

Tilsynsrapport
Hotherhaven, Stevns Kommune
Unmeldt tilsyn søndag den 10. december 2017 fra kl. 11.00
Opfølgende besøg mandag den 18. december 2017

Formålet med tilsynet

Det overordnede formål er at sikre, at de kommunale opgaver efter SEL §§ 83 og 83a løses i overensstemmelse med de afgørelser, kommunalbestyrelsen har truffet efter disse bestemmelser og i henhold til kommunalbestyrelsens vedtagne kvalitetsstandarder.

Rapporten indledes med et sammendrag, og herefter følger hovedkonklusionerne fra hvert af de 4 temaer, som er ønsket belyst. Grundlaget for konklusionerne uddybes på de følgende sider, og rapporten afsluttes med en kort beskrivelse af, hvordan tilsynet er blevet gennemført.

Sammendrag

Hotherhaven er i 2017 blevet opdelt i 2 afdelinger. Den ene afdeling er målrettet borgere, som har behov, der kan tilskrives somatiske og funktionelle årsager, og den anden afdeling er målrettet borgere, som har behov som følge af demens. Hovedparten af beboere har boet på Hotherhaven før omstrukturen, mens andre er flyttet fra plejecentret Brohøj eller hjemmefra og til Hotherhaven. Medarbejderne har formålet at holde fokus på de forhold, der har en positiv betydning for beboernes trivsel, hvilket beboere og pårørende også oplever, at de har. Andre beboere signalerer det samme. Det er vigtigt fremover at tydeliggøre strategier for alle dele af organisationen samt forventningerne til medarbejderne, hvilket ledelsen fuldt ud er opmærksom på.

Tema 1 Aktiviteter og relationer med livshistorien som redskab

Målet er, at beboeren skal leve et så trygt og værdigt liv som muligt, og at beboeren efter ønsker og behov indgår i sociale relationer

- I den somatiske afdeling er man begyndt at arbejde med livshistorien som grundværktøj. Det arbejde er godt i gang i afdelingen for beboere med demens, hvor hovedparten af medarbejderne er fortrolige med metoden og anvender den i praksis.

Tema 2 Målgruppe, metoder og tilgange i samarbejdet med beboere med demens

Målet er, at medarbejderne anvender metoder, som gør dem i stand til at forstå og samarbejde med beboerne og udvise kreativitet i situationen.

- I den somatiske afdeling er der behov for, at medarbejderne får mulighed for at tilegne sig viden om metoder, som kan øge beboernes trivsel, hvilket medarbejderne også efterlyser. I afdelingen for beboere med demens er det generelle indtryk, at medarbejderne udviser empati og kreativitet i samspillet med beboerne. Det er beboernes og de pårørendes oplevelse, at medarbejderne på Hotherhaven hjælper beboerne med det, de har behov for og på en ordentlig måde.

Tema 3 Organisation og ledelse

Det er afgørende for kvaliteten, at ledelsen er kompetent og ansvarlig og kan arbejde strategisk.

- I den somatiske afdeling er lederen i gang med at tydeliggøre elementerne i sin organisation og inddrager medarbejderne i processen. I afdelingen for beboere med demens er der vilkår i organisationen, som bevirker, at processen med hensyn til at skabe en fælles forståelse for retningen tager længere tid, og lederen følger hverdagens praksis tæt for at støtte medarbejderne bedst muligt.

Tilsynsrapport
Hotherhaven, Stevns Kommune
Uanmeldt tilsyn søndag den 10. december 2017 fra kl. 11.00
Opfølgende besøg mandag den 18. december 2017

Tema 4 Faglighed og kompetencer

Det er afgørende for kvaliteten, at medarbejderens samlede kompetencer modsvarer beboerens behov.

- Over en længere periode og helt naturligt har man haft fokus på at sikre, at beboerne blev mindst muligt påvirket af omstruktureringen. Lederne er fuldt ud bevidste om behovet for fremadrettet at arbejde med kompetencetilpasning og kompetenceudvikling.

Uddybende kommentarer

Tema 1

Somatisk afdeling

Ved tilsynets start opholder alle beboerne sig i deres boliger, mens de venter på middagsmaden, som en medarbejder fra køkkenet er ved at stille an til, mens medarbejderne er samlet for at dokumentere, planlægge næste dags arbejde, holde spisepause mv.

De seneste mange måneder har været præget af udmøntningen af plejecenterplanen og ombygning af køkkener. Lederen oplyser, at det arbejde nu i det store og hele er færdigt, og at der nu står udvikling af praksis på dagsordenen. Planen er, at man skal arbejde med blomstringsmodellen. Lederen oplyser efterfølgende, at medarbejderne allerede nu "arbejder med beboernes livshistorie i det daglige, der er indhentet livshistoriefortælling på alle beboerne i afdelingen, hvilket der bliver allerede ved indflytningen, via spørgeskema". Lederen oplyser også, at det er svært at motivere de pårørende til at bidrage med relevante oplysninger. Da mere end halvdelen af beboerne er flyttet ind i afdelingen for nylig, og der samtidig er tale om en medarbejdergruppe, som består af medarbejdere fra forskellige afdelinger fra Hotherhaven, kan man overveje at betragte alle beboerne som nye beboere, og dermed informere og interviewe for relevante oplysninger. Det må formodes, at det kan være med til at skabe tryghed for beboerne og give medarbejderne det kendskab til beboerne, som de efterlyser. Til det oplyser lederen, at der tidligere på måneden har været indkaldt flere medarbejdere på arbejde for at andre medarbejdere kunne fordybe sig i dokumentationen. Lederen oplyser endvidere, at det kan være svært at dokumentere de forskellige indsatser og særligt den værdi, det har for beboeren. Her kan man overveje at indhente inspiration fra nogle af de øvrige plejecentre i kommunen.

Det er planen, at der skal ansættes en aktivitetsmedarbejder, fordi dagcenterfunktionen flyttes fra Hotherhaven til Stevnsbjerg. Tidsplanen for den proces samt indhold i og organisering af opgaven er endnu ikke klarlagt.

Medarbejderne ser frem til at anvende blomstringsmodellen kompetent i deres praksis og fortæller, at de har søgt at vise deres fulde opmærksomhed på beboerne og prøvet på at skabe mest mulige hjemlige rammer. Det er også beboernes og deres pårørendes oplevelse, at medarbejderne yder beboerne en god omsorg, selv om de oplever, at medarbejderne, som det udtrykkes, "har nok at se til". Et par beboere fortæller om nogle af de aktiviteter, som de går til. Det er primært gymnastik og bankospil, beboerne beretter om. Lederen oplyser efterfølgende, "at der har været aktiviteter hele året, via vores dagcenter og personlige aktiviteter med beboerne, fx: cykelture, gåture, kaffebord i det blå om sommeren, brætspil på stuen, højtlesning. Efter vi har fået bussen, har vi været på flere busture i efteråret, i skoven, ved vandet og på indkøbstur, som har været individuelle ønsker fra beboerne."

Tilsynsrapport
Hotherhaven, Stevns Kommune
Unmeldt tilsyn søndag den 10. december 2017 fra kl. 11.00
Opfølgende besøg mandag den 18. december 2017

Under middagen samles hovedparten af beboerne i køkkenet for at spise. Måltidet afvikles i en god atmosfære af nærværende medarbejdere.

Demensafdeling

Den seneste tid har båret præg af omstrukturering og ombygning af køkkener. Ombygningen er ikke færdig endnu, men bliver det i løbet af kort tid. Nogle beboere må gå fra en enhed til en anden for at spise. Det skaber aktuelt en del uro for de beboere, som ellers profiterer af rolige omgivelser og struktur. Uroen forstærkes også af medarbejderne, som også bevæger sig noget under måltidet.

Omkring halvdelen af medarbejderne er vikarer. I en af enhederne er der udelukkende vikarer på arbejde, men en af dem kender beboerne godt. Der er en tryk stemning under eftermiddagskaffen. Samme ro kendetegner en anden enhed, hvor et fast team skaber gode rammer gennem nærvær med og forståelse for beboerne. Flere blandt de fastansatte medarbejdere, som er på arbejde, kender blomstringsmodellen, og de er optagede af at skabe trygge rammer og meningsfulde aktiviteter, selv om det er de meget nære ting, det handler om. Den rolige atmosfære i 2 af enhederne afspejles i beboernes adfærd. Det er de pårørendes oplevelse, at de fastansatte medarbejderne har god forståelse for beboernes særlige behov, om end overgangen har været svær. De pårørende ser frem til, at flere faste medarbejdere følger med fra Brohøj.

Man bør stile mod, at alle får en fælles forståelse for, hvilke tilgange beboerne med demens har brug for. Lederen oplyser efterfølgende, at planen er, at flere medarbejdere med kendskab til blomstringsmodellen ansættes i demsenheden. Man afventer, at de kan frigøres fra Plejecentret Brohøj. Det drejer sig om medarbejdere, som skal arbejde i både dag-, aften- og nattetimerne. Ved besøget på Brohøj tidligere på året var det tydeligt, at der blev arbejdet med livshistorien som grundlag for en individualiseret indsats.

Tema 2

Somatisk afdeling og demensafdeling

Som nævnt tidligere er medarbejderne i den somatiske afdeling ikke blevet undervist i blomstringsmodellen for nogles vedkommende dog gennem intern undervisning i et par timer tidligere på året. Der søges nu puljemidler med henblik på yderligere undervisning, oplyser lederen. Hovedparten af medarbejderne i demensafdelingen er fortrolige med metoden.

Siden seneste tilsyn er medarbejderne også blevet undervist i magt-etik, hvor det har været muligt at rejse forskellige dilemmaer.

Ledelsen oplyser, at man er gået i gang med et nyt IT-system, som skal være fuldt ud implementeret i maj 2018. Det vil ifølge det oplyste give et meget bedre overblik over den samlede individuelle indsats samtidig med, at der kan ske en forenkling. Gennemgangen af døgnrytmeplanerne i borgerbøgerne viser, at der er behov for at forholde sig til og beskrive den hjælp og støtte, som beboerne får om natten

Tema 3

Hotherhaven er i 2017 blevet opdelt i 2 afdelinger. Den ene afdeling er målrettet borgere, som har behov, der kan tilskrives somatiske og funktionelle årsager, og den anden afdeling er målrettet borgere, som har behov, der kan tilskrives demens. Hver afdeling har sin leder og teamkoordinator. Organisatorisk refererer medarbejderne også til hver sin leder. Det er endnu ikke afklaret, hvem nattevagterne referer til, men det falder på plads i januar 2018, oplyser lederen af den somatiske afdeling.

Tilsynsrapport
Hotherhaven, Stevns Kommune
Uanmeldt tilsyn søndag den 10. december 2017 fra kl. 11.00
Opfølgende besøg mandag den 18. december 2017

Somatisk afdeling

Afdelingen består af 2 mindre enheder, som ifølge lederen skal betragtes som en enhed med det formål at gøre det muligt hurtigt at tilpasse beboerbehov og medarbejderkompetencer.

Det er nu muligt at besætte de faste stillinger, så man undgår at bruge vikarer. Stillingerne er lige opslået. Det er også planen, at der skal ansættes flere social- og sundhedsassistenter i aftentimerne. Som et led i at give medarbejderne de bedste muligheder for at forstå beboernes behov døgnet rundt justeres arbejdsplanen. Det rummer således mulighed for, at de, der arbejder om dagen, også skal arbejde om aftenen.

Koordineringen omkring beboerne kommer til at ske gennem kontaktpersonsordningen. Det er planen at udmønte den i nærmeste fremtid.

Om de seneste måneder fortæller medarbejderne, at der har været en del usikkerhed om, hvad fremtiden bragte, både for dem selv, deres kolleger og beboerne. Det er dog deres indtryk, at de har fået informationen i den takt, det har været muligt, selv om utrygheden har påvirket dem.

I løbet af den sidste uges tid er der taget stilling til den kommende mødestruktur og hyppigheden af møderne. Indholdet er dog ikke beskrevet endnu. Der er også nedsat forskellige arbejdsgrupper, som skal tage vare på de mere praktiske opgaver. Medarbejderne fortæller, at de også har set frem til, at der kom mere fokus på mulighederne for at drøfte faglige forhold.

Medarbejdernes mødelokale er noget uorganiseret, og de fortæller, at det er svært at finde frem til det, de skal bruge. Det er planen, at lokalet, som nu rummer både mødelokale, dokumentationsrum og frokoststue, ombygges og kommer til at ligge i det nuværende dagcenter. Planen for flytningen af dagcentret er som beskrevet uvist.

Det vil være naturligt, hvis de forskellige forhold, der har præget perioden, har forårsaget en vis travlhed. Derfor er det vigtigt at skabe udvikling i en struktur, der giver medarbejderne de bedste forudsætninger for at leve op til de krav, der stilles til dem og også sikrer, at alle arbejder i den ønskede retning. De tiltag, som lederen har taget og de planer, som lederen har om fokus på det faglige bredt set og vilkårene for medarbejderne, understøtter forholdene.

Lederen har nu gennemført de første 4 af 6 moduler i leder-diplomuddannelsen.

Demensafdeling

Lederen har tidligere stået i spidsen for indsatsen for beboere med demens på det plejecenter, hvor flere af beboerne i afdelingen tidligere boede. Lederen har de seneste måneder arbejdet både på Brohøj og på Hotherhaven med det formål at skabe de bedste betingelser for de beboere, som skulle flytte og for de medarbejdere, som er fulgt med beboerne og nu arbejder på Hotherhaven.

Lederen er gået foran i processen og har de rette forudsætninger for at skabe gode rammer for såvel beboere som medarbejdere. Det er vigtigt at give lederen mest mulig støtte bredt set i den kommende udviklingsproces.

Tema 4

Somatisk afdeling

Tilsynsrapport
Hotherhaven, Stevns Kommune
Uanmeldt tilsyn søndag den 10. december 2017 fra kl. 11.00
Opfølgende besøg mandag den 18. december 2017

Af den samlede medarbejdergruppe, som er på arbejde i dag- og aften timerne, er hovedparten fastansatte. Bemandingen er som planlagt med 2 vikarer.

De beretter om en tid fyldt med usikkerhed om blandt andet, hvor de skulle arbejde og fra hvornår. De er dog glade for, at alle har fået det arbejde, som de har ønsket at få. De synes også, at de bruger megen tid på opgaver, som ikke relaterer til beboerne. Gruppen samlet set fortæller, at der er travlt. De fremtræder ansvarsbevidste og er opsatte på at løse de opgaver, de står overfor, så beboerne mærker mindst muligt til den uro, som præger afdelingen.

Omgivelserne i og udenfor medarbejderkontoret er præget af flytterod. Medarbejderne oplyser, at de bruger megen tid på at finde de ting, de skal bruge. Selvom der skal indrettes nye kontorer til dem, må det anses for en relativ let opgave at skabe en midlertidig struktur, hvilket alt andet lige vil give overblik på det felt. Den proces er også godt i gang ved det opfølgende besøg.

Demensafdeling

Medarbejdergruppen består af medarbejdere, som dels kommer fra Brohøj, og som dels har været ansat på Hotherhaven i en årrække.

Blandt medarbejderne er der nogle, der undrer sig over, at afdelingen bemannes med så mange vikarer. Til det oplyser lederen, at man afventer, at ledige stillinger på Brohøj besættes, så de medarbejdere, der skal arbejde på Hotherhaven frigøres til denne opgave.

De medarbejdere, som kommer fra Brohøj, er påvirkede af, at de ikke synes, at alle beboere fra Brohøj er faldet til. De oplever også, at der er behov for, at alle medarbejdere arbejder i samme retning. Det kan pege i retning af et behov for kompetenceafklaring og for at få skabt den fælles forståelse for de metoder og tilgange, som beboerne profiterer af. Lederen er fuldt ud opmærksom på behovet.

Fremgangsmåde

Ved det uanmeldte besøg har tilsynet talt med enkelte beboere hver for sig og opholdt sig sammen med og snakket med andre i samværet omkring bordene i fællesarealerne. Grundlaget er også iagttagelser, samtaler med pårørende, medarbejdere samt lederne. Tilsynet har desuden gennemgået dele af dokumentationen, der vedrører indsatsen for flere beboere samt vejledninger og procedurer, der omhandler den generelle indsats.

Ved det opfølgende besøg og telefonisk har tilsynet drøftet resultaterne med lederne. Rapporten har været i faktuel høring hos lederne, inden den blev fremsendt til Forvaltningen.

Aase Møller
27. december 2017