

# Rehabiliteringsuge 2021

Resultater og anbefalinger

## Indhold

Forord .....	3
De 7 kulturparametre .....	3
Kulturforståelse .....	3
Styregruppens konklusioner og anbefalinger .....	4
Resultater .....	5
Journal-audit .....	5
Generelle oplysninger .....	5
Tilstande .....	6
Døgnrytmeplan og handlingsanvisninger .....	7
Indsatsmål .....	7
Opfølgning .....	8
Tonen .....	8
Kvalitet i dokumentationen .....	9
Observationsstudie .....	10
Medarbejderens fokus i samtalen med borgeren .....	10
Udgangspunkt for hjælp til borgeren .....	10
Modighed og nysgerrighed .....	11
Tværfaglighed .....	11
Borgerens rolle/aktivitetsniveau .....	12
Indsatsen .....	13
Tonen .....	14
Konklusion .....	15

## Forord

I rehabiliteringsugen, som blev afholdt i uge 37 i 2021, blev der på tværs af hele sundheds- og omsorgsområdet foretaget hhv. ca. 75 observationer og ca. 55 journal-audits med det formål at sætte fokus på rehabiliteringskulturen i organisationen. I 2019 blev der udarbejdet en baseline for rehabiliteringskulturen, og i år var det tredje måling med formålet at undersøge, hvordan rehabiliteringskulturen udvikler sig i organisationen. I 2020 blev der tilføjet et tema om tonen i dokumentationen og tonen i samtalen mellem medarbejder og borger, hvilket var afledt af tidens debat om forråelse i ældreplejen. Med dette tema var formålet at gøre medarbejderne bevidst om, hvordan de taler med borgerne og hinanden samt hvordan der dokumenteres i journalen. Temaet om tonen er fortsat med i 2021.

Det samlede datagrundlag, dvs. alle observationer, journal-audits og evalueringer/lommekort fra de enkelte enheder og teams, er tilgængeligt på G-drevet i mappen: [G:\Sundhed og Omsorg \ Rehabilitering \ Kultur \ Kulturmåling \ Rehabiliteringsuge - uge 37 2021](#).

## De 7 kulturparametre

Denne rapport giver et samlet overblik over rehabiliteringskulturen i organisationen anno 2021. Målingerne er baseret på syv udvalgte kulturparametre, som afspejler udviklingen mod en mere rehabiliterende kultur, dvs. de interaktioner, værdier, normer, rutiner og handlinger, der præger den daglige opgaveløsning:

- |                      |   |                            |
|----------------------|---|----------------------------|
| 1. Indsatsorienteret | > | Drømmeorienteret           |
| 2. Standardindsats   | > | Skræddersyet indsats       |
| 3. Parallelle forløb | > | Tværfagligt samarbejde     |
| 4. Gøre for borger   | > | Gøre med borger            |
| 5. Passiv deltager   | > | Aktiv deltager             |
| 6. Fokus på sygdom   | > | Fokus på det hele menneske |
| 7. Vi plejer         | > | Vi tør                     |

Kulturparametrene afspejler sundheds- og omsorgsområdets virksomhedsgrundlag, herunder visionen ”vi har en rehabiliteringskultur” og missionen ”lige det der er brug for +”, som netop sætter fokus på den enkelte borgers drømme for fremtiden.

## Kulturforståelse

At undersøge kulturen via journal-audits og observationer hviler på en antagelse om, at ord og handlinger former kultur og omvendt. Kulturen skabes og udspiller sig således både i vores sprogbrug, herunder den skriftlige dokumentation af vores handlinger, samt den direkte interaktion mellem mennesker, dvs. i hvert enkelt møde med hver enkelt borger. For at ændre en kultur er det derfor vigtigt at være bevidste om, hvordan vi dokumenterer, hvilken tilgang vi har, og hvordan vi handler i en given situation, hvilket har været det overordnede formål med rehabiliteringsugen. Rapporten indeholder det samlede resultat fra alle de indkomne journal-audits og observationer og har til hensigt at danne grundlag for drøftelse af det videre arbejde med rehabilitering lokalt.

## Styregruppens konklusioner og anbefalinger

Generelt set følger resultaterne for 2021 udviklingen fra de foregående år og der ses en positiv udvikling på flere områder. Igen i år giver medarbejderne udtryk for, at det har været en positiv oplevelse at foretage undersøgelserne i rehabiliteringsugen. Herudover er det også ved at være en fast del af efterårets aktiviteter, at der afholdes rehabiliteringsuge i uge 37.

Der er enkelte områder, som skiller sig ud i forhold til de foregående resultater.

Der er sket en markant forbedring i forhold til medarbejdernes vurdering af kvaliteten af dokumentationen i borgernes journal. I 2019 vurderede medarbejderne dokumentationen som god i 14% af tilfældene, mens det i 2021 var 67% af tilfældene. Der er siden 2019 sket en forskydning fra at dokumentationen var mangelfuld til at den nu enten vurderes som god eller fyldestgørende.

### Anbefaling:

- At de lokalt drøftes, hvordan dokumentationen skal anføres i Nexus
- At der holdes fast i de gode takter ift. dokumentation

Som noget nyt i år er spørgsmålene om, hvorvidt indsatsen tilpasses borgernes individuelle behov og ressourcer, opdelt i flere underspørgsmål for at tydeliggøre, at det handler om at gøre det, borgeren har brug for. Herudover kunne den tidligere formulering give et indtryk af, er det var forkert at tilbyde borgeren en standardiseret indsats.

### Anbefaling:

- At det lokalt drøftes hvordan kan vi arbejde med borgeren individuelt inden for fastlagte rammer

Når det gælder tværfaglighed er der siden 2019 er sket en negativ udvikling, hvor der i 2019 var fokus på at inddrage andre faggrupper i 67% af tilfældene, hvilket faldt til 53% i 2020 og nu i 2021 er faldet yderligere til 49%. Der kan være flere forklaringer på dette.

### Anbefaling:

- At det lokalt drøftes, hvordan tværfaglighed forstås og hvad er potentialet i tværfaglighed, hvad består tværfaglig sparring af og har vi viden om, hvor vi skal henvende os for tværfaglig sparring?
- At det overvejes om arbejdsgange ift. faglig koordinering/triage kan forbedres og styrkes?

### Anbefaling til lokal proces:

Baseret på rapportens konklusioner og med øje for de enkelte afdelingers forskellige opgaver, arbejdsgange og borgere - og dermed hver sit udgangspunkt - anbefaler styregruppen, at hver enkelt enhed forholder sig til og drøfter egne resultater. Herudover opfordres alle enheder til at drøfte hvilke konkrete initiativer og eventuelle ledelsestiltag, der skal iværksættes for at sikre udviklingen af vores rehabiliteringskultur ift. de syv kulturparametre.

Styregruppen anbefaler, at der lægges vægt på ovenstående anbefalinger samt nedenstående overordnede spørgsmål:

- Hvilke tiltag har vi iværksat, som har givet en positiv udvikling? Hvordan kan vi eventuelt gøre mere af det?
- Kan vi arbejde med observation i hverdagen? Hvilke effekter vil det give?

## Resultater

I det følgende præsenteres resultaterne for hhv. journal-audit og observationsstudiet. Resultaterne viser det samlede resultat for hele organisation, og er derfor ikke opdelt på enkelte enheder.

Den procentvise fordeling af svarene på de 13 spørgsmål i journal-audit og de 13 spørgsmål i fra 2019, 2020 og 2021 sammenlignes, for at undersøge hvordan rehabiliteringskulturen har udviklet sig det seneste år.

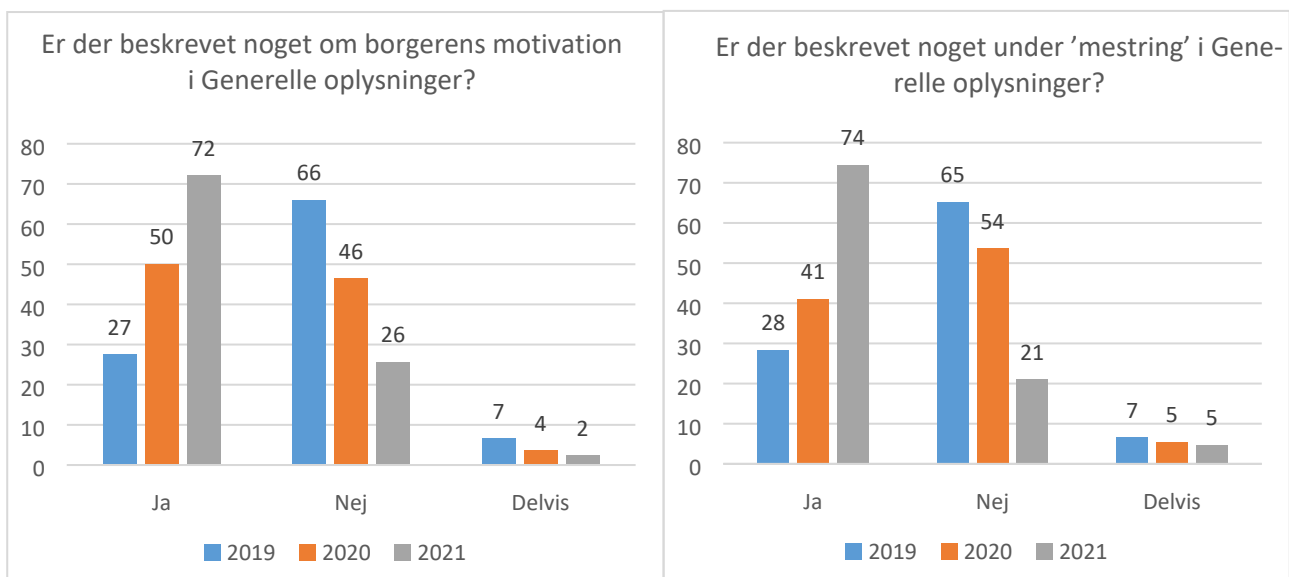
### Journal-audit

For hovedparten af medarbejderne har journal-auditten være nem at gå til og spørgsmålene har været nemme at forstå. Det har vist sig at være udfordrende, at det i auditten blev stillet ét spørgsmål angående to forskellige felter i journalen. Dette kunne med fordel adskilles, og på den måde give et mere præcist billede. Der har tidligere været usikkerhed omkring spørgsmål, der ikke har relevans for situationen, denne del har ikke være udfordrende i år, grundet italesættelse af dette til informationsmødet inden rehabiliteringsmødet.

### Generelle oplysninger

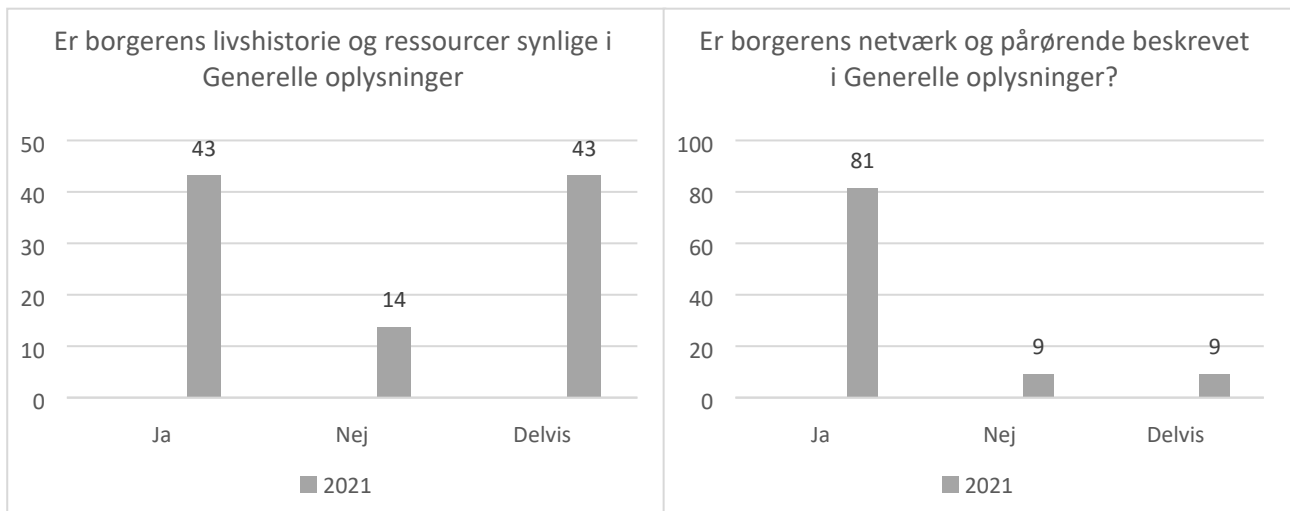
Af nedenstående diagrammer fremgår det, at der i 72% af tilfældene er beskrevet noget om borgerens motivation, hvilket er en stigning på 22 procentpoint fra 2020. I 74% af tilfældene er der beskrevet noget om mestring, hvilket er en stigning på 33 procentpoint.

Samlet set, viser den markante forbedring, at der fortsat er fokus på at dokumentere borgerens egen motivation og mestring i journalen, og at borgerens perspektiv beskrives i journalerne.



Som noget nyt i år, er der tilføjet to ekstra spørgsmål ift. dokumentationen under Generelle oplysninger. Resultaterne i nedenstående diagrammer viser, at borgerens livshistorie og ressourcer var synlige i knap halvdelen (43%) af de udvalgte journaler. Herudover var der 43% af tilfældene en delvis beskrivelse af borgerens livshistorie og ressourcer. Det vil sige, at der i samlet set er 86% af journalerne er beskrevet noget om livshistorie og/eller ressourcer.

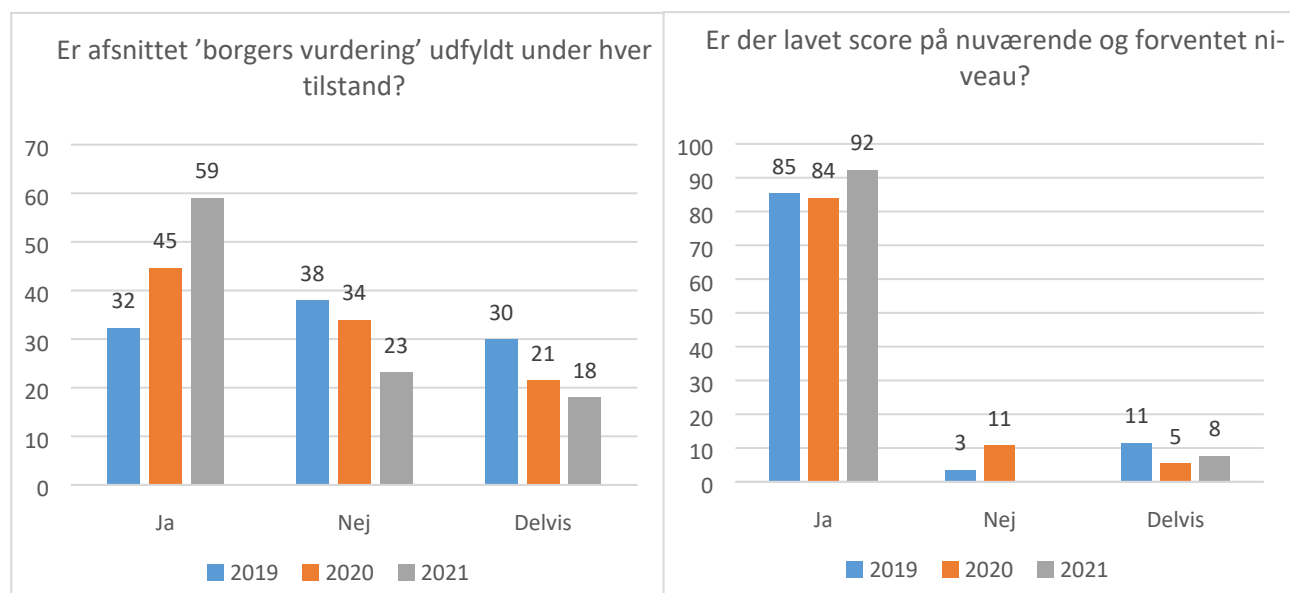
Det har vist sig at være en udfordring af spørge ind til både livshistorie og ressourcer, da der i nogle tilfælde, kun er beskrevet noget i et af felterne.



### Tilstande

I 59% af de gennemgåede journaler er "borgerens vurdering" udfyldt, og 18% er delvist udfyldt. Sammenlagt er det 77%, hvor "borger vurdering" er beskrevet i journalen. I 2020 var det 66% af de gennemgåede journaler, mens det i 2019 var 32% af de gennemgåede journaler. Dette viser, at der fortsat er fokus på at tydeliggøre dokumentationen ift. Borgerens vurdering, og at borgerens vurdering tydeliggøres i journalen.

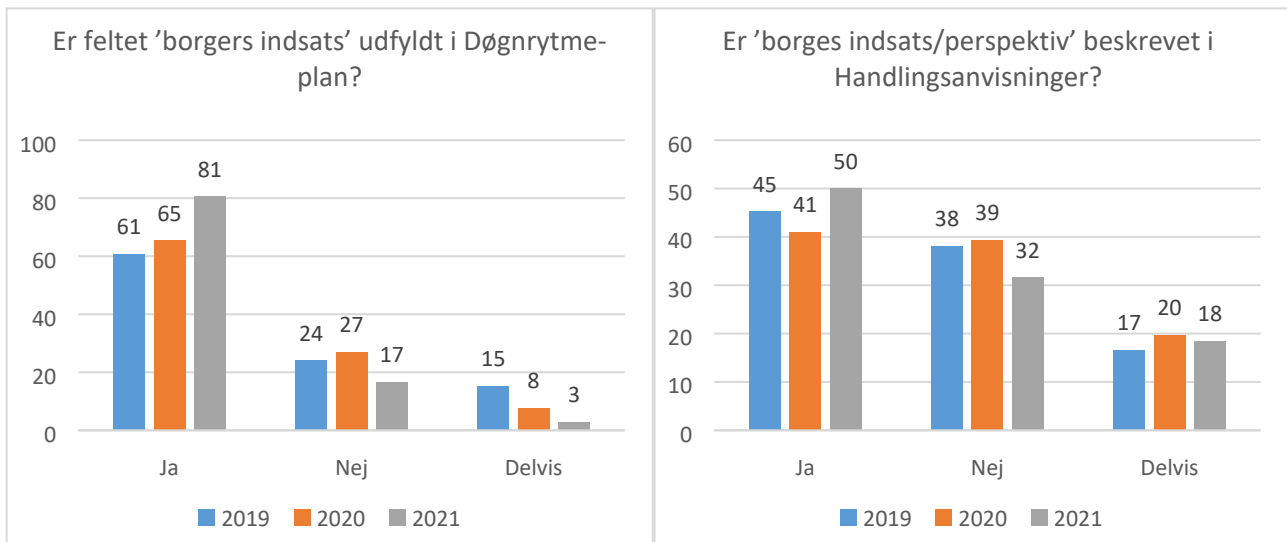
I 100% af de gennemgåede journaler var der enten helt eller delvist noteret en score på borgerens nuværende og forventede niveau. Dette er en forbedring fra 2020, hvor der i 11% af tilfældene ikke var lavet en score ift. borgerens niveau.



## Døgnrytmeplan og handlingsanvisninger

I 84 % af tilfældene er feltet 'borgerens indsats' udfyldt (81%) eller delvis udfyldt (3%) i døgnrytmeplanen. Det er en stigning fra 2020, hvor 65% borgers vurdering var beskrevet i 45% af tilfældene og delvist beskrevet i 8 % af tilfældene.

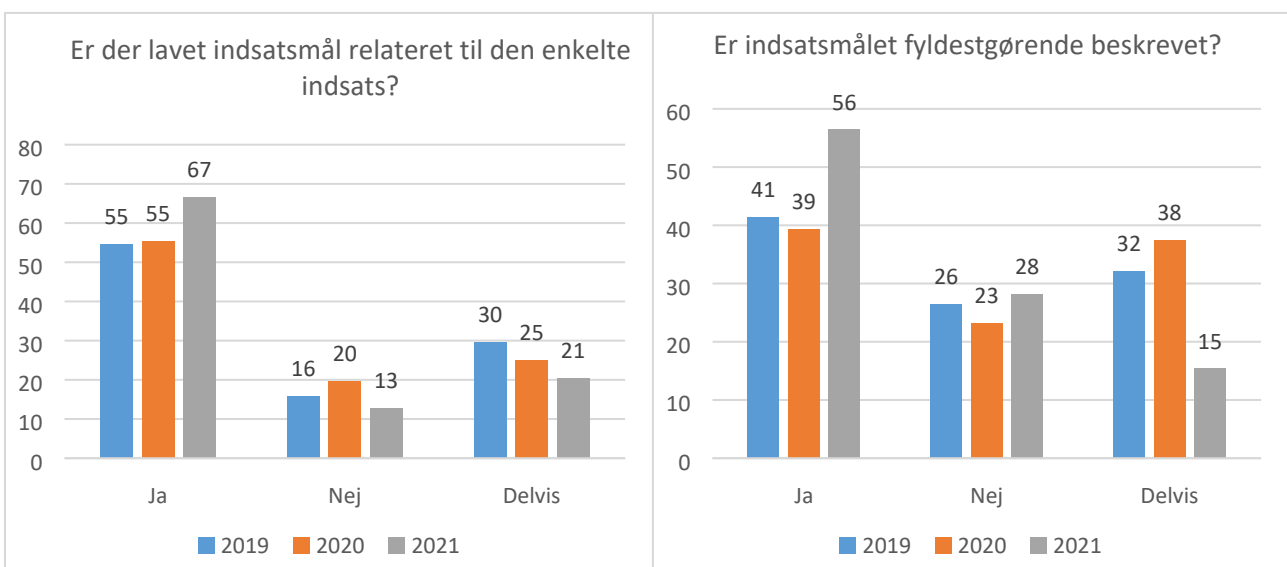
I handlingsanvisningerne er borgerens indsats og perspektiv beskrevet i 68% af tilfældene. Det er en lille stigning fra 2020, men væsentligheden ved at overveje årsagen til, hvorfor der ikke er skrevet noget om borgerens egen indsats i journalen er stadig aktuell. Er det et udtryk for at borgeren er passiv, eller er der andre forklaringer?

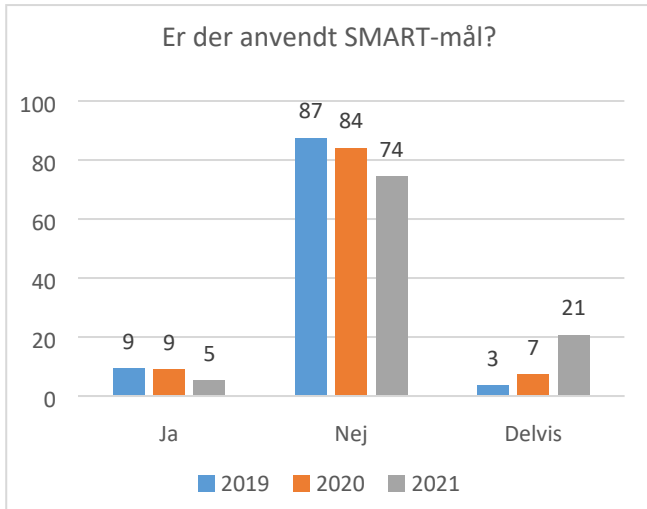


## Indsatsmål

I to tredjedele af tilfældene (67%) er der lavet et indsatsmål, som er relateret til den enkelte indsats. Der er fra 2019 til 2021 en tendens til, at der er tydeligere kobling mellem indsatsmål og indsats.

Indsatsmålene er fyldestgørende beskrevet i 56% af tilfældene og delvist beskrevet i 15% af tilfældene. I 28% af tilfældene er disse indsatsmål ikke fyldestgørende beskrevet. Det er væsentligt at overveje, hvilke årsager der kan være til, at indsatsmålene ikke beskrives tilstrækkeligt, da det har betydning for arbejdet med borgeren og borgerens udvikling.





Der ses lige som de foregående år en tendens til, at SMART-metoden ikke anvendes, når borgerens mål noteres i journalen. Metoden er kun anvendt i 5% af de gennemgåede journaler. Dog ses der en stigning i det tilfælde, hvor SMART-metoden delvist er anvendt - her er der i 2021 21% af tilfældene, hvor målet delvist er opstillet efter SMART-metoden.

Flere medarbejdere har tilkendegivet, at de har vanskeligt ved at anvende SMART-metoden, da den er for kompliceret eller uklar. Derfor har flere medarbejdere tilkendegivet deres ønske om, at anvende en mere simpel metode.

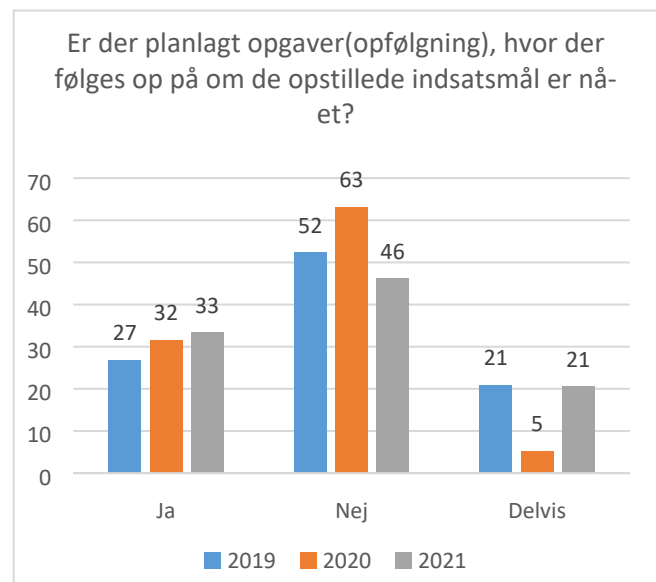
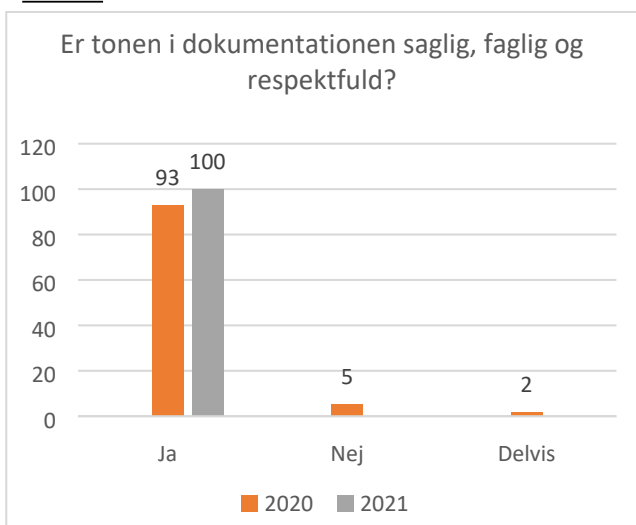
### Opfølgning

I 33% af tilfældene er der planlagt opfølgning på indsatsmål og samtidig ses der et fald i andelen af journaler, hvor der ikke er planlagt opfølgning. Det er positivt at denne nu er på det laveste siden undersøgelseerne startede i 2019.

Opfølgning på indsatsmålene er en væsentlig del af det rehabiliterende arbejde. Når der følges op på målene kan indsatsen justeres og tilpasses og ved opnåede mål kan nye mål opstilles, så den gode udvikling understøttes.

Sammenholdt med øvrige resultater vedrørende indsatsmål, giver det stadig anledning til at stille spørgsmål ved, hvordan målarbejdet kan dokumenteres mere tydeligt i journalen. Er det fordi at SMART-målene giver anledning til spørgsmål, er de for omfattende at arbejde med, eller noget helt andet?

### Tonen



Som et nyt tiltag i 2020 blev der tilføjet et spørgsmål til journal-auditskemaet om, hvorvidt tonen i dokumentationen er saglig, faglig og respektfuld. Dette spørgsmål har fortsat været aktuelt i 2021. I år var der i 100% af tilfældene en saglig, faglig og respektfuld tone i dokumentationen. I 2020 var det i 93% af tilfældene, hvor der var en saglig, faglig og respektfuld tone i dokumentationen i borgerens journal.

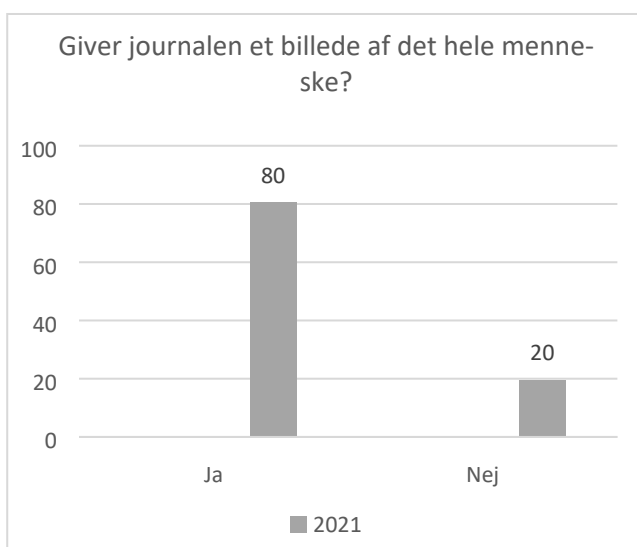
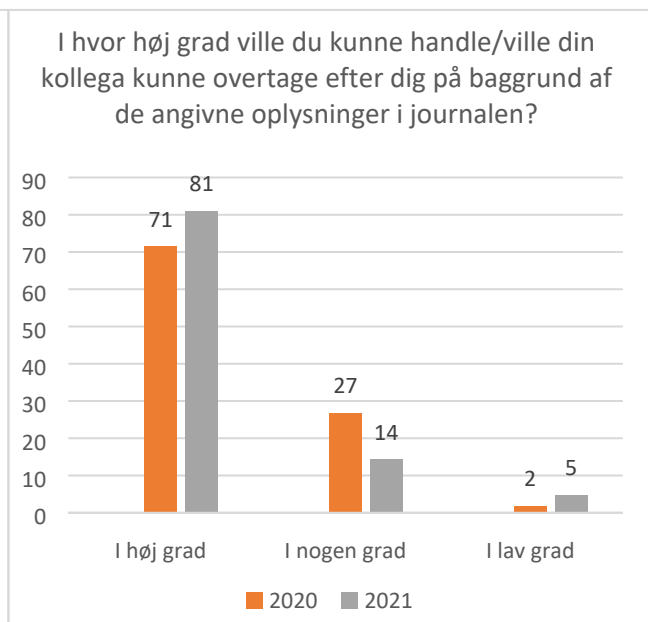
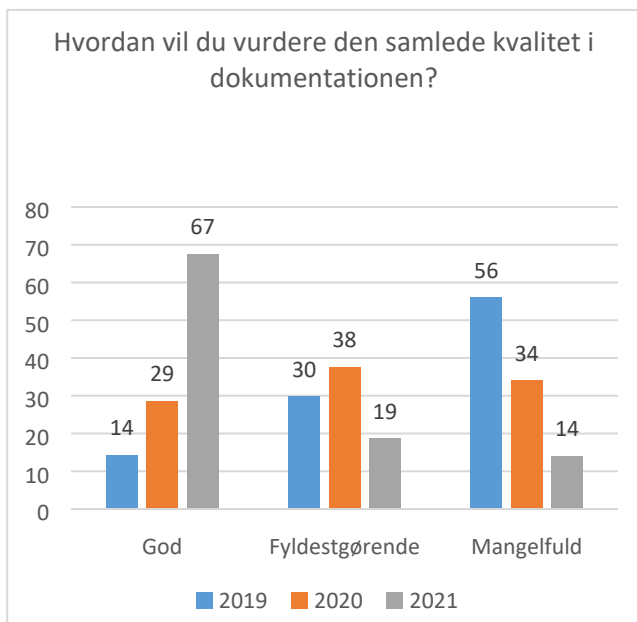


### Kvalitet i dokumentationen

Afledt af evalueringen fra 2020 er der i år tilføjet uddybende hjælpetekster til vurderingen af kvaliteten i dokumentationen, da flere medarbejdere efterspurgte en uddybende forklaring at holde svarkategorierne op imod.

Den samlede oplevede kvalitet i dokumentationen opleves som god i 67% af tilfældene. Det er en markant stigning på 38 procentpoint fra 2020. Samlet set, opleves kvaliteten som god eller fyldestgørende i 86% af tilfældene, hvilket er en samlet stigning på 19 procentpoint. Samlet set kan der siden 2019 ses en tendens til, at den oplevede kvalitet i dokumentationen af markant forbedret.

I spørgsmålet om hvorvidt en anden ville kunne handle på baggrund af de oplysninger, der er i journalen, ses der også en stigning. I 81% af tilfældene vurderer medarbejderne, at de i høj grad vil kunne handle på baggrund af oplysningerne i journalen, hvor det i 2020 var 71% af tilfældene. Samlet set tegner der sig et billede, som lægger sig op af resultaterne fra 2020, hvor der samtidig ses en udvikling, så flere medarbejdere vurderer, at de i høj grad vil kunne handle på baggrund af journalens oplysninger.



Et væsentligt element i rehabilitering er, at se det hele menneske. På denne baggrund er der som noget nyt i år tilføjet et spørgsmål om, hvorvidt journalen giver et billede af det hele menneske. I 80% af tilfældene vurderede medarbejderne, at journalen og de dokumenterede oplysninger giver et helhedsbillede af borgeren.

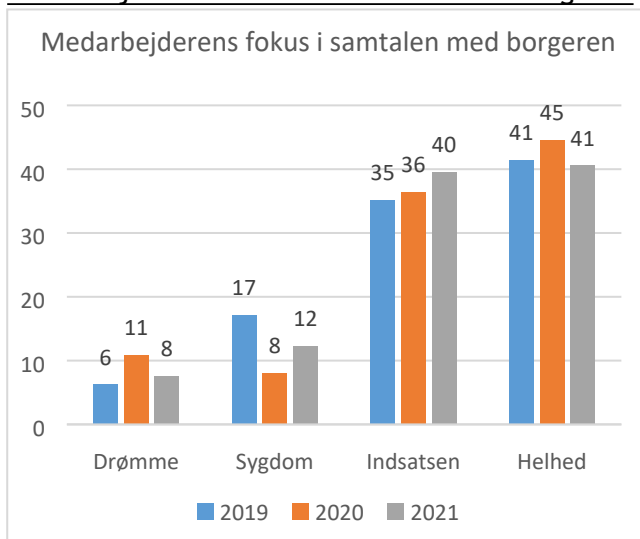
## Observationsstudie

For langt de fleste medarbejdere lyder det i evalueringen, at det har været spændende og lærerigt at være observatør hos en kollega. Nogle medarbejdere beskriver, at det har givet nogle gode dialoger, samt at det har været godt at kunne observere og på den måde få øje på forbedringsmuligheder.

Andre nævner, at det har været svært at blive observeret, men dog ikke så slemt som forventet. En del beskriver også, at det er svært at være 'fluen på væggen', da det er en udfordring at være objektiv hos egne borgere.

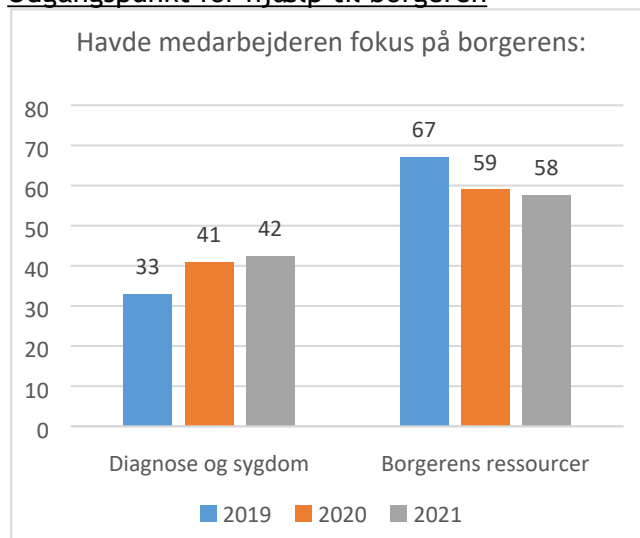
For de fleste medarbejdere gælder det, at observationsskemaet har været let at gå til. Dog kan det være en udfordring at nå at skrive fyldestgørende notater, da det ofte går stærkt i situationen.

### Medarbejderens fokus i samtalen med borgeren



Det primære fokus i samtalen med borgeren er indsatsen og helheden (fysiske, psykiske og sociale faktorer). I de rutineprægede opgaver som eksempelvis morgenpleje eller bad er det især selve indsatsen, der er fokus på. Af observationsskemaerne fremgår det ligeledes, at medarbejderne i mange situationer er optaget af, hvad der er sket siden sidste besøgte borgeren, hvad borgeren har brug for samt at forklare hvad de gør, når de hjælper borgeren. Især går det igen på tværs af observationsnotaterne, at medarbejderne er meget optaget af borgerens generelle velbefindende. Dette handler ofte om samtaler om, hvad der er sket siden sidste besøg, hvordan borgeren har sovet, smerter og lignende. Billedet ligner i overvejende grad det, der sås i 2020.

### Udgangspunkt for hjælp til borgeren



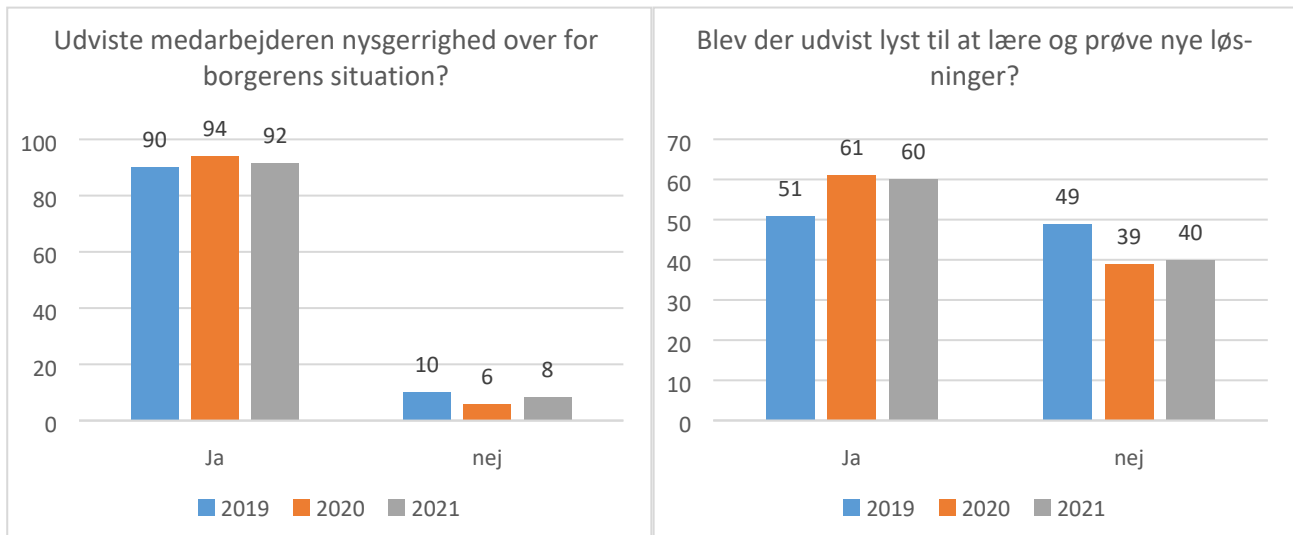
I observationsnotaterne noterer medarbejderne, at udgangspunktet for hjælpe til borgerne ofte er selve indsatsen, det vil sige de praktiske og konkrete opgaver som skal løses i situationen - morgenpleje, sårpleje, skift af batteri i høreapparater osv. Medarbejderne havde i 58% af situationerne fokus på borgerens ressourcer. Det fremgår ligeledes af notaterne, at medarbejderne er meget opmærksomme på, hvad borgeren selv kan bidrage med, og hvordan medarbejderen kan aktivere borgeren i den opgave som skal løses.

Billedet tegner sig overordnet meget lig de foregående år.

### Modighed og nysgerrighed

I lighed med sidste år, spørger medarbejderne ind til borgeren, både i forhold til borgerens livssituation og i forhold til den hjælp de skal have, eksempelvis: Hvordan det er gået siden sidst og om det nye barnebarn. I observationsnotaterne er det beskrevet, at medarbejderne er gode til at 'gribe bolden' og få en god snak i gang med borgeren om det, som vedkommende bringer op.

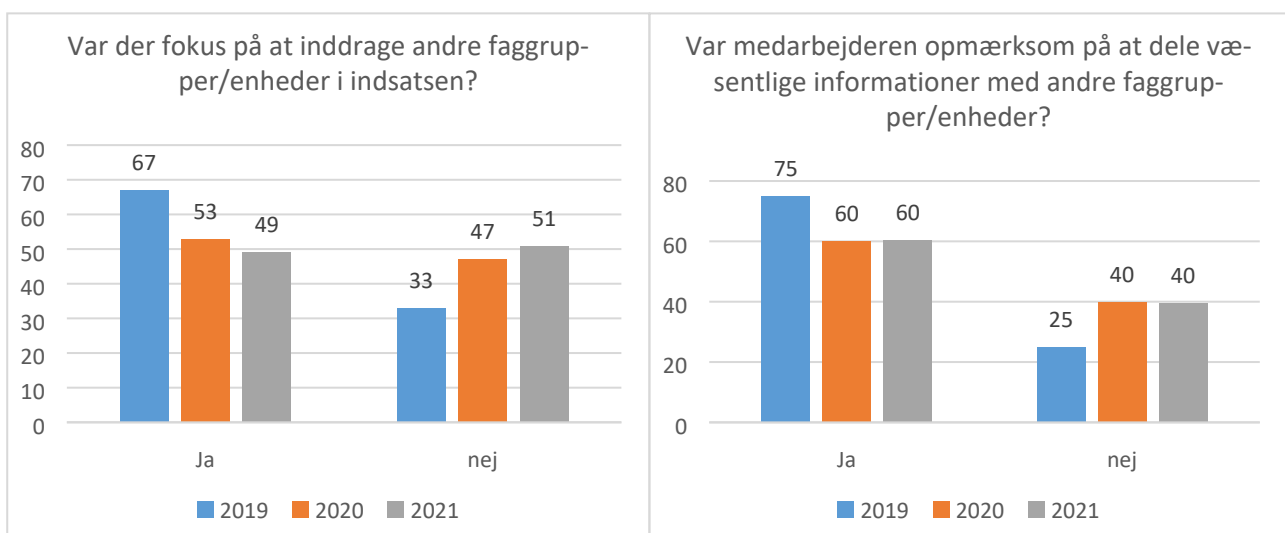
I forhold til medarbejdernes lyst til at prøve nye løsninger, tegner der sig et billede som ligner det, vi så sidste år. Medarbejderne beskriver i observationsnotaterne, at der i mange tilfælde er tale om rutineopgaver, hvor nye løsninger ikke vil være meningsfuld.



### Tværfaglighed

I omkring halvdelen af de observerede situationer (49%), har medarbejderen fokus på at inddrage andre faggrupper. Det handler ifølge observationsnotaterne, om at skulle tale med en læge eller sygeplejerske om konkrete problemstillinger. I de øvrige situationer (51%) vurderer medarbejderne, at der ikke er behov for at inddrage andre fagligheder. Det er værd at bemærke, at der siden 2019 er sket en negativ udvikling, hvor der i 2019 var fokus på at inddrage andre faggrupper i 67% af tilfældene, hvilket faldt til 53% i 2020 og nu i 2021 er faldet yderligere til 49%. Der kan være flere forklaringer på denne udvikling. Det kan være et udtryk for, at det i højere grad observeres monofaglige opgaver, men det kan også være et udtryk for, at der generelt er et mindre fokus på tværfaglighed i dagligdagen.

Der er igen i år 60% af tilfældene, hvor medarbejderen er opmærksom på at dele information med andre.

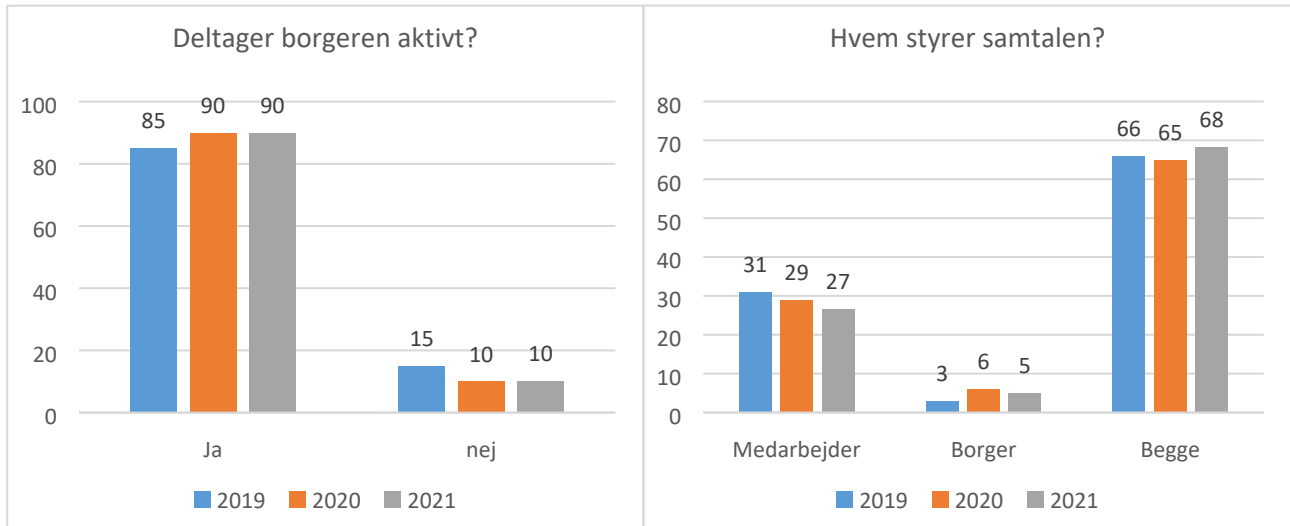


### Borgerens rolle/aktivitetsniveau

I 90% af de observerede situationer deltog borgeren aktivt i samtalen og situationen mod 85% i 2019. Af observationsnotaterne fremgår det, at borgerens aktive deltagelse ofte består i, at de deltager i samtalen med både verbal og nonverbal kommunikation. Herudover kan aktiv deltagelse også være, at borgeren deltager i opgaveløsningen, så godt som de kan, og gør hvad medarbejderne beder dem om.

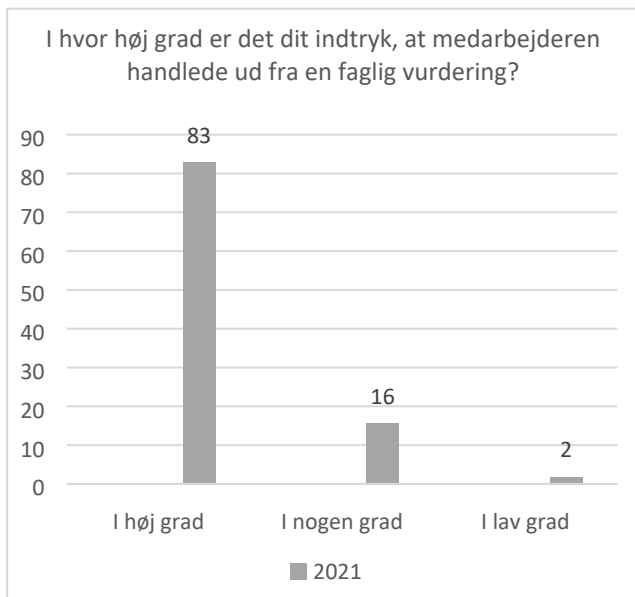
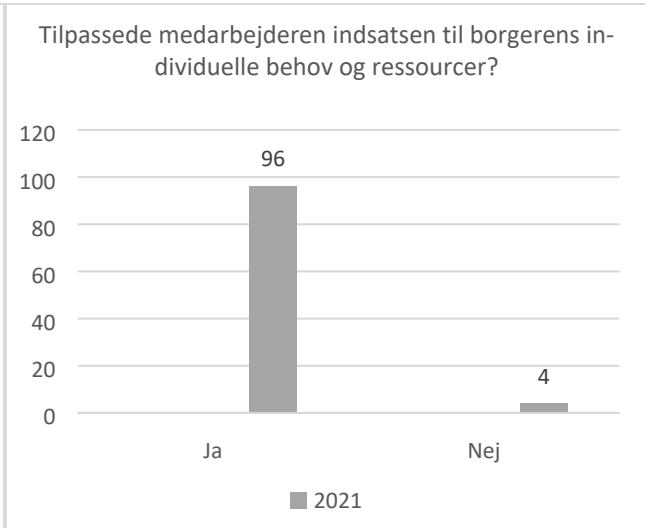
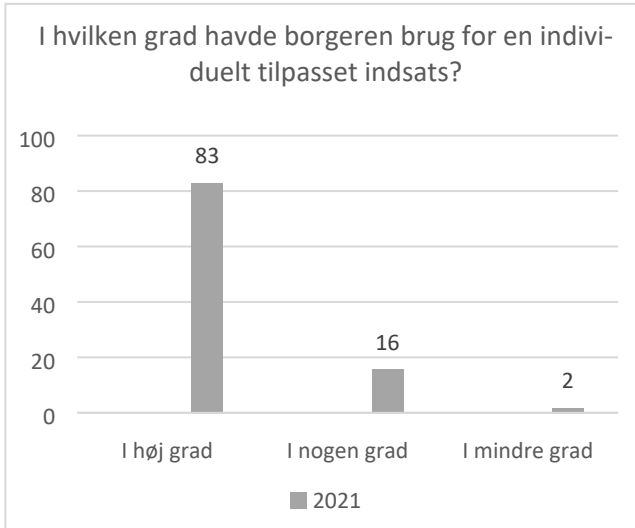
Det er i de fleste tilfælde (68%) både medarbejder og borger, der fører samtalen. I observationsnotaterne fremgår det, at der også er tilfælde hvor medarbejderen må føre samtalen, da borgeren ikke er i stand til det. Det kan eksempelvis være på grund af talebesvær eller demens.

Dette billede ligner i høj grad det, som vi så sidste år.



## Indsatsen

Som noget nyt i år er de foregående års spørgsmål 'hvilken indsats tildeles borgeren (standard/individuel) ' og 'tages der højde for borgerens individuelle behov og ressourcer (ja/nej)' uddybet til tre nye spørgsmål. Formålet med omformuleringen er, at præcisere spørgsmål og svar, således at det er et mere nøjagtigt billede. For det første spørges der ind til, hvorvidt der i situationen er behov for at tilpasse indsatsen, og herefter om indsatsen blev tilpasset til borgeren. Det tredje spørgsmål handler om medarbejderens faglige vurdering.

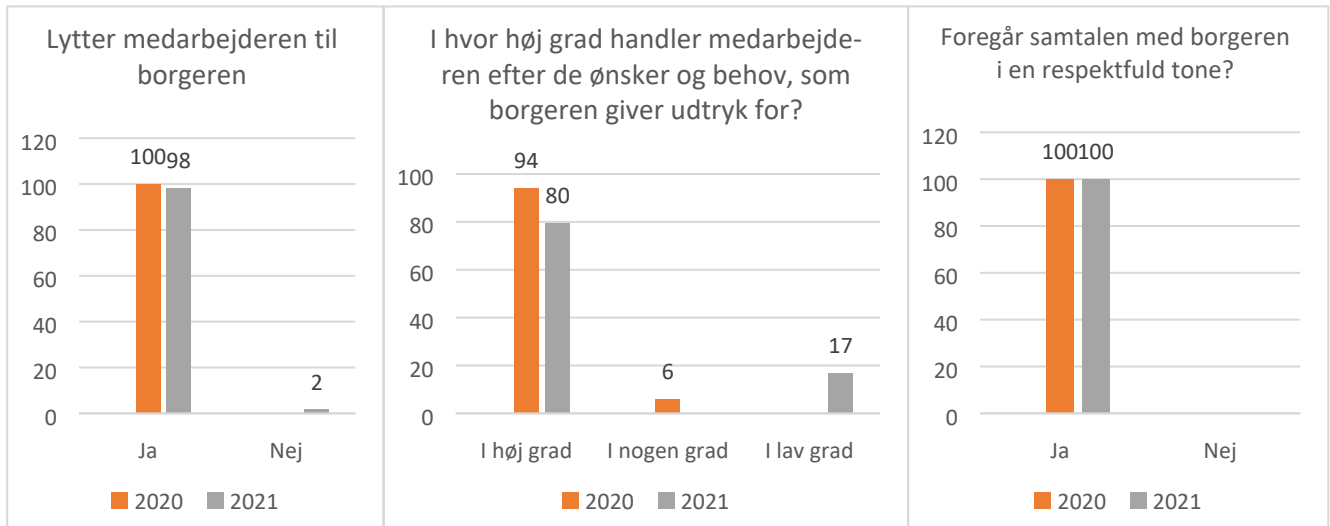


I spørgsmålet der omhandler hvilken grad, borgeren har brug for en individuelt tilpasset indsats, vurderer medarbejderne at der i 83% af tilfældene i høj grad er brug for individuel tilpasning, mens i nogen grad er brug for tilpasning i 16% af tilfældene. I 2% af tilfældene er der i mindre grad brug for tilpasning. I 96% af tilfældene tilpasser medarbejderen indsatsen til det individuelle behov borgeren har. I 83% af de observerede situationer vurderer observatøren, at medarbejderen i høj grad handler ud fra en faglig vurdering. Ifølge observationsnotaterne handler de situationer, hvor medarbejderen i lav grad handler ud fra en faglig vurdering (2%) om, at det går stærkt hos borgeren og der derfor er mindre fokus på medarbejderens egen arbejdsstilling. Her er altså ikke tale om, at der mangler faglig vurdering i forhold til borgeren, men til medarbejderens ergonomiske arbejdsstilling.

## Tonen

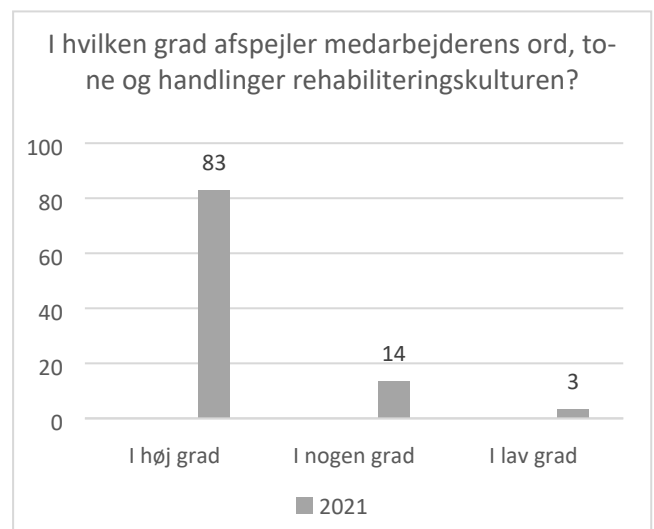
I 2020 blev der indført et nyt tema med tre spørgsmål om tonen i samtalen med borgeren. Af observationsnotaterne fremgår det, at medarbejderne i 2020, altid (100%) lytter til borgeren, og at samtalen altid (100%) foregår i en respektfuld tone. I 2021 ligger tallet på 98% og ifølge observationsnotaterne, er de resterende tilfælde (2%) udtryk for samtaler med borgere, der er svært demente og det derfor ikke i tilfældet, har været muligt at lytte til ønskerne.

Af observationsnotaterne fremgår det, samtalen ofte er ligeværdig og respektfuld og i øjenhøjde. Der er plads til humor og sjov, og hvis borgeren er sur eller urolig taler medarbejderen borgeren til ro. Igen i år, foregår samtalen altid (100%) i en respektfuld tone.



Som et afsluttende spørgsmål er der i år tilføjet et spørgsmål om, i hvilken grad medarbejderens ord, tone og handlinger afspejler rehabiliteringskulturen med det formål at undersøge, om der er sammenhæng mellem det vi siger og gør. Af observationsnotaterne fremgår det, at medarbejderens ord, tone og handlinger i 83% af tilfældene i høj grad af afspejler rehabiliteringskulturen.

Dette kan være et udtryk for at rehabiliteringskulturen er ved at blive en naturlig del af medarbejderens måde at tænke og handle på i mødet med borgerne.



## Konklusion

På baggrund af resultaterne fra hhv. journal audits og observationskemaerne for 2021, kan det konkluderes, at resultaterne i overvejende grad følger samme tendens som i 2020. Der hvor resultaterne adskiller sig, er især på 5 områder.

Den første er om borgerens motivation, hvor der er sket en stigning i hvor mange journaler, der er beskrevet noget om borgerens motivation i Generelle oplysninger.

Den anden er, om der i Generelle oplysninger er skrevet noget om mestring. Her ses der en markant stigning i forhold til de foregående år.

Den tredje er om borgerens vurdering er udfyldt under hver tilstand. Her er der også en stigning, der er gået fra 32% i 2019 til 45% i 2020 og nu i 2021 er den i 59% af tilfældene udfyldt.

Den fjerde omhandler borgerens indsats i døgnrytmeplanen hvor der ligeledes er en positiv udvikling.

Den femte og sidste hvor der er sket en tydelig udvikling i den samlede kvalitet i dokumentationen.

Der tegner sig et billede på at der er kommet mere fokus på tydeligere dokumentation i journalerne. Dette gælder både i forhold til kvaliteten og dokumentation af borgerens egen vurdering.

I 2020 blev der tilføjet et nyt tema om tonen i henholdsvis dokumentationen og samtalen mellem borger og medarbejder, som er fortsat i 2021. Resultaterne viser fortsat, at der med ganske få undtagelser, altid holdes en faglig, saglig og respektfuld tone. Medarbejderne lytter til borgeren og de ønsker, som vedkommende giver udtryk for.