

Notat fra kommunalt anmeldte tilsyn

**Plejehjemmet Ryetbo
Engstedet 1
3500 Værløse**

Tilsynsbesøg den 12. maj 2009

Indholdsfortegnelse

1. Baggrund, mål og metode for at gennemføre det anmeldte tilsyn	side 3
2. Tilsynsdato og tidspunkt	side 3
3. Tilsynet blev udført af	side 3
4. Deltagere i det anmeldte tilsyn	side 3
5. Beskrivelse af Ryetbo	side 3
6. Notat	side 3
5. Konklusion	side 5

1. Baggrund, mål og metode for at gennemføre det anmeldte tilsyn

Med henvisning til § 151 i lov om social service, gennemføres det årlige anmeldte tilsyn på plejehjem og centre i Furesø kommune.

Tilsynet foretages af en konsulent fra ældreområdet.

Formålet med besøget er:

- At følge op på eventuelle bemærkninger fra det uanmeldte tilsyn.
- At skabe muligheder for kvalitetsudvikling og læring.

Følgende metode anvendes:

- I et samarbejde med lederen aftales der dato for afvikling af det anmeldte tilsyn
- Lederen får senest 14 dage inden det anmeldte besøg tilsendt nogle spørgsmål, svarene vil indgå i notatet fra tilsynet
- Der holdes et dialogmøde med ledelsen og de relevante medarbejdere
- Har der ikke været bemærkninger i forbindelse med det uanmeldte tilsyn, ønsker tilsynet blot en rundvisning i de enkelte plejeboliger
- Tilsynet udarbejder et notat fra det anmeldte tilsyn.

2. Tilsynsdato og tidspunkt

12. maj 2009 kl. 10.00 til 12.00

3. Tilsynet blev udført af

Konsulent Lene Haase

4. Deltagere i det Anmeldte tilsyn.

Forstander Mette Krenzen, afdelingssygeplejerske Sille Larsen, sikkerhedsrepræsentant og sygehjælper Linda Breiting og sygeplejerske Katrine Roth.

5. Beskrivelse af Ryetbo

Ryetbo plejehjem er en selvejende institution.

Huset består af 3 etager med i alt 94 boliger heraf er 12 boliger til aflastningspladser. Ryetbo har egen terapi, fysioterapi og køkken.

6. Notat

Tilsynet er foretaget med udgangspunkt i de udfyldte spørgeskemaer, det kommunale uanmeldte besøg i februar måned 2009 og efterfølgende dialog med ledelse og medarbejdere.

- **Den skriftlige dokumentation.**

Ved de uanmeldte tilsyn konstaterede tilsynet at den skriftlige dokumentation ikke alle steder levede op til Sundhedsstyrelsens vejledning om sygeplejefaglige optegnelser, og tilsynet anbefalede en kritisk gennemgang af plejemapperne.

Der er brugt mange kræfter og megen tid på at få den skriftlige dokumentation på plads. Medarbejderne peger på, at der er flere problemer i forhold til den skriftlige dokumentation. Tid i dagligdagen er en udfordring, en anden udfordring er de ufaglærte medarbejdere og medarbejdere med anden etnisk baggrund, som har behov for ekstra vejledning og støtte for at kunne løse denne opgave.

- **Magtanvendelse**

Der har været 2 lovpligtige indberetninger om anvendelse af magt indenfor det sidste år. Pædagogiske handleplaner hos disse beboere er et naturligt redskab, der drøftes på ugemøderne. Furesø kommune er i gang med at uddanne ressourcepersoner indenfor demensområdet, her deltager 1 medarbejder fra her etage.

- **Forflytningsinstruktører**

Alle medarbejdere bliver undervist i forflytninger indenfor den første måned de er ansat, der er uddannede forflytningsinstruktører på hver etage.

- **Sygefravær**

Sygefraværet er stigende, i første kvartal af 2009 ligger det på 9,3 %, der er 3 langtidssyge og 1 på plejeorlov. I 2007 var sygefraværsprocenten 2,8 og i 2008 var den 6,4 %. På grund af den stigende tendens, er Ryetbo i gang med at søge midler til et projekt, der skal nedbringe sygefraværet gennem en omsorgssamtale, som vil blive foretaget af et eksternt firma.

- **Personalesituationen**

Den 1. maj var der 4 ledige stillinger og ansat 8 uuddannede medarbejdere.

Beboerne beskrives, som væsentlig dårligere både fysisk og psykisk hvilket påvirker personalets arbejdsmiljø

Ledelsen gør opmærksom på, at ufaglærte medarbejdere kræver en ekstra indsats af det uddannede personale, med introduktion, vejledning og opfølgning.

Ryetbo har mange medarbejdere med anden etnisk baggrund, og derfor er der mange kulturer på arbejdspladsen. Det betyder dels, at de skal have viden om gamle danskeres, kultur, værdisæt og historie, og dels skal de lære spillereglerne på en dansk arbejdsplads.

Ryetbo har introduktions- og oplæringsprogrammer, som et led i at fastholde medarbejderne, programmet tilrettes med udgangspunkt i den enkelte medarbejder og afsluttes efter ½ år med en opfølgende samtale.

Når der opstår behov for at tilkalde vikarer, er det lederen, eller den ansvarshavende sygeplejerske der vurderer den aktuelle situation. Der findes en skriftlig procedure for, hvornår der tilkaldes vikarer.

- **Værdigrundlag**

Ryetbo har et værdigrundlag, der bygger på: etik, visioner, kvalitet og engagement. Alle nyansatte får udleveret både Furesø kommunes og Ryetbo's værdigrundlag. Ledelsen bestræber sig på, at det implementeres i det daglige arbejde.

- **Ansvar og kompetence**

Ryetbo har stillingsbeskrivelser for de enkelte faggrupper, de beskriver klart, hvem der har ansvaret og kompetencerne, personalet giver udtryk for, at de ikke er i tvivl om deres ansvarsområde i det daglige arbejde.

Ledelsen og medarbejderne bestræber sig på, at personalets kompetencer afspejler beboernes behov.

3 medarbejdere er på et længerevarende kursusforløb indenfor på demens-uddannelse, 2 har været på praktikvejlederuddannelse og 1 på medicinkursus.

- **Samarbejde med bruger og pårønderrådet**

Der er et velfungerende og aktivt bruger -pårønderråd, men det er vanskeligt, at få brugere der kan magte denne opgave.

- **Utilsigtede hændelser**

Ryetbo har registreret fald hos beboerne siden 2004, efter 3 fald hos den samme beboer udarbejdes der en handlingsplan, der er forebyggende.

I april måned 2009 startede man med at registrere utilsigtede hændelser i forbindelse med medicinen. Det har vist sig, at fokus skal rettes imod de medarbejdere, der skal hjælpe beboerne med at indtage deres medicin.

På tilsynet taler vi om, at det vil være relevant med et årligt medicincheck foretaget af den praktiserende læge.

- **Klager**

Ryetbo har modtaget 2 klager fra pårørende indenfor det sidste år.

7. Konklusion

Tilsynet oplever Ryetbo som et plejehjem, med et engageret og motiveret personale med en høj grad af faglighed.

Det er en stor udfordring, at skaffe nok kvalificeret personale. Det betyder, at de fastansatte og uddannede medarbejdere har ekstra opgaver med at oplære nyt og måske ufaglært personale samtidig med, at det er dem, der skal påtage sig ansvaret for, at beboerne får den rigtige pleje og omsorg, og at den lovpligtige dokumentation er i orden.

Lene Haase
Konsulent

