de er, tager dem frem når det er relevant og bruger dem efter behov.</p> <ul style="list-style-type: none">• Personalet har kendskab til procedure omkring utilsigtet hændelser. Det forekommer oftest i forhold til medicin.• Hverdagsliv anvendes ikke i hverdagen. Daghjemmet læser hjemmeplejens hverdagsliv og tilføjer hvis der er noget særligt at bemærke i forhold til daghjemmet. Hverdagsliv ses ikke som et nyttigt redskab og derfor er der heller ikke fokus på det.• Begge har været til MUS-samtale i år.• Der er et stort ønske om, at kunne benytte lejlighedsvis kørsel. Æblehavens bus ville være en oplagt mulighed, for at kunne tage på spontane ture ud af huset. <p>De fysiske rammer er ikke optimale. Det kan være svært for nogle borgere med de diagnoser de nu engang har, at skulle være i så store og åbne rum og der er ingen mulighed for at skærme dem. Det er heller ikke muligt at have enkeltvis soverum, hvor de ikke forstyrre hinanden.</p> <p>Der er et stort ønske om, at daghjemmet kunne få Vela stole til træningen, som vil forbedre arbejdsmiljøet for personalet og give borgerne nogle helt andre og mange flere træningsmuligheder.</p> <p>Som det er lige nu slæber personalet rundt på tunge stole hver dag til træningssituationerne.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Samlet konklusion og anbefalinger	<ul style="list-style-type: none">• Det tilrådes, at leder tager kontakt til Visitationen, så daghjemspersonalet og Visitationen kan opnå fælles holdning og retningslinjer for, hvem der skal visiteres til daghjem, på hvilket grundlag.• Det anbefales, at samarbejdsvanskelighederne omkring daghjemmets lokaler drøftes og findes en løsning på.• Det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

dato

Leder/stedfortræder

tilsynsførende



Tilsynsrapport

Sted og dato: Daghemmet Assens den 18. december 2017

1. Ingen bemærkninger

- Det betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

2. Bemærkninger

- Dette betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er u hensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på
- Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn

3. Betydelige mangler

- Dette betyder, at det observerede på få områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder tids- og handlingsplan for at få rettet op på de påpegede mangler inden for 10 arbejdsdage
- Tids- og handlingsplanen sendes til Tilsynsenheden
- Tilsynsenheden foretager opfølgingsbesøg.

4. Kritisable forhold

- Det betyder, at det observerede på flere områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder en tids- og handlingsplan inden for fire arbejdsdage og sender denne til Tilsynsenheden.
- Tilsynsenheden skal godkende denne plan
- Tilsynsenheden foretager nødvendige opfølgingsbesøg



Konklusion på det uanmeldte tilsyn på

<p>Skriftlig dokumentation</p> <ul style="list-style-type: none">• Bevilling• Beskrivelse plejen• Individuelle mål• Sammenhæng i hjælp	<p>2 hverdagsliv er gennemgået.</p> <ul style="list-style-type: none">• Der foreligger bevilling med aktuelle indsatser. Begge er á jour ført.• Der er udarbejdet hverdagsliv fra Hjemmeplejen, men ikke fra Dag hjemmet hos begge borgere. Begge er á jour ført fra Hjemmeplejen.• Der er udarbejdet individuelle mål i begge hverdagsliv i Hjemmeplejeregi.• Det er ikke muligt at vurdere hvorvidt der er sammenhæng i den hjælp der leveres i eget hjem og i dag hjemmet, da dag hjemmet ikke har udarbejdet hverdagsliv.
<p>Rengøring</p> <ul style="list-style-type: none">• Dag hjemmets fællesarealer	<ul style="list-style-type: none">• Fællesarealer fremstår rene og pæne.
<p>Social trivsel</p> <ul style="list-style-type: none">• Omgangstone• Fysiske rammer	<ul style="list-style-type: none">• Ved tilsyn fornemmes en behagelig omgangstone mellem dag hjemmsbrugere og med personale.• Dag hjemmsbrugerne har mulighed for at tilbringe dagen i: Stort opholdsrum med køkken, spiseplads og sofagrupper. Træningssal. Hvilerum med 2 plejesenge og loftlift. Det gamle madam blå - stillestue• Opholdsrummet er lyst og rummeligt.• Dag hjemmet her råder desuden over en lukket terrasse, hvor de tilbringer meget tid om sommeren.
<p>Borgerens synspunkter</p> <ul style="list-style-type: none">• Oplevelse af dag hjemmet• Hjælp• Indflydelse	<ul style="list-style-type: none">• Begge borgere giver udtryk for, at de er meget glade for at komme i dag hjemmet, at personalet er søde og flinke og at det giver et dejligt afbræk i hverdagen, når de kan komme på dag hjemmet.• Begge giver udtryk for, at de er meget selvhjulpne, men at de får den hjælp, som de har brug for.• Begge borgere giver udtryk for, at de ikke har hverken lyst eller behov for at have indflydelse på hvilke aktiviteter der foregår i dag hjemmet, men at de er godt tilfredse med det indhold, som personalet planlægger.



<ul style="list-style-type: none">• Omgangstone på stedet• Behov/kendskab til træning efter § 86 og Rehabilitering efter § 83 a• Information	<ul style="list-style-type: none">• Borgerne giver udtryk for, at der er en udmærket omgangstone på stedet. En af borgerne synes ikke der er så meget samtale mellem borgerne.• Begge oplyste at de ikke på nuværende tidspunkt får træning ud over den gymnastik der blev tilbudt på daghjemmet.• Begge giver udtryk for, at de får den information de har behov for.
<p>Ledelse, organisering og kultur</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætning• Personalesammensætningen• Udviklingstiltag• Omgangstone• Kvalitetsstandarder• Magtanvendelse• Utilsigtet hændelser• Brugerinddragelse• Rekruttering af personale	<ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætningen er uændret siden sidste tilsynsbesøg. Det er således sådan, at somatiske, psykiske og demente borgere fortsat er blandet sammen.• Personalesammensætningen er stort set uændret siden sidste tilsynsbesøg og består af 9 faste medarbejdere (3 på hvert daghjem) som er uddannet social – og sundhedsassistenter, ergoterapeuter og 1 pædagog. Lige nu er der desuden 1 seniorjobber samt 2 flexjobber ansat i daghjemsregiet.• De 3 kommunale daghjem: Assens, Aarup/Vissenbjerg og Haarby, holder et fælles personalemøde hver måned.• Ved tilsyn i 2015 havde personalet tit og ofte overarbejde. Dette er nu ændret i og med at daghjemmet har ændret deres åbningstid fra 9.30 – 16.00 til 9.30 – 15.00.• Der er en respektfuld, tillidsfuld dialog mellem ledelse og personale.• Der er fokus på Assens Kommunes personalepolitiske værdier på de fælles personalemøder.• Leder er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandarder.• Leder er bekendt med reglerne om magtanvendelse, men oplyser, at personalet sjældent har brug for at anvende magt, da de i meget høj grad afværger sådanne konfliktsituationer ved hjælp af andre teknikker som fx at aflede og nedtrappe konflikter.• Leder er bekendt med proceduren omkring utilsigtet hændelser. De utilsigtede hændelser sker ofte i forhold til fald og glemt medicin. Der indberettes og følges altid op på den utilsigtede hændelse, for at undgå at noget lignende sker igen.• Dagjemsbrugerne inddrages i forhold til indhold og aktiviteter på Daghjemmene, ved daglig samtale og dialog. Ligesom det er en af de ting der drøftes under opstartssamtalen, når nye borgere starter op i daghjem.• Der er rig mulighed for at rekruttere personale med rette faglige uddannelse.



<ul style="list-style-type: none">• Oplæring/introduktion• MUS-samtale• Samarbejde• Hverdagsliv• Leders tilføjelse til tilsynet	<ul style="list-style-type: none">• Oplæring/introduktion til nyansatte sikres ved brug af Assens Kommunes velkomstfolder: "Velkommen til Assens Kommune", info og opstart ved leder og sidemandsoplæring ude på de enkelte daghjem.• Alle personaler har været til MUS-samtale i 2017.• Leder oplever et godt samarbejde med de pårørende, men ønsker at sætte fokus på mere samarbejde og inddragelse af de pårørende fremadrettet.• Leder oplever et godt samarbejde med andre faggrupper, men har et ønske om, at Visitator laver mere afklaring på den enkelte borger inden borgeren visiteres til daghjem, da personalet i daghjemmene for ofte kommer ud på opstartsbesøg, hvor det så viser sig, at borgeren slet ikke er interesseret i at komme på daghjem.• Hverdagsliv anvendes således, at personalet kan se hvordan tingene foregår derhjemme, men er ellers ikke et redskab der giver god mening i daghjemsregi, da det er helt anderledes aktiviteter der foregår i daghjemmet i forhold til hjemmeplejen. Daghjemspersonalets foretrukne arbejdsredskab i omsorgssystemet Nexus er handleplaner samt de opstartsskemaer som benyttes ved opstartssamtalerne. Hvis hverdagsliv skulle ses som et nyttigt redskab for daghjemsregi, skulle det indeholde fx beskrivelse af kommunikationsstrategien.• De borgere som visiteres til daghjem efter § 84 (borgere som visiteres til daghjem for at aflaste deres ægtefælle), har ikke altid glæde af at komme i daghjemmet pga. de fysiske rammer og manglende mulighed for at skærme demente borgere. Der er ofte flere stimuli, flere mennesker og mere aktivitet end den demente borger kan rumme. Det vil derfor være hensigtsmæssigt for både borgere og personale, hvis man opdelte daghjemmene, så ét daghjem er indrettet og tilpasset demente borgere, et andet daghjem indrettet og tilpasset psykisk dårlige borgere osv.
<p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none">• Trivsel• Samarbejde	<p>2 medarbejdere blev interviewet.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begge oplyser, at de trives godt på deres arbejdsplads. At de selv har været med til at skabe den hverdag de har i dag i samarbejde med borgerne. At der er god mulighed for, at skabe og udvikle sig både fagligt og personligt. At det er en dejlig arbejdsplads, hvor de har meget frihed under ansvar.• Samarbejdet med ledelsen er godt. De ser hende ikke meget, men hun er altid til at få fat på og de er aldrig i tvivl om hendes opbakning og mening.• Samarbejdet med kollegaer fungerer godt. De udtrykker



<ul style="list-style-type: none">• Omgangstone • Planlægning af arbejdsgange • Op-nedjusteringer • Indsatser	<p>begge, at de er meget forskellige, både fagligt og personligt, og at de har gode faglige og saglige dialoger omkring deres samarbejde. Samt at de har stor respekt for hinanden og hinandens kompetencer.</p> <ul style="list-style-type: none">• Samarbejdet med pårørende fungerer godt. Tit og ofte deltager pårørende ved opstartsbesøget og efterfølgende er det mest pr. telefon. Personalet ligger meget vægt på samarbejdet med de pårørende, som også er givende for daghjembrugeren. Pårørende bruger ofte daghjemspersonalet til at "læsse" af på og sparre med.• Personalet har tæt samarbejde med hjemmeplejen i Assens. Daghjemspersonalet oplever, at de har travlt i hjemmeplejen og at de ikke altid læser de beskeder, som daghjemmet skriver til dem.• Personalet oplyser, at omgangstonen mellem kollegaer, leder og daghjembrugere er god og respektfuld. Borgerne derimod, som er en bredt sammensat gruppe, har ind imellem nogle sammenstød og konflikter, som personalet prøver at undgå, ved hele tiden at være et skridt foran. Der er især en gruppe mænd som er hårde ved hinanden, som taler grimt og vil bestemme over hinanden. Personalet arbejder her meget med gruppedynamikken og flytter evt. rundt på dage, hvis der er mulighed og behov for dette. I forhold til dette, benytter personalet sig også af muligheden for at sparre med deres andre kollegaer i den store gruppe, ved deres månedlige personalemøder, så de på den måde får nye input og ideer til at løse evt. udfordringer.• I forhold til planlægning af arbejdsgange oplyser personalet, at de på deres ugentlige møde, i de enkelte daghjemsgupper laver et aktivitets ugeskema for den kommende uge. Aktiviteterne er tilpasset således, at de er fysisk aktive om formiddagen og har kognitive aktiviteter om eftermiddagen. Desuden planlægger den store gruppe fælles aktiviteter og projekter som fx Tour de daghjem og Olympiade.• Personalet er informeret om, at der skal ske besparelser på daghjemsområdet i 2019. Personalet er inddraget i denne proces, hvor de kan komme med input og ideer, men endnu ved de ikke, hvad besparelsen kommer til at betyde for dem. De har stor tillid til, at deres leder har styr på det og finder en god løsning.• Personalet oplever, at borgerne får den hjælp de har behov for i daghjemmet. De opleverlige pt. at en af daghjembrugere møder usøgt, nusset i tøjet og beskidt op. Dette har de forsøgt at kommunikere videre til hjemmeplejen, men har ikke fået respons på det. Næste skridt bliver, at daghjemspersonalet og hjemmeplejen afholder et tværfag-
--	--

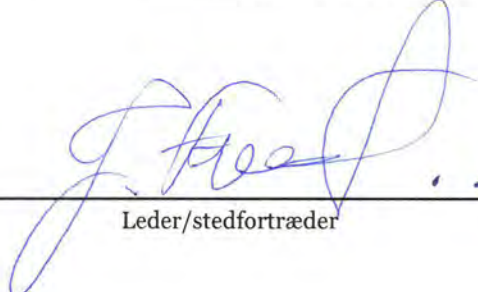



<ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse• Træning• Kompetenceområde• Oplæring/introduktion• Kvalitetsstandard• Magtanvendelse• Uddelegeringsskemaer• Utilsigtet hændelser• Hverdagsliv• MUS-samtale• Personalets tilføjelser til tilsynet	<p>ligt møde, så de kan få løst problemet i fællesskab.</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse sikres bla. ved opstartsbesøgene, hvor der spørges ind til hobbyer og interesser. Herudover har de den daglige dialog, hvor de lytter til borgernes ønsker og behov. Ofte får borgerne 2 aktiviteter at vælge imellem, da mere en for uoverskueligt for borgerne at tage stilling til.• Dag hjemmet har ikke mulighed for at tilbyde individuel træning, men er altid obs. På den enkeltes behov. Den daglige træning/gymnastik er tilrettelagt sådan, at alle kan være med efter eget behov og formåen.• Der er altid mulighed for at videregive opgaver, som ligger uden for eget kompetenceområde. Hjemmeplejen og/eller sygeplejen kan altid tilkaldes.• I forhold til oplæring/introduktion til nyansatte har dag hjemmet noget fast materiale som de læner sig op af. bla. en tjekliste som gennemgås og en håndbog om det at arbejde i Assens kommune. Herudover foregår oplæring ved sidemandsoplæring.• Personalet er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandard.• Personalet har kendskab til procedure omkring magtanvendelse, men har ikke haft tilfælde af magtanvendelse i meget lang tid.• Personalet har kendskab til uddelegeringsskemaerne. Hvor de er og hvordan og hvornår de kan anvendes. Aktuelt har de ikke uddeleret nogle opgaver.• Personalet er lidt usikre på procedure omkring utilsigtet hændelser. Lige nu registrere de utilsigtet hændelser i Nexus, men er i tvivl om, hvorvidt det skal registreres som førhen. Det er hovedsagligt i forhold til glemt medicin, at hændelserne sker.• Personalet er ikke helt enige om, hvordan hverdagsliv i omsorgssystemet Nexus skal og bliver anvendt i hverdagen. Der er usikkerhed om, hvorvidt daghjemspersonalet må skrive/tilføje i hjemmeplejens hverdagsliv. Der arbejdes i højere grad med livshistorie og handleplaner. Personalet ønsker klare retningslinjer for, hvem der må skrive hvad hvor i Nexus.• Begge har været til MUS-samtale i år.• Ønske om dialog med Visitationen i forhold til, at dag hjemmet oplever, at der visiteres til daghjem uden begrundelse og at der visiteres borgere til daghjemmet som på ingen måde har gavn eller glæde af at komme der. <p>I det hele taget har personalet et ønske om, at alle relevante faggrupper, får noget mere kendskab og indblik i dag-</p>
--	--



	<p>hjemmets hverdag og arbejde. De oplever, at andre ikke ved hvad der egentlig foregår i daghjemmet og at deres faglighed ikke bliver værdsat eller regnet for noget særligt.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Samlet konklusion og anbefalinger	<ul style="list-style-type: none">• Dokumentation bør afklares, således at daghjemspersonalet ikke er i tvivl om, hvad der skal dokumenteres hvor.• Det tilrådes, at leder tager kontakt til Visitationen, så daghjemspersonalet og Visitationen kan opnå fælles holdning og retningslinjer for, hvem der skal visiteres til daghjem, på hvilket grundlag.• Daghjemmet Assens lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er uhensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på. Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn.

dato


Leder/stedfortræder


tilsynsførende



Tilsynsrapport

Sted og dato: Daghemmet Aarup/Vissenbjerg den 19. december 2017

1. Ingen bemærkninger

- Det betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

2. Bemærkninger

- Dette betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er u hensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på
- Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn

3. Betydelige mangler

- Dette betyder, at det observerede på få områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder tids- og handlingsplan for at få rettet op på de påpegede mangler inden for 10 arbejdsdage
- Tids- og handlingsplanen sendes til Tilsynsenheden
- Tilsynsenheden foretager opfølgingsbesøg.

4. Kritisable forhold

- Det betyder, at det observerede på flere områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder en tids- og handlingsplan inden for fire arbejdsdage og sender denne til Tilsynsenheden.
- Tilsynsenheden skal godkende denne plan
- Tilsynsenheden foretager nødvendige opfølgingsbesøg

Konklusion på det uanmeldte tilsyn på

<p>Skriftlig dokumentation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevilling • Beskrivelse plejen • Individuelle mål • Sammenhæng i hjælp 	<p>2 hverdagsliv er gennemgået.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der foreligger bevilling med aktuelle indsatser. Begge er á jour ført. • Der er udarbejdet hverdagsliv fra både Dagghjem og Hjemmepleje hos begge borgere. Begge er á jour ført. • Der er udarbejdet individuelle mål i begge hverdagsliv. • Der ses sammenhæng i den hjælp der leveres i eget hjem og i dagghjem i begge hverdagsliv.
<p>Rengøring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dagghjemmets fællesarealer 	<ul style="list-style-type: none"> • Fællesarealer fremstår rene og pæne.
<p>Social trivsel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omgangstone • Fysiske rammer 	<ul style="list-style-type: none"> • Ved tilsyn fornemmes en behagelig omgangstone mellem dagghjemsbrugere og med personale. • Dagghjemsbrugerne har mulighed for at tilbringe dagen i: Opholdsrum med køkken og spiseplads samt tilhørende lille opholdskrog med bord, hvilestole og sofa. Aktivitetsrum, hvor der bla. laves gymnastik. Her forefindes også seng til middagshvil samt loftlift. Hvilerum med sofa. 2 mindre og afskærmede rum med seng og lænestol til middagshvil. • Opholdsrummet er lyst og venligt, men meget småt i forhold til at skulle huse 16 borgere, 3 personaler samt en del rollatorer. • Der er langt imellem opholdsrum og aktivitetsrum, hvilket ikke er optimalt for hverken borgere eller personale. • Dagghjemmet her råder over meget lidt udendørs areal, som de i øvrigt deler med de beboer, som bor i ældreboligerne på Birkevej 3. De har en terrasse, men ingen have.
<p>Borgerens synspunkter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oplevelse af dagghjemmet • Hjælp • Indflydelse 	<ul style="list-style-type: none"> • Begge taler meget varmt og rosende om deres oplevelse af at komme i dagghjemmet og om personalet • Begge giver udtryk for, at de får den hjælp, som de har brug for. • Begge er glade for det indhold af aktiviteter som personalet



<ul style="list-style-type: none">• Omgangstone på stedet• Behov/kendskab til træning efter § 86 og Rehabilitering efter § 83 a• Information	<p>planlægger og har ikke lyst eller behov for yderligere.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begge fortæller, at omgangstonen på stedet er god og behagelig. En fortæller, at personalet er gode til, at give borgerne en god velkomst hver eneste dag, og at personalet er meget omsorgsfuld for den enkelte borger.• Begge oplyste at de ikke på nuværende tidspunkt får træning ud over den gymnastik der blev tilbudt på daghjemmet.• Begge giver udtryk for, at de får den information de har behov for.
<p>Ledelse, organisering og kultur</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætning• Personalesammensætningen• Udviklingstiltag• Omgangstone• Kvalitetsstandarder• Magtanvendelse• Utilsigtet hændelser• Brugerinddragelse• Rekruttering af personale	<ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætningen er uændret siden sidste tilsynsbesøg. Det er således sådan, at somatiske, psykiske og demente borgere fortsat er blandet sammen.• Personalesammensætningen er stort set uændret siden sidste tilsynsbesøg og består af 9 faste medarbejder (3 på hvert daghjem) som er uddannet social – og sundhedsassistenter, ergoterapeuter og 1 pædagog. Lige nu er der desuden 1 seniorjobber samt 2 flexjobber ansat i daghjemsregiet.• De 3 kommunale daghjem: Assens, Aarup/Vissenbjerg og Haarby, holder et fælles personalemøde hver måned.• Ved tilsyn i 2015 havde personalet tit og ofte overarbejde. Dette er nu ændret i og med at daghjemmet har ændret deres åbningstid fra 9.30 – 16.00 til 9.30 – 15.00.• Der er en respektfuld, tillidsfuld dialog mellem ledelse og personale.• Der er fokus på Assens Kommunes personalepolitiske værdier på de fælles personalemøder.• Leder er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandarder.• Leder er bekendt med reglerne om magtanvendelse, men oplyser, at personalet sjældent har brug for at anvende magt, da de i meget høj grad afværger sådanne konfliktsituationer ved hjælp af andre teknikker som fx at aflede og nedtrappe konflikter.• Leder er bekendt med proceduren omkring utilsigtet hændelser. De utilsigtede hændelser sker ofte i forhold til fald og glemt medicin. Der indberettes og følges altid op på den utilsigtede hændelse, for at undgå at noget lignende sker igen.• Daghjemsbrugerne inddrages i forhold til indhold og aktiviteter på Daghjemmene, ved daglig samtale og dialog. Ligesom det er en af de ting der drøftes under opstartssamtalen, når nye borgere starter op i daghjem.



<ul style="list-style-type: none"> • Oplæring/introduktion • MUS-samtale • Samarbejde • Hverdagsliv • Leders tilføjelse til tilsynet 	<ul style="list-style-type: none"> • Der er rig mulighed for at rekruttere personale med rette faglige uddannelse. • Oplæring/introduktion til nyansatte sikres ved brug af Assens Kommunes velkomstfolder: "Velkommen til Assens Kommune", info og opstart ved leder og sidemandsoplæring ude på de enkelte daghjem. • Alle personaler har været til MUS-samtale i 2017. • Leder oplever et godt samarbejde med de pårørende, men ønsker at sætte fokus på mere samarbejde og inddragelse af de pårørende fremadrettet. • Leder oplever et godt samarbejde med andre faggrupper, men har et ønske om, at Visitator laver mere afklaring på den enkelte borger inden borgeren visiteres til daghjem, da personalet i daghjemmene for ofte kommer ud på opstartsbesøg, hvor det så viser sig, at borgeren slet ikke er interesseret i at komme på daghjem. • Hverdagsliv anvendes således, at personalet kan se hvordan tingene foregår derhjemme, men er ellers ikke et redskab der giver god mening i daghjemmsregi, da det er helt anderledes aktiviteter der foregår i daghjemmet i forhold til hjemmeplejen. Daghjemspersonalets foretrukne arbejdsredskab i omsorgssystemet Nexus er handleplaner samt de opstartsskemaer som benyttes ved opstartssamtalerne. Hvis hverdagsliv skulle ses som et nyttigt redskab for daghjemmsregi, skulle det indeholde fx beskrivelse af kommunikationsstrategien. • De borgere som visiteres til daghjem efter § 84 (borgere som visiteres til daghjem for at aflaste deres ægtefælle), har ikke altid glæde af at komme i daghjemmet pga. de fysiske rammer og manglende mulighed for at skærme demente borgere. Der er ofte flere stimuli, flere mennesker og mere aktivitet end den demente borger kan rumme. Det vil derfor være hensigtsmæssigt for både borgere og personale, hvis man opdelte daghjemmene, så ét daghjem er indrettet og tilpasset demente borgere, et andet daghjem indrettet og tilpasset psykisk dårlige borgere osv.
<p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trivsel • Samarbejde 	<p>2 medarbejdere blev interviewet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begge oplyser, at de trives rigtig godt på deres arbejdsplads. At de er meget selvstyrende og har stor indflydelse og frihed i forhold til deres arbejdsopgaver. • Samarbejdet med ledelsen er rigtig godt. De oplever deres leder som lydhør og tillidsfuld, at hun lytter og føre nye ideer og initiativer videre op i systemet og at deres leder er til for dem. Hun er altid til at få fat på og hurtig til at svare



<ul style="list-style-type: none">• Omgangstone • Planlægning af arbejds gange • Op-nedjusteringer • Indsatser • Brugerinddragelse	<p>tilbage på mails, selvom hun fysisk sidder langt væk.</p> <ul style="list-style-type: none">• Samarbejdet med kollegaer fungerer rigtig godt. De ser kva deres tværfaglighed tingene på forskellige måder, hvilket de selv ser som en styrke. De er gode til at trække på hinandens ressourcer og er meget bevidste om hinandens kompetencer i opgaveløsningerne i hverdagen.• Personalet har tæt samarbejde med hjemmeplejen og planlægger i Aarup/Vissenbjerg, hvilket fungerer rigtig godt.• Personalet oplever, at Visitationen visiterer borgere til daghjemmet, hvor daghjem ikke er den rette løsning for borgeren, men at de visiteres til daghjem i mangel af andre tilbud. Der bliver således visiteret borgere til daghjem, som faktisk ikke ønsker at komme på daghjem eller som ikke profiterer af, at være på daghjem.• Personalet oplever et fint samarbejde med de pårørende til daghjemsbrugere. De kommunikerer mest sammen pr. telefon og ved opstartsbesøg, hvor pårørende ofte deltager.• Personalet oplyser, at omgangstonen mellem kollegaer, leder og daghjemsbrugere er god og respektfuld. Tonen daghjemsbrugere imellem kan dog til tider være hård. Alle borgerne har hver deres diagnose og kan have svært ved at rumme og have forståelse for hinanden. <p>Personalet prøver så vidt muligt at afværge disse tilspidsede situationer, ved at aflede, afskærme så vidt det er muligt og planlægge og koordinere hvem der skal sidde hvor rent fysisk. Men man kunne med fordel opdele daghjemmene i diagnoser, så demente borgere kun var sammen med andre demente borgere.</p> <ul style="list-style-type: none">• I forhold til planlægning af arbejds gange oplyser personalet, at de har ens overordnede retningslinjer og at den daglige struktur på de 3 daghjem er nogenlunde ens. Formiddagens aktiviteter er fast en fysisk aktivitet mens eftermiddagens aktiviteter er mere stillesiddende med en form for hjernegymnastik. Personalet prøver at planlægge aktiviteter 1 uge fremad, men retter til hvis noget andet giver mere mening på dagen.• Personalet er informeret om, at der skal ske besparelser på daghjemsområdet i 2019. Personalet inddrages med ideer og forslag til eventuelle løsninger herpå. Endnu er det ikke noget de mærker til i dagligdagen og det fylder ikke i hverdagen, da de har fuld tillid til, at deres leder finder den bedste løsning herpå.• Personalet oplever, at borgerne får de indsatser de er berettiget til både i hjemmepleje og i daghjemsregi.• Brugerinddragelse sikres ved daglig dialog. Personalet lytter til borgernes ønsker og udtalelser. Ofte får borgerne
--	--



<ul style="list-style-type: none">• Træning• Kompetenceområde• Oplæring/introduktion• Kvalitetsstandard• Magtanvendelse• Uddelegeringsskemaer• Utilsigtet hændelser• Hverdagsliv• MUS-samtale• Personalets tilføjelser til tilsynet	<p>valget mellem 2 aktiviteter, da de har lettere ved at vælge imellem 2 aktiviteter, fremfor at de selv skal komme på en ide.</p> <ul style="list-style-type: none">• Dag hjemmet har ikke mulighed for at tilbyde 1 til 1 træning, men planlægger altid de fysiske såvel som de kognitive aktiviteter på et plan, hvor alle kan deltage på hvert deres niveau.• Der er altid mulighed for at videregive opgaver, som ligger uden for eget kompetenceområde. Som tidligere nævnt er personalet indbyrdes gode til at trække på hinandens kompetencer og derudover er der altid hjælp at hente hos hjemmeplejen og/eller sygeplejen.• I forhold til oplæring/introduktion til nyansatte har dag hjemmet en tjekliste som gennemgås og ellers foregår det ved sidemandsoplæring, hvor man hver især oplære den nyansatte i det man er god til. Det er en fælles opgave for personalet at oplære nyansatte.• Personalet er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandard.• Personalet har kendskab til procedure omkring magtanvendelse, men har ikke haft tilfælde af magtanvendelse i meget lang tid.• Personalet har kendskab til uddelegeringsskemaerne.• Personalet har kendskab til procedure omkring utilsigtet hændelser og har haft tilfælde af UTH i forbindelse med medicin og fald.• Hverdagsliv i omsorgssystemet Nexus anvendes således, at dag hjemspersonalet tilføjer de oplysninger fra dag hjemmet, som de kan bidrage med, i hjemmeplejens hverdagsliv. Ligesom de læser i det hjemmeplejen skriver, når der sker ændringer.• Begge har været til MUS-samtale i år.• De er udfordret på de fysiske rammer. Den trange plads giver af og til anledning til konflikter, som ellers kunne være undgået. Det er dog ikke en problematik der fylder meget i hverdagen. <p>Ligeledes savner de noget mere udendørsareal, som kan udvide deres aktivitetsmuligheder. Eksempelvis kunne de drage stor nytte af fx en kolonihave.</p> <p>De ønsker at dag hjemmet får mulighed for at råde over en lille bus, da de er lidt låst til stedet på Birkevej.</p> <p>Det er ønskværdigt, at Visitationen bliver mere skarp på, hvem de visiterer til dag hjem og hvorfor.</p>
--	--



	<p>Ønske om, at man overvejer muligheden for at opdele daghjemmene i diagnoser, så i hvert fald de meget kognitive dårlige borgere og meget demente borgere, samles ét sted.</p>
<ul style="list-style-type: none">• Samlet konklusion og anbefalinger	<ul style="list-style-type: none">• Det anbefales at de beskrevne pladsudfordringer undersøges og at der arbejdes med en løsning på dette.• Det tilrådes, at leder tager kontakt til Visitationen, så daghjemspersonalet og Visitationen kan opnå fælles holdning og retningslinjer for, hvem der skal visiteres til daghjem, på hvilket grundlag.• Daghemmet Aarup/Vissenbjerg lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

dato


Leder/stedfortræder


tilsynsførende



Tilsynsrapport

Sted og dato: Sydmarksgården den 11. december 2017

1. Ingen bemærkninger

- Det betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, rutiner, værdier, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.

2. Bemærkninger

- Dette betyder, at det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er u hensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på
- Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn

3. Betydelige mangler

- Dette betyder, at det observerede på få områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder tids- og handlingsplan for at få rettet op på de påpegede mangler inden for 10 arbejdsdage
- Tids- og handlingsplanen sendes til Tilsynsenheden
- Tilsynsenheden foretager opfølgingsbesøg.

4. Kritisable forhold

- Det betyder, at det observerede på flere områder ikke lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard.
- Lederen udarbejder en tids- og handlingsplan inden for fire arbejdsdage og sender denne til Tilsynsenheden.
- Tilsynsenheden skal godkende denne plan
- Tilsynsenheden foretager nødvendige opfølgingsbesøg



Konklusion på det uanmeldte tilsyn på

<p>Skriftlig dokumentation</p> <ul style="list-style-type: none">• Bevilling• Beskrivelse plejen• Individuelle mål• Sammenhæng i hjælp	<p>2 hverdagsliv er gennemgået.</p> <ul style="list-style-type: none">• Der foreligger bevilling med aktuelle indsatser på begge borgere.• Hverdagsliv er udarbejdet i hjemmeplejeregi, men ikke i daghjemmsregi. Plejen om dagen er således beskrevet i hjemmeplejeregi, men ikke i daghjemmsregi.• Der er udarbejdet individuelle mål i hjemmeplejeregi, men ikke i daghjemmsregi.• Det er ikke muligt at vurdere hvorvidt der er sammenhæng i den hjælp der leveres i eget hjem og i daghjem, da daghjemmet ikke har udarbejdet dokumentation herfor.
<p>Rengøring</p> <ul style="list-style-type: none">• Daghjemmets fællesarealer	<ul style="list-style-type: none">• Fællesarealer fremstår rene og pæne og hyggelige.
<p>Social trivsel</p> <ul style="list-style-type: none">• Omgangstone• Fysiske rammer	<ul style="list-style-type: none">• Ved tilsyn fornemmes en behagelig omgangstone mellem daghjemmsbrugere og personale.• Daghjemmsbrugerne har mulighed for at tilbringe dagen i: Det store fællesrum som betegnes Mødestedet. Her forefindes tekøkken og spiseplads. "Snapsetinget" som er et stort lukket lokale med god bordplads og stort TV. Hvilerum med gode hvilestole eller hvilerum med senge. Derudover benytter daghjemmsbrugerne sig af 4 mindre kroge fordelt i Sydmarksgårdens plejeboligareal – et sted bruges til oplæsning et andet til strikkekrog osv.• Alle lokaler er store og lyse og alle har udgang til store terrasser eller stor sansehøve.
<p>Borgerens synspunkter</p> <ul style="list-style-type: none">• Oplevelse af daghjemmet• Hjælp• Indflydelse• Omgangstone på stedet	<ul style="list-style-type: none">• Begge borgere gav udtryk for, at de er meget glade for at komme i daghjemmet og er tilfredse med stedets fysiske rammer, såvel ude som inde.• Begge borgere gav udtryk for, at de får den hjælp som de har brug for.• Begge er selvbestemmende i forhold til hvilke aktiviteter de deltager i.• Begge oplyste, at omgangstonen er god og at personalet al-



<ul style="list-style-type: none">• Behov/kendskab til træning efter § 86 og Rehabilitering efter § 83 a• Information	<p>tid behandler alle med værdighed og respekt, samt gør en stor indsats for at give daghjemsbrugerne nogle gode oplevelser.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begge blev informeret om muligheden for træning i forbindelse med sygdom uden indlæggelse efter § 86 stk. 1 og 2, men ingen af de 2 borgere havde haft behov herfor.• Begge følte sig meget godt informeret. Sydmarksgården har en avis som indeholder: Plan for hele månedens aktiviteter, madplan, indlæg fra Lederen, praktiske oplysninger om fx frisørtider, nyt om personale, beboer, fødselsdage og dødsfald samt stemningsbilleder fra måneden som er gået.
<p>Ledelse, organisering og kultur</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætning• Personalesammensætning • Udviklingstiltag • Omgangstone• Kvalitetsstandarder• Magtanvendelse• Utilsigtet hændelser	<ul style="list-style-type: none">• Brugersammensætningen er uændret siden sidste tilsynsbesøg. Det er således sådan, at somatiske, psykiske og demente borgere fortsat er blandet sammen.• Personalesammensætningen er stort set uændret siden sidste tilsynsbesøg og består af 1 sygehjælper, 1 social og sundhedshjælper, 1 socialpædagog, 1 ufaglært og 1 "på kanten af arbejdsmarkedet". Sydmarksgården tager del i samfundets udfordringer m.h.t. praktikforløb og arbejdsprøvninger. De sidste to personer har været inde i et års forløb, til stor glæde og inspiration for både beboer og det øvrige personale. Desuden findes der 3 andre aktivitetsmedarbejdere i tilknytning til plejehjemmet Sydmarksgården, som daghjemmet også kan trække på og som de samarbejder med. Der har været nogle ekstra ressourcer at gøre godt med i 2016 og 2017, dels på grund af klippekortsordningen, ældremilliarden og værdighedsmilliarden. Nogle er allerede ved at forsvinde igen, og andre vil gradvist forsvinde, i løbet af henholdsvis 2017, 2018 og 2019.• Man har i daghjemsregi udarbejdet et skema, som skal anvendes i forhold til nye brugere i daghjemmet. Således at man foretager hjemmebesøg, inden den nye bruger starter i daghjemmet. Formålet er at man har mulighed for at klarlægge borgerens ressourcer og behov inden opstart.• Der er en god, respektfuld og tillidsfuld dialog mellem personale, ledelse og borgere.• Leder er bekendt med Assens kommunes kvalitetsstandard, som de skal følge, uanset, at de er et Diakonhjem.• Leder er bekendt med regler og procedure omkring magtanvendelse, men har meget sjældent brug for det.• Leder er bekendt med regler og procedurer omkring utilsigtet hændelser.



<ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse• Rekruttering af personale• Oplæring/introduktion• MUS-samtale• Samarbejde• Hverdagsliv	<ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse foregår via dialog, hvor brugerne kan ytre sine ønsker og behov.• Der er uvist hvorvidt det er muligt at rekruttere personale med rette faglige uddannelse, da dette ikke har været aktuelt i en årerække.• Oplæring/introduktion til nyansatte og afløser foregår ved sidemandsoplæring, hvor man også får udleveret introduktionsmateriale. Der har dog ikke været udskiftning af det faste personale i en årerække.• Alle personaler har været til MUS-samtale i en periode over 1½ år.• Der opleves et udmærket samarbejde med andre faggrupper. Dog har daghjemmets personalegruppe og Sydmarksgårdens øvrige aktivitetsmedarbejdere haft nogle udfordringer, i forhold til at se sig selv som ét samlet team. Dette er der blevet arbejdet på og arbejdes der fortsat med.• Leder fortæller, at gruppeleder på Sydmarksgården, for øjeblikket arbejder intenst på, at lære og fastholde daghjemspersonalet i, at anvende redskabet hverdagsliv i Nexus. Årsagen til at hverdagsliv ikke anvendes i højere grad i hverdagen skyldes, at personalet ikke har den fornødne tid samt interesse for at arbejde i systemet.
<p>Personale</p> <ul style="list-style-type: none">• Trivsel• Samarbejde• Omgangstone• Op-nedjusteringer• Indsatser	<p>2 medarbejdere blev interviewet.</p> <ul style="list-style-type: none">• Begge oplyser, at de trives virkelig godt i deres job.• En oplever, et meget fint samarbejde med ledelsen og føler at hun får frie tøjler til planlægning af egne arbejds gange. En anden savner noget mere personaleinddragelse.• En oplever, at samarbejdet med kollegaer og andre faggrupper er godt og velfungerende. En anden oplever, at det fungerer rigtig godt i forhold til det faste personale, men at det kan være en udfordring med de midlertidige ansættelser (praktikforløb og arbejdsprøvnin-ger). Det kræver meget af det faste personale, når der justeres på personalesammensætningen for ofte.• Begge oplever et godt samarbejde med de pårørende. Sydmarksgården har nogle gode og stærke ressourcer i en gruppe pårørende samt en gruppe af frivillige, som er en del af Daghemmet.• Der er en god tone personale, ledelse og brugere imellem.• Der er sket og skal ske flere nedjusteringer i forhold til den før omtalte klippekortsordning, ældremilliard og værdighedsmilliard.• Begge personaler oplever i høj grad, at brugerne får de ind-



<ul style="list-style-type: none">• Brugerinddragelse• Træning• Kompetenceområde• Oplæring/introduktion• Kvalitetsstandard• Magtanvendelse• Uddelegeringsskemaer• Utilsigtet hændelser• Hverdagsliv• MUS-samtale• Personalets tilføjelser til tilsynet	<p>satser de er berettiget til efter § 83 (personlig pleje/praktisk bistand).</p> <ul style="list-style-type: none">• Brugere bliver spurgt/byder selv ind med ideer/ønsker til hvilke aktiviteter de skal udføre i Daghjemmet.• Der er ergoterapeut i Huset, som personalet henvender sig til, hvis de mener en bruger har behov for træning. Der tilbydes gymnastik 2 gange om ugen i daghjemmet. Ellers er det mest hjemmeplejen der sætter tiltag som træning i gang.• Der er altid mulighed for, at videregive opgaver som ligger uden for eget kompetenceområde, da der altid er social – og sundhedsassistenter og sygeplejerske i huset.• Begge oplyser, at nye introduceres/oplæres i forhold til de opgaver, som er relevante og som skal varetages af den nye medarbejder.• Begge er bekendt med indholdet i Assens Kommunes kvalitetsstandard for området.• Begge oplyser, at de har kendskab til magtanvendelse og procedure herfor, men at det ikke har været aktuelt i længere tid.• En kender til uddeligeringsskemaerne, men har ikke benyttet disse længe. En anden ved at de findes, men bruger det ikke selv.• Ingen af de 2 personaler er bekendte med skemaerne i forhold til utilsigtet hændelser, eller hvordan de anvendes• En bruger hverdagsliv som et orienteringsredskab, så det er muligt at følge med i de af borgens forløb, som ikke udspiller sig i daghjemmet. En anden bruger ikke selv systemet, men kigger med, når kollega dokumenterer eller arbejder heri. Personalet dokumenterer og informerer via telefonen.• 1 af personalerne har ikke været til MUS-samtale i år.• Der er fra personalets side ønske om, at flere borgere kunne benytte sig af daghjemmet, i flere dage om ugen, hvis borgeren havde ønske og behov for det. Som det er i dag, er det kun muligt at blive visiteret til daghjem 1-2 dage om ugen. Det gør en stor forskel for daghjembrugere, at komme på daghjemmet. Dels fordi det giver dem noget at stå op til og dels fordi de får dækket deres social behov, som kan forebygge ensomhed. Det skaber desuden liv og glæde og holder brugerne i gang, når de kommer og synger, snakker, deltager i alverdens aktiviteter og tager på ture ud af huset.
--	---



<ul style="list-style-type: none">• Samlet konklusion og anbefalinger	<ul style="list-style-type: none">• Der skal arbejdes på den skriftlige dokumentation. Hverdagslivet i daghjemmsregi skal udarbejdes. Der skal udarbejdes individuelle mål på brugerne, ligesom plejen skal beskrives i daghjemmsregi.• Det anbefales, at tage en let gennemgang af reglerne og proceduren i forhold til magtanvendelse, uddeligerings-skemaer og utilsigtet hændelser.• Det observerede lever op til lovgivning, forvaltningens regler, instruktioner, værdier, rutiner, kvalitetsstandarder og almen faglig standard. Men der er uhensigtsmæssige forhold, som lederen skal handle på Dette evalueres ved næste uanmeldte tilsyn.

dato

15/11-2018

Joan Arvola
Leder/stedfortræder

Heidi Goldman
tilsynsførende