

Skriftlig tilbagemelding på tilsyn

OK-Fonden Lystoftebakken

Oplysninger tilsynsbesøget, tilsynsform og deltagere

Navn på plejeenhed/leverandør og adresse: OK-Fonden Lystoftebakken Caroline Amalie Vej 130 2800 Kgs. Lyngby
CVR-nummer: 58635057
P-nummer: 1002084927
SOR-ID: 7881000016003
Dato for tilsynsbesøg: 16-06-2026
Tilsynet blev foretaget af: Allan Hagbarth Lauridsen Karoline Lykkeberg
Baggrund for tilsyn og tilsynsform: Risikobaseret tilsyn - enheden er udtrukket til risikobaseret tilsyn. Tilsynet var anmeldt.
Deltagere ved tilsynet: Centerchef Katrine Sass, souschef Lizette Breil, afdelingsleder Amina Rasouli, afdelingsleder Sabine Serwin, afdelingsleder Carina Grønkjær Ottosen, 3 social- og sundhedshjælpere, 1 social- og sundhedsassistent, 1 sygeplejerske, 1 trivselskoordinator, 1 udviklingssygeplejerske, 1 risikomanager fra Lyngby-Taarbæk kommune.
Deltagere ved den mundtlige orientering: Centerchef Katrine Sass, souschef Lizette Breil, afdelingsleder Sabine Serwin, afdelingsleder Carina Grønkjær Ottosen, 3 social- og sundhedshjælpere, 1 social- og sundhedsassistent, 1 sygeplejerske,

1 trivselskoordinator,
1 udviklingssygeplejerske,
1 risikomanager fra Lyngby-Taarbæk kommune.

Datagrundlag og metoder anvendt ved tilsynet:

Interview med ledelsen,
gruppeinterview med 3 social- og sundhedshjælpere, 1 social- og sundhedsassistent, 1 sygeplejerske, 1 trivselskoordinator, 1 udviklingssygeplejerske,
individuelt interview med 3 beboere,
individuelt interview med 4 pårørende,
observation af interaktionen mellem beboere og medarbejdere i forbindelse med frokosten.

Sagsnr.:

SAG-25/3454

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren	
Plejeenheden/leverandøren indgår i følgende organisation:	Lystoftebakken er en del af OK-fonden.
Følgende teams indgår i/hos plejeenheden/leverandøren:	Amalie-gangen, Caroline-gangen og Matilde-gangen + beskyttede boliger.
Antal beboere/borgere plejeenheden/leverandøren leverer helhedspleje til:	61 i plejeboliger, 28 i beskyttede boliger og 5 aflastningspladser.
Den daglige ledelse varetages af:	Centerchef Katrine Sass, souschef Lizette Breil, afdelingsleder Amina Rasouli, afdelingsleder Sabine Serwin og afdelingsleder Carina Grønkjær Ottosen.
Samlet antal medarbejdere i/hos plejeenheden/leverandøren:	75 medarbejdere i plejen fordelt på følgende faggrupper: 15 sygeplejersker, 14 social- og sundhedsassistenter, 31 social- og sundhedshjælpere, 15 ikke faglærte medarbejdere.
Øvrige relevante oplysninger:	Ingen

Samlet vurdering af kvalitet i helhedsplejen

Ældretilsynet vurderer at OK-Fonden Lystoftebakken har: God kvalitet

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

Lystoftebakken fremstår samlet set med god kvalitet.

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

Følgende temaer er belyst:

Hele tema 1: Den ældres selvbestemmelse

Hele tema 2: Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

Hele tema 3: Et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.

Ældretilsynet oplever en systematisk og metodisk tilgang til helhedsplejen, hvor alle kvalitetsmarkører inden for de tre temaer er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på, at de interviewede beboere giver udtryk for, at enhedens medarbejdere møder dem med respekt og værdighed.

Beboerne oplever kontinuitet og sammenhæng i helhedsplejen, og de giver udtryk for, at det er de samme medarbejdere, der hjælper dem, og medarbejderne ved, hvad de skal hjælpe med. Kontinuiteten og sammenhæng i helhedsplejen understøttes af enhedens organisering i mindre teams med faste mødestrukturer med henblik på at understøtte vidensdeling og faglig sparring mellem faggrupper og på tværs af døgnnet.

Ældretilsynet vurderer, at helhedsplejen tilrettelægges med fokus på beboernes selvbestemmelse og mulighed for indflydelse i hverdagen. Beboerne beskriver, hvordan medarbejderne har en løbende dialog med dem, så helhedsplejen tilpasses deres ønsker og behov. De oplever en fleksibilitet i arbejdsgangene, så indsatser som personlig pleje kan tilpasses deres behov på dagen.

Medarbejderne kan redegøre for, hvordan livshistorie, vaner og præferencer integreres i helhedsplejen, og plejeenheden arbejder målrettet med metoder, der understøtter selvbestemmelse hos beboere med særlige behov.

Ældretilsynet bemærker, at organisationen som helhed fremstår præget af tillid mellem beboere, medarbejdere og ledelse, og at dette kommer til udtryk i både samarbejde, kommunikation og faglig kvalitet.

De interviewede beboere giver udtryk for tillid til medarbejdere og ledelse og beskriver en generel oplevelse af trykthed i samarbejdet.

De interviewede medarbejdere beskriver et samarbejde baseret på tillid til hinanden og til ledelsen, og giver udtryk for, at de oplever at have medbestemmelse i tilrettelæggelsen og udførelsen af helhedsplejen. De oplever at have det nødvendige faglige råderum til at tilpasse helhedsplejen til beboernes ønsker og behov.

Enheden arbejder målrettet med at kapacitetsopbygge så medarbejderne har de nødvendige kompetencer til at varetage helhedsplejen. Sidemandsoplæring og undervisning af kolleger er væsentlige elementer i det faglige udviklingsarbejde.

Ældretilsynet bemærker, at de interviewede beboere og pårørende giver udtryk for, at pårørende inddrages i beboernes forløb, hvor det er relevant, og når beboerne ønsker det.

Enheden Lystoftebakken tager aktivt del i lokale fællesskaber og samarbejder med aktører i civilsamfundet, der understøtter beboernes selvhjulpenhed og mulighed for at deltage i meningsfulde fællesskaber samt modvirke ensomhed.

Samlet set vurderer Ældretilsynet, at Lystoftebakken leverer helhedspleje med rammer for en hverdag, hvor beboernes selvbestemmelse, tryghed og trivsel understøttes, og hvor både medarbejdere, ledelse og pårørende bidrager til et sammenhængende, engageret og velfungerende omsorgsmiljø.

Beskrivelse af evt. sanktion:

Ingen.

Begrundelse for den samlede vurdering

Den samlede vurdering er struktureret ud fra de tre temaer i vurderingskonceptet, der fremgår af ældretilsynslovens § 7, stk. 3, og som er i overensstemmelse med de tre bærende værdier og den materielle udmøntning heraf i ældrelovens § 1, stk. 2 og § 11. De tre bærende værdier er:



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 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 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 1 – Den ældres selvbestemmelse

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at Lystoftebakken har god kvalitet i helhedsplejen i forhold til temaet: Den ældres selvbestemmelse.

Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på, at de interviewede beboere giver udtryk for at have selvbestemmelse og indflydelse på den hjælp, de modtager. De fortæller blandt andet, at de har mulighed for at træne på tidspunkter, hvor energien er til stede, og få tilbudt hjælpemidler, der understøtter deres selvhjulpenhed. Beboerne oplever, at hjælpen tilpasses deres individuelle behov. De beskriver, at medarbejderne kommer tidligt med morgenmedicin, så de kan komme afsted efter eget ønske. Når de vender tilbage, er morgenmaden anrettet efter deres præferencer, og frokosten kan indtages i egen bolig efter behov. Beboerne fortæller desuden, at der tages hensyn til deres døgnrytme, herunder ønsker om at komme tidligt i seng.

Beboerne oplever, at de medarbejdere, der hjælper dem, har kendskab til deres behov. De beskriver, at medarbejderne anvender deres viden om beboernes livshistorie, tiltaler dem ved navn og er opmærksomme på individuelle behov og ønsker. Beboerne fortæller, at dette bidrager til tryghed i den hjælp, de modtager. De oplever, at medarbejdernes måde at møde dem på efterlader en positiv oplevelse.

Ældretilsynet vurderer, at enheden systematisk inddrager beboernes ønsker og behov. De interviewede medarbejdere kan redegøre for, hvordan beboers ønsker og behov inddrages i tilrettelæggelsen af helhedsplejen, gennem den daglige dialog mellem medarbejdere og beboere.

Ved indflytningen gennemføres strukturerede samtaler med beboeren og eventuelt pårørende, hvor vaner, døgnrytme, interesser og ønsker til hverdagslivet afdækkes. Informationerne inddrages i tilrettelæggelsen af helhedsplejen. Beboernes ønsker, behov og aftaler dokumenteres i besøgsplanerne, så medarbejderne kan understøtte beboernes oplevelse af selvbestemmelse på tværs af døgnet og faggrupper. Beboerne oplever, at medarbejderne kender deres ønsker og vaner og anvender denne viden i den daglige pleje.

Ældretilsynets observationer af praksis viser, at medarbejderne præsenterer muligheder frem for krav og arbejder målrettet med at understøtte den enkeltes mulighed for at deltage.

Observationerne i forbindelse med frokosten viser, at medarbejderne understøtter beboernes selvbestemmelse i måltidssituationen. Beboerne vælger selv, hvor og hvornår de ønsker at spise, og der er mulighed for at indtage måltidet i egen bolig eller i afdelingen sammen med øvrige beboere. Støtten tilpasses den enkelte, og medarbejderne anvender metoder som spejling, guidning og hjælp til selvhjælp.

Ældretilsynet vurderer, at enheden arbejder med at understøtte beboernes selvbestemmelse ud fra en personcentreret tilgang med fokus på at forstå den enkelte beboers perspektiv og skabe rammer, der understøtter et meningsfuldt hverdagsliv.

Enheden arbejder systematisk med at sikre kontinuitet og sammenhæng i helhedsplejen. De interviewede beboere beskriver, at det er de samme medarbejdere, der hjælper dem, og at de medarbejdere der hjælper dem, er forberedte og ved, hvad de skal hjælpe med. Beboernes oplevelse af kontinuitet og sammenhæng i helhedsplejen understøttes af organiseringen i mindre teams. Hertil arbejdes med faste kontaktpersoner, der varetager helhedsplejen hos de beboere, de er kontaktpersoner for. Indsatsen for kontinuitet og sammenhæng i helhedsplejen understøttes yderligere af en fast tilrettelagt mødestruktur med blandt andet triagering og løbende koordinering.

Enheden har gennem en målrettet rekrutteringsindsats arbejdet for at minimere forbruget af eksterne vikarer. I stedet prioriteres ansættelse af medarbejdere i faste stillinger suppleret med en lille gruppe af fast tilknyttede afløsere. Enheden har samtidig et fokus på at sikre ensartet onboarding af nye medarbejdere. Formålet er at underbygge sammenhæng i helhedsplejen og understøtte beboernes oplevelse af færrest mulige forskellige medarbejdere.

De interviewede beboerne giver udtryk for, at medarbejderne møder dem med værdighed og en respektfuld tone og adfærd. De beskriver også, at medarbejdere og ledelse møder dem med imødekommenhed og hjælpsomhed, og at de prioriterer at beboerne føler sig værdsat.

Ældretilsynet bemærker, at enheden arbejder systematisk med metoder, der understøtter selvbestemmelsen hos beboere med særlige behov. Der udarbejdes socialpædagogiske handleplaner for beboere med demens eller psykiatriske diagnoser, og medarbejderne kan redegøre for, hvordan disse anvendes i praksis. Medarbejderne beskriver, hvordan de adfærdstriagerer og anvender low arousal-pædagogik og kontaktøer for at skabe ro og tryghed for beboere med særlige behov.

Enheden arbejder systematisk med en forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgang i helhedsplejen, ved i så høj grad som muligt at inddrage beboerne i hverdagens aktiviteter og tilpasse disse, så beboerne kan deltage med forskellige forudsætninger. Medarbejderne har en opmærksomhed på at understøtte beboernes selvhjulpenhed, hvor beboerne gør så meget som muligt selv med støtte fra medarbejderne. Beboerne inddrages i hverdagsaktiviteter, såsom at hjælpe med opvasken, gå med ud med skrald, dække bord og andre ting, der understøtter funktionsniveauet. Den forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgang til helhedsplejen understøttes af, at medarbejderne har mulighed for faglig sparring med husets fysioterapeut, som også deltager i triageringsmøder.

I dialogen med Ældretilsynet i forbindelse med den mundtlige tilbagemelding, beskriver enheden et organisatorisk fokus på personcentreret omsorg gennem etablering af beboerkonferencer.

Tema 2 – Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at Lystoftebakken har god kvalitet i helhedsplejen i forhold til temaet: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse.

Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på, at de interviewede beboere udtrykker tillid til medarbejderne. Tilliden bygger blandt andet på, at medarbejderne kommer, når der er behov for hjælp, og de har tillid til at de kan justere hjælpen ved behov gennem dialog med medarbejderne.

Ældretilsynets observationer ved tilsynsbesøget understøtter beboernes oplevelser og viser medarbejdere, der fremstår nærværende, opmærksomme og rolige i deres samspil med beboerne. Tilgangen er præget af fokus på tryghed gennem tilstedeværelse og anerkendelse. Beboernes oplevelse af tillid understøttes af, at medarbejdere og ledelse er tilgængelige og stiller sig løbende til rådighed for dialog. Beboerne oplever, at de aftaler, de indgår med medarbejderne overholdes, og de føler sig godt informerede og inddragede, når der er behov for ændringer eller tilpasninger af helhedsplejen.

De interviewede medarbejdere beskriver et samarbejde baseret på tillid til hinanden og til

ledelsen. Medarbejderne oplever at kende hinandens kompetencer. De har tillid til hinanden i den faglige opgaveløsning, og de oplever at have rum til at tale om det, der er komplekst.

Medarbejderne beskriver ledelsen som synlig og tæt på praksis. Ledelsens deltagelse i aktiviteter bidrager til et fælles blik på beboernes behov og medarbejdernes opgaver. Medarbejderne oplever at blive anerkendt og støttet i deres faglige arbejde. Medarbejderne giver udtryk for medbestemmelse i tilrettelæggelsen og udførelsen af helhedsplejen, og at de har det nødvendige faglige råderum til at tilpasse helhedsplejen til beboernes ønsker og behov. De beskriver hvordan den daglige planlægning og koordinering foregår i fællesskab i teamet.

Enheden har som en del af implementeringen af ældreloven ansat tre nye afdelingsledere som supplement til centerchef og souschef for yderligere at understøtte nærværende, tilgængelig og borgernær ledelse. Ledelsen har også gennemført et kursusforløb omkring psykologisk tryghed og har i den forbindelse arbejdet med at fastsætte rammerne for en mødekultur, der bygger på tillid og tryghed.

Enheden er organiseret med faste mødestrukturer og klare ansvarsområder med henblik på at understøtte vidensdeling og faglig sparring mellem faggrupper og på tværs af døgnet. Samtidig er der en praksis for ad hoc sparring, hvor medarbejdere kan inddrage kolleger, ledelsen eller tværfaglige samarbejdspartnere, når der opstår komplekse problemstillinger. Denne kombination af planlagte møder og fleksibelt samarbejde, sikrer en fælles opgaveløsning, hvor fagligheden kontinuerligt styrkes gennem et tværfagligt samarbejde.

Den tværfaglige indsats understøttes yderligere af, at husets fysioterapeut løbende deltager i møder i afdelingerne samt står til rådighed for faglig sparring ved behov.

Enhedens ledelse har fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling med henblik på at understøtte kvaliteten i helhedsplejen og en fælles faglig retning. Der arbejdes systematisk med kompetenceprofiler for organisatorisk at understøtte medarbejdernes faglige udvikling. Enhedens udviklingssygeplejerske er tovholder på projekter, der skal bidrage til den faglige udvikling, og deltager også i den tværgående kvalitetsorganisation. Sidemandsoplæring og undervisning af kolleger er væsentlige elementer i indsatsen.

Som en del af implementeringen af ældreloven, er det besluttet at alle medarbejdere på plejecentrene i kommunen gennemfører AMU-kurser i helhedspleje

Ældretilsynet lægger vægt på, at tilliden mellem beboere, medarbejdere og ledelse understøttes af en synlig ledelse, definerede samarbejdsstrukturer og en kultur, hvor faglig dialog, tryghed og fælles ansvar prioriteres. Helhedsplejen fremstår sammenhængende og bidrager til en tryk og stabil hverdag for beboerne.

Ældretilsynet bemærker i dialog med enheden et organisatorisk fokus på at udbrede tværfaglige mødestrukturer til aftenvagten. Ældretilsynet har i den mundtlige afsluttende dialog, en drøftelse med enheden herom.

Tema 3 – Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Begrundelse for vurdering

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

Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på, at de interviewede beboere og pårørende giver udtryk for, at pårørende inddrages i beboernes forløb, hvor det er relevant, og når beboerne ønsker det. Interview med pårørende viser, at de føler sig inddraget i samarbejdet, og de ved, hvem de skal kontakte ved behov. De beskriver, at de bliver taget godt imod og mødt af imødekomende medarbejdere. Et eksempel fra interviewene viser, at medarbejdere har støttet en pårørende i en svær overgang ved at foreslå korte, hyppige besøg for at bevare relationen til beboeren. Pårørende genkender medarbejdere fra gang til gang og nævner både kontaktpersoner og ledere ved navn.

De pårørende oplever at blive inviteret til aktiviteter både i hverdagen og ved festlige lejligheder.

Pårørende inviteres til at deltage i indflytningssamtaler, hvis beboerne ønsker det, og de oplever at kunne bidrage med væsentlig viden om beboerens livshistorie, vaner og interesser, som indgår i planlægningen af helhedsplejen. Medarbejderne kan redegøre for deres systematiske tilgang til samarbejdet med pårørende, herunder strukturerede kontaktforløb ved indflytning og løbende dialog om muligheder og ønsker.

Ældretilsynet vurderer, at medarbejderne samlet set har kompetencer til at inddrage og samarbejde med pårørende, og at de gør det systematisk, i det omfang beboeren ønsker det.

Enhedens aktivitetsmedarbejdere tilrettelægger i samarbejde med beboerne og enhedens øvrige medarbejdere et varieret udbud af aktiviteter, som beboerne kan deltage i ud fra egne ønsker og forudsætninger.

Beboerne oplever, at enheden samarbejder med lokale fællesskaber og civilsamfund. De beskriver aktiviteter på enheden, herunder en ugentlig mandegruppe, hvor aviser, aktuelle emner og hverdagsforhold drøftes. Beboerne beskriver også fælles busture, hvor der er mulighed for at komme med ønsker til udflugtsmål. Derudover fortæller de om nye bekendtskaber og om fællesskabet på enheden, herunder fælles måltider og sociale arrangementer på enheden med de øvrige beboere.

Medarbejderne har blik for at forebygge ensomhed, og de kan reflektere over mulighederne for at inddrage lokale fællesskaber og civilsamfund i arbejdet med at understøtte beboerne i at deltage i meningsfulde fællesskaber.

I dialogen med ældretilsynet, beskriver medarbejderne, hvordan de arbejder med at understøtte både spontane og faciliterede fællesskaber, der samtidig løbende tilpasses beboernes interesser. Medarbejderne har kendskab til relevante aktører i lokalområdet, og ældretilsynet vurderer, at medarbejderne samlet set har kompetencerne til at inddrage lokale fællesskaber og civilsamfund, når beboerne ønsker det.

Enheden har fokus på måltiderne som social ramme for relationer, uformelle samtaler og fællesskab. I forbindelse med frokosten for beboerne, observerer ældretilsynet, hvordan måltidet faciliteres, så det understøtter både beboernes selvhjulpenhed og mulighed for at deltage i meningsfulde fællesskaber.

Husets fysioterapeut indgår aktivt i det rehabiliterende og vedligeholdende arbejde og deltager både i tværfaglige samarbejder og i individuelle forløb.

Enheden er organiseret med en trivselskoordinator, der er tovholder på enhedens arbejde med at inddrage lokale fællesskaber og civilsamfund. Enheden har gennem de senere år arbejdet for at åbne op og invitere naboer ind. Der er senest holdt grundlovsmøde, hvor alle i lokalområdet var inviteret til at deltage. Den årlige julebazar et andet eksempel på et arrangement, hvor lokalområdet inviteres ind. Den lokale petanqueklub får lov at benytte petanquebanen i haven, og beboere er velkomne til at deltage eller kigge på.

Enheden har også samarbejde med den lokale børnehave, der kommer på besøg og deltager i aktiviteter sammen med beboerne, samt musikskolen, der giver koncerter.

Ældretilsynet vurderer, at samspillet med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

bidrager til meningsfulde aktiviteter i hverdagen.

Vurderingskonceptet



Tema 1: Den ældres selvbestemmelse

Nr.	Kvalitetsmarkører	Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"
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 døgnet og faggrupper.	Opfyldt	
6)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgerne og har fokus på borgere med særlige behov såsom borgere med demenssygdomme, andre kognitive funktionsnedsættelser, psykiske lidelser, misbrug m.fl.	Opfyldt	
7)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange i helhedsplejen for at understøtte borgernes livsglæde og selvhjulpethed.	Opfyldt	



Tema 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse

Nr.	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 tværfaglig og helhedsorienteret udførelse af hjælpen.	Opfyldt	



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

Nr.	Kvalitetsmarkører	Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"
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 meningsfulde fællesskaber og modvirke ensomhed.	Opfyldt	