

Skriftlig tilbagemelding på tilsyn

Søhusparken

Oplysninger tilsynsbesøget, tilsynsform og deltagere

Navn på plejeenhed/leverandør og adresse: Søhusparken Søhusvej 8 8400 Ebeltøft		
CVR-nummer: 29189978	P-nummer: 1015631429	SOR-ID: 1012091000016007
Dato for tilsynsbesøg: 03-11-2025	Tilsynet blev foretaget af: Camilla Mandrup Fjeldmark Kathrine Kondrup Rosland	
Baggrund for tilsyn og tilsynsform: Risikobaseret tilsyn - enheden er udtrukket til risikobaseret tilsyn, som er planlagt ved årets start.		
Deltagere ved tilsynet: Plejehjemsleder: · Lis Kjems Øvrige deltagere: · En kvalitetssikringssygeplejerske · Fire Social- og sundhedshjælpere · To borgere · To pårørende		
Deltagere ved den mundtlige orientering: Plejehjemsleder: · Lis Kjems Teamledere: · Maria Clausen · Tina Sørensen Øvrige deltagere: · En kvalitetssikringssygeplejerske · En sundhedsfaglig konsulent		
Datagrundlag og metoder anvendt ved tilsynet: Interview af: · Lis Kjems, plejehjemsleder Gruppeinterview af: · Fire social- og sundhedshjælpere · En kvalitetssikringssygeplejerske Gruppeinterview af:		

· To pårørende

Observation af:

- Personlig pleje af en borger udført af en social- og sundhedshjælper
- Bad af en borger udført af en social- og sundhedshjælper
- Tværfagligt møde/ Fordelingsmøde bestående af en social- og sundhedsassistent, en social- og sundhedshjælper, en pædagog og en social- og sundhedshjælpererelev
- Ugemøde bestående af teamleder, en fysioterapeut, en pædagog, en social- og sundhedshjælper og en social- og sundhedshjælpererelev

Sagsnr.:

SAG-25/2650

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren

Plejeenheden/leverandøren indgår i følgende organisation:

Syddjurs Kommune

Følgende teams indgår i/hos plejeenheden/leverandøren:

Team et: Koblet til hus C og hus F2
Team to: Koblet til hus A, hus D og hus F1
Team tre: Koblet til hus E, hus B og hus F3

Antal beboere/borgere plejeenheden/leverandøren leverer helhedspleje til:

110

Den daglige ledelse varetages af:

Plejhjemsleder
· Lis Kjems

Samlet antal medarbejdere i/hos plejeenheden/leverandøren:

- Fem basissygeplejersker
- Fire kvalitetssygeplejersker
- Fire evalueringssygeplejersker i praktik, to i opstart og to i slut forløb
- Fire pædagoger
- 37 social- og sundhedshjælpere
- 20 social- og sundhedsassistenter
- 23 afløsere bestående af fem social- og sundhedsassistenter, to social- og sundhedshjælpere og 16 ufaglærte

Øvrige relevante oplysninger:

Samlet vurdering af kvalitet i helhedsplejen

Ældretilsynet vurderer at Søhusparken har: God kvalitet

På baggrund af tilsynet er det vurderet, at plejeenheden/leverandøren fremstår med:

Plejeenheden/Leverandøren fremstår samlet set med god kvalitet.

Ældretilsynet vurderer, at der ingen væsentlige udfordringer er med kvaliteten i helhedsplejen.

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden arbejder systematisk med at sikre borgerens selvbestemmelse og værdighed. Borgerne oplever indflydelse på den daglige hjælp, og der tages hensyn til individuelle ønsker og ressourcer. Plejeenheden arbejder systematisk og rehabiliterende med fokus på borgernes individuelle behov, kendte medarbejdere og respektfuld omgang med borgerne.

Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever tillid, nærvær og omsorg. Ledelsen er tilgængelig og understøtter kompetenceudvikling.

Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever meningsfuld inddragelse i aktiviteter og lokale fællesskaber. Pårørende og civilsamfund inddrages relevant og efter behov. Plejeenheden arbejder systematisk med at understøtte borgernes ønsker.

Følgende temaer er belyst:

Tema 1: Den ældres selvbestemmelse

Tema 2: Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

Tema 3: Et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Beskrivelse af evt. sanktion:

Ingen

Begrundelse for den samlede vurdering

Tema 1 – Den ældres selvbestemmelse

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden har god kvalitet i forhold til temaet - Den ældres selvbestemmelse

Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- En borger fortæller i interview, at borgeren ikke bliver sat ud af spil i det daglige og medarbejderne er gode til at inddrage vedkommende. F.eks. giver medarbejderne vedkommende plads til at gå i nattøj en hel dag, hvis dette ønskes. Samme borger fortæller i interview, at vedkommende godt kan klare de fleste opgaver selv, og de få ting der ønskes hjælp til, er medarbejderne søde til at hjælpe vedkommende med. Ældretilsynet observerer under morgenpleje, at borgeren inddrager medarbejderen i ønsker og gøremål for dagen. Der bliver af borgeren sat ønsker op for hjælp til påklædning, hvor personalet starter, men lader borgeren overtage, da vedkommende selv tager initiativ. Dette kan indikere, at borgeren har indflydelse på den hjælp, der gives. Endvidere fortæller fire medarbejdere fortæller i interview, at der arbejdes ud fra princippet "borgeren i centrum" f.eks. spørg medarbejderne borgerne hvad de ønsker for dagen, medarbejderne er meget opmærksomme på at borgernes ressourcer og hvad borgerne kan selv. Dette understøttes i interview med ledelsen.

Ældretilsynet vurderer, at borgeren oplever at have selvbestemmelse og løbende indflydelse på tilrettelæggelse og udførslen af hjælpen, ud fra borgerens aktuelle behov og ressourcer.

- En borger fortæller i interview, at medarbejderne der kommer og hjælper vedkommende er velkendte. F.eks. hilser borgeren på medarbejderne med navn. Samme borger fortæller i interview, at medarbejderne er søde og imødekommende. Dette understøttes i interview af to pårørende, der fortæller, at medarbejderne og lederne er meget positive, når de mødes. Ældretilsynet observerer under morgenpleje, hos to forskellige borgere, at medarbejderne taler venligt og imødekommende til borgerne. Der er i begge tilfælde øjenkontakt og smil til borgeren, når der tales med borgeren. Dette kan indikere, at medarbejderne er ligeværdige med borgeren. Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever at blive mødt med en respektfuld og værdig tone, samt adfærd og borgerne oplever kontinuitet og sammenhæng i den hjælp og støtte, der modtages.

- Fire medarbejdere fortæller i interview, at de alle arbejder i teams og med kontaktpersonsordning. Medarbejderne fortæller videre, at de selv, i hvert team, står for planlægningen af borgerfordelingen. Her understreger medarbejderne, at de arbejder ud fra kontinuitet til borgerne, og for at medarbejderne har størst kendskab til borgerne, anvendes der livshistorie samt besøgsplan. Samme medarbejdere fortæller videre, at de spørger borgerne, om de ønsker f.eks. bad, og hvis borgeren ikke ønsker dette, flyttes badet til næste dag, hvor borgeren spørges igen. Dette understøttes i interview af ledelsen. Leder fortæller desuden, at man ved sygdom forsøger at dække i det team, som medarbejderen er tilknyttet. Ældretilsynet vurderer derfor, at plejeenheden arbejder systematisk med at sikre, at der er kontinuitet i helhedsplejen samt færrest mulige forskellige medarbejdere i hjemmet.

- To pårørende fortæller i interview, at der er afholdt indflytningssamtale, hvor plejeenheden spurgte ind til ønsker og forventninger for borgeren ved indflytning. Begge pårørende fortæller

videre, at der altid er mulighed for opfølgning med både ledere og kontaktpersonerne. Dette understøttes i interview med medarbejderne, der desuden fortæller, at når indflytningsmødet er afholdt, så er det kontaktpersonernes opgave at udfylde relevante oplysninger i dokumentations systemet. Fire medarbejdere fortæller videre i interview, at der dagligt er teammøder i dag- og aftenvagten, hvor borgerfordeling, ændret tilstande ved borgerne og fokuspunkter ved borgerne vendes i teamet. F.eks. hvis der er ændret adfærd ved en borger, eller nyopstået helbredsmæssige problematikker, som teamet skal være opmærksomme på. Samme medarbejdere fortæller videre, at der afholdes beboerkonferencer, hvor der nu arbejdes ud fra dokumentationssystemets 12 sygeplejefaglige problemstillinger. Fremadrettet skal arbejdes ud fra Sundhedsstyrelsens arbejdsredskaber "Blomsten" og "Isbjerget", for at få afdækket mere omkring borgerens adfærd. Dette understøttes i interview med ledelsen, der desuden fortæller, at alle medarbejdere i oktober måned har været på kursus i demens, og dette kursus skal til at implementeres per første december 2025. Leder fortæller i interview, for at borgerne også har en kontaktperson i aftenvagt, er der også koblet aftenvagter på borgeren som kontaktperson, samt pædagoger og sundhedsfagligt personale.

Ældretilsynet vurderer derfor, at plejeenheden arbejder systematisk og fleksibelt med at inddrage borgernes ønsker og behov i helhedsplejen på tværs af døgnnet og faggrupper. Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden arbejder systematisk med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgere og har fokus på borgere med særligt behov.

· Fire medarbejder fortæller i interview, at der arbejdes med en rehabiliterende tilgang til borgeren. F.eks. skal borgeren kunne gøre alt, hvad de kan selv. Ældretilsynet observerer under morgenpleje, at medarbejderen verbalt guider borgeren til at få tøj og sko på. Medarbejderen giver sig tid til, at borgeren selv udføre opgaven og retter kun lidt til, da borgeren er kommet op og i tøjet. Dette kan indikere, at medarbejderen anvender borgerens ressourcer. Fire medarbejdere fortæller videre under interview, at der er mulighed for at kontakte plejeenhedens fysioterapeut, hvis der opleves ændringer i borgernes funktionsniveau. Dette understøttes i observation fra Ældretilsynet, der ved ugemøde observerer, at der er tilstedeværelse af fysioterapeut, som i samarbejde med kontaktperson ændre i besøgsplanen hos en borger, der skal i gang med træning. Dette kan indikere, at plejeenheden har fokus på rehabilitering. Leder fortæller på rundvisning, at stedet har en fysioterapeut tilkøbt, men at vedkommende ikke er ansat under selve plejeenheden. Leder fortæller videre, at fysioterapeuten er med til ugemøder, hvor der er behov, og at medarbejderne i samarbejde med forflytningsvejlederne kan tage fat på fysioterapeuten, hvis der er behov for sparring. Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden arbejder systematisk med forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange i helhedsplejen.

Tema 2 – Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden har god kvalitet i forhold til temaet - Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse
Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

· En borger fortæller i interview, at det er et dejligt at bo på plejeenheden. Borgeren fortællere

videre, at medarbejderne imødekommer vedkommende, og de alle er meget positive. Dette understøttes i interview af en pårørende. En anden pårørende fortæller endvidere, at medarbejderne er gode til at komme ind til borgerne og være nærværende. Samme pårørende oplever ikke travlhed, og medarbejderne er meget omsorgsfulde overfor beboerne. F.eks. giver medarbejderne ofte kram til borgerne. Dette understøttes i observation, hvor ældretilsynet observerer ved rundvisning, at en medarbejder sidder sammen med en borger i fællesrummet og snakker. Borgeren holder medarbejderen i hånden og borgeren smiler til medarbejderen, der efter snakken giver borgeren et kram. Dette kan indikere at der er tillid mellem borgeren og medarbejderen. Ældretilsynet observerer ligeledes på rundvisning, at leder har kendskab til alle borgere, der mødes. Leder hilser varmt på borgerne med navn, og der kommenteres på personlige markeringer ved borgerne. F.eks. har en borger taget rød læbestift på, og leder ved at borger elsker rød, da leder nævner dette bliver borger glad og griner. Borgeren tager ligeledes leders hånd og holder hånden under hele mødet. Dette kan indikere, at der er tillid mellem borgeren og leder. Ældretilsynet vurderer derfor, at borgerne udtrykker tillid til plejeenhedens medarbejdere og ledelse.

- Ældretilsynet observerer ved teammøde, hvordan borgerne vurderes i triagering indenfor rød, gul, grøn princippet. Der tages højde for tyngde i plejen, fokusområder ved borgeren som medarbejderne skal være opmærksomme på - f.eks. trivsel ved en borger. Medarbejderne er ligeledes opmærksomme på, om alle i teamet er med i deres opgaver eller om der skal planlægges anderledes i forhold til borgerfordeling og opgaver ved borgerne. Dette understøttes i interview af fire medarbejdere, der fortæller, at de selv har mulighed for at tilrettelægge hjælpen ved borgeren, hvis borgeren f.eks. ønsker bad i stedet for det planlagte sengebade. Ældretilsynet observerer på rundvisning, at medarbejderne har tid til at sidde med borgerne og snakke med dem, samt holde i hånd hvis dette ønskes. Der observeres videre, at medarbejderne er gode til at koordinere indbyrdes om dagens opgaver er blevet løst, eller om der skal dækkes ind, når en medarbejder sidder og har tid med borgeren.

Ældretilsynet vurderer derfor, at medarbejderne har medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen samt fagligt råderum til at tilpasse hjælpen ud fra borgerens behov.

- To pårørende fortæller i interview, at der opleves stor tilgængelighed af ledelsen. Begge pårørende fortæller videre, at hvis der opstår problematikker, handles der hurtigt fra leders side for at få problemet løst. Ældretilsynet observerer ved pårørendeinterview, at pårørende får afklaret med leder, om et tidligere problem er blevet løst. Dette kan indikere, at leder følger op med de pårørende. Ældretilsynet observerer ved ugemøde, at leder deltager og aktivt indgår i de faglige drøftelser omkring borgerne. Hvilket understøttes i interview med fire medarbejdere, der fortæller at der er ledelsesdeltagelse ved ugemøderne og ved borgergennemgang. Samme medarbejdere fortæller videre, at der afholdes medarbejderudviklingssamtaler, og at alle medarbejdere lige har været igennem et kommunikationskursus samt demenskurset. Medarbejdere fortæller desuden, at der arbejdes ud fra kompetenceskemaer, og at der er fokus på at medarbejderne får de rette kompetencer til, at de kan gå på tværs af deres team. Medarbejderne fortæller videre, at der til hvert team er koblet en kvalitetssygeplejerske, social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere samt pædagoger til teamet. To medarbejdere fortæller videre i interviewet, at der mødes ledelse i aftenvagten f.eks. kommer leder altid ind og hilser på aftenvagterne i teamet og spørger til om medarbejderne har noget de gerne vil tale med leder om. En medarbejder fortæller videre, at vedkommende ikke oplever at ledelsen viser sig om aften, men at vedkommende godt kan ringe til leder hvis der er problematikker. Dette understøttes i interview med ledelsen, der fortæller at for at imødekomme vagttagene på tværs har teamledere og leder opdelt, hvem der møder de forskellige hold imellem dem. F.eks. så er teamleder for team et også teamleder for nattevagterne og møder derfor tidligt ind. De to andre teamledere møder aftenvagterne. Ledelsen er opmærksom på, at der mangler synlighed af ledelsen i aftenvagten.

Ældretilsynet vurderer derfor, at plejeenheden har kompetencer til at sikre borgernær ledelse og en organisering, som understøtter dette. Ældretilsynet vurderer, at plejeenhedens ledelse sikrer,

at medarbejderne samlet set har de nødvendige kompetencer i forhold til at varetage helhedsplejen.

Forbedringspotentiale:

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden med fordel kan have fokus på at arbejde mere systematisk med

- Kompetenceudvikling af personale ansat i aftenvagterne
- Implementering af ny viden og anvendelse af den i praksis.
- Anvendelse af sundhedsstyrelsens arbejdsredskaber såsom "blomsten", "isbjerget", "værdighedshjulet"

Dette er vendt med ledelsen under tilsynet

Tema 3 – Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden har god kvalitet i forhold til temaet - Et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.

Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- En borger fortæller i interview, at der er god inddragelse af pårørende. F.eks. fortæller borgeren at pårørende får besked hvis der er ændringer i vedkommendes tilstand. Dette understøttes i interview med to pårørende. Derudover fortæller fire medarbejdere i interview, at der forventningsafstemmes med borgeren og pårørende, ved indflytning, hvor meget pårørende skal inddrages. En borger fortæller i interview, at medarbejderne inddrager vedkommende i de aktiviteter, vedkommende bryder sig om. F.eks. var der indvielse af et nyt orgel, og der har været busture ud af huset, som borgeren har deltaget i. Dette understøttes i interview med to pårørende, der supplerer med, at fortælle, at der også har været tilbudt gåture, sangaftener og gymnastik. Ældretilsynet observerer under rundvisning en aktivitetskalender, hvor der er skrevet novembers aktiviteter op for borgerne. Dette kan indikere, at plejeenheden løbende afholder aktiviteter. Fire medarbejdere fortæller i interview, at der på plejeenheden er samarbejde med dagplejen, børnehaven og venneforeningen. Samme medarbejdere fortæller i interview om "Unge Spire", som er unge mennesker i en alder af 15-18 år, der er ansat af plejeenheden. Disse unge mennesker laver aktiviteter med borgerne. F.eks. har en af de unge mennesker fået en meget isoleret borger med ud at nyde en øl på terrassen. Ældretilsynet vurderer derfor, at borgerne oplever, at pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund inddrages i den enkeltes forløb hvor det er relevant.

- To pårørende fortæller i interview, at de er tilbudt indflytningssamtaler i forbindelse med indflytning til plejehjemmet, men ingen opfølgende samtaler. Begge pårørende er tilfredse med den kontakt, plejeenheden har med dem nu. Dette understøttes i interview af fire medarbejdere, der fortæller, at der er indflytningssamtaler med borgere der flytter ind på plejeenheden, men ingen opfølgende samtaler, kun ved behov. Samme medarbejdere fortæller videre, at der er klare retningslinjer om, hvem der skal gøre hvad af kontaktpersonerne i forbindelse med indflytningen og indflytningssamtalerne. Dette understøttes i interview med ledelsen, der videre fortæller, at der forventningsafstemmes med pårørende omkring fremtidigt behov for kontakt ved indflytningssamtalerne og at vedkommende altid mødes med ny indflyttet borger indenfor den første uge. Dette understøttes i observation fra ældretilsynet, som observerer en lokal

retningslinje for kontaktpersoner i plejeenheden. Her ser ældretilsynet, hvad hver enkelt i kontaktpersonsordningen er ansvarlig for, både før, under og efter indflytning. Dette kan indikere, at medarbejderne har kendskab til opgaverne. Ældretilsynet vurderer derfor, at pårørende oplever at blive inddraget, hvor det er relevant.

- To pårørende fortæller i interview, at de inddrages efter behov. Dette understøttes i interview af fire medarbejdere der desuden fortæller, at de inddrager sygeplejersker og pårørende, når der er ændringer ved borgerne hvis borgeren ønsker det. Dette understøttes i interview med ledelsen. Fire medarbejdere fortæller videre i interview, at de alle ved hvilke aktiviteter der foregår i huset og de har kendskab til de frivillige der kommer og laver arrangementer i plejeenheden. Medarbejderne fortæller videre, at alle medarbejderne er opmærksomme på, at få borgerne med til de arrangementer borgerne finder interessante. En medarbejder fortæller i interview, at leder sender nyhedsbrev ud med informationer om hvad der sker i huset f.eks., når der er gudstjeneste og fællessang i den kommende måned. Ældretilsynet observerer et nyhedsbrev sendt ud i oktober måned til medarbejderne, heri er der vedhæftet en aktivitetsoversigt. Dette kan indikere, at plejeenheden sikre at medarbejderne har kendskab til månedens aktiviteter. Dette understøttes i interview med leder, der videre fortæller, at vedkommende mødes med frivillige foreningen når de er i plejeenheden og fast en gang om året til jul, hvor året bliver gennemgået. Leder fortæller, at de frivillige selv planlægger aktiviteterne, der sker i huset og at de altid kan ringe til leder hvis der er spørgsmål. Ældretilsynet vurderer derfor, at plejeenheden arbejder systematisk med at inddragelse af pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund i det omfang borgeren ønsker det

Forbedringspotentiale:

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden med fordel kan have fokus på at arbejde mere systematisk med

- Pårørende samarbejde, herunder tre måneders opfølgning og årsopfølgninger

Dette er vendt med ledelsen under tilsyn.

Vurderingskonceptet



Tema 1: Den ældres selvbestemmelse

Den bærende værdi om den ældres selvbestemmelse afspejles ved borgeres løbende indflydelse på den hjælp og støtte, som borgeren modtager i det daglige.

Selvbestemmelse skal ske i overensstemmelse med borgerens aktuelle livssituation fra start til slut i et forløb.

Tema 1: Den ældres selvbestemmelse			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgeren oplever at have selvbestemmelse og løbende indflydelse på tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen ud fra borgerens aktuelle behov og ressourcer.	Opfyldt	
2)	Borgeren oplever, at der er kontinuitet og sammenhæng i den hjælp og støtte, der modtages.	Opfyldt	
3)	Borgeren oplever at blive mødt med en respektfuld og værdig tone og adfærd.	Opfyldt	
4)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med at sikre, at der er kontinuitet i helhedsplejen samt færrest mulige forskellige medarbejdere i hjemmet.	Opfyldt	
5)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk og fleksibelt med at inddrage borgerens ønsker og behov i helhedsplejen på tværs af døgnnet og faggrupper.	Opfyldt	
6)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med metoder, der tilgodeser	Opfyldt	

	selvbestemmelsen hos borgerne og har fokus på borgere med særlige behov såsom borgere med demenssygdomme, andre kognitive funktionsnedsættelser, psykiske lidelser, misbrug m.fl.		
7)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange i helhedsplejen for at understøtte borgernes livsglæde og selvhjulpenhed.	Opfyldt	



Tema 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse

Den bærende værdi om tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse afspejles ved, at faglige beslutninger om hjælpen i forløbet foregår i mødet mellem borgeren og de udførende medarbejdere. Borgernær ledelse indebærer bl.a., at ledelsen er tilgængelig og sikrer faglig sparring i det daglige samt giver medarbejderne ansvar og medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen.

Tema 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgerne udtrykker tillid til plejeenhedens/leverandørens medarbejdere og ledelse.	Opfyldt	
2)	Medarbejderne udtrykker tillid til samarbejdet med hinanden og ledelsen.	Opfyldt	
3)	Medarbejderne har medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen samt fagligt råderum til at tilpasse hjælpen ud fra borgerens behov.	Opfyldt	
4)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse har kompetencer i forhold til at sikre borgernær ledelse og en organisering, som understøtter dette.	Opfyldt	
5)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse sikrer, at medarbejderne samlet set har de nødvendige kompetencer i forhold til at varetage helhedsplejen.	Opfyldt	
6)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse er tilgængelig for faglig sparring på tværs af døgnet og faggrupper.	Opfyldt	
7)	Plejeenhedens/leverandørens organisering understøtter en	Opfyldt	

	tværfaglig og helhedsorienteret udførelse af hjælpen.		
--	---	--	--



Tema 3: Et tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Den bærende værdi om et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund udmøntes i et gensidigt og ligeværdigt samarbejde mellem enheden og disse aktører. En helhedsorienteret indsats har blik for, at pårørende er en vigtig del af borgerens liv. Pårørende kan være en vigtig samarbejdspartner, når det gælder den daglige hjælp og støtte for borgeren.

Tema 3: Et tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgerne oplever, at pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund inddrages i den enkeltes forløb, hvor det er relevant.	Opfyldt	
2)	Pårørende oplever at blive inddraget, hvor det er relevant.	Opfyldt	
3)	Medarbejderne har samlet set kompetencer til at inddrage og samarbejde med pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund.	Opfyldt	
4)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med inddragelse af pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund, i det omfang borgeren ønsker det.	Opfyldt	
5)	Plejeenheden/leverandøren inddrager lokale fællesskaber og civilsamfund som en del af det forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte i helhedsplejen, når det er relevant for den enkelte borger i relation til borgerens ønsker og behov.	Opfyldt	
6)	Plejeenheden/leverandøren har et samspil med lokale fællesskaber og civilsamfund i forhold til at understøtte borgerne i at deltage i	Opfyldt	

	meningsfulde fællesskaber og modvirke ensomhed.		
--	---	--	--