



HILLERØD
KOMMUNE

Ældre og Sundhed

Rapport fra uansmeldt tilsyn

I Rehabiliteringsafdelingen og Træningssektionen

Tilsynsførende

Merete Overbeck og Tilde Ellehammer Andersen

Tidspunkt for tilsyn

12. september 2024

Konklusion på tilsyn

Træningssektionen er præget af en høj grad af borgertilfredshed med en målrettet og kompetent træning og gode forhold. Der er høj medarbejdertilfredshed. Medarbejderne er glade for fleksibiliteten og det gode kollegaskab. De fysiske forhold kunne være bedre, og nogle gange oplever medarbejderne, at rammer og lovgivning kan udfordre den service, de gerne vil levere.

Samlet set giver Rehabiliteringsafdelingen indtryk af at være velfungerende, og både borgere og medarbejdere udtrykker en høj grad af tilfredshed generelt. Rehabiliteringsafdelingens største udfordring er vikarer og kvaliteten af de ydelser, de leverer.

Tilsynet har ingen anmærkninger.

Indledning

Tilsynet er foretaget uanmeldt. Det gennemføres i Træningssektionen og i Rehabiliteringsafdelingen samme dag, og det gennemføres af to tilsynsførende fra Hillerød Kommune.

På dagen for tilsynet møder de to tilsynsførende op i Sundhedscentret, hvor de opsøger lederen. Her aftaler de, at tilsynet starter med interviews af borgere og medarbejdere i begge afdelinger, og efterfølgende møde med de ledere, der kan kaldes sammen.

I Træningssektionen taler de tilsynsførende med i alt fem borgere og fem medarbejdere, og i Rehabiliteringsafdelingen taler de med i alt fire borgere og fem medarbejdere fordelt over de forskellige enheder.

Temaerne for tilsynet er at afsøge trivsel og tilfredshed hos borgere og medarbejdere i Træningssektionen og Rehabiliteringsafdelingen.

Besøg i Træningssektionen

Samtaler med borgere

De to tilsynsførende møder op i venteområdet. Det opleves ikke imødekommende, der er en række drejestole og dybe sofaer langs væggen og ingen medarbejdere til at tage imod borgerne. Borgerne tjekker sig selv ind på en skærm på væggen.

Borger 1 og 2. De to borgere er kommet i Træningssektionen i omkring et halvt år i forskellige forløb. For begge har det været en god oplevelse, den ene beskriver det som "alle tiders". Han siger, at der bliver taget hånd om ham, og at han følger et hold, hvor der er to fysioterapeuter, den ene kører programmet, og den anden holder øje og kommer med forslag til træningen – og det gør ham tryk. Han håber, at han kan få lov til at fortsætte på holdet.

Den anden borger siger, at hun oplever det som stabilt, og at der fx ikke har været nogen aflysning, og at det hele kører over al forventning. Hun er taknemmelig for, at der er sådan til tilbud til hende. Begge udtrykker, at der er blevet lavet en plan, også for træningen hjemme.

Begge borgere udtrykker, at faciliteterne er fine, og at samarbejdet er glimrende, den ene siger: "På en skala fra 0 til 10 er det helt i top".

Borger 3, 4 og 5: En tilsynsførende taler med tre borgere i alderen 25-80 år. De har alle tre været på individuelle forløb, og følger nu holdtræning.

Borger 3 udtrykker stor tilfredshed med at være her, hun siger, at hun "elsker det" og at alt er bedre, end hun havde forventet. Hun har haft en oplevelse af, at alle kompetencer bliver spillet ind i komplekse behandlingsforløb. Her er rent, komfortabelt og der er masser af opmærksomhed på den enkelte, også selvom man er på holdtræning.

Borger 4 siger, at det er et perfekt forløb. Der er ifølge denne borger et "super samarbejde" med terapeuten, faciliteterne er gode og der er lagt gode planer for træning derhjemme. Borgeren siger, at forholdene er fine, og at han føler sig tryk i forløbet. Den plan, der blev lagt fra starten, bliver fulgt.

Borger 5 har været i gang med genoptræningen i noget tid. Hun har oplevet, at hun har måtte prøve mange private tilbud af, før hun endelig blev tilbudt et forløb i Træningssektionen. Først da hun startede i Træningssektionen, hjalp det på hendes tilstand. Borgeren fortæller, at hun fra starten kom i hænderne på en terapeut, der var lidt skrap, men at det hjalp hende til at holde fokus og så fik hun det gradvist bedre. "Det er fint, at der ikke er tid til ynke – vi skal videre", siger borgeren. Hun oplever et supergodt samarbejde med terapeuterne, og at der bliver lagt planer, der bliver overholdt.

Samtaler med medarbejdere i Træningssektionen

Medarbejder 1: Denne medarbejder er ansat som social- og sundhedsassistent. Hun taler med borgerne og analyserer deres udfordringer – og har været ansat i omkring tre år. Alt i alt er medarbejderen meget glad for arbejdet og kalder det "verdens hyggeligste arbejdsplads". Hun synes, at alle tager sig godt af hinanden, både socialt og arbejdsmæssigt.

Medarbejderen planlægger selv sin arbejdsdag. Denne morgen har hun – som hun plejer – koordineret med planlæggeren, tjekket ventelisten og lavet nye aftaler med borgerne.

De fleste dage forløber godt. Hun har et arbejde, hvor hun skal træde ind i folks hjem, og de er ofte følelsesmæssigt berørte, når hun kommer – måske kede af det eller har dårlig samvittighed over at skulle vise deres hjem frem. Så skal hun prøve at finde nogle gode løsninger. Hun føler sig godt klædt på til opgaven, men det er hårdt, når "det juridiske spænder ben", siger hun. Nogle gange kan man ikke gøre noget for borgeren, og det kan godt ramme hende følelsesmæssigt, men så er det godt, at man kan tale med kollegerne.

Det mindre gode ved arbejdet er nogle gange rammerne. Medarbejderen bemærker, at opgaven har ændret sig, og at flere borgere har det markant dårligere, når de begynder at søge om hjælp. Der er kommet andre krav til, hvad de skal kunne selv. Før kom der én for at hjælpe, nu skal de kunne selv, fx med robotstøvsuger. Når medarbejderen er hos borgeren, der siger, at han ikke selv kan bruge robotstøvsuger, er det svært for hende at vide, hvordan hun bedst guider borgeren. Den negative tone i medierne påvirker også opgaven. Man sender et signal om at bruge teknologi, men "vi er der ikke endnu", siger hun, og hun mener ikke, at politikerne har taget stilling, og det betyder, at hun som medarbejder ikke ved, hvordan hun skal agere.

Et andet eksempel er støttestrømper. Medarbejderen beskriver, at hun oplever at vise en borger, hvordan denne selv kan tage støttestrømper på – men hvis en borger er selvhjulp, skal han eller hun selv købe det instrument, hun lige har vist dem, og det koster op til 2.000 kr. Hvis borgeren ikke har råd det til, skal Hjemmeplejen komme. Det gør hendes opgave uklar, og som terapeut er det svært at forstå, at man kan gøre en borger selvhjulp, men ikke gør det pga. regler og stive økonomiske rammer.

Medarbejder 2: Medarbejderen er ansat som fysioterapeut, og har været ansat i omkring 11 år. Hun er lige kommet tilbage efter at have været syg, og er ved at skaffe overblik over dagen og lave nye aftaler med borgere. Hun synes, det er vigtigt at starte dagen på denne måde, og at have tid til planlægning, forberede sig, sige "godmorgen" og have en stille start, inden rækken af aftaler med borgere går i gang.

Medarbejderen siger, at det giver frihed, at de kan planlægge dagen selv, og at der er fleksibel mødetid. Hun kan lægge møderne efter, om hun fx skal aflevere barn en dag, og behøver ikke at stresse over arbejdsdagen.

Medarbejderen synes, at de har det godt kollegialt i afdelingen, at det er hyggeligt, og at de er gode til at hjælpe hinanden og spørge ind – og det betyder meget for hende.

Udviklingsmæssigt synes medarbejderen, at det er lidt begrænset, og at der ikke er så mange penge fx til kurser. Men hun er glad for det, hun laver og "er, hvor hun skal være".

Det kan, ifølge medarbejderen, være lidt irriterende ikke at have en fast kontorplads, hvor man kan sætte sine ting og høre til. Hun tilføjer dog, at det ikke er noget stort problem.

Med hensyn til dokumentation har medarbejderen en god rytme og et godt system – og mangler ikke at gøre noget færdigt, når hun går hjem. Hun sætter tid af til det.

Medarbejder 3, 4 og 5: En tilsynsførende taler med to fysioterapeuter og en ergoterapeut. De har alle tre været ansat i mere end fem år.

Den ene medarbejder fortæller om sin dag, der både indeholder individuel træning og træning på hold. Medarbejderen er rigtig glad for sit arbejde, for det gode arbejdsmiljø, god sparring og fleksible forhold, hvor man dækker ind for hinanden og ikke kun bliver i sin egen spidskompetence. Dagene veksler meget i indhold, men dagen for tilsynet forventes at blive en stille og rolig dag.

Den anden medarbejder er startet lidt anderledes end hun plejer, da der er sygdom. Hun er glad for sit arbejde, føler sig udfordret, men holder meget af, at der er frihed under ansvar. Hun fremhæver super kollegaer, og at der altid er hjælp og sparring at hente.

Den tredje medarbejder har ikke så meget tid, da hun er på vej ud til en træning hjemme hos en borger. Hun siger, at hun "elsker sit felt" og den fleksibilitet, der er i arbejdet. Hun samarbejder med flere faggrupper på tværs og synes, at det er spændende. Medarbejderen er glad for ledelsen, der er nem at gå til og sætter ind med det samme, når der er udfordringer.

To af medarbejderne gør opmærksom på, at det har store konsekvenser, at der ikke er nogen reception i venteområdet. De hører borgerne give udtryk for, at de føler sig utrygge, især, når de kommer første gang. De bemærker, at nogle af borgerne ikke ser velkomstskaermen og siger til medarbejderne, at de ikke ved, hvordan de skal forholde sig – særligt, hvis de samtidigt har kognitive udfordringer.

En af medarbejderne udtrykker et ønske om mere tværfagligt samarbejde i nogle af de større projekter. Det undrer medarbejderen, at det fx kun er sygeplejersker, der har været involveret i et netop overstået projekt, og at det giver indtryk af "fagsnobberi" og en snæversynet tilgang til faglighed. Medarbejderen spørger: "Hvorfor ikke udfordre hinanden og spille hinanden gode"?

En af medarbejderne giver udtryk for, at den lange sagsbehandlingstid i Visitation og Hjælpe midler er svær at have med at gøre, det det bremser forløb med borgerne, om man kan som terapeut ikke gøre noget. Medarbejderen siger, at hun samtidigt som terapeut oplever, at borgeren havner mellem to stole pga. lovgivning, så borgeren ikke får bevilget det, han eller hun har brug for for at kunne klare sig selv, men til gengæld får brug for hjemmehjælp, og at hjemmehjælpen er meget dyrere.

Samtale med ledelsen i Træningssektionen

I samtalen deltager de to tilsynsførende og lederen af Rehabiliteringsafdelingen og Træningssektionen, Anette Tzfanya. De to områdeledere i Træningssektionen, Liselotte Kjær Sørensen og Mette Kjærgaard, er ikke i huset på dagen for tilsynet.

Medarbejderudvikling

Det overrasker lederen, at medarbejderne efterspørger flere kurser og mere udvikling. I Træningssektionen har der i 2024 været to dages fælles kompetenceudvikling for alle medarbejdere, og der er midler til faglig udvikling i hvert team. Mange bliver sendt afsted på eksterne kurser – nok flere end andre tilsvarende arbejdspladser.

Lederen synes, at det er en god idé at invitere flere fagligheder ind omkring de forskellige projekter.

Lederen er glad for, at medarbejderne oplever et godt arbejdsmiljø, og at det er let at gå til ledelsen. Der har været nogle, der synes, det var svært, så der er blevet sat ind for at genoprette tilliden og invitere til samarbejde – og derfor er lederen glad for høre, at indsatsen tilsyneladende har virket.

Lovmæssige rammer

De lovmæssige rammer, og hvordan man vælger at agere i Hillerød Kommune, fx i forhold til støttestrømper, tages op i sundhedsledergruppen. Samtidigt opfordrer lederne i Træningssektionen jævnligt til, at de terapeuter, der oplever at være i klemme mellem borgere og de gældende lovmæssige rammer, melder det tilbage til Visitation og Hjælpe midler i forhold til de enkelte borgere.

Ny analyse af Træningssektionen

I dagene for tilsynet er en analyse af Træningssektionen på trapperne. Den peger på, at der er sket en effektivisering i afdelingen, hvor der er kommet en del flere borgere, og alt bliver leveret til tiden.

Analysen peger også på, at det er godt uddannelsessted, hvor mange praktikanter efterfølgende bliver ansat.

Opfølgning på seneste tilsyn

I forhold til det seneste tilsyn blev det besluttet at lave informationsmateriale i form af mapper til de pårørende på stuerne.

Besøg i Rehabiliteringsafdelingen

Samtaler med borgerne

Borger 1 og 2. En tilsynsførende taler med to borgere, der opholder sig i Rehabiliteringsafdelingen. Da de begge har været igennem lidt traumatiske indlæggelser, kan de ikke huske, hvor længe de har været her. Den tilsynsførende møder borgerne i hver deres værelse.

Den ene borger udtrykker, at hun er glad for opholdet. Hun er tilfreds med værelset og den skønne udsigt over grønne områder. Maden er, ifølge borgeren, "tip top", medarbejderne flinke og stedet pænt og rent. Hun synes, at kommunikationen med medarbejderne er "super", også kommunikationen med hendes pårørende. Borgeren fortæller, at hun er glad for træningen, selvom den er hård. Hun træner også selv, og det viser hun den tilsynsførende ved at rejse sig og sætte sig et par gange.

Den anden borger fortæller, at det var svært at skulle komme her, men at det skyldtes hendes tilstand. Hun var meget konfus. Hun synes, det er "gode folk" på stedet og hun er glad for, at der findes et sted som dette. For, som hun siger, "hvor skulle jeg ellers være lige nu?".

Borgeren har dagligt besøg af pårørende, og hun oplever, at der er en god kommunikation, også mellem pårørende og personalet. Borgeren udtrykker, at træningen "er guld værd".

Borger 3: Borgeren oplever sit ophold meget positivt. Det er både miljøet, stuerne, den sociale kontakt med de andre, fx at komme ud og spise sammen, træningen, og den gode opmærksomhed fra de ansatte. Borgeren kunne godt lide samtalen om forventningsafstemning en uge efter at være kommet – og hvor de skrev nogle mål på tavlen, som hun skæver op mod under samtalen. Det er nogle ting, hun har arbejdet med under opholdet, og hvor hun kan mærke forbedring.

Borgeren er tilfreds med kontakten til medarbejderne, og fremhæver "den menneskelige del". Selvom en anden medarbejder kommer hos hende nu, kommer den første medarbejder forbi for at høre til hende, fordi medarbejderen interesserer sig for hende. Det har stor betydning, at der er et lille team omkring hende, så man kan lære hinanden at kende. Samtidigt synes hun, at der er for få medarbejdere og for mange vikarer, der ikke kender borgerne.

Borgeren synes, at faciliteterne er "helt i top". Blandt beboerne har de netop talt om, at maden er god, og at selvom der er meget kritik af maden på institutioner, kan de ikke klage. Maden er meget varieret, og man skal bare sige til, hvis man fx ønsker kartoffelmos i stedet for kogte kartofler, så "kommer det nærmest flyvende ind på bordet". Men der mangler, ifølge borgeren, en vicevært. Hun kunne også ønske sig nogle fælles aktiviteter, fx sang eller foredrag, for man er meget alene, især efter frokost.

Borgeren er tilfreds med træningen, og synes, at terapeuterne er gode til at spørge og tilpasse træningen. Hun har fx fået råd om at bruge specialbestik – og så bliver der med det samme handlet på det, og det ligger klar næste gang, hun skal spise.

Borger 4: Denne borger oplever opholdet som afslappende og behageligt – og han får sygdom lidt på afstand og mulighed for at "lande i en ny situation".

Det er ikke et problem for ham selv, men har hørt, at nogle af de andre beboere kan være forstyrrende.

Beboeren beskriver samarbejdet med personalet som fint – dog lidt plaget af vikarer. Mange af vikarerne har ikke været i huset før og ved ikke, hvor tingene er. Med de faste kan han selv sige til, hvis noget ikke er i orden, og han oplever, at der er "gode notater" på ham.

Beboeren bemærker, at det er et problem med nødkaldet: Man trykker, men ved ikke, om kaldet er modtaget eller hvor lang tid, der går, inden der kommer nogen. Han efterlyser en form for lys eller andre løsninger.

I forhold til træningen synes han ikke, det er helt tilstrækkeligt – han ville gerne træne mere. Han har gjort opmærksom på det, og det er dejligt, at de rækker ud og tager ham mere med. Han træner også en del selv, og ved godt, at det er op til ham selv at udnytte de muligheder, der er, fx på gangen.

Han værdsætter samværet med de andre, som han beskriver som hyggeligt. De mødes til fælles aktiviteter og laver fælles træning. Han kunne godt ønske sig flere Tv-kanaler, og at kanalerne var kodet bedre. Han bemærker, at sådan noget som maden og TV betyder mere end man skulle tro, når der trods alt ikke er så meget aktivitet.

Med hensyn til maden synes borgeren, at den nogle gange er god, men ikke så inspirerende og at der ofte mangler det ekstra, fx et stykke løg eller citron.

Samtaler med medarbejdere

Medarbejder 1, 2 og 3: En tilsynsførende har talt med tre medarbejdere. De har været ansat fra knapt et år til mere end 5 år.

En af medarbejderne fortæller, at dagen er startet lidt anderledes, da en borger pludselig blev dårlig og skulle indlægges. En elev havde været involveret i det, og havde brug for debriefing. Bagefter blev der stille i afdelingen igen.

Medarbejderen er glad for at arbejde i afdelingen, og er glad for, at dagene aldrig er ens. Både lederne og kollegerne er gode til at lytte og sparre med, og hun er glad for muligheden for udvikling og efteruddannelse.

For den anden medarbejder er dagen startet med journalgennemgang og forberedelse til dagens opgaver.

Medarbejderen er glad for sit arbejde. "Her er et fantastisk godt arbejdsmiljø, vi har det godt både fagligt og socialt og har hinandens ryg", siger hun. På spørgsmålet, om der er noget, medarbejderen ønsker mere eller mindre af, svarer hun: "Færre vikarer – det bruger vi så meget energi på!"

For den tredje medarbejder er dagen startet med overlevering og planlægning pga. sygemeldinger. En borger er blevet dårlig og måtte indlægges, og medarbejderen har været involveret. På trods af en dårlig borger er det en god dag.

Medarbejderen giver udtryk for, at hun oplever at have den fornødne tid til den enkelte borger, og bliver lidt ked af, når hun nogle gange hører borgerne sige, at de som medarbejdere ikke har tid nok.

Medarbejderen oplyser, at der løbende er fokus på samarbejde. Hun synes, at kollegerne i afdelingen har et godt sammenhold, og hun oplever, at ledelsen lytter og gør noget ved tingene.

En af medarbejderne giver udtryk for, at de mange vikarer i huset belaster meget. Et par af vikarerne er dygtige og kender huset, men der bliver sendt mange, der er uengagerede og ikke viser det store initiativ for at indtræde ordentligt i opgaven. Det er svært at arbejde med, og samtidig utroligt dyrt og tidskrævende. Ifølge medarbejderen burde der være politisk fokus på denne praksis.

En af medarbejderne efterspørger udviklingsmuligheder, enten som efteruddannelse, eller nogle uger med et tema, hvor nogen deler egne erfaringer/kompetencer eller at der kommer en underviser udefra.

Medarbejder 4: Medarbejderen er ansat som sygeplejerske, og har været her i ca. fire år. Dagen for tilsynet er en usædvanlig dag, for der har været "hele tre" ansatte og ikke så mange beboere. Over sommeren har der ellers manglet personale på afdelingen, og i sidste uge var hun helt alene, sammen med en vikar. Når der er vikar, skal man som fastansat holde den røde tråd, fx med maden og de småting, der ellers bare kører blandt de fastansatte, fx at skære brød, at morgenmaden bliver sat frem osv. Vikarerne skal hele tiden have det hele at vide, fx hvem skal bruge specialbestik. Der har været mange vikarer over sommeren og kun tre fastansatte, nok det halve af, hvad de burde være. Det kommer også oveni nogle omstruktureringer, at én er gået på barsel og nogle, der er stoppet.

En dårlig dag kan være, hvis der er borgere, der trækker mange ressourcer. Så kan hun godt blive "fyldt op af det" – men medarbejderen reflekterer over, at det nok mest handler om overskud i afdelingen i det hele taget og falder igen tilbage på manglen på fastansatte.

De har det godt indbyrdes i personalegruppen, synes medarbejderen. De bruger hinanden i teamet til sparring, fx kan man sige, at "nu kan jeg ikke mere" med fx en borger med mange udfordringer, og så kan man få sparring eller skiftes ad.

Medarbejderen er glad for arbejdet og for ledelsen, der er lydhør, og der er et godt arbejdsmiljø. Hun værdsætter, at der hvert år er en fælles virksomhedsdag, hvor alle kommer. Der arbejder de med arbejdsmiljø fra forskellige vinkler, og samarbejde, fx om at være forskellige typer. Det betyder også noget på tværs af "vagtlagene", at de ser hinanden.

Ifølge medarbejderen opstår det store problem i afdelingen i forbindelse med madsituationen. Der er ikke længere en køkkenhjælp, og medarbejderen har forståelse for, at det er blevet prioriteret på den måde – men det betyder, at de får

pressede situationer. Det ville være ideelt med fuld bemanning, mener medarbejderen, for det ville løse meget. Men hun siger, at hun godt ved, at det er svært at rekruttere.

Medarbejder 5: Medarbejderen er ansat som sygeplejerske, og har været her i omkring tre år. I denne periode starter hun de fleste dage hos den samme borger, hvor hun er i 1-2 timer. Sådan har det også været på dagen for tilsynet. Hun beskriver, at det er blevet sådan, fordi hun har en særligt god "connection" til denne borger – der har meget behov for hjælp. Andre typiske opgaver denne dag er dokumentation, opfølgning, at fylde bleskabet og "akuttårnene" med diverse remedier i tilfælde af, at en borger har brug for akut behandling, osv. Medarbejderen beskriver, at de i teamet af ansatte er gode til at "sørge for tingene". De lægger en plan, følger op, hvor de kan, og der er tværfagligt møde hver formiddag en halv time.

Kollegerne har det godt sammen, og det betyder meget for medarbejderen. Det, og så at borgerne er glade. Hvis borgerne er utilfredse, snakker de om det – det kan fx være én, der gennemlever en krise. Mellem kolleger taler de om det og samler hinanden op og sparrer. Man siger også til, hvis man har brug for en pause. Nogle gange kan de mærke det på hinanden, uden at man behøver at sige noget.

Medarbejderen er glad for at arbejde i Rehabiliteringsafdelingen, og er glad for ledelsen, der – som hun udtrykker det – "kender os alle sammen". Det er også dejligt, at der er fleksibilitet med hensyn til arbejdstiden, også selvom hun arbejder på fuld tid.

Skulle medarbejderen ønske sig noget anderledes, var det færre vikarer, for at bibeholde kvaliteten af arbejdet, for man kan, mener medarbejderen, ikke køre en virksomhed på vikarer. Dem der kommer siger fx, at de kender systemet – men det gør de ikke. Derudover har der været en del sygdomsmeldinger af det faste personale, måske på grund af årstiden. Ifølge medarbejderen er weekenderne hårde, for der er de underbemandede. Nogle gange er der kun én sygeplejerske, så hun kunne godt tænke sig, at de var flere, men ved godt, at der ikke er råd til det.

I forhold til dokumentation mener medarbejderen, at det giver et godt overblik. Hun skulle selv lige lære systemet at kende, og nogle gange kan hun godt blive lidt overrasket over, hvor meget de skal skrive, og at der nogle gange er lidt dobbelt-dokumentation. Det kan godt præge udskrivelserne, hvor de nogle gange skal nå at udfylde meget på kort tid, planer, tilstande mm. – og det er fordi der ikke er helt tid nok til det løbende, så det kommer til at hænge til sidst.

Samtale med ledelsen i Rehabiliteringsafdelingen

I samtalen deltager sektionsleder Annette Tzfanya om områdeleder Karina Søholt, sammen med de to tilsynsførende.

Udfordringer med vikarer

Det er tydeligt, at udfordringer med vikarer fylder meget – både i hverdagen på Rehabiliteringsafdelingen, og i samtalen med lederne. Lederne udtrykker, at det er en svær situation med vikarerne. De er utilfredse over vikarbureauet og har klaget, og de føler ikke, det er en holdbar situation. Der skal gøres noget andet.

Der har været en lang række "kedelige situationer" med vikarerne, som der er blevet taget hånd om, men afviser de at bruge vikarer, kommer de til at mangle hænder. Det er ærgerligt at være afhængige af dem. Blandt vikarerne er der, ifølge lederne, enkelte, der er "dygtige og skønne", men generelt kan de ikke købe sig ind på det, som Hillerød Kommune står for, og kvaliteten er for dårlig.

Som eksempel nævner en af lederne, at dagen inden tilsynet afmeldte bureauet aftenvagten kl. 18, og tilmeldte to nye vikarer. Kl. 20 afmeldte de en vagt mere. Lederne får den tanke, at de er vikarer, fordi det giver en god indtjening, og at de kan komme og gå som det passer dem. Der mangler den gensidige forpligtelse, man kan opnå med faste medarbejdere. Drømmescenariet ville være at have en økonomisk ramme, der kunne muliggøre nok faglærte, faste medarbejdere.

Aktiviteter i løbet af dagen

I forhold til ønsket om mere aktivitet i løbet af dagen, som en borger udtrykte, er lederne meget enige i, at det ville være dejligt at kunne tilbyde. De har allerede prøvet på forskellige måder at sætte aktiviteter i gang, men det er ikke så let, da der er meget store udsving i, hvad de mennesker, der opholder sig i afdelingen, har behov for.

Nødkald og Tv-kanaler

Lederne synes, at der er en god pointe i at se på, om procedurerne for nødkaldene kan blive bedre. Det samme gælder for kodningen af Tv-kanaler.

Medarbejdertrivsel og samarbejde

Lederne nikker genkendende til, at Rehabiliteringsafdelingen er et godt sted at arbejde, og at stedet er præget af høj faglighed og samarbejde. De er glade for, at det også skinner igennem i samtaler med både borgere og medarbejdere. De er også glade for, at virksomhedsdagen efterlader aftryk hos medarbejderne. Der bliver netop sat ind med kompetente oplægsholdere og relevante emner – og det er meningen, at det skal give et fælles sprog for samarbejde og et oplevelse af, at "sammen er vi stærke".

Rehabiliteringsafdelingen er et godt uddannelsessted, hvor mange praktikanter efterfølgende bliver ansat.

Opfølgning fra seneste tilsyn

I forhold til det seneste tilsyn blev det besluttet at lave informationsmateriale i form af mapper til de pårørende på stuerne, og det er gennemført.

I den seneste brugerundersøgelse havde en stor del (18%) af borgerne på Rehabiliteringsafdelingen ikke et klar billede af, hvad der skulle ske efter opholdet. Dette er der blevet arbejdet med, så alle borgere får sat et mål fra starten, og de har også arbejdet med at forbedre forventningssamtalen.

Brugerundersøgelsen pegede også på en utilfredsstillende, lang bestillingskadence på mad fra køkkenet (14 dage), og at det derfor ofte er nødvendigt at købe særligt ind til borgere med særlige kosthensyn. I forhold til denne problematik fortæller lederne, at der ikke er så meget, der kan ændres, da Rehabiliteringsafdelingen ikke har nogen indflydelse på bestillingskadencen. Ifølge lederne er køkkenet blevet bedre til at have noget liggende i fryseren til hvis der kommer sær-bestillinger, men det er stadig et problem, hvis der fx kommer en veganer på ophold på afdelingen.

Hillerød Kommune
Trollesmindealle 27
3400 Hillerød

www.hillerod.dk
Telefon 7232 0000

Åbningstider
Man-tirsdag 10-15
Onsdag lukket
Torsdag 10-18
Fredag 10-13