

# Skriftlig tilbagemelding på tilsyn

Berit's Hjemmepleje

## Oplysninger tilsynsbesøget, tilsynsform og deltagere

<b>Navn på plejeenhed/leverandør og adresse:</b> Berit's Hjemmepleje Marsallé 58, st. tv. 8700 Horsens		
<b>CVR-nummer:</b> 38669362	<b>P-nummer:</b> 1022473561	<b>SOR-ID:</b> 795401000016002
<b>Dato for tilsynsbesøg:</b> 12-11-2025	<b>Tilsynet blev foretaget af:</b> Bodil Marie Antonsen Bente Lindahl Andreasen	
<b>Baggrund for tilsyn og tilsynsform:</b> Risikobaseret tilsyn - enheden er udtrukket til risikobaseret tilsyn, som er planlagt ved årets start. Tilsynet var anmeldt.		
<b>Deltagere ved tilsynet:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indehaver, Berit Thomsen</li><li>• Souschef, Heidi Hansen</li><li>• Fem udvalgte medarbejdere</li><li>• To sundhedsfaglige udviklingskonsulenter fra hhv. Hedensted og Horsens kommune</li></ul>		
<b>Deltagere ved den mundtlige orientering:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indehaver, Berit Thomsen</li><li>• Souschef, Heidi Hansen</li><li>• En medarbejder</li><li>• To sundhedsfaglige udviklingskonsulenter fra hhv. Hedensted og Horsens kommune</li></ul>		
<b>Datagrundlag og metoder anvendt ved tilsynet:</b> <p>Interview af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indehaver, Berit Thomsen</li><li>• Souschef, Heidi Hansen</li><li>• Fire medarbejdere</li><li>• Tre borgere</li><li>• Tre pårørende</li></ul> <p>Observation af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Tre borgeres hjem og interaktion med medarbejder</li></ul>		
<b>Sagsnr.:</b> SAG-25/2465		



## Oplysninger om plejeenheden/leverandøren

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren
<p><b>Plejeenheden/leverandøren indgår i følgende organisation:</b></p> <p>Berit's Hjemmepleje, en privat hjemmeplejeleverandør beliggende i Horsens kommune, som leverer pleje og rengøring.</p>
<p><b>Følgende teams indgår i/hos plejeenheden/leverandøren:</b></p> <p>Der er fire teams – Nord, Syd, Land og Hedensted.</p>
<p><b>Antal beboere/borgere plejeenheden/leverandøren leverer helhedspleje til:</b></p> <p>380 borgere i hhv. Hedensted og Horsens kommune.</p>
<p><b>Den daglige ledelse varetages af:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Indehaver, Berit Thomsen</li><li>• Souschef, Heidi Hansen</li></ul>
<p><b>Samlet antal medarbejdere i/hos plejeenheden/leverandøren:</b></p> <p>68 fastansatte medarbejdere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• to SOSU-assistent</li><li>• 23 SOSU-hjælpere</li><li>• 20 ufaglærte medarbejdere</li><li>• en pædagogisk assistent</li><li>• en sygeplejerske</li><li>• to fysioterapeuter</li></ul> <p>16 timelønnede faglærte og ufaglærte medarbejdere.</p>
<p><b>Øvrige relevante oplysninger:</b></p> <p>Opdeling i teams startede maj 2025 som forberedelse til ældreloven. Hvert team har det antal ruter/medarbejdere, som der er behov for. Hvert team har en teamkoordinator, de skal sikre tilfredshed hos borgerne, og at planer og journaler er ajourført. Hver teamkoordinator har en mentor – enten en leder eller sygeplejersken.</p> <p>De fire teams kører i alt 26 ruter: om dagen seks ruter i Hedensted og 13 ruter i Horsens, seks ruter om aftenen og en rute om natten.</p>

Sygefraværet blandt medarbejderne er på ca. 4 % fra 1-1-2025 til 15-10-2025. Vikarforbruget af eksterne vikarer er på 0,94% af det samlede antal vagter over de seneste 6 måneder.

## Samlet vurdering af kvalitet i helhedsplejen

Ældretilsynet vurderer at Berit's Hjemmepleje har: God kvalitet

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

Leverandøren fremstår samlet set med god kvalitet.

Ældretilsynet vurderer, at der ingen væsentlige udfordringer er med kvaliteten i helhedsplejen. Ældretilsynet vurderer, at der er engagerede medarbejdere og ledelse, der alle har fokus på borgernes trivsel og helhedsplejen. Leverandøren har organiseret medarbejderne i fire borgernære, faste teams. De interviewede borgere og pårørende er yderst tilfredse med leverandøren og leverandørens medarbejdere.

Leverandøren har fået rådgivning/vejledning i forhold til

- at sikre kontinuitet og sammenhæng
- at sikre systematisk opfølgning på borgers ønsker og behov
- at sikre et systematisk arbejde med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgere med særlige behov.
- at sikre et samspil med de lokale fællesskaber og civilsamfundet.

Følgende temaer er fuldt ud belyst:

- Tema 1, den ældres selvbestemmelse
- Tema 2, tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse
- Tema 3, et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

### Beskrivelse af evt. sanktion:

- Ingen.

## Begrundelse for den samlede vurdering

### Tema 1 – Den ældres selvbestemmelse

#### Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren har god kvalitet i forhold til temaet Den ældres selvbestemmelse. Alle markører i temaet er opfyldt - undtagen en.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- Interview med tre borgere og tre pårørende: Alle interviewede borgere og pårørende udtrykker tilfredshed med leverandøren og de faste medarbejdere. Borgerne oplever at have indflydelse på hjælpen, og de oplever, at medarbejderne lytter efter og videregiver vigtige informationer. En borger siger med et smil om medarbejderne: *"Der er ikke nogen (medarbejdere, Red.), der er obsternasige... De er søde nok"*. Borgerne oplever en respektfuld og værdig tone og adfærd. Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever at blive behandlet med værdighed og at have selvbestemmelse og indflydelse på hjælpen fra leverandøren.

- Observation af medarbejdere: Ældretilsynet observerer en respektfuld og værdig tone og adfærd overfor borgerne i eget hjem. Medarbejderne respekterer, at de befinder sig i borgers eget hjem og ringer på døren, før de låser sig ind. I en borgers hjem observerer Ældretilsynet, at borger og medarbejder giver hinanden et kram, og det fremgår, at de kender hinanden godt, og at der er en fortrolig relation mellem medarbejder og familien. Ældretilsynet vurderer, at borgerne bliver mødt med respekt og værdighed.

- Interview med medarbejdere og ledelse: Medarbejdere og ledelse beskriver systematik ift. selvbestemmelse og inddragelse af borgernes ønsker og behov i helhedsplejen. Teamkoordinator har et opstartsmøde med borger og pårørende, og kommer hos borgeren de første gange, inden borger introduceres for de faste medarbejdere. Teamkoordinator har samtaler med borgerne og pårørende i forhold til behov og ønsker, hvor der bl.a. oprettes en døgnrytmeplan. Når borger er videreoverdraget til faste medarbejdere, så gennemgår den faste medarbejder planen med teamkoordinator og opdaterer planen med borgernes aktuelle ønsker og behov, dog uden at tale med borgerne eller eventuelt pårørende. Borgere og pårørende oplever, at borgernes ønsker og behov kontinuerligt er i fokus for hjælpen.

Medarbejdere og ledelse beskriver, at de kan drøfte borgers adfærd og trivsel med hinanden på teammøderne og på tværfaglige møder med ledere, visitator, fysioterapeuter og sygeplejerske. Der anvendes specialvejledere som eksempelvis demenskonsulent, og specialvejlederne er ofte koblet på borgerne, allerede inden borgerne opstartes hos leverandøren.

Leverandøren har ansat en sygeplejerske med fokus på kompetenceudvikling og kvalitetssikring, som nu arbejder med at kvalitetssikre arbejdsgange, bl.a. ved at udarbejde dialogkort til opstartsmøder og opfølgende møder med borgere og pårørende.

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren arbejder systematisk og fleksibelt med at inddrage borgernes ønsker og behov i helhedsplejen og arbejder systematisk med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen og har fokus på borgere med særlige behov.

Medarbejdere og ledelse beskriver også systematik ift. kontinuitet i helhedsplejen.

Medarbejderne oplyser, at teamet arbejder sådan, at hver borger har sine faste medarbejdere. Ved sygdom og ferie vurderer teamet, om borger skal have besøg af en medarbejder med en

bestemt kompetence, eller om borger kognitivt kan holde til at møde en ny medarbejder/vikar. Ledelsen giver udtryk for, at leverandørens kerneværdier fra start har været, at borgerne møder færrest mulige medarbejdere. Det gøres ved, at medarbejderne kører en fast plan, så borgerens to faste medarbejdere skiftes til at arbejde og have fri. For at sikre en helhedsorienteret hjælp er der dagligt tværfagligt samarbejde i de enkelte teams og med relevante fagpersoner, for eksempel specialvejledere, men også på ugentlige tværfaglige møder med deltagelse af visitator fra Hedensted kommune den ene uge og Horsens kommune den næste uge, leverandørens sygeplejerske, fysioterapeuter og ledelse.

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren arbejder systematisk med at sikre kontinuitet i helhedsplejen.

- I forhold til kontinuitet og sammenhæng oplever alle interviewede borgere og pårørende, at der gennem de seneste uger/måneder har været besøg af skiftende vikarer, som ikke kender borgers ønsker og behov. En pårørende til en kognitivt udfordret borger udtaler, at *"det fungerer fint, når det er de samme faste medarbejdere, der kommer, og når vikarerne læser i døgnrytmeplanen. Hun (borger, Red.) kan ikke selv forklare, hvad hun skal have hjælp til. Så bliver hun bare irriteret og sender dem væk."* Borgere og pårørende giver udtryk for, at ledelsen handler på klager over skiftende medarbejdere ud fra den konkrete borgers behov. Forholdt borgernes og pårørendes oplevelser oplyser ledelsen, at det er ledelsens opfattelse, at oplevelserne skyldes leverandørens anvendelse af eksterne vikarer. Leverandøren anvender helst ikke eksterne vikarer, men har været nødsaget til at gøre det i den seneste tid pga sygdom hos medarbejderne. Alle medarbejdere skal læse døgnrytmeplanen på en borger, før medarbejderen går ind ad døren hos borgeren, således at medarbejderen har kendskab til borgers ønsker og behov.

Ældretilsynet vurderer, at borgerne til tider kan opleve manglende kontinuitet og sammenhæng i den hjælp og støtte, de modtager. Dog vurderer ældretilsynet, at leverandøren er i proces, og der er de nødvendige faglige kompetencer til stede i de fire teams og en borgernær ledelse med fokus på kontinuitet og sammenhæng. Ledelsen reagerer på klager fra borgere og pårørende og har fokus på oplæring af alle nye medarbejdere, inklusiv eksterne vikarer, så alle medarbejdere ved, hvordan de får kendskab til borgers ønsker og behov.

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden/leverandøren med fordel kan have fokus på:

- at borgeren oplever kontinuitet og sammenhæng i støtte og hjælp, uanset hvilken medarbejder, der udfører plejen.
- at medarbejdere systematisk følger op på, om borgernes ønsker og behov har ændret sig over tid, ved at spørge borgerne selv med faste mellemrum f.eks. ved planlagte opfølgende møder med borgere og pårørende.
- at sikre et systematisk arbejde med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgere med særlige behov. Medarbejderne er givet råd og vejledning i at søge viden hos Sundhedsstyrelsens Videncenter for ældrepleje.

## Tema 2 – Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

### Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren har god kvalitet i forhold til temaet Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse. Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- Interview med tre borgere og tre pårørende: Borgerne og de pårørende udtrykker tillid til plejeenhedens medarbejdere og ledelse og føler sig trygge ved de medarbejdere, der kommer i hjemmet. En borger med særlige behov udtaler: *"De lytter til mig. Der var en afløser, jeg ikke brød mig om, han kommer ikke mere. Han var usøigneret og uhøflig. Jeg ringede til dem."* Samme borger udtrykker sin taknemmelighed og respekt for leverandørens faglighed således: *"De har sørget for mig. De har hjulpet mig til genoptræning i Brædstrup, så jeg kan gå igen."* Ældretilsynet vurderer, at borgerne har tillid til medarbejdere og ledelse.

- Interview med medarbejdere: Medarbejderne giver udtryk for at have tillid til hinanden og ledelsen. Medarbejderne deler både udfordringer og succeser med hinanden og ledelsen på teammøderne. Medarbejderne oplyser, at ledelsen opfordrer medarbejderne til uddannelse og deltagelse i kurser. Medarbejderne har ret til to kurser om året i arbejdstiden. Ledelsen giver udtryk for, at leverandøren gerne vil have medarbejdere uddannet og sender mange ufaglærte medarbejdere afsted på de 17 ugers uddannelse til SOSU-hjælper, og der er AMU-kurser til medarbejdere i forhold til at give uddannelse sideløbende med arbejdet. Der er lavet aftale med hhv. Hedensted og Horsens kommuner i forhold af uddannelse af medarbejdere, så de er opdaterede i forhold til ældreloven.

Medarbejderne oplever at have et fagligt råderum inden for rammerne af det visiterede pakkeforløb, og hvis borgers behov ændrer sig, så oplever de, at deres faglige argumenter har betydning for revisitation af hjælpen til borgerne. Medarbejderne giver udtryk for deres medbestemmelse således: *"Planerne er blevet lidt mere realistiske"*. De oplever en stor frihed til selv at planlægge i hvert team. Mange nye borgere udløser flere ruter og behov for flere ansatte. Her oplever medarbejderne stor lydhørhed fra ledelsen, som har sagt: *"hvis I mangler en halv mand mere, så kommer I bare, og så ser vi på det"*. Både medarbejdere og ledelse giver udtryk for, at der er fokus på medarbejdernes trivsel. En medarbejder udtrykker det således: *"Der står på ryggen af vores tøj, at "Vi ser dig, vi hører dig og vi hjælper dig" – det gælder ikke kun borgerne, men også os medarbejdere."*

Ledelsen er altid tilgængelig, enten fysisk eller per telefon. Der er også en bagvagtstelefon, så medarbejderne kan komme i kontakt med en leder eller lederrepræsentant udenfor normal arbejdstid.

Ældretilsynet vurderer, at medarbejderne udtrykker tillid til hinanden og leverandørens ledelse. Vi vurderer, at medarbejderne har medbestemmelse og et fagligt råderum, og der er fokus på tværfaglig sparring hos medarbejderne.

- Interview med ledelsen: Ledelsen giver udtryk for at være tæt på medarbejdere, borgere og pårørende. Ledelsen tager mange samtaler med pårørende og borgere. Leverandørens ejer og øverste leder tager også gerne ud til en borger og tilbyder f.eks. et bad, hvis det er den bedste løsning for borger. Ledelsen er til rådighed for faglig sparring på de daglige teammøder og de ugentlige tværfaglige møder. Der er min. to indrodage med kollega den første dag og dernæst med sygeplejerske den anden dag. Der er en individuel vurdering af, hvad medarbejderen har med sig af faglige kompetencer. Bliver medarbejderne henvist fra jobcentret, kan de fire ugers praktik bruges som oplæring. Medarbejdere, der skal køre i Horsens Kommune tilbydes to indrodage af Horsens Kommune. Nye medarbejdere kobles op på et fast team, så han eller hun kun skal køre i den ene kommune, og bliver lært op i et dokumentationssystem. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren har en borgernær ledelse og fokus på, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til helhedspleje.

## Tema 3 – Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

### Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren har god kvalitet i forhold til temaet: Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Alle markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- Interview med pårørende: De pårørende oplever at blive inddraget, når det er relevant, og de oplever et godt samarbejde med leverandøren. En pårørende udtaler: *"Hvis der er noget, så får jeg det at vide"*. Fire pårørende til tre borgere med særlige behov udtaler, at medarbejderne reagerer, f.eks. når pårørende gør dem opmærksom på ændring i borgers behov: *"Hun (borger, Red.) kunne ikke komme op af sengen mere. Så fik hun en plejeseng."* Ledelsen reagerer også: *"Hun (borger, Red.) fik ikke børstet tænder, og kom i seng med sin bluse på. Vi kontaktede Berit (indehaver, Red.), som takkede os for at ringe, og vikaren kom ikke igen"*. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren inddrager pårørende, når det er relevant og efter borgers ønske, og at der er et godt pårørendesamarbejde.

- Interview med medarbejdere og ledelse: Medarbejdere og ledelse beskriver et godt samarbejde med de pårørende. Ledelsen tager dialogen med pårørende, når pårørende eller medarbejdere har behov for det. For det meste er pårørende med til teamkoordinators opstartsmøder med borger i eget hjem, hvis borger ønsker det. Der er ikke planlagt opfølgende pårørendesamtaler, men der tages kontakt til pårørende lige så snart, der er ændringer hos en borger f.eks. med henblik på indretning af hjemmet med en plejeseng. Borgere og pårørende oplever, at de pårørende bliver inddraget, når det er relevant. Leverandøren har for nyligt ansat en sygeplejerske med fokus på kompetenceudvikling og kvalitetssikring, og hun har også fokus på kvaliteten af de opfølgende møder med borgere og pårørende. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren arbejder systematisk med pårørendeinddragelse.

- Interview med borgere: Borgerne oplever ikke at være ensomme. En borger med kognitive udfordringer udtaler: *"Jeg er glad for livet - jeg er 98 år nu og bliver 104 år, inden jeg dør - ellers får jeg bank af mine børnebørn"*. Tre ud af tre borgere giver udtryk for at være med til de aktiviteter, de ønsker, bl.a. aktiviteter i Ceres-centret i Horsens og på det lokale daghjem. Ledelsen giver udtryk for at kende tilbuddene godt i begge kommuner. Medarbejderne anvender Røde Kors's tilbud i forhold til borgerne, bl.a. ledsagerordninger, vågekoner, spisevenner m.m. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren inddrager lokale fællesskaber og civilsamfund som en del af det forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte i helhedsplejen, når det er relevant og efter borgers ønske.

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden/leverandøren med fordel kan have fokus på:

- at medarbejdere systematisk inddrager og følger op på samarbejdet med de pårørende med faste mellemrum f.eks. ved planlagte opfølgende møder med pårørende.
- at sikre et samspil med de lokale fællesskaber og civilsamfundet. Der er blevet givet råd og vejledning i forhold til at tage kontakt hhv. Hedensted kommunes fællesskabskoordinator og Horsens kommunes Sund By fællesskab, der har fokus på at hjælpe ældre ind i de mange fællesskaber, der er i de to kommuner.

## Vurderingskonceptet



### 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 1: Den ældres selvbestemmelse			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
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.	Ikke opfyldt	Tre borgere og tre pårørende oplever, at borgerne de seneste uger/måneder har haft besøg af forskellige vikarer/medarbejdere. De oplever, at vikarerne ofte ikke kender borgernes ønsker og behov. En pårørende til en kognitivt udfordret borger oplyser: <i>"Det fungerer fint, når det er de samme faste medarbejdere, der kommer, og når vikarerne læser i døgnrytmeplanen. Hun (borger, Red.) kan ikke selv forklare, hvad hun skal have hjælp til. Så bliver hun bare irriteret og sender dem væk."</i>
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	Opfyldt	

	helhedsplejen samt færrest mulige forskellige medarbejdere i hjemmet.		
5)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk og fleksibelt med at inddrage borgerens ønsker og behov i helhedsplejen på tværs af døgnnet 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

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 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse		
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	Opfyldt

	tværfaglig og helhedsorienteret 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 3: Et tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund		
Kvalitetsmarkører	Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
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 fællesskaber og civilsamfund.	Opfyldt
4)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med inddragelse af pårørende, lokale fællesskaber 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	Opfyldt

	meningsfulde fællesskaber og modvirke ensomhed.		
--	---	--	--