



Til Beboere og pårørende
i plejeboligerne på Lundehaven

Lundehaven
Dato: 13-04-2023

Tlf. dir.: 2069 1326
E-mail: chjr@balk.dk
Kontakt: Charlotte Grønning

Referat

Beboer-pårørendemøde

13. april 2023

Deltagere

22 deltagere, inkl. Pleje- og omsorgschef Susanne B. Jørgensen og Seniorrådsrepræsentant Jane Hyldnæs

Til stede fra Lundehaven: Plejhjemsleder Charlotte Grønning, afdelingsleder David K. Hanmer, administrativ medarbejder Malene F. S. Westh

Ingen deltagere online på meet.ballerup.dk/lundehaven

1. Velkomst ved Charlotte

Charlotte byder velkommen til mødet.
Det er dejligt at der er kommet så mange.

2. Nyt fra Lundehaven

a. Ledelse og medarbejderes syn på kerneopgaven

Charlotte fortæller om vores nye mission og vision for Lundehaven og Rosenhaven. Vi har kigget på vores mission og vision ift. det, som allerede lå, da der er kommet en del nye medarbejdere og vi er to plejehjem men som udgangspunktet skal være det samme. Udgangspunktet er Ballerup Kommunes ramme.

Mission

At medvirke til at beboerne får mulighed for at leve et så værdigt og meningsfuldt ældre liv som muligt

Det gør vi ved at:

- Vi tager udgangspunkt i den enkeltes beboers behov og ønsker
- Vi løser kerneopgaven ved at støtte op om beboerens behov ved fagligt at tage udgangspunkt i det hele menneske og beboerens behov i alle faserne af beboernes i liv på Lundehaven og Rosenhaven
- Vi skaber rammen for det gode ældre liv ved at inddrage pårørende og andre samarbejdspartnere med oprigtig interesse og åbenhed i det omfang, beboerne ønsker det.

Vision

- At være de plejehjem som borgerne vælger positivt til
 - Venteliste

- 2 plejehjem ens kvalitet
 - tilsyn med få eller ingen bemærkninger
- Være et attraktivt uddannelsessted
 - elever og studerende ønsker os
- Høj faglighed som matcher beboernes nuværende som fremtidige behov
 - Kompetenceudvikle alle medarbejdere
- Være en lærende organisation
 - Vi lægger vægt på at frembringe data og analysere hvad var godt og hvad var mindre godt. Turde være nysgerrige og opsøgende
- Høj score på Social kapital (tillid, respekt og samarbejde)
 - = høj trivsel og et godt arbejdsmiljø
- Være plejehjemmene hvor andre henter inspiration
- Kendt for et godt pårørendesamarbejde
 - Vi tør spørge pårørende om hvad de forbinder med det gode samarbejde og hvorledes vi kan agere anderledes

Hvad kræver det så af lederne?

- Fælles platform og sikre at rammen er kendt af alle – gør vi gennem kompetenceudviklingen.
- medarbejdere er uddannet til at varetage opgaven. Vi kommer til at have flere ikke-faglærte. Det kræver at vi klæder dem ordentligt på. Alle ikke-faglærte bliver oplært gennem teori og praksis og når det har bestået dette får de et omsorgsbevis.
- Fokus på bolden og hånden på den varme kogeplade – altid med øje og fokus på beboernes behov.
- Turde være nysgerrige – pas på med; vi gør som vi plejer.
- Vi skal gå i 0.
- Vi skal arbejde på at få et lavt fravær.

Spørgsmål fra pårørende

Hvordan kan der tales høj faglighed med ikke-faglært personale?

Det kan vi fordi hele Danmark er i en situation, hvor der mangler faglærte medarbejdere. Oplærer hjælpere til at kunne varetage eks. øjendryp efter oplæring. En opgave, som social- og sundhedsassistent eller sygeplejerske tidligere har lavet.

Vi skelner mellem stabile forhold og komplekse forhold. Der vil altid være en sygeplejerske, som er ind over det komplekse forløb.

Kommentar fra pårørende: måske der så er tale om faglighed og ikke høj faglighed.

b. Personalsituationen

På Lunde Haven og Rosen Haven har vi søgt kompetencefonden om nogle penge, så alle medarbejdere kommer igennem et 6-dages kursus, hvor der tales igennem: hvad er kerneopgaven, hvad er samarbejdet.

I Ballerup sender vi også vores ikke-faglært afsted på SOSU skolen, så det kommer tilbage uddannet. Der bliver brugt ikke-faglærte, når medarbejdere er på uddannelse.

Alle medarbejdere skal uddannes i forflytning, så vi sikrer forflytning og lift sikkert for beboere.

Antallet af medarbejdere og sygefravær

Pårørende oplever stor personalemangel. Det kan ledelsen godt forstå. På begge etager er der 2-3 ledige stillinger. Der er dog også en del langtidssyge, og der er desværre ikke nogen af dem, som kommer tilbage.

På hverdage i dagstimerne vil hver medarbejder ca. have ansvar for 4 beboere hver – det er, når der ikke er sygdom.

På hverdage i aftentimerne er det 8 beboere på medarbejdere, hvilket svarer til 4 personaler i AV, da vi også har ældreboliger.

Vi kigger på komme-gå-tider, så det passer ift. beboernes ønsker.

Politisk ønske: alle på fuldtid, men hvis alle er det, så kan vi ikke have så mange medarbejdere. Det er et puslespil.

Aktivitetsmedarbejder gør et kæmpe stykke arbejde og meget dygtig til at få frivillige. Vi har ca. 25 frivillige, som kommer og har forskellige aktiviteter.

Hvor højt er sygefraværet?

Kommunen vil gerne have det på 5 %. På hele vores område (alle plejehjem) ligger det på 18 dage pr. medarbejder.

Det er højt.

På både Lundehaven og Rosenhaven er vi under 10%.

Hvad er der af tiltag ift. at nedbringe sygefraværet?

Der er tæt ledelsesmæssig opfølgning med fraværssamtaler.

Der er heldigvis få tilfælde hvor en medarbejder bliver stressramt. De Stressramte tilbydes coach, skånehensyn mm.

De, som ikke er stressramte, tilbydes kursus ift. kompetenceudvikling.

Medarbejdere ind til omsorgssamtale/sygefraværssamtale – er det noget på arbejdet, hvad kan du selv gøre, og hvad kan vi som arbejdsplads gøre?

Vi kommer til at arbejde med det, som kendes, som en "Blå dag", så kan man bruge afspadsering eller feriedag. Alternativet er at medarbejderne melder sig syge.

Det kaldes medarbejderpleje. Det skal godkendes i MED-udvalget.

På et af de steder, hvor det fungerer, har det halveret sygefraværet.

Medarbejdere stoppet

Hvorfor er der mange af de gode medarbejdere, som ikke er her mere? De har valgt af forskellige årsager, at søge noget andet. Heldigvis har en del valgt at blive blandt vores plejehjem i kommunen.

Afdelingsledere på Lundehaven

David, som er afdelingsleder på 1. sal bliver. Vi mangler afdelingsleder på 2. sal. Vi er så heldige, at der er kandidater, som er kaldt til samtale.

Hvornår/hvor ofte får man bad?

Vi ønsker, at det skal være når beboeren har brug for det/lyst til det. Minimum 1 gang pr. uge. Det er det, som man gerne skulle have.

Rengøring

Mangel på rengøring og det er ikke tilfredsstillende.

Der har været fravær i rengøringen, men der skal gøres rent hver 14. dag.

Vi arbejder fortsat på det.

Dialog med pårørende

På beboer-pårørendemøder

Tale med afdelingsleder dagligt i afdelingen.

Vores kerneopgave, mission, vision skal omsættes til handlinger.

3. Nyt fra beboerne/pårørende

a. Kan der laves noget, så beboerne ikke bare kan gå deres vej fra Lundehaven?

Alle de beboere, som har det med at gå, har vi en dialog om, hvordan vi kan sikre, at vi kan se, så hurtigt, som muligt inden de går ud af døren. Vi oplever det tit omkring vagtskifte og hvis der er nogle beboere, som har de tendenser skal vi, så hurtigt, som muligt identificere dette. Der er mulighed for at få GPS. Det skal aftales med personalet i afdelingen og der er en lille egenbetaling.

Kan der sættes folie på elevatorer? Kan der søges fonde til dette? Det hører under mere hjemlighed, som ses under evt.

4. Nyt fra politikerne?

Jane Hyldnæs er Lundehavens repræsentant i seniorrådet.

Kontaktoplysningerne er på hjemmeside og på opslag i afdelingerne.

5. Eventuelt

Parkering

Det er muligt at få udleveret en gæsteparkeringstilladelse på afdelingen.

Mere hjemlighed

Gennemgang af plejehjemmet d. 1/6 til at skabe mere hjemlighed på plejehjemmet. Vi søger både beboere og pårørende til at deltage i denne gruppe. Det er her, at camouflering af døre, elevatorer mm. kan være med.

Kontakt Malene for tilmelding på lundehaven@balk.dk eller tlf. 4477 1977.

Døgnrytmelys

Vi har døgnrytmelys på afdelingerne på fællesarealerne.

Vi undersøger om det kan blive opsat i beboernes boliger og hvad det evt. kræver ift. betaling.

Charlotte takker for et godt og konstruktivt møde.