

Tilsynsrapport Skive Kommune

Pleje og Visitation
Balling Plejecenter

Uanmeldt tilsyn
September 2023



Forord

Dette er afrapporteringen af et uanmeldt kommunalt tilsyn, som BDO har foretaget.

Rapporten er opbygget således, at læseren på de første sider præsenteres for en række faktuelle oplysninger om tilsynsbesøget (herunder deltagere og tidspunkt) samt om tilbuddet.

Anden del af rapporten indeholder de data, som tilsynet har indsamlet ved hhv. interviews og observationer og de individuelle undersøgelser. For hvert tema foretager de tilsynsførende en vurdering ud fra de indsamlede data og øvrige indtryk. Vurderingsskala findes sidst i rapporten.

Tilsynets form, indhold, metode og afvikling er afstemt med kommunen.

På bagsiden findes information om BDO.

Med venlig hilsen



Birgitte Hoberg Sloth

Partner

Mobil: 28 10 56 80

Mail: bsq@bdo.dk

Partneransvarlig



Helle Charlotte Nielsen

Manager

Mobil: 41 89 00 92

Mail: henie@bdo.dk

Projektansvarlig

*Tilsynet er altid udtryk
for et øjebliksbillede og
skal derfor vurderes ud
fra dette.*

1. Oplysninger

1.1 Generelle oplysninger om tilsyn

Tabel med oplysninger om plejecentret og tilsynet

Navn og adresse: Balling Plejecenter, Skivevej 13, 7860 Spøttrup

Leder: Karen Høyer

Antal boliger: 25

Dato og tidspunkt for tilsynsbesøg: Den 27. september 2023, kl. 08.15 - 13.00

Tilsynets deltagerkreds:

- Leder, tre beboere og to medarbejdere

Tilsynet havde desuden dialog med medarbejdere og beboere på fællesarealerne undervejs gennem tilsynet.

Tilsynet blev afrundet med en tilbagemelding til leder om tilsynsforløbet.

Tilsynsførende:

Manager Helle Charlotte Nielsen, sygeplejerske, cand.cur.

1.2 Aktuelle vilkår

Tilsynet indledes med leder, som tiltrådte første juli. Leder oplyser, at hun siden opstart også har varetaget ledelsen på øvrige plejecentre i området/distriktet, mens lederkollegaer har afholdt ferie. Leder har ledelseserfaring, og leder har oplevet god opbakning fra overordnede- og sideordnede ledere.

Leder har indtryk af et godt plejecenter og en engageret medarbejdergruppe, men leder er bekendt med, at plejecentret har haft flere lederskift de seneste år. Leders fokus har derfor været på at skabe ro i medarbejdergruppen og at være tilgængelig samt at lære beboere og medarbejdere at kende. Derudover har leder haft opmærksomhed på at observere daglig praksis, herunder strukturer og arbejdsgange, som, ifølge leder, bærer præg af, at medarbejderne har taget et stort ansvar, men måske har manglet fælles retning. I den forbindelse tilkendegiver leder ønsket om fremadrettede processer, som skal sikre fælles faglig retning, fx ift. arbejdsopgaver og kontaktpersonsordningen. Leder er, efter få måneder på lederposten, ved godt mod, men leder savner en fast centersygeplejerske til at understøtte udviklingen. Stedets centersygeplejerske er pt. til stede i begrænset omfang, og centersygeplejersker fra området har fordelt ugerne, så de dækker ind med tilstedeværelse to dage ugentligt samt med mulighed for telefonisk sparring. Udviklingsområderne er, ifølge leder, mange, men leder tilstræber, at processerne sker langsomt, også for at sikre følgeskab af medarbejderne.

Aktuelt har leder stort fokus på rekruttering af faglærte medarbejdere, hvilket opleves svært, og leder tilskriver dette bl.a. demografien. Plejecentret har pt. kun to social- og sundhedsassistenter ansat, og leder tilstræber at rekruttere flere assistenter til medarbejdergruppen, ligesom leder er i dialog med lederkollegaer omkring midlertidig hjælp/løsninger ift. assistentdækning.

Medarbejdersituationen har, ifølge leder, været præget af manglende stabilitet i en længere periode, men leder oplever bedring og øget stabilitet, og hun følger hurtigt op på sygefraværet i praksis. Leder oplyser, at sygefraværet er højt, grundet tre tidligere langtidssygemeldinger, hvoraf en medarbejder nu er på nedsat tid, og arbejder ud fra en tilbagevendingsplan. En anden medarbejder er ligeledes på nedsat tid, hvor leder forventer planlægning af optrappingsplan over en længerevarende periode, grundet medarbejders fysiske skavanker. En stilling er vakant og i opslag, og leder forventer at afvikle ansættelsessamtaler i næste uge.

Aktuelt har plejecentret fire elever i huset, hvilket mærkes positivt, men som også kræver indsats og bevågenhed ift. deres faglige udvikling.

1.3 Opfølgning

Leder er ikke bekendt med konkrete tiltag i relation til sidste års anbefalinger, men leder oplyser om en vedvarende bevågenhed på medarbejdernes dokumentationspraksis med undervisning og sidemandsoplæring.

2. Vurdering

2.1 Tilsynets samlede vurdering

BDO har på vegne af Skive Kommune foretaget et uanmeldt tilsyn på Balling Plejecenter. BDO er kommet frem til følgende vurdering på baggrund af analysen af det datamateriale, som er indsamlet gennem interviews, observationer og skriftligt materiale. Data vurderes i relation til lovgivningen, kommunens kvalitetsstandarder og øvrige retningslinjer samt tilsynets faglige viden og erfaring. Tilsynet har gennemgået dokumentationen for tre beboere.

Det er tilsynets overordnede vurdering, at Balling Plejecenter, på trods af flere lederskift, har engagerede medarbejdere og en ny leder, som medvirker til trivsel for beboerne. Plejecentret er midt i en udviklingsproces, og de er aktuelt påvirkede af manglende stabilitet af faglærte medarbejderressourcer. Plejecentret får pt. hjælp af faglærte kollegaer i området. Tilsynet vurderer, at hverdagslivet på stedet tilrettelægges på beboernes præmisser, dog tilkendegiver flere beboere, at eftermiddage og weekenderne kan være stille. Tilsynet vurderer, at kerneydelsen leveres med en tilfredsstillende beboeroplevet kvalitet, hvor faste medarbejdere fremhæves. Det er desuden tilsynets vurdering, at medarbejderne har fokus på sundhedsfremmende og forebyggende initiativer, og de arbejder med et rehabiliterende og vedligeholdende sigte i samarbejde med beboerne. Tilsynet har dog fundet mangler i dokumentationen, hvorfor dokumentationspraksis fortsat udgør et udviklingsområde. Ligeledes vurderer tilsynet et behov for øget fokus på kerneydelsen samt medarbejdernes indbyrdes kommunikation og arbejdsmiljø med henblik på at skabe forbedringstiltag.

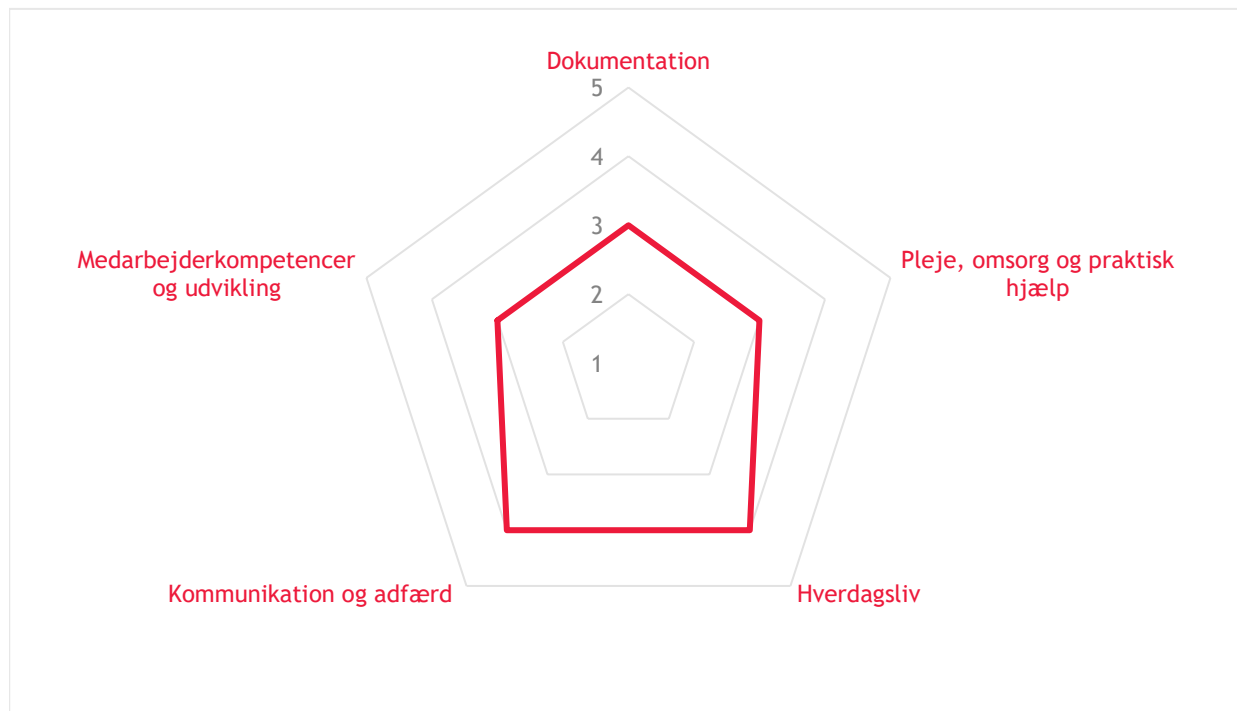
Tilsynet har i alt givet anledning til otte anbefalinger, som er rettede mod alle temaer. Tilsynet vurderer, at det vil kræve en målrettet ledelsesmæssig indsats at udbedre.

I relation til årets tema "Livets afslutning" er leder såvel som medarbejdere opmærksomme på at arbejde med øget fælles praksis, men de har i dagligdagen et stort fokus på beboernes ønsker i den sidste fase af livet.

2.2 Score

For hvert overordnet tema, der undersøges i tilsynet, opnår tilbuddet en score fra 1-5, hvor 5 er den bedste. Således fremgår det af nedenstående figur, i hvor høj grad tilbuddet opfylder indikatorerne for hvert tema.

Figurens størrelse er et udtryk for kvaliteten målt på de valgte temaer og indikatorer. Jo større figur, jo højere kvalitet.



2.3 Vurdering i forhold til temaer

2.3.1 Dokumentation

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at plejecentret i middel grad lever op til indikatorerne.

Medarbejderne oplyser, at de arbejder med dokumentationen, så den understøtter kvaliteten i daglig praksis, og de tilkendegiver, at dokumentationen fungerer som et aktivt redskab for hverdagens praksis. Ifølge medarbejderne opdaterer kontaktpersonerne døgnrytmeplaner og funktionsevnetilstande, mens social- og sundhedsassistenterne, sammen med centersygeplejersken, er tovholdere på helbredstilstande og sammenhæng i journalerne. Medarbejderne er gode til at sparre med hinanden, ligesom de kan søge sparring og sidemandsoplæring hos to superbrugere i Nexus, tilhørende området. Dokumentation for tre beboere er gennemgået sammen en centersygeplejerske fra et andet plejecenter, som i denne uge understøtter med sygeplejefaglig dækning på centret.

Dokumentationen fremstår delvist opdateret og fyldestgørende beskrevet. Beboernes behov for pleje og omsorg er i døgnrytmeplaner beskrevet handlingsvejledende, og der tages udgangspunkt i beboernes helhedssituation og ressourcer. Dog savnes der oprettelse af døgnrytmeplanen for aftentimerne hos en beboer, ligesom der hos samme beboer mangler beskrivelse af, at beboeren skal nødes ifm. sin ernæring. For en anden beboer savnes en forflytningsbeskrivelse. Generelle oplysninger er i to tilfælde udarbejdet efter kommunens retningslinjer, dog kunne helbredsoplysninger med fordel sorteres mhp. at sikre struktur og overblik. Hos tredje beboer mangler konsekvent udfyldelse af punkterne mestring, motivation, ressourcer og vaner samt livshistorien. Funktionsevnetilstande foreligger ajourførte og svarende til beboernes funktionsniveau, mens de hos den tredje beboer mangler en generel gennemgang og ajourføring, svarende til leverede ydelser og beboerens funktionsniveau. Tilsynet bemærker relevante observationsnotater, som er relaterede til en tilstand, ligesom der ses handleanvisninger omhandlende delegerede ydelser. Dog mangler to handleanvisninger opdatering, jf.

den aktuelle indsats, ligesom en handlingsanvisning vedrørende rengøring af beboerens iltapparat ikke er fyldestgørende.
Dokumentationen er beskrevet i et fagligt og anerkendende sprog.

2.3.2 Pleje, omsorg og praktisk hjælp

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at plejecentret i middel grad lever op til indikatorerne.

Beboerne modtager pleje- og omsorgsydelser, som svarer til deres behov. Beboerne udtrykker generelt tilfredshed med de ydelser, de modtager, men de fremhæver de faste medarbejderes hjælp, da de unge medarbejdere til tider skal vejledes.

Plejecentret arbejder på at skabe kontinuitet, der sikrer beboerne den nødvendige pleje og omsorg via orientering i dokumentationen, løbende faglig sparring, ligesom fordeling af opgaver sker ud fra kompleksitet og relationer. Medarbejderne oplyser om et stort fokus på at inddrage beboerne i plejen og at sikre dem selvbestemmelse, fx hjælper nattevagterne enkelte beboere tidligt om morgenen, hvis beboerne ønsker at komme tidligt op. Omvendt beskriver medarbejderne, at weekenderne er pressede, og de reflekterer over, at flere beboere først hjælpes med plejen og kommer op sidst på formiddagen, hvilket medarbejderne ikke finder fagligt tilstrækkeligt ift. en kvalificeret opgaveløsning. Dog tilkendegiver medarbejderne, at beboerne får deres morgenmedicin og morgenmad i weekenderne.

Hver formiddag afvikles triageringsmøde, hvor observationer, indsatser og beboere, som er kategoriserede gule og røde, gennemgås. Ved ændringer i beboernes tilstande inddrages en social- og sundhedsassistent. Den helhedsorienterede indsats sikres via de nyopstartede beboerkonferencer og via et tværfagligt samarbejde, bl.a. med Balling lægeklinik, som en gang månedligt har beboergennemgang med aktuelle problemstillinger, mens terapeuter og diætist involveres ved konkrete problemstillinger. Dog tilkendegiver medarbejderne, at der ikke altid er en social- og sundhedsassistent på vagt i dagtimerne, hvor assistentopgaver så varetages af centersygeplejersker, ligesom det bemærkes, at selv om de øvrige centersygeplejersker er meget behjælpelige, savnes en fast tilgængelig centersygeplejerske på stedet, særligt ved behov for sparring i akutte beboertilstande, hvor de øvrige centersygeplejersker har et begrænset beboerkendskab.

Medarbejderne arbejder med et rehabiliterende sigte, fx i den daglige ADL og ved genoptræning af beboernes funktioner. Der er relevant fokus på sundhedsfremme og forebyggelse, fx vedrørende hudpleje, samt ift. at vejlede og motivere til rette ernæring. Ernæringsscreening tilbydes, hvis observationer giver anledning hertil.

Tilsynet observerer en hygiejnemæssig tilfredsstillende standard i de besøgte boliger, på fællesarealer og vedrørende beboernes hjælpemidler.

I den samlede vurdering af temaet påvirkes scoren desuden af manglerne i dokumentationen af kerneopgaven, herunder en manglende døgnrytmeplan for aftentimerne.

2.3.3 Hverdagsliv

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at plejecentret i høj grad lever op til indikatorerne.

Beboerne har mulighed for et alsidigt og individuelt tilrettelagt hverdagsliv. En beboer fortæller, at beboeren primært opholder sig i egen bolig efter ønske, og at beboeren bl.a. får dagen til at gå med at tegne. To beboere deltager i udbudte aktiviteter, såsom gymnastik, sang og hobby, men de tilkendegiver, at eftermiddagene og weekenderne er

meget stille uden aktivitetstilbud. De to beboere fortæller dog, at de sammen med en anden bofælle selv tager initiativ til at mødes til fælles kaffestunder og besøg i drivhuset. Borgerudsagn er videreformidlet til leder.

Plejecentrets aktiviteter er organiseret ved en aktivitetsmedarbejder, som er ansat otte timer ugentligt, og som bl.a. arrangerer gymnastik, bading og hobby/kreativt værksted. Derudover arrangeres der gudstjeneste, ligesom centret har fast besøg af besøgs-hunde. Leder oplyser desuden, at to ungarbejdere er ansat til at tilbyde nærvær i eftermiddags/aftentimerne. Ifølge medarbejderne udmønter en kollega i fleksjob primært klippekortsydelse hos beboerne. Medarbejderne oplyser, at de også har til opgave at tilbyde aktiviteter, fx en-til-en kontakt til beboere, som profiterer af dette, og de har indtryk af, at beboerne oplever, at der sker tilstrækkeligt på centret. Omvendt tilkendegiver medarbejderne, at de, grundet travlhed, heller ikke tilbyder spontane aktiviteter.

Beboerne er overvejende tilfredse med madens kvalitet, dog bemærker to beboere, at de ikke er så glade for fx sagogrød, og at de undværer desserten, hvis det er på menuen, ligesom den ene beboer ikke spiser fisk, hvorfor det er kartofler og grønsager, der indtages på dage, hvor menuen er fisk. Beboerne oplever ikke, at der tilbydes alternativer, men de har heller ikke adspurgt personalet. Beboernes udsagn er videreformidlet til leder, som vil følge op.

Medarbejderne kan redegøre for, hvordan rammerne for det gode måltid sikres, bl.a. i form af en bordplan, hvor beboere med behov for hjælp sidder ved samme bord og understøttes af medarbejdere. Medarbejderne redegør desuden for deres fokus på beboernes individuelle ernæringsbehov, og de observerer løbende evt. ernæringsmæssige afvigelser, fx nedsat appetit eller begyndende synkebesvær, ved måltiderne. En gang om måneden afholdes et møde med køkkenpersonalet ift. faglige indsatser, ligesom køkkenet inddrages ad hoc ved behov herfor.

Tilsynet observerer, at der er en god og hyggelig stemning ved dagens frokost, hvor medarbejdere sidder med ved det ene bord og hjælper nogle beboere med behov herfor, ligesom medarbejderne kontinuerligt servicerer samtlige beboere med dagens menu og dessert. Tilsynet bemærker desuden en indretning på fællesarealerne, som er hensigtsmæssig og tilpasset målgrupperne.

2.3.4 Kommunikation og adfærd

Score: 4

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at plejecentret i høj grad lever op til indikatorerne.

Beboerne oplever en god og anerkendende omgangsform fra medarbejderne, og de beskriver medarbejderne som meget søde. Beboerne tilkendegiver ligeledes, at medarbejderne respekterer beboernes selvbestemmelse og privatliv samt deres til- og fravalg.

Medarbejderne kan redegøre for, hvad de lægger vægt på i forhold til at sikre beboerne en individuel kommunikation, tilpasset beboerens behov, bl.a. er medarbejderne meget opmærksomme på at sikre ligeværdighed i relationen og at afkode beboernes dagsform i situationen. Generelt tages der afsæt i principperne fra personcentreret omsorg, ligesom medarbejderne ofte inddrager beboernes livshistorie og viden fra pårørende, ligesom den sproglige jargon mellem beboere og medarbejdere beskrives som forskellig, alt efter beboernes personlighed og den indbyrdes relation. Ifølge medarbejderne profiterer nogle beboere af humor og en særlig ping pong, mens andre beboere skal mødes mere stille og roligt. Nye medarbejdere introduceres grundigt til de individuelle tilgange til beboerne, og de gøres bevidste om, at de oftest ikke kan have samme tilgang som en erfaren medarbejder, idet gensidig tillid og tryghed i relationen opbygges over tid.

Medarbejderne har opmærksomhed på at foregribe forråelse, og de har fokus på omgangstonen og omtalen af beboerne. Medarbejderne har tillid til at drøfte brud på omgangstonen indbyrdes og med leder, hvilket ikke er oplevet.

Omvendt tilkendegiver medarbejderne, at der pt. kan "ryge en finke af pande" til en kollega, særligt i den aktuelle periode, hvor medarbejderne erkender, at lunten indimellem er kortere. Dog tilstræber medarbejderne at vende tilbage til pågældende og få vendt situationen, men de efterspørger tid og redskaber ift. at understøtte den kollegiale konstruktive feedback og kommunikation. I den forbindelse nævner en medarbejder, at der tidligere var drøftelser i forlængelse af et tavlemøde, fx opmærksomheder ift. at sikre det gode samarbejde i hverdagen.

Tilsynet observerer på rundgang en imødekommende og anerkendende tilgang til beboerne fra medarbejderne.

2.3.5 Medarbejderkompetencer og udvikling

Score: 3

Vurdering:

Tilsynet vurderer, at plejecentret i middel grad lever op til indikatorerne.

Leder vurderer, at medarbejderne har relevante faglige kompetencer, men leder ytrer ønske om flere social- og sundhedsassistenter for at sikre opgaveløsningen og at løfte medarbejdergruppens samlede kompetenceniveau. Som før nævnt er leder opmærksom på, at huset mærker manglende tilstedeværelse af en fast centersygeplejerske ift. den daglige sparring. Leders fokus er dog rettet mod at understøtte og sikre løbende kompetenceudvikling, bl.a. via de nyopstartede beboerkonferencer og ved at være tilgængelig og tæt på i hverdagen. Derudover har leder planlagt kursusdeltagelse for flere af medarbejderne i efteråret med afsæt i kommunens katalog, hvor medarbejderne fx skal opkvalificeres inden for demens, pårørendesamarbejde og neuropædagogik. Leder tilkendegiver samtidigt, at hun stadig er i proces omkring den toneangivende retning vedrørende hverdagens kompetenceudvikling, og leder fremhæver medarbejdernes folgeskab som væsentligt.

Medarbejderne oplever mulighed for løbende kompetenceudvikling, og de oplyser, at de indbyrdes er gode til at sparre med hinanden omkring beboerne og faglige emner. Derudover fremhæves tavlemøder med triage og sparring med relevante samarbejdspartnere som berigende, ligesom personalemøder med deltagelse af alle vagtlagt understøtter videndeling på tværs af vagtlag. Medarbejderne er tilfredse med udbuddet af kurser, hvor en medarbejder er tilmeldt medicinkurset, mens en anden medarbejder skal på et overbygningskursus ift. vejlederfunktionen. Ved tvivl om faglige spørgsmål anvendes desuden SD-drevet med kommunens instrukser og retningslinjer.

Arbejds miljøet er ifølge medarbejderne svingende og dagsbestemt, idet opgavemængden og ansvaret varierer alt efter, hvor mange faglærte ressourcer der er på dagen. Særligt weekender nævnes som svære, hvor opgaverne er flere med ufaglærte kollegaer, ligesom medarbejderne også reflekterer over ansvaret for stedets fire elever, som er på centret i hverdagene. Stedets arbejdsmiljørepræsentant tilkendegiver, at flere kollegaer pt. er mere pressede, og at hun, sammen med leder, understøtter kollegaerne i hverdagen.

I vurderingen vægtes desuden det aktuelle kompetencetab, grundet fravær af en fast centersygeplejerske og begrænsede social- og sundhedsassistentkompetencer.

2.3.6 Årets tema: Livets afslutning

Tilsynet har ikke adspurgt en af de udvalgte beboere, grundet dagsformen, En anden beboer flyttede ind på plejecentret for et års tid siden, og beboeren oplyser til tilsynsførende, at beboeren ikke har haft en indflytningssamtale. Udsagnet er adresseret til leder, som vil følge op. Tredje beboer har boet på stedet i en årrække, og beboeren oplyser om en indflytningssamtale, men beboeren erindrer ikke indholdet af samtalen.

Leder er endnu ikke bekendt med plejecentrets praksis for at drøfte beboernes ønsker eller tanker vedrørende livets afslutning, men leder oplyser, at livets afslutning udgør et planlagt udviklingsområde i medarbejdergruppen. Leders kendskab til nuværende praksis er, at centersygeplejersken afholder indflytningssamtalen med beboere og pårørende, men leder har planer om at deltage fremadrettet.

Udvalgte nøglepersoner skal i oktober måned deltage i kommunens tilbudte undervisning om emnet, hvorefter videre proces og vidensdeling skal iværksættes. Ifølge leder er det meningen, at en fælles praksis og retning skal implementeres, herunder hvor i dokumentationen beboernes ønsker skal stå, og leder ser frem til arbejdet derom.

Medarbejderne oplyser, at emnet vedrørende ønsker til den sidste tid nogle gange drøftes til indflytningssamtalen, og andre gange senere, når relationen til beboeren er opbygget. Ifølge medarbejderne handler det om at mærke efter ved indflytningssamtalen, idet emnet kan være svært at tale om og dilemmafyldt. Ifølge medarbejderne drøfter huslægen stillingtagen til genoplivning og behandlingsniveau med beboeren og de pårørende. Medarbejderne ser frem til efterårets drøftelser vedrørende en fælles praksis, da de efterspørger ensartet praksis for dokumentationen af, hvor ønsker til livets afslutning skal stå i Nexus. Medarbejderne reflekterer over, at det kan tage tid at finde evt. ønsker i dokumentationen ved dødsfald. Medarbejderne oplever sig fagligt rustede i forhold til at håndtere og levere plejen til borgere i den terminale fase, og de oplever et velfungerende samarbejde med relevante samarbejdspartnere. Medarbejderne reflekterer over, at de har et særligt stort fokus på at skabe tryghed for beboeren og de pårørende, bl.a. ved at være lydhør, rummelig og at give sig meget god tid inde hos beboeren. Hos nogle beboere hidkaldes vågekoner ligeledes, så beboeren ikke er alene, hvis der fx ikke er pårørende til stede. Derudover udleveres pjecer vedrørende den sidste tid og praksis herom, når tiden nærmer sig.

Tilsynet bemærker ved dokumentationsgennemgangen, at der hos alle tre beboere er dokumenteret stillingtagen til genoplivning/behandlingsniveau.

2.4 Tilsynets bemærkninger og anbefalinger

Tilsynet giver anledning til følgende bemærkninger og anbefalinger i forhold til plejecentrets fremadrettede udvikling:

2.4.1 Bemærkninger

Tilsynet har ingen bemærkninger.

2.4.2 Anbefalinger

1. Tilsynet anbefaler, at medarbejderne opretter og opdaterer døgnrytmeplaner med fyldestgørende beskrivelser af beboernes pleje- og støttebehov for hele døgnet, samt at de sikrer forflytningsbeskrivelser i relevante tilfælde.

2. Tilsynet anbefaler medarbejderne at udfylde og ajourføre generelle oplysninger, jf. gældende retningslinjer.
3. Tilsynet anbefaler centersygeplejersker og medarbejderne at opdatere funktionsevnetilstande og handleanvisninger, hhv. svarende til beboernes aktuelle funktionsniveau samt konkrete delegerede sundhedslovsindsatser.
4. Tilsynet anbefaler ledelse og medarbejdere at drøfte medarbejdernes rammer og vilkår og evt. forbedringstiltag ifm. opgaveudførelse og plejen i weekenderne.
5. Tilsynet anbefaler leder at sikre, at alle medarbejdere er grundigt introducerede til opgaverne og at afdække medarbejderudsagn vedr. manglende social og sundhedsassistent-/sygeplejerskekompetencer i relation til den daglige sparring og levering af kerneopgaven.
6. Tilsynet anbefaler leder at følge op på beboerudsagn i relation til beskrivelsen af stille eftermiddage og weekender samt at afdække en konkret beboers behov for alternativer ved servering af fisk eller grød.
7. Tilsynet anbefaler, at leder, sammen med medarbejderne, får drøftet redskaber og fora, som kan fremme den kollegiale kommunikation, herunder at give og modtage konstruktiv feedback.
8. Tilsynet anbefaler leder en øget opmærksomhed på at understøtte medarbejdernes trivsel, grundet stedets aktuelle samlede kompetencetab i medarbejdergruppen.

3. Vurderingsskema

Nedenfor ses BDO's vurderingsskala, som understøtter rapportering på mål/indikatorniveau.

Vurdering	Vurderingsgrundlag
Score: 5	<p>Indikatorerne er i meget høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er ingen eller få mindre væsentlige mangler i opfyldelsen • Indikatorerne er opfyldt i forhold til alle borgere med ingen eller få mindre væsentlige mangler • Tilsynet har ingen anbefalinger • Der kan forekomme enkelte udviklingspunkter, som drøftes ved tilbagemeldingen og noteres som bemærkning i rapporten.
Score: 4	<p>Indikatorerne er i høj grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er få mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en mindre indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til størstedelen af borgerne • Størstedelen af indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 3	<p>Indikatorerne er i middel grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er en del mangler i opfyldelsen, som vil kunne afhjælpes ved en målrettet indsats • Indikatorerne er opfyldt i forhold til en del af borgerne • En del elementer i indikatorerne i temaet er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger.
Score: 2	<p>Indikatorerne er i lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der er flere og/eller væsentlige mangler i opfyldelsen med betydning for borgernes sikkerhed eller autonomi, som vil kræve en betydelig og målrettet indsats for at kunne afhjælpes • Indikatorerne er opfyldt i forhold til få af borgerne • Få elementer i indikatorerne er opfyldt • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat kan følges op af kontakt til forvaltningen.</p>
Score: 1	<p>Indikatorerne er i meget lav grad opfyldt</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omfattende mangler i opfyldelsen, som vil kræve en radikal indsats for at afhjælpes • Indikatorer i temaet er opfyldt for få eller ingen af borgerne • Der er fare for borgernes sikkerhed og autonomi i en sådan grad, at det er nødvendigt omgående at gribe ind • Tilsynet har en eller flere anbefalinger. <p>Det samlede tilsynsresultat følges altid op af kontakt til forvaltningen.</p>

Om BDO

BDO er en privat leverandør af rådgivning til de danske kommuner.

BDO gennemfører i dag tilsyn på såvel ældreområdet som på det sociale område i en lang række kommuner over hele landet. På ældreområdet omfatter tilsynene plejehjem, hjemmepleje samt trænings- og rehabiliteringscentre. På det sociale område omfatter tilsynene både handicap- og psykiatriområdet, herunder aktivitets- og samværstilbud, beskæftigelsestilbud og alkoholbehandling.

BDO's rådgivningsafdeling løser ud over tilsynsopgaver en lang række forskelligartede rådgivningsopgaver inden for alle sektorer i den kommunale virksomhed. BDO's rådgivningsafdeling beskæftiger i dag godt 90 konsulenter med kompetencer, der dækker bredt både i forhold til de kommunale sektorområder og tværgående kompetencer, som fx økonomi, ledelse, evaluering m.m.

