



## Handleplan Kongsgården – version 2.1

4. maj 2020  
Side 1 af 6

Opfølgende status siden fremsendte handleplan den 27. april 2020:

Væsentlige forandringer siden sidst fremsendte handleplan:

- Forstander på Kongsgården refererer fra 1.5.2020 til Sundheds- og Omsorgschef Kirstine Markvorsen (KM) i 2020.
- Ledelsen på Kongsgården består nu af:
  - Forstander Susanne E. Larsen
  - Viceforstander Charlotte Maria Tønning
  - Ledelseskonsulent Lene Lindhardt
- Der er gennemført gruppevise trivselsmøder for alle medarbejdere på Kongsgården i uge 18.
- Fra 28.4.20 er KM fysisk til stede ved Kongsgården så længe det vurderes nødvendigt.
- Fra 1.5.2020 er der øget med 3 sygeplejersker.
- Der er etableret tæt kontakt med Rådsformand og tillidsmænd
- Der er igangsat en række yderligere tiltag, som er beskrevet i de fem spor nedenfor.

### SUNDHED OG OMSORG

Sundhed  
Aarhus Kommune

### Fællesstab

Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Telefon: 89 40 20 00  
Direkte telefon: 41 87 67 95

Direkte e-mail:  
leg@aarhus.dk  
www.aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Lise Eeg Guldvang

Handleplanen tager udgangspunkt i en proces, som består af opklaring, genopretning og udvikling.

Alle tre faser lapper over hinanden, idet der lægges vægt på, at der skal bygges videre på det arbejde, som er foregået gennem de seneste år, hvor der er sket forbedringer på plejehjemmet. Dette er en væsentlig faktor i at anerkende de nuværende medarbejdere på Kongsgården for det arbejde, de har været en del af. Handleplanen indeholder ligeledes de elementer, som fremgår i den tidligere fremsendte handleplan (af 27. april).

Der opleves en stor opbakning og ønske om at komme styrket videre efter møde med både ledere, medarbejdere, TR'er og rådsformand.

På baggrund af nedenstående vurdering er der udarbejdet en handleplan, som har til formål at sikre hurtigt overblik, og sikre handling og derved genskabe tilliden til Kongsgården.

KM vurderer, at udfordringerne drejer sig om følgende:

- *Utilstrækkelig ledelseskontinuitet:*  
Gennem de sidste fem år, har der været fem forskellige ledere af Kongsgården. Det medfører utilstrækkeligt nærvær og for lidt erfaring på stedet. Samtidig skaber det en manglende kontinuitet i den nødvendige handling og udvikling både ift. medarbejderkompetencer, borgersikkerhed og pårørendesamarbejde.
- *Behov for mere proaktiv indsats i pårørendesamarbejde:*  
Godt pårørendesamarbejde og -involvering er en forudsætning for god ældrepleje. Pårørende skal have indsigt i demens og naturlig



4. maj 2020  
Side 2 af 6

aldrig. Det kræver en investering af involvering og systematik. Der skal skabes en kultur, hvor pårørende er vigtige samarbejdspartnere, som kan noget, vi ikke kan og som har en rolle, vi ikke har.

- *Behov for at vurdere den rette personalesammensætning:*  
På Kongsgården er der en personalesammensætning med mange SOSU-hjælpere og forholdsvis få SOSU-assistenten og sygeplejersker. Dette er dog ikke kun kendetegnet for Kongsgården, men en generel problematik for Sundhed og Omsorg, hvor det opleves som svært at rekruttere nok kvalificerede SOSU-assistenten og sygeplejersker. Begge faggrupper er vitale for den ofte komplekse pleje og omsorg, som beboerne på plejehjem har behov for i dag.
- *Manglende træning i kvalitet og borgersikkerhed:*  
Personalet skal trænes fagligt i systematisk forbedringsarbejde via læring i praksis – dokumentation og tværfagligt samarbejde. Der skal arbejdes med rollerne og arbejdsgangene i forløbsmodellen samt systematisk gennemgang af beboeres journaler ved fx tavlemøder
- *Kongsgården mangler et koncept og en fælles kultur:*  
Grundet den ustabile ledelsestilknytning, har Kongsgården aldrig skabt sig en profil, koncept eller fælles kultur, der kan være en grundpille både udadtil og indadtil.

Der er hermed helt overordnet fokus på kulturproces, pårørendesamarbejdet og kvalitetssikring.

Den planlagte kulturproces griber ind i alle nedenstående spor, så vi hurtigst muligt sikrer en kultur på Kongsgården gennemsyret af værdighed, faglighed, tillid og respekt.

Som en del af afdækningen vil der i den kommende uge være kompetenceafklaringsamtaler med samtlige medarbejdere på Kongsgården.

## **Handleplanen består af følgende fem spor:**

### **❖ Spor 1: Beboersamarbejde**

#### Møder med alle beboere (og evt. pårørende)

Der er udsendt breve til og bliver afholdt individuelle møder med alle beboere og disses pårørende, hvis beboeren ønsker det. Det er forstanderen, som afholder møderne.

Der udarbejdes en form for spørgeguide, som kan bruges på møderne, så det sikres at man kommer ind på de vigtigste emner. På baggrund af de oplysninger der samles ind via møderne, laves en opsamling, hvor man kan sammenfatte og sammenholde de ting og problemstillinger, som er kommet frem. Herefter kan der handles på det, som ikke allerede er sat i gang.



4. maj 2020  
Side 3 af 6

## ❖ **Spor 2: Pårørendesamarbejde**

### Samarbejde med beboer- og pårørenderåd

Der udsendes breve fra forstander og rådsformand til alle pårørende til beboere på Kongsgården. Brevet indbyder til samtale og dialog samt informerer de pårørende om, at der afholdes samtaler med alle beboere (jf. ovenstående) og at de pårørende er velkomne til at deltage, hvis beboerne ønsker det.

KM og forstander har etableret løbende dialog og involvering af rådsformand via dialogmøder og rådsmøder.

Beboer - /pårørenderådet bliver involveret og rådsformanden ønsker samtidig at deltage synligt i huset, at støtte handleplanen og bidrage til åbenhed og kontakt med øvrige pårørende.

### Synliggørelse af muligheder for støtte til pårørende

Der afholdes møder med MSO's pårørendevejleder og pårørendepsykolog ift. at kvalitetssikre pårørendesamarbejdet nu og fremover. Der er gode og erfarne kræfter i pårørendeteamet, der skal gøres brug af.

### Generelt samarbejde med pårørende

Pårørende er et særligt fokusområde i MSO i 2020 og der kører derfor allerede et udviklingsarbejde, som skal kobles med de erfaringer man gør sig i arbejdet med Kongsgården.

Der ses på muligheden for at samarbejde med Ældresagen og evt. flere aktører om at udvikle pårørendesamarbejdet i MSO generelt og med udgangspunkt i KG.

## ❖ **Spor 3: Medarbejderspor**

### Kompetenceafklaring

Der afholdes kompetenceafklaringssamtaler med samtlige medarbejdere i uge 19 og 20. Formålet med kompetenceafklaringssamtalerne er at sikre, der er det rigtige hold af medarbejdere, herunder hvem er med på holdet, hvem skal flyttes, hvem skal kompetenceudvikles eller hvem skal afsluttes.

### Trivsel og arbejdsmiljø

Der er afviklet trivselsmøder med alle medarbejdere i grupper i dagene 28. til 30. april. Der vil med afsæt i tilbagemeldingerne blive udarbejdet en handleplan for trivsel og arbejdsmiljø i tæt samarbejde med arbejdsmiljøkonsulent.

### Kultur og besjæling

Det overordnede mål for indsatsen er:

- at borgers hjem forbliver hjemligt
- at plejehjemmet opleves hjemligt



4. maj 2020  
Side 4 af 6

I denne indsats som er en del af Fokus 20 (prioriteret tema) er der tre områder, som der skal arbejdes med:

- Måltidet
- Hjemlighed
- Takt og tone

De tre områder lægger sig op ad følgende spørgsmål i tilfredshedsundersøgelserne:

- "Hvad er din tilfredshed med måltiderne?"
- "Oplever du, at der er en hjemlig og hyggelig stemning på plejehjemmet?"
- "Oplever du, at medarbejderne er venlige om imødekommende?"

Grundet fratrædelse er der pt. ikke valgt AMR og TR på Kongsgården. Derfor er fællestillidsrepræsentanter for henholdsvis FOA og Dansk Sygeplejeråd samt tillidsrepræsentant for fysioterapeuter inddraget i arbejdet med handleplanen og koblet på udvalgte af sporene.

#### ❖ **Spor 4: Kvalitet og Borgersikkerhed**

##### Flere sygeplejerskeressourcer

Der er med øjeblikkelig virkning hentet tre erfarne sygeplejersker fra andre plejehjem midlertidigt, så vi får styrket borgersikkerheden og læring i praksis – både blandt de nuværende sygeplejersker og sosu-personalet.

##### Plejhjemslægen

Der er for nyligt tilknyttet en plejhjemslæge, som har været på Kongsgården en enkelt gang tidligere. Der aftales møde hurtigst muligt, så plejhjemslægen kan være tæt på under gennemgangen af alle beboeres journaler, gennemgang af medicin og hurtigt bidrage til en øget faglig kvalitet.

##### Kvalitet og faglighed

I den kommende tid vil der være øget fokus på følgende fem processer:

- Beboeres besøgsplan skal gennemgås og revurderes.
- Gennemgang af alle beboeres journaler.
- Dokumentation ved fast dokumentationsansvarlig
- Følgeskab i praksis: Sygeplejersker giver følgeskab hver dag og træner journalopfølgning. Træning i forbedringsarbejde i praksis fortsætter i samarbejde med kolleger fra kvalitet og borgersikkerhed.
- Fornyet medicingennemgang, herunder tjek af at ordineret medicin stemmer overens med medicin i kasserne. Der er ultimo februar, primo marts 2020 lavet medicinaudit og medicingennemgang ved alle beboere. Denne handling vil blive gentaget som en del af journalgennemgang. Det sker i samarbejde med egen læge /plejhjemslægen. Der er knyttet to kvalitetskonsulenter til at styre processen.



4. maj 2020  
Side 5 af 6

I arbejdet med en styrkelse af fagligheden hos personalet, vil der foruden det sundhedsfaglige også være fokus det socialfaglige, hvor det er væsentligt, at medarbejderne spørger beboerne "Hvad er vigtigt for dig?".

### Tilsyn

Der er afviklet kommunalt tilsyn den 4. marts 2020.

Det er aftalt, at der skal følges op i tilsynet på følgende fokusområder:

- Borgerinddragelse
- Kommunikation
- Journalføring – dokumentation
- Faglighed

Kommunalt tilsyn er planlagt til at blive afviklet en gang om måneden. Grundet situationen med Covid-19 blev tilsynet udsat. Tilsynet genoptages nu som et led i at give en objektiv vurdering af de forbedringer, som der forventes at være over den kommende periode.

### **Spør 5: Udviklingsspor / konceptspor**

- ❖ Når ovennævnte er gennemført, sættes en udviklingsproces i gang ift. Kongsgårdens fremtidige koncept. Sundhed og Omsorg har kontaktet Værdighedsrejseholdet fra Sundhedsstyrelsen og søger om et rådgivningsforløb ift. konceptudvikling
- ❖ Den rigtige personalesammensætning dag, aften og nat skal besluttes med fastansatte faggrupper der matcher opgaven og sikrer kvalitet og kontinuitet i dagligdagen
- ❖ Der skal søges inspiration fra andre velfungerende plejehjem i MSO og sikres læring på tværs
- ❖ Tæt inddragelse af Center for Frihedsteknologi
- ❖ Der søges inspiration i Eden konceptet med fokus på trivsel og velvære hos beboerne, det føres ved at transformere kulturen dér, hvor de bor, så ligeværdige relationer opstår.
- ❖ Der skal ske en videreudvikling af de fysiske rammer, så plejehjemmet fremstår som helhed, herunder beboeres hjem og fællesarealer, fremstår indbydende og hjemlige.

### **Plan for at forbedre Kongsgården med resultat om 3 mdr.**

#### *Mål:*

At vi ser markant fremskridt i beboer og pårørendetilfredshedsvurderinger  
At vi opnår en af de 2 højeste bedømmelser ved tilsyn

#### *Tiltag:*

##### 1. Fokus på Takt og Tone

- Der gennemføres samtaler med beboer og pårørende
- Der gennemføres Intern læringstilsyn.



## 2. Styrke den faglige kvalitet

- Der gennemføres audit, følgeskab, kompetenceafklaring og medicinundervisning

## 3. Tilsyn

- Det foreslås at der enten gennemføres uanmeldt eksternt tilsyn fra BDO eller uanmeldt Kommunalt tilsyn. Det anbefales at der gennemføres tilsyn som baseline allerede om 1-2 uger og opfølgning indenfor 3 måneder. BDO kan gennemføre tilsyn på både sundhedslov og servicelov.

## 4. Databaseret opfølgning og læring.

For at følge udviklingen af kvaliteten følges eksempelvis nedenstående data:

- Journalaudit og medicinaudit
- Sygefravær
- handlingsanvisninger
- klager
- Social kapital
- Takt og tone med kvalitative data fra gennemførelse af Intern læringstilsyn

4. maj 2020

Side 6 af 6

4. maj 2020