

Referat af beboere- og pårørenderådsmøde 25.8.2021, kl. 14.00 - 16.00 på Søndersøhave.

På mødet deltog:

Beboere: Helene Jürgensen, grønt team og Hanne Wentzel, blå team.

Pårørende: Formand Karin Sørensen og Næstformand Jan Støttrup - begge orange team,
Nina Procida - blå team og Repræsentant fra Seniorrådet Preben Bildtoft.

Ledelse: Daglig leder Ingelise Andersen - grønt team og afdelingssygeplejerske Bettina Kildemoes - blå team.

Leder af plejeboligerne i Gentofte kommune Sophie Harms og forstander Hanne-Lene Hedegaard.

Afbud fra:

Beboere: Susanne Hill - orange team.

Ledelse: Anita Christensen - orange team og Sofie C. Sørensen - gult team.

Medarbejderrepræsentant: Lillian E. Kronholm.

Referent ved mødet: Hanne-Lene Hedegaard.

Dagsorden punkter:

1. Velkommen ved forstander Hanne-Lene Hedegaard (10 min.)
2. Budgetorientering for 2022, kort dialog og afklarende spørgsmål (10 min.)
3. Oplæg og dialog med leder af plejeboligerne i Gentofte kommune Sophie Harms om forskellen mellem plejeboliger med hjemmehjælp og plejeboliger med fast hjælp (20 min.)
4. Oplæg og dialog med demenskonsulent Rie Skovgård om samvær og nærvær til forskel for fælles for beboere med demenssygdom (20 min.)
5. Aktuelt fra lederne i de fire teams (20 min.)
6. Samvær og nærvær i de enkelte teams og fælles aktiviteter på tværs af teams. Dialog og ideer til en model målrettet Søndersøhave og en dialog om organisering af frivillige (20min.)
7. Evt. - tøj der bliver væk, eller kommer til de forkerte beboere! - personalemangel!

Referat:

Ad 1.

På Søndersøhave er vi optaget af, beboeren har det godt og får den hjælp, de ønsker og har behov for til pleje, omsorg og behandling.

Hen over sommeren er der anvendt rigtig mange ledelsesressourcer på at få dækket alle vagter, fordi det faste personale har holdt ferie og Søndersøhave har vakante stillinger i dag og aftenvagter.

Niveauet for kvaliteten af opgaveløsningen med mange eksterne vikarer står ikke altid mål med forventningerne, hvilket er taget til efterretning.

Søndersøhave har fokus på rekruttering, hvilket der også er fokus på centralt fra, tillige med der er fokus på annoncerens udformning, ansættelse af andre faggrupper og alternative rekrutteringssteder. Når vi ansætter nye medarbejdere, lægger vi vægt på gode faglige kompetencer, engagement og viljen til at skabe værdi for beboerne.

Tilrettelæggelsen af rengøringen hen over sommeren har ikke været optimal og der har manglet rengøring i boligerne. Det er beklageligt og det er taget til efterretning.

Beboere- og pårørende rådet tilkendegiver på mødet, at en hverdag med mange vikarer og manglende rengøring, har kunnet mærkes. Desuden bekymrer det dem, at personalesituationen generelt er som den er med vakante stillinger og en del eksterne vikarer. Sophie Harms fortæller, at personelsituationen er udfordret i hele Danmark og desværre også i Gentofte kommune.

Rickshawcyklen er kommet. Vi forventer at kunne tage den i brug i løbet af efteråret.

Ad 2.

Der er en dialog om Budgetorientering for 2022. Tilbage meldingen fra de pårørende er, at Budgetorienteringen 2022 ikke giver mening, da oplysningerne er meget få og svære at sætte sammen i en brugbar sammenhæng.

Sophie Harms tilkendegiver, at hun tager tilbage meldingen med til økonomiafdelingen med henblik på planlægning af den fremtidige Budgetorientering.

Ad 3.

Demenskonsulent i Gentofte kommune Iben Falgren kommer med et oplæg til beboere- og pårørenderådet om samvær og nærvær / aktiviteter. Oplægget er vedlagt som bilag.

Ad 4.

Sophie Harms fortæller om den forandring, der har været i gang på Søndersøhave tilbage fra 2017/2018 med ombygning, brandforbedring og ændring fra bolig med hjemmehjælp (svarer til ældreboliger) frem til nu, hvor alle boligerne er plejeboliger med fast hjælp (svarer til plejehjem).

Sophie kommer ind på den politiske beslutning og den information, der løbende er givet til beboere, familie og pårørende omkring de tiltag og ændringer, der er gennemført på Søndersøhave frem til nu.

Der er en dialog om den seneste ændring 1.2.2021 og de forandringer, det har medført. Bl.a. at cafeen er nedlagt, at aktivitetsmedarbejderne hørte sammen med plejeboliger med hjemmehjælp og nu er det plejepersonalet, der varetager samvær og nærvær / aktiviteter sammen med beboere. At der nu er fire teams - gul - blå - grøn og orange. Der værnes om at de små enheder for at opnå et fælles skab og naboskab til glæde for beboerne i teamet. For flere er det svært at se forskel på de to boligformer og de forskelle der knytter sig til boligformerne.

Ad 5.

Grønt team: Daglig leder Ingelise Andersen

Der er i dagligdagen fokus på nærvær og samvær sammen med beboere. Hen over sommeren har der ikke været meget tid, udover tid til de praktiske opgaver med personlig pleje, mad og måltider. Nu har grønt team fået deres teamkontor og det 2. køkken, er godkendt af fødevarestyrelsen og taget i brug. Ingelise har været væk et par måneder og alle er nu indstillet på at starte på en frisk her efter sommerferien. Målet er at få frisk energi ind i hverdagen sammen med beboerne. Det er en forventning om at kunne ansætte et par faste medarbejder hen over efteråret i de vakante stillinger.

Blåt team: Afdelingssygeplejerske Bettina Kildemoes.

Blåt team har været i samme situation som grønt team hen over sommeren. Planen er at blåt team deler sig mere op i to mindre grupper (A-gang og B-gang) for at skabe mere ro, nærvær og samvær om beboerne i hverdagen. Havestuen er udfordret af at være indgangsparti og gennemgangsrum, hvilket giver meget uro omkring beboerne.

Der annonceres efter medarbejder til de vakante stillinger, der er i dagvagten. I aften- og nattevagten er der faste medarbejder.

Lederne for gult og orange team er på diplomuddannelse på mødedagen. Gentofte kommune har fået en sum penge til kompetenceudvikling af alle fastansatte medarbejdere på ældreområdet i Pleje og Sundhed. Fokus for nogle medarbejder er sprogundervisning med et sundhedsfaglige fokus, hos sygeplejerskerne er fokus tværfagligt samarbejde, andre igen er det fokus på værktøjer til at håndtere udadreagerende adfærd hos beboere med demenssygdomme. Al kompetenceudvikling foregår i erhvervsskole og metropol regi og er kompetencegivende. Håbet er, at kompetenceudvikling både vil kunne være med til at fastholde og tiltrække medarbejdere.

Ad 6.

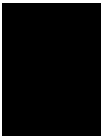
Der er dialog om samvær og nærvær, da gruppen af pårørende har et ønske om flere aktiviteter. Ca. 80 % af beboerne på alle plejehjem i DK har en hukommelsesproblemstilling og mange har derudover multiple sygdomme, som er årsagen til, at de er på plejehjem. De er fysisk og psykisk dårlige og har brug for hjælp til pleje, omsorg og behandling. For mange beboere er hjælp til opretholdelse af struktur døgnet igennem en vigtig opgave, som medarbejderne varetager.

Det frivillige arbejde er der et håb om, kan komme op at stå på længere sigt.

Beboere- og pårørenderådet når frem til, at der er brug for, at Søndersøhave sætter en ramme om, hvordan det frivillige arbejde skal struktureres.

Ad 7.

Tøj der bliver væk, er meget beklageligt, men kan forekomme, når der er flere om vaskeopgaven, hvilket der ofte kan være. For at forebygge har Søndersøhave taget brikker i brug med beboernes bolignummer



på, som sættes på vaskemaskinen, når tøjet vaskes og på tørretumbleren, når tøjet tørres og på kurven med det vaskede tøj.

Emnet personalemangel er drøftet under punkt 5.

Næste møde i beboere- og pårørenderådet er onsdag den 24.11.2021, kl. 14.00 - 16.00 på Søndersøhave.