

Årsrapport 2020 for Solgaven.

Udarbejdet af forstander Gitte Olsen, januar 2021.

I vil i denne årsrapport få et overblik over årets gang på Solgaven i 2020. Ingen tvivl om, at det har været et anderledes og meget specielt år. Jeg vil ønske jer rigtig god læselyst.

Global Pandemi

I 2020 stiftede vi bekendtskab med en helt ny sygdom- Corona også kaldet Covid-19. Den er her desværre endnu, og har store indvirkninger på daggæster, beboere og personale. Den har betydet frygt, afsavn, mentalt pres, og også mere ro. Men også åbenhed for kreativitet og nye løsninger, som eks. udendørs koncerter, højtalergymnastik, plantning af blomster, sammenhold, accept og meget meget mere. Det er i tider som nu, at vi udfordres og lærer. Det er også i disse tider, at dialogen, rummeligheden, tålmodigheden og forståelsen er vigtigere end noget andet.

Jeg er meget stolt over det kæmpestore unikke ansvar medarbejdere og ledere har taget. Lige så stolt og taknemmelig over, hvordan daggæster, frivillige, beboere og alle nære relationer hver især har taget ansvar og efterfulgt aftaler. Hvordan der er taget hensyn, og hvordan dette helt særlige år er klaret. Tak for alle de skønne varme ord og tilkendegivelser fra jer nære relationer og beboere, det giver ekstra energi. Ord er svære at finde, men Kæmpe tak til alle med tilknytning til Solgaven. Vi er midt i det hele endnu, men forhåbentlig er der lys forude. Alle de beboere, der har ønsket det, er nu vaccineret første gang. Det er en rigtig god start for 2021 samtidig med, at vi har formået at holde Corona væk fra Solgaven, i hvert fald i skrivende stund. Vi har forsøgt at finde en balance mellem værnemidler, ekstra hygiejne, afstand og muligheden for fortsat at få indhold ind i hverdagen så det er muligt for daggæster og beboere at leve deres liv, med mening i hverdagen.

Solgavens formål

Solgavens formål er at være et rart og trygt landsdækkende bo - og daggæst tilbud for blinde og stærkt svagtseende, samt at yde omsorg, guidning, støtte, vejledning og hjælp til blinde og stærkt svagtseende i eget hjem. Solgaven tilbyder også et lille skærmet område, hvor beboerne udover deres synshandicap har en demenssygdom eller et andet specialiseret behov.

Solgaven modtager også seende ansøgere og ægtefolk.

Specialrådgivning, vejledning og assistance

Blindhed er et vidtgående fysisk handicap, der har meget forskellig indvirkning på den enkeltes livsførelse. Specialrådgivning gives på baggrund af specialviden om synshandicap. Vejledning og assistance gives på en måde, der styrker selvtillid og følelse af ligeværd hos beboeren, og færdigheder indlæres på ny ved hjælp af andre sanser. Metoderne i den blindepædagogiske reference, udvikles kontinuerligt i form af uddannelse og opøgning af ny viden og udvikling.

Solgavens overordnede målsætninger:

Den overordnede målsætning for kommunerne:

- At kommunerne når behov opstår, ved henvendelse til Solgaven kan få løst en specialopgave til en konkurrencedygtig pris og på en måde, som giver positiv respons tilbage til kommunerne fra beboere og deres pårørende.

Solgavens vision:

At den enkelte beboer/gæst oplever, at Solgaven er et rart og trygt sted at bo og gæste, hvor specialet er i fokus. At der med viden og indsigt i synshandicappet kan tilbydes et aktivt socialt liv, hvor der tages individuelle hensyn med medinddragelse af beboerens og de nære relationers ressourcer. Hvor der er en høj grad af oplevet livskvalitet og faglighed, hvor maden er sund, velsmagende og produceres i eget køkken.

Øvrige overordnede målsætninger for Solgaven:

- At have fokus på kerneopgaven og specialet er for personalet og ledelse på Solgaven alt, hvad der vedrører beboerne, daggæster og deres dagligdag, dvs. at skabe livskvalitet for den enkelte, at skabe en god dag - hver dag under hensyntagen til beboerens handicap og egne behov samt budgetrammen.
- At have fokus på at skabe oplevelser sammen med beboerne frem for kun at levere ydelser/opgaver.
- At skabe et hjem som tilgodeser den enkelte beboers fysiske, psykiske og sociale behov, således, at livet fortsætter under så private og frie forhold som muligt, hvor beboeren har ret til eget liv, bevarer egen måde at leve på, for derigennem at bevare værdigheden og selvrespekten.
- At skabe et dagtilbud, der tilgodeser den enkelte borgers fysiske, psykiske og sociale behov. At udvikle, samle og styrke det sociale netværk og arbejde med at forbedre den enkeltes evne til at klare sig selv i hverdagen.

- At den enkelte efter evne medvirker til en venlig, tryk, meningsfyldt og menneskeværdig atmosfære til gavn og glæde for alle, der bor og færdes på Solgaven.
- At føre en personalepolitik der tilgodeser, at personalets trivsel er i højsædet, at personalet bliver efter- og videreuddannet etisk og fagligt således, at beboernes behov bliver dækket på alle områder, og de forhåndenværende ressourcer udnyttes bedst muligt.
- At den daglige indsats foretages i samspil med omgivelserne, de mangeartede aktivitetstilbud, og med de nære relationer og frivillige.

Områdernes mål for beboerpleje, omsorg og aktiviteter.

- At medarbejderne i samarbejde med beboeren støtter, guider og hjælper til at genetablere, fastholde og fremme de ressourcer der er nødvendige for, at beboeren føler størst mulig tilfredshed med tilværelsen. Der arbejdes meget ud fra hensynet til den enkeltes med- og selvbestemmelsesret med fokus på specialet, respekten og individuelle hensyn.
- At bistå beboeren med støtte, guidning, pleje og omsorg i det omfang de ikke selv magter således, at beboeren kan opretholde sundhed og velvære, og når behandling ikke længere er muligt, at hjælpe beboeren til en værdig og fredelig livsafslutning.
- At beboeren oplever, at der er plads til det liv, som den enkelte ønsker, og at der opleves respekt, omsorg og tryk.
- At det for personalet er naturligt at bruge tiden sammen med beboerne - tænke i sociale aktiviteter.
- At fastholde traditioner og et varieret udbud af aktiviteter og træning.

Køkkenets målsætning.

- At tilbyde sund og velsmagende mad, der produceres i eget køkken.
- At kunne ernæringsberegne.
- På sigt at overgå mere til økologisk produktion end de 30%. Det skal ses i sammenhæng med økonomi og drift.

Iværksatte aktiviteter og resultater for 2020:

Belægning i 2020:	98,71%
Gennemsnitsalder i alle boligområderne:	88 år
Udskrevet i 2020	
heraf 1 på gæsteboligen):	25 beboere
Indskrevet i 2020:	24 beboere
Borgere på gæstebolig i alt 183 dage:	5 beboere

Opfølgning på regnskab 2020

Regnskabets resultat for 2020: et merforbrug på: kr. 15.609

Der er overført et merforbrug for 2019 på kr. 202.197.

Der er i 2020 tilført tik Corona-udgifter kr. 172.000

Der er tilført midler til dagture kr. 56.800

Svækkede ældre på plejecentre: kr.142.000

Af midlerne fra dagture og svækkede ældre har der været et forbrug svarende til kr. 44.696 + kr. 67.995 i alt kr. 112.691.

(Rest til dagture) kr. 12.104, svækkede ældre kr. 74.005. I alt hensat kr. 86.109 til 2021.

Der er trukket kr. 74.691 i særlig feriegodtgørelse (ny ferieordning), og en besparelse vedtaget i byrådet for 2020 på kr. 40.886

Merforbruget for 2018 og 2019 er indhentet.

I år er der forsøgt med et bedre styringsredskab på vikarer for afdelingslederne. Det er lykket rigtig godt, og der er brugt færre vikarer end i 2019 og dette på trods af Corona, men også et resultat af et lavt sygefravær.

Der ses fortsat et øget pres i forhold til beboernes kompleksitet og øget plejebenhov og sygeplejebenhov. Solgaven er specialplejeboliger og det opleves som en større udfordring at sikre den bedst mulige omsorg og pleje både i forhold til specialet og den øgede kompleksitet i plejebenhovet. Det ses også i den øgede udskiftning i beboergrundlaget, som betyder større behov for udredninger, opfølgninger og samtaler. Der gives fortsat udtryk hos personalet for, at der er en øget arbejdsbelastning og det er svært at nå det specialiserede. Der er til budget 2021 bedt om udvidelse af budgettet svarende til 2 stillinger, men i skrivende stund er det ikke afgjort.

Sygefraværsmålet var i 2020 sat til 4% Her har vi nået målet, da fraværet for 2020 blev 3,7 %. Coronafravær er ikke medregnet. Der er vi meget tilfredse med set i lyset af pt. 3 langtidssygmeldinger, som ikke er arbejdsrelateret, men tæller i den samlede procent.

Årsresultater for 2020:

For Solgaven et meget tilfredsstillende resultat. Det allerstørste del af budgettet er brugt på lønkroner for at sikre bedst mulig kvalitet og oplevelse hos beboerne og for at efterkomme et arbejdsmiljø som er til at være i.

Budgettet for 2021: kr. 30.978.912.

Taksten for 2021 er for de almindelige pladser: kr. 1257/døgn.

Demenspladserne: kr. 1658/døgn.

§ 104: /dagspris: kr. 731/døgn.

Elever i praktik 2020.

I 2020 har Solgaven haft følgende elever i praktik:

Social- og Sundhedshjælperelever	2 elever
Social- og Sundhedsassistentelever	14 elever
Ernæringsassistentelever	3 elever
Grundforløbselever af en uges varighed	4 elever
Serviceassistentuddannelse grundforløb	2 elever
Folkeskoleelever	2 elever

Solgaven har uddannede praktikvejledere i plejen og i køkkenet.

Dagklub, § 104 og Synsnet.

Målet er at motivere til deltagelse gennem et rummeligt og socialt tilbud.

Der tilbydes 3 forskellige tilbud på Solgaven. Dagklubben, "Synsnet" og tilbuddet efter § 104 ses som en enhed med Solgavens øvrige beboere og Solgaven, hvor der naturligt tages individuelle hensyn blandt andet i forhold til alder, behov, mål og selv- og medbestemmelse.

I § 104 er tilknyttet 8 borgere. Pandemien har betydet ændringer i aktiviteter, hvor der har været flere udeaktiviteter, malet og lavet dekorationer, talt om synskompenserende hjælpemidler, faciliteret indbyrdes aftaler om spisning hos hinanden blandt brugerne. Det har styrket deres sociale netværk.

Fra aktivitetsområdet køres ud fra Solgaven og tilbydes § 85 til pt. 3 borgere, der bor uden for Solgaven.

Synsnet, er et åbent tilbud for synshandicappede. Borgerne her kommer primært om onsdagen og har stor glæde af hinanden. Der er 36 Synsnet brugere.

Der er tilknyttet 17 daggæster. Der er 7 daggæster, der i årets løb er flyttet ind på Solgaven. Der er oplevet større efterspørgsel på dagklubben, der nu er udvidet med en dag. Det var specielt efter nedlukningen i foråret, at vi så en stigning i efterspørgsel. Der er aktiviteter, vi har måtte aflyse, men der er også kommet nye til, som eks. Stolegymnastik, der har været en stor succes. Derudover læses der avis, laves krydsord og quiz.

Alle 3 tilbud har været påvirket af Corona. Vi har måttet lukke Synsnet og dagklubben ned i foråret. Vi har konstant forsøgt at tilpasse restriktioner, så det har været muligt at tilbyde tilbud til borgere, der har brug for det. Der har under hele Corona perioden været telefonisk kontakt og opfølgning på alle borgerne i dagtilbud. Det har vakt stor glæde ude hos borgerne, hvor mange der bor ude i byen, har følt sig meget isolerede.

Aktivitetsområdet

Vi har i året der er gået oplevet større tilgang til området. Der er etableret nye aktiviteter, og beboerne har fundet et fællesskab, som de også, på opfordring, er blevet rigtig gode til at gøre brug af i weekenderne, hvor en lille gruppe mødes i området. Det har, uden tvivl, hjulpet på deres ensomhed og kedsomhed i disse stunder. Området har i året været samlingspunkt for fællessang, vores egne faste ritualer og meget mere, som har skabt tryghed og forudsigelighed. Vi har været en vigtig aflastningsbase for alverdens spørgsmål, bekymringer og opgaver, der lige skulle udføres. Som meget meningsfyldt aktivitet kan nævnes fællesproduktion af juleartikler til en basar. Da det ikke var muligt at holde åbent hus, blev der udarbejdet et flot katalog med billeder, som pårørende og andre kunne bestille ud fra. Personalet gik Luciaoptog, med sang og musik fra telefon. Det var en rørende oplevelse. Vi satser på at genoptage besøgshundsordningen i 2021, da det har mange beboers interesse. Der var etableret gode kontakter i forhold til børn, men desværre var det en af de ting Corona satte en stopper for.

I aktiviteten har vi vasket og sat hår, læst post, hjulpet i plejen, musik og underholdning i det fri, oprydning i boligen, samt gå-ture i nærområdet med beboerne.

Musikarrangementer:

Vi har haft mange musikarrangementer i året. (ca. 12). I foråret og hen over sommeren, havde vi flere musikere og grupper, der spillede udendørs. Det var et stort trækplaster. Der har været klassisk musik (MUSE) 3 gange, bl.a. julemusik, også her var der stor tilslutning. Vi har haft glæde af harmonikaspil nogle gange, inden Corona, og håber at kunne genoptage i 2021, da det er et stort ønske fra vores beboere.

Gudstjenester:

Er blevet afholdt cirka en gang om måneden. Julegudstjeneste ud af huset, blev i år holdt i Østre kapel, hvor sognepræst Eva Melhof, stod for gudstjenesten. Vi kunne gå der op med beboerne, og det betød, at de kom ud af huset, trods restriktioner. Det var en succes.

Frivillige:

Året har budt på forandringer og omstillinger for de frivillige på Solgaven. Det har været et år, hvor de frivillige trods Corona har ydet en særlig indsats. De frivillige har gået ture, cyklet, strikket, ledsaget til sygehuse, ordnet have mm. Hvor der har været lukket ned for besøg, har de stillet sig til rådighed for beboerne og fundet andre måder at kunne være forsvarligt sammen med dem på. Vi har haft rigtig gode dialoger og fundet løsninger, der kunne matche de skiftende retningslinjer.

Træning:

Årets gang har som alt andet været præget af restriktioner som flg. af Corona. Som en start fik vi indrettet lokalet en smule anderledes ved at Manopædcykler blev placeret med 2 meters afstand og vi fik lavet en tidsplan for, hvornår beboerne fra de 3 områder kunne træne. At det ikke mere var muligt at mødes i Træningslokalet på tværs af område A-B-C, har været savnet. Men vi er blevet gode til at "råbe et Hej på afstand" og/eller sende en hilsen videre.

Vi har lavet nogle små cykelbøger, for at have et mål. En beboer har f. eks cyklet ruten "Frederikshavn – Sønderborg". Datoen hvor hun "ankom til Sønderborg", faldt tilfældigvis sammen med, at der var "Sønderjysk Kaffebord" her i huset. Det gav anledning til gode snakke og erfaringer med dette.

Stolegymnastik måtte vi aflyse, men til gengæld har alle haft god glæde og gavn af den højtalergymnastik, som blev sat i stedet for.

Interessen for at komme i Træningslokalet har stort set været uændret, og det er kun nogle få beboere, der har frabedt sig at komme dér pga. Corona-restriktioner. I gennemsnit er der dagl. Ca. 12-16 beboere til træning.

Vi er blevet meget gode til at bruge håndsprit, dog modtager vi dagl. forespørgsel fra beboere på, at de snart foretrækker at få spritten indvortes ;)

Vi glæder os til at vende tilbage til en normalitet med træning, samvær og gode snakke på tværs af områder.

Virksomhedspraktikanter, job med løntilskud mv.

I 2020 har der været følgende i diverse praktikker:

Virksomhedspraktikanter /Arbejdsprøvning	28 personer
Job med løntilskud.....	1 personer
Kommunal puljefleksjobs ordning.....	10 personer
Senior job.....	0 personer
I alt	<u>39 personer</u>

Solgaven har pt. ansat 5 i puljefleksjob.

Solgaven har et stort ønske om at være en rummelig arbejdsplads og tage aktivt del i at hjælpe borgere tilbage på arbejdsmarkedet. Solgaven har indgået virksomhedsaftale med jobcentret, og har et rigtig godt samarbejde med de forskellige jobkonsulenter og sagsbehandlere. Vi leder efter løsninger for at fastholde medarbejdere og gør det i samarbejde med medarbejderen og jobcentret. Pt. har Solgaven 2 medarbejdere med en personlig assistent. En medarbejder har fået en seniorpensions ordning og er derved gået ned i tid. Vi forsøger at finde individuelle løsninger under hensyntagen til den enkelte medarbejder, kollegaer og arbejdspladsen. Vi vil gerne leve op og tage det sociale ansvar, som vi skal, og som gerne

skulle gavne alle. Pt. er vi grundet pandemien lukket ned for praktikanter. Trods et Corona år er vi positivt overrasket over, hvor mange borgere, der har haft mulighed for at komme i praktik og i arbejdsprøvning.

Uddannelse

Et udsnit af den interne og eksterne undervisning i 2020.

Intern Undervisning

Antal personer

Vedligeholdelsesdag forflytningsvejledere	3
OPUS Økonomi kursus for ledere og budgetansvarlige	1
Undervisning i øjensygdomme v/ Steven Andersen d. 05.10.20	14
Brandundervisning 12 x i løbet af året	61
Fælles temaeftermiddag med temaet: Fællesord	33
Fælles temaeftermiddag med temaet: Magtanvendelse 22/10	26
Fælles temaeftermiddag med temaet: Magtanvendelse 29/10	26
Fælles temaeftermiddag med temaet: Kerneopgaven	41
Opfriskning Forflytning 2/3	13
Opfriskning Forflytning 14/9	9
Opfriskning Forflytning 21/9	13
Opfriskning Forflytning 28/9	8

Forflytningsundervisning

Der er 3 forflytningsvejledere på Solgaven, hvoraf den ene er forflytningskoordinator. I Næstved Kommune er der en erfaringsgruppe med fokus på de svært overvægtige borgere (Bariatrigruppen). Her deltager Solgavens forflytningskoordinator til møderne. I 2020 har Solgavens fv-vejledere afholdt 4 interne møder.

Der er afholdt 3 undervisningsgange i forflytning for elever, afløsere og nye medarbejdere. I alt har 16 personer deltaget.

3 fv-vejledere har deltaget i vedligeholdelsesdag for fv-vejledere.

Ekstern Undervisning

Antal personer

DSR - Demens	2
Rehabilitering er også for ældre med et synshandicap	4
Førstehjælp 6 timer	2
Førstehjælp 3 timer	9
Jobmesse	2
Grundlæg. budget-regnskab-boligdel	1
Magtanvendelse online	13
ABC Demens online	26

Håndtering af øvre dysfagi	1
Ledertræf	4
KL Ledertræf	3
Synsfaglige netværksdage	2
Brandslukning d. 2/11+7/12	28
Diplom i ledelse 2 mod	1
Arbejds miljødag med eksternt oplæg online	12
2 halve temadage med ekstern konsulent KL	4
I alt	<u>112</u>

Specialet og Mobilityinstruktørens arbejde.

Voksne med alvorlig synsnedsættelse har brug for højt specialiserede indsatser, som vi på Solgaven kan tilbyde. Ifølge Dansk Social Klassifikation af synshandicap omfatter målgruppen kategorierne A) svagsynede, B) social blind, C) praktisk blind og D) total blind. Den specialiserede rehabiliterende indsats er for Solgavens målgruppe i forhold til mestring af hverdagslivet, aktiviteter og deltagelse i samfundet. Målgruppen på Solgaven har for et flertals vedkommende yderligere funktionsnedsættelser. Det kan være udfordringer med nedsat hørelse, kommunikation, aktivitet, mobilitet, demenssygdom eller andre sygdomme, der også gør det vanskeligt at deltage i fællesskaber. Der er 3 vigtige parametre for en sund aldring. Det er mental aktivitet, fysisk og social aktivitet. Med den synspædagogiske indsats forsøger vi på Solgaven at understøtte en god aldring ved at have fokus på alle 3 parametre.

I forhold til det synsprofessionelle har Solgaven en uddannet mobilityinstruktør. Der udbydes en specialuddannelse i samarbejde med 2 andre solgavehjem af 8 dages varighed. Alle nyansatte skal have en 2 dages introduktion til specialet. Beboerne får efter indflytning besøg af mobilityinstruktøren i forhold til deres synshandicap, og der udarbejdes en funktionsanalyse i forhold til den enkeltes synshandicap. Solgaven har samarbejde med DBS, de andre solgavehjem, konsulenterne og Synscentralen.

Der opleves rigtig god sparring og samarbejde med Synscentralen omkring synsproblematikker og undervisning. Der er i år skaffet diverse hjælpemidler, arbejdet med ledsagelse, daisyafspiller mm. Der opleves også et rigtig godt samarbejde med konsulenterne i DBS og regionskonsulenterne.

Desværre har SOL-uddannelsen været i dvale pga. Corona, da vi ikke har måtte mødtes. I stedet er der set på revidering af undervisningsmaterialet og arbejdet med formål og mål. I alt 3 møder.

Der er i 2020 søgt og tilgået legat, der har betydet indkøb af 7 kuvertlamper til udlån. De er finansieret af et legat fra Ulla og Bernt Hjejles mindefond. Det er en forbedring, da det ligestiller alle og deres muligheder.

Lamperne bruges også i aktivitetsområdet. Det er et ønske og mål, at se på den generelle belysning på Solgaven i 2021. DBS har også doneret diverse midler til hjælp og gavn for beboerne.

Undervisning i specialet: Den 29. september blev den eneste dag i 2020, hvor det blev muligt at gennemføre undervisningen. Der var 12 deltagere, og undervisningen var både teori og praktiske øvelser på samme dag. Det fungerede fint. Vi prøver at fremhæve og øve de ting, hvor beboerne giver udtryk for, at der kan strammes op. Alle kursister opfordres til at søge mere viden i vores let læselige og tilgængelige pjecer og spørger dem med større erfaring. Alle bliver også informeret om muligheden for at hente informationer i funktionsanalysen. 2 gange i året har der været planlagt 3 dage med undervisning af Steven fra synscentralen. Den 5. oktober var der undervisning i øjensygdomme. Evalueringen blev, at det fremadrettet hovedsageligt skal være nyansatte, da undervisningsprogrammet vil være det samme som tidligere. De andre 2 undervisningsdage (kontraster/lys og hjælpemidler/ledsageteknik) måtte igen aflyses. De vil blive genoptaget, når vi igen kan samles.

Den danske kvalitetsmodel

Solgaven arbejder i samarbejde med resten af CHP (Center for Handicap og psykiatri) med Den danske kvalitetsmodel på det sociale område. Der er 9 standarder, hvor der er udarbejdet lokale retningslinjer. Der er hvert år audit på alle standarder fra Næstved Kommune. I 2019 viste auditten som vi vidste, at vi skulle arbejde med magtanvendelse. Det arbejde er planlagt og udført i 2020, hvor der har været online undervisning i magtanvendelse for medarbejderne i det skærmede område samt online undervisning i demens i de 2 andre områder. Derudover var det trods Corona muligt at afholde 2 fællesmøder med ekstern undervisning for hele personalegruppen i magt. Det gav en grundig viden. I auditten i 2020 blev magt grøn, som var et mål for 2020. Alle de lokale standarder er revideret og lagt på NORA. Den orange mappe er derfor udgået. I årets audit blev resultatet flot med 8 grønne og 1 gul, et meget tilfredsstillende resultat.

Resultatet for undervisning og kurser i 2020.

Muligheden for kurser og undervisning har været udfordret i 2020 pga. pandemien. Der er tænkt anderledes f.eks. i form af virtuel undervisning. Erfaringen herfra er, at det er godt. Læringen herfra er, at det også er vigtigt at få fulgt op på undervisningen sammen eks i små grupper, så den viden der er tilgået kan omdannes til mere virkelighed, og det er muligt at få drøftet dilemmaer.

Medarbejdere

Sygefraværet

Fra sygefravær til trivsel.

Nærvær/fravær 2019

Samlet nærvær 2019:	96,4 %
Omregnet til fravær i alt:	3,6 %

Samlet nærvær kort tid 2019:	97,6 %
Samlet nærvær kort tid omregnet til fravær:	2,4 %

Samlet nærvær langtidsfravær 2019:	98,8 %
Omregnet til langtidsfravær 2019:	1,2 %

Antal sygedage total i 2019:	736 dage
------------------------------	----------

Nærvær/fravær 2020

Samlet nærvær 2020:	96,3 %
Omregnet til fravær i alt:	3,7 %

Samlet nærvær kort tid 2020:	98,3 %
Samlet nærvær kort tid omregnet til fravær	1,7 %

Antal sygedage total i 2020:	706 dage
------------------------------	----------

Tallene er i 2019 og 2020 taget fra KOMPLIS (et system i Næstved Kommune)

Mål for Nærværet for 2021 er i Med-udvalget sat til 96,1%, et fravær på 3,9%.

Arbejdsskader

I 2019 er der anmeldt 2 arbejdsskader.

I 2020 er der anmeldt 10 arbejdsskader og de 3 er i forhold til medarbejdere, der har følt sig truet af en dement beboer. Alle 3 i samme tidsrum og dag og af samme beboere. Målet er nul arbejdsskader, og det er ikke opfyldt. Der ses en stigning i opgørelser af arbejdsskader. De 2 af skaderne har desværre bevirket længere tids fravær. Der er 4 relaterede skader til forflytningsskader, 2 fald, en tandskade, og 1 med væske i øjet, samt 2 stikskader. Der er løbende fulgt op, og det vil også samlet blive drøftet i med-udvalget i forhold til at få antallet af skader ned.

Utsigtede hændelser

Der er blevet udarbejdet en miniguide, der har til formål at hjælpe medarbejderen til at indberette nemmere i systemet. Centersygeplejersken har opgaven med at samle op og analysere samt sikre, at de når ud i

områderne til at lære fra. Kvartalsvis drøftes de utilsigtede hændelser også på med-udvalgsmøderne.

Indberetningerne er på niveau med 2019.

I år 2020 har arbejdet med UTH været under pres pga. Corona. Der er indberettet 48 UTH. Det er på samme niveau som i 2019. Nyhedsmails ang. UTH har været fastholdt. Der har i år været en del udfordringer med apotekerne, som er kommet på Fælles medicinkort i sommers. Det er der taget hånd om se beskrivelse i nyhedsmailen og med telefonisk kontakt til apotekerne.

Der er meget fokus på medicinfejl, og det er her, vi har flest indberettede UTH. Vi har fortsat udfordringer ift. den tidlige opsporing og arbejder intensivt på at implementere triageredskabet, så det bliver en fast del af hverdagen at tænke forebyggende. Den lokale kvalitetstandard for UTH er revideret og i audit blevet grøn, så det er supergodt.

Centersygeplejerske har et godt overblik over UTH. Det vi ønsker mere fokus på er, at få omsætningen af læringen set i praksis, så vi kan se, at det nytter, at der sikres læring, der forebygges og kvaliteten højnes.

Indsater ud over de fællesmål og opfølgning fra de enkelte områder 2020 og nye indsatser for 2021 områdevis

Opfølgning indsatser område A 2020

Indsatser område A 2020:

- Fortsat fokus på at besvare nødkald via højttalere
- At tørre blomsterbuketter smides ud
- At personalet præsenterer sig inden for hørevidde

Der har været fokus på besvarelse af nødkald via højttalere. Der er ændret i opsætningen af, hvordan kaldene tages. Der ses i beboersamtalerne, at det har hjulpet, men det skal fortsat være et opmærksomhedspunkt, da der er beboere, der oplever, at de venter for længe. Det er positivt, at der besvares mere via nødkaldene med direkte samtale.

Der opleves ikke frustrationer over gamle blomster, så det er blevet bedre. Det opleves også, at personalet præsenterer sig, der kan være et obs på elever og afløsere, så vi skal være gode til at huske det ved introduktionen og specielt der, hvor der også er et hørehandicap.

Opfølgning indsatser område B 2020:

Indsatser område B 2020:

- At tørre blomsterbuketter smides ud.
- At posten omdeles til beboerne 2x ugt.

På B opleves også, at der er arbejdet på det med blomsterne og posten. Der er flere positive tilbagemeldinger på, at det er blevet bedre med posten. Det skal dog fortsat være et konstant indsatsområde også at tilbyde oplæsningen, da det er en del af specialet. Område B har desværre været ramt af medarbejdere, der er langtidssygemeldte. Der er gode stabile vikarer, men det giver et øget pres på de faste medarbejdere, der har klaret det professionelt godt, men det har været hårdt og oplevet som en belastning. Der er nu ansat 2 nye SSA, der starter 01.02-2021, som vi alle håber giver mere ro og bedre arbejdsvilkår for de faste medarbejdere.

Fælles sammendrag af medarbejderudvikling område A og B. **Indsatsområder for område A+B i 2020. (ud over de fælles mål)**

- Øge viden om demens
- Implementering af anerkendende tilgang, fællesord og den gode dialog
- Vagtplan Web

Der er tilbudt og afholdt MUS for medarbejderne i område A og B i 2020. I samtalerne er der taget udgangspunkt i de 4 fællesord. 2020 har været præget af den globale pandemi. Trods pandemien er der alligevel nået at blive arbejdet med vigtige områder. Alle medarbejdere i de 2 områder har gennemgået et onlinekursus i demens fra Videncenter for demens, og der har været afholdt fælles undervisning i magtanvendelsesreglerne.

Der har været afholdt fælles temadag i fællesordene, medarbejder grundlag og kerneopgaven. Dette for hele huset. Der har dog været personalemøder, der ikke har kunnet afholdes, så det har været sværere at få fulgt op på f.eks. kurser omkring anerkendende kommunikation. Der er nu planlagt virtuelle personalemøder. Vagtplan Web er blevet integreret i de 2 områder og de gamle printede vagtplaner og bøger er fjernet.

Ud fra Solgavens fælles APV om øget tidspres og specielt på hverdage mellem kl. 7-13 har vi sammen forsøgt at finde løsninger. Det har betydet at vi har foretaget ændringer:

- Flyttet frisør dag til en anden dag, så det ikke falder sammen med huslæge besøg.
- Der er etableret ny ind-møde-struktur, så medarbejderne kan komme tidligere i gang med opgaverne, og der kan skabes tid til triagering senere på formiddagen.
- Vi har rykket beboernes middagsmad en ½ time. Der gives udtryk for at det mærkes positivt, og giver mere luft om formiddagen.

Både område A og B har været på ferietur med beboere. Område A har været til Vig og B har været med 4 beboere til Samsø. Begge utrolig dejlige oplevelser for alle deltagende beboere som medarbejdere.

Område A og B's personale får alle ros for den pleje og omsorg samt respekt for den enkelte beboer. Der gives også ros fra de nære relationer til begge områders personaler for at tage ansvar og udføre en rigtig god omsorg og pleje.

Indsatsområder for A 2021

- Samarbejde med basissygeplejerske (stilling opslået) og SSA. SSA kan være nervøs for, at det betyder flere basisopgaver til dem og mindre sygeplejeopgaver. Der er påbegyndt en proces, hvor basissgpl. fra område C har været og fortælle, hvordan det foregår hos dem.

Indsatsområder for B 2021

- Der er mange fra område B, der er ved at nå pensionsalderen, så hvordan får vi arbejdet med at fastholde og rekruttere nye.
- Der skal arbejdes med trivslen/måden at kommunikere på i område B i forhold til de faste medarbejdere, og hvordan vi bedst sikrer en god modtagelse og start af nye kollegaer.

Område C

I område C er det de samme medarbejdere, som der var i året før. Der er set et faldende fravær, og det giver stabilitet og en ro og tryghed, som kan mærkes på hos beboere og medarbejdere. Der er i år tilbudt MUS til alle medarbejdere. Her er primært drøftet og fulgt op på udviklingsforløbet med anerkendende kommunikation og en drøftelse af medarbejdernes ejerskab af de 4 fællesord.

Indsatsområder for område C i 2020.

- Omsætning af CHP nye 4 fællesord, engagement, trivsel, faglighed og nysgerrighed
- Fortsat arbejde med en åben, nysgerrig og imødekommende dialog, ledelse og medarbejdere imellem, så relationen styrkes
- Endnu mere fokus på aktiviteter sammen med beboerne – understøttet af den gode læring, vi havde med ekstern konsulent
- Vi fortsætter arbejdet med struktur på medarbejdernes samarbejde i dagsrytmen/aftenrytmen, herunder at forsøge med den varme mad til aften den 13. januar 2020.

Opfølgning på indsatser område C 2020

I løbet af året har alle medarbejdere gennemgået en undervisningsseance omkring ny magtlovgivning (1. januar 2020) og deltaget i oplæg med ekstern underviser. Der har været anmeldt enkelte magtanvendelsessager. Undervisningen har givet ny viden og givtige pædagogiske værktøjer, så det

kan afprøves, inden der anvendes magt, der skal være den absolut sidste løsning.

Hverdagens arbejde på C er også i 2020 løst med fuld professionalisme fra personalet, med blik for den enkelte beboers bedste, når kerneopgaven løses. MUS gav et billede af en medarbejdergruppe, som dagligt har et professionelt engagement, en nysgerrighed og en interesse i, at alle beboerne trives og får den optimale pleje og omsorg i deres tid på C på Solgaven.

Omsorg, respekt og tillid for såvel beboernes som for hinandens behov, afspejler arbejdsdagene på C.

I vagtplanlægning opleves stor fleksibilitet medarbejderne imellem for at få ønsker og behov til at lykkedes, uden at driften belastes. Relationen mellem ledelse og medarbejderne er tæt og er styrket ind i dette arbejde. Vi er i gang med at indføre medarbejdernes vagtplan som en webbaseret udgave, hvor medarbejdere kan ønske frihed heri.

Fra ledelsesperspektiv er der forsøgt at udarbejde en vagtplan, der giver plads til 2020 ønsket om fokus på flere aktiviteter i hverdagene med beboerne. Dette er lykkedes, og der drages også fortsat god brug af inspirerende tiltag fra vores eksterne konsulentforløb i 2019.

I forhold til førnævnte konsulentforløb i 2019, er vi i 2020 begyndt at afdække beboernes behov for omsorg og pleje ud fra et teoretisk værktøj som hedder "Omsorgsblomsten". Dette har også bevirket, at de daglige aktiviteter sammen med beboerne er øget.

Der er i 2020 oplevet en større udskiftning end vanligt 7 beboere har område C mistet i 2020.

I 2020 har der været fokus på fagsystemet Nexus og en øget medicinsikring i forhold til egenkontrol, samt haft fokus på, at der er opdaterede aftaler med alle beboere ift. HLR og livsforlængende behandling. Dette er lykkedes, og samarbejdet med beboernes læger fungerer.

Samarbejdet i området:

Corona har udfordret alle og skabt en naturlig menneskelig utryghed. Alligevel er oplevet et kæmpe ansvar og en pligtopfyldelse blandt alle vagttag.

Der er en høj arbejdsmoral og professionel vilje, og fortsat understøttet af en tæt og udviklende dialog med nærmeste leder. Et arbejde, der vil fortsætte i 2021.

Indsatsområder for område C i 2021

- Implementering af en funktion i Nexus der hedder OPGAVER. Denne har kalender funktion. Efter en periode med indkøring i denne funktion skal den erstatte vores fysiske papirkalender på områderne.
- Værdighed i ældrepleje i centrum - Implementering af en daglig anvendelse af omsorgsblomsten/ Kitwoods teori personcentrerede omsorg, i plejen og omsorg omkring beboerne på C.
En månedlig *walk and talk* mellem leder og medarbejder. Denne er af 15 minutters varighed, og er en status på medarbejderes trivsel og balance mellem opgaver og egne ressourcer. Dette er i tråd med at følge op på MUS, som vi jo blot afholder hvert 2. år her på Solgaven.
- Primo første kvartal 2021 vil leder spore sig ind på et tema for årets efterårs GRUS (gruppeudviklingssamtale) ud fra de mange individuelle *walk and talks*.
- Ultimo 2021 - Udfasning af vagtplanen i papirformat, til fordel for den webbaserede udgave.

Natteamet

Nattevagterne har været præget af en langtidssygemelding, som heldigvis er dækket af et fast personale. Der er afholdt MUS med samme indhold som i område C. Nattevagterne er meget selvkørende. Målet var at mødes mere på tværs i nattevagtsholdende, men det er ikke blevet så meget som ønsket. Det vil der blive fulgt op på i 2021. Natteamet er meget stabilt og arbejder meget selvstændigt og ansvarsfuldt og har et fint overblik af alle beboere på Solgaven.

Rengøringsområdet.

Der er afholdt MUS for personalet. De 4 fællesord har været omdrejningspunktet. Rengøringsteamet har haft afgivet en medarbejder til nat, hvilket de har tacklet rigtig godt. Der har været ansat en vikar til at hjælpe. De har udvist stor fleksibilitet også oven i de ekstra rengøringstiltag der er kommet i forløbet med Corona. Der er udvist stor arbejdsmoral og viljen til at få opgaverne løst har været til stede blandt alle. Det kræver fleksibilitet og omstillingsparathed. Der har været borgere i diverse praktikker og i job med løntilskud. Det er med til at give lidt luft. Derudover er der en frivillig til at hjælpe i vaskeriet som er en kæmpe hjælp og det er vi meget taknemmelig over.

Indsatser for rengøringsområdet 2020:

Mål for 2020:

- Rengøringsområdet skal i 2020 arbejde med CHP's nye 4 fællesord, og vi vil bringe dem med til vores ugentlige morgenmøde.
- Internt samarbejde og stort kendskab til hinandens ansvarsområder.
- Fortsætte det gode samarbejde vi har med hinanden.

- Undersøge hvad det er der gør, at der opleves, at meget tøj bliver væk.

Opfølgning på indsatser rengøringsområdet 2020

Alle 4 oplever trivsel og samarbejde omkring udførsel af kerneopgaven, og alle samarbejder nu mere end nogensinde omkring alle arbejdsopgaver i rengøringsområdet. Dette er helt sikkert skabt og styrket efter rotationsperioden i de første 2 måneder af året, som var sat på mål sidste år. Det har naturligt givet et vist usikkerhedsfundament, at 4 blev til 3 i ni af årets måneder. Der er alligevel blevet taget sig omhyggeligt af midlertidige ansættelse og praktikanter. Nærledelse og tæt dialog har været betydningsfuldt for at dette kunne lykkedes. De 4 fællesord har været indgang til vores ugentlige morgenmøder iht. udviklingsemner og krav iht. Kvalitetsstandarderne.

I forhold til undersøgelse af tøj der bliver væk, er denne indsats ikke nået i år, da der har været meget fokus på Corona og ekstra tiltag med hygiejne. Det er dog fortsat en udfordring, at beboere oplever, at deres tøj bliver væk. I beboersamtaler er det kommet frem, at der godt kan være mere fokus på den årlige hovedrengøring samt hjælpemidlerne. Den 1.2 starte der ny kollega.

Indsatser for 2021:

- Implementering af egenkontrol på kvartals og årlige rengøringer i boligerne, samt på rengøringen af beboernes hjælpemidler, så egenkontrollen lever op til Solgavens kvalitetsstandarder herfor.
- God introduktion til ny kollega, så denne hurtigt oplever at være en del af gruppen i løsningen af kerneopgaven.
- Afholdelse af GRUS, hvor temaet bliver besluttet sammen i gruppen, når ny kollega er faldet til.
- Fortsat ekstra rengøring af overflader i fællesområder iht. gældende retningslinjer omkring Coronasituationen.
- Undersøge hvad det er der gør, at der opleves, at meget tøj bliver væk.

Aktivitetsområdet

I 2020 har der været samme stabile medarbejdergruppe, og dette har betydet en forstærkning af det i forvejen gode og professionelle arbejde i gruppen.

Hele aktivitetsområdet har i den grad måtte tænke kreativt i 2020, da Corona restriktioner har skabt nedlukning på flere opgaver, samt ændret arbejdsgange og hjælp i områderne. Det er medarbejderne tilgået med stor professionalisme og samarbejdsvillighed. Der har også i dette område været afholdt MUS-samtaler. Fokus var også her CHP 's 4 nye fællesord, og hvordan hver enkelte kan arbejde med kerneopgaven ud fra disse. Dette fortsætter vi med at arbejde med i 2021. Der er udvist stor fleksibilitet og der

er gået til udfordringerne med en ja-hat og med stor opmærksomhed for at ville daggæster og beboerne det allerbedste.

Indsatser for aktivitetsområdet 2020:

- Åben og anerkendende dialog ift. forståelse af hinandens arbejdsopgaver.
- Fokus på den "gode tone" indbyrdes og blandt hinanden og blandt beboerne.
- Implementering af de 4 nye fællesord i CHP, gennem dialogerne i vores daglige samarbejde og på vores ugentlige morgenmøde.

Opfølgning på indsatser aktivitetsområdet 2020

Hele aktivitetsområdet har i den grad måtte tænke kreativt i 2020, da Corona restriktioner har skabt nedlukning på flere opgaver. Dette har kaldt på nye arbejdsgange og gode aftaler omkring alle opgaver, der har skullet løses.

Årshjulets arrangementer og dagligdagens aktiviteter har også i Corona nedlukningen krævet medarbejdernes omstillingsvilje og anderledes måder at være sammen med beboerne på. Der har været stort engagement og ønske om, at beboerne ikke skulle miste noget, trods nedlukning.

Der har fra områdets side udvist et kæmpe engagement i at få daghøjskolen gennemført i september. Dette blev en stor succes, og vi ønsker at gennemføre lignende i 2021.

Årshjul for 2021 er nu udarbejdet, så vi fortsætter det gode arbejde omkring arrangementer og tiltag, med de forbehold, som Corona restriktioner nu en gang vil kalde på også i fremtiden.

Der sættes af alle fortsat en stor ære i at bevare et stort serviceniveau, og der er et stort ønske om, at samarbejdet med de 3 store plejeområder, også i 2021 bør have et stort fokus, til gavn for beboernes trivsel.

Teamet udviser fortsat stor fleksibilitet i at give praktikanterne udviklingsmål og er meget rummelige over for at have diverse praktikanter. Pt. er der 2 borgere ansat i et puljefleksjob. Det giver en hjælp i hverdagen.

Vi har fortsat et stort korps af frivillige, som ønsker at komme og gøre en forskel for Solgaven og dens beboere. Trods Corona nedlukning er mange fortsat mødt op iført værnemidler, og har tilbudt deres hjælp. Vi er heldige, at vi har så mange fra lokalområdet, som også mener, at Solgaven er et fantastisk sted at komme. Sammen får vi det hele til at lykkedes.

Indsatser for 2021:

- Tilrettelæggelse og gennemførsel af daghøjskole ultimo 2021.
- Afholdelse af GRUS halv- temadag. Tema finder vi sammen.
- Fortsat at arbejde ud fra af de 4 fællesord i CHP, gennem dialogerne i vores daglige samarbejde og på vores ugentlige morgenmøde.
- Værdig ældrepleje gennem aktiviteter - hvordan gør vi det?

Køkkenet

Der er afholdt MUS med medarbejderne i køkkenet og der opleves en generel tilfredshed og arbejdsglæde blandt medarbejderne. Det er et velfungerende team, der er rigtig gode til at bruge hinandens styrker og kompetencer. Alt kan hjælpes på vej, når man har et smil på læben og godt humør. Dog mærkes arbejdspresset i færre hænder og flere opgaver, der skal løses og det slider både fysisk og psykisk i gruppen. Der er stort ønske om at bibeholde vores gode kvalitet og kunne fremstille mere mad fra bunden. Det vil dog betyde, at vi skal have set på, hvordan vi kan gøre tingene anderledes, så der ikke går så meget tid med pakning, klargøring og oprydning af afdelingens vogne. Der skal vi se på, hvordan vi kan få mere tid til selve madlavningen, forbedring, udviklingen, diæter og fokus på elevarbejde ud fra de rammer der. Det kan også i køkkenet mærkes, at beboernes kompleksitet i plejen er øget i form af flere diæter og fokus på den rigtige ernæring.

Indsatser i 2020

- Mål for fravær i køkken 2020: 4%
- Mål for økologi 2020: Vi fortsætter mod de 60% idet tempo, som køkkenet kan følge med i, i forhold til bemanding og økonomi.
- Mål for fokus på bedre samarbejde og forståelse for hinandens arbejde i 2020 Herunder styrke samarbejdet med kollegaer i resten af huset og give indblik i arbejdsopgaver for at højne forståelse for hinandens arbejde.
- Mål for arbejde med bæredygtighed i køkkenet med fokus på madspild og affaldssortering for 2020
- Vi skal have fokus på madspildet og arbejde videre med de beregninger og tiltag vi har gjort i 2019, vi skal have oplyst huset mere om problematikken om madspild.
- Vi skal udarbejde en god proces for affaldssortering og have sikret os en sikker og realistisk måde at indsamle, håndtere og bortskaffe det på

Opsamling af indsatser 2020

Det har været et hårdt år med forandrede arbejdsgange og med store krav til at være omstillingsparat på grund af Covid 19-pandemien. Det afspejles også i succesen for at nå målene.

Kostfaglig leder er stolt over at kunne sige, at vi er nået i mål med vores fraværs mål. Vi er landet på under det halve af, hvad vi havde sat som mål. Det tegner på meget engagerede medarbejdere, der har ejerskab i deres arbejde og giver sig 100 % også i svære tider. Det udviser et stort ansvar, og er et billede på et godt arbejdsmiljø, som der også opleves. Et af de mål, der i år ikke har haft så stort fokus, er økologimålet. Derfor er økologiprocenten ikke steget så meget som vi håbet –Et mål vi igen i 2021 vil have fokus på. Målet ang. Samarbejde og forståelse på tværs af huset har vi ikke haft mulighed for at arbejde med i Corona perioden. Det har ikke gjort det lettere, at vi har skulle holde os mest til eget område. Målet omkring bæredygtighed i køkkenet er til gengæld et mål, hvor vi har nået en hel del. Der er indgået ny aftale med kommunen og vi fået mulighed for at sortere affaldet meget bedre. Madaffald er der løbene fokus på. Medarbejderne i køkkenet er meget fokuseret og arbejder målrettet for at få dette til at lykkes, og gør et godt stykke arbejde. I

2021 skal vi blandt andet arbejdes videre med fraværs mål, økologi mål og bæredygtighed i køkkenet.

Indsatser for køkkenet 2021

- Mål for fravær i køkkenet for 2021 på 3,5%
- Mål for økologi. Vi fortsætter mod de 60% i det tempo køkkenet kan følge med i, i forhold til bemanding og økonomi.
- Styrke samarbejdet med kollega i resten af huset og give indblik i arbejdsopgaver for at højne forståelse for hinandens arbejde. Her vil vi starte med os selv. Forsøge at møde personalet med en mere nysgerrig og positiv tilgang. Vi vil arbejde med at blive mere modige og tage snakken med den enkelte. Vi vil arbejde med, hvad er det vi forventer af hinanden.
- Mål for arbejde med bæredygtighed i køkkenet med fokus på madspil og affaldssortering.

Kontor og tekniske servicemedarbejdere og ledere

Der er også afholdt MUS/LUS for kontormedarbejdere, tekniske medarbejdere og ledere. Alle 3 områder har også mærket mange ekstra opgaver som resultat af pandemien. Der er oplevet gå-på-mod og stor fleksibilitet. På kontoret er der arbejdet med oprydning i forhold til GDPR og at få bedre systemer og mere ind elektronisk. Der er arbejdet med at få effektiviseret, og det ses ny aftale om regnskab som et resultat af. Der er arbejdet med affaldssortering og de tekniske servicemedarbejdere har fået IT udstyr, så de nu har meget bedre overblik over boligdelens regnskab og forbrug. På ledersiden har de 2 afdelingsledere arbejdet på skift hjemmefra. Der er også oplevet ihærdig arbejdsindsats og stor fleksibilitet også i forhold til at være til stede på andre tidspunkter. Vi har haft 2 temadage med ekstern konsulent i forhold et fælles ledelsesgrundlag. Vi har arbejdet med, hvordan vi kan blive mere opmærksomme på, at opnå større forståelse for hinanden i form f.eks. at lytte mere, så samarbejdet kan styrkes. I ledergruppen har vi talt om, at vi i 2021 udover de fællesmål også gerne vil drøfte, hvordan vi kan arbejde bedre med velfærdsledelse herunder nærledelse og lytning. Vi havde i 2020 meldt os til et diplommodul Forandringsledelse- Værdighed i ældreplejen. Det blev ikke til noget, så nu tilmelder vi os foråret 2021 og håber også projektet Mental sundhed- et fællesansvar bliver en realitet også i 2021.

Resultat og konklusion for trivsel og arbejdsmiljø:

Der er arbejdet med Apv i de enkelte områder og fælles. Eks. at vi har ændret frisørdage, middagsmadens tidspunkt og ind-møde, er alle elementer, der skulle hjælpe på dagvagternes oplevelse af tid. Det har det også gjort, og der arbejdes fortsat på justeringer. Fraværet har været på et meget acceptabelt niveau. Dog har

presset været oplevet størst i område B, der har været meget ramt af langtidssygdom. Alle medarbejdere og ledere har været præget af det meget usædvanlige år og den globale pandemi. Alle har skulle omstille sig til omskiftelige restriktioner og udmeldinger. Det påvirker naturligvis hverdagen både arbejdsmæssigt og mentalt. I starten var der også mange spørgsmål og utryghed over en ny sygdom. Dette år har især krævet omstillingsparathed, fleksibilitet og ikke mindst kreativitet. Der har været behov for struktur og fælles udmeldinger, og der er fra medarbejdernes side givet udtryk for, at det giver mest tryghed med kendte rammer og en fælles udmelding, samt at der kan ringes til leder ved tvivlsspørgsmål. Afdelingsledere, pedel og administration arbejder på skift. Specielt i foråret var det svært med oplæring af nye sommerferieaflødere, og det kom til at mærkes i sommerferien. Coronaen har dog også på nogle punkter givet mere ro til kerneopgaven, da der ikke har været den sædvanlige møde og undervisningsaktivitet. I skrivende stund har vi ikke haft covid-19 på Solgaven og det vil jeg gerne kvittere alle medarbejdere og ledere for i forhold til den helt unikke ansvarlighed, arbejdsmoral og fleksibilitet, der er udvist.

Beboersamtaler 2020

Område A: Der er afholdt 15 samtaler

Område B: Der er afholdt 23 samtaler

Område C: Der er afholdt 11

I alt er der afholdt 49 samtaler. Der er beboere, der ikke har ønsket en samtale, og så er de afholdt i en periode med ny-indflyttede, hvor der i stedet afholdes indflytningssamtaler samt der er pt. 4 ledige boliger, der alle er lejet ud i januar 2021.

Personlig pleje og omsorg

Der opleves overvejende stor tilfredshed over hele Solgaven. Der opleves, at der gives den hjælp, som der er behov for. At beboerne oplever med- og selvbestemmelse i hverdagen. Der opleves medindflydelse på egen dagligdag. Der er respekt og mulighed for særlige behov; der tilgodeses individuelt. Det gælder både dag, aften og nat. I område B opleves, at der nu reageres bedre på nødkald og personalet er blevet bedre til at svare. Enkelte gange er der oplevet, at der er en oplevelse af, at der går for lang tid med besvarelse af nødkald. Det gælder både på A og B. På A er der også en enkelt, der oplever at hjælpen kommer for sent i forhold til det ønskede, at der skal trykkes nødkald flere gange før det besvares. Hjælpen og støtten til den personlige pleje og omsorg er imødekomme og fin. På A gives også udtryk for et fagligt dygtigt personale.

Der er ros til alle i forbindelse med pleje og omsorg i livets sidste fase.

47   2

Rengøring

De gule er steget lidt i rengøringen og specielt i område C. Det kan have betydning, at der har været trukket en medarbejder fra rengøringsteamet over til nat, og der har derfor været tilført vikar. Der er fokus på toiletterne, der kan se nusset ud i forhold til kalkning. De har været gået igennem af eksternt firma i forhold til afkalkning, og der er givet besked til Lejerbo i forhold til en løbende udskiftning.

Der er observeret, at der skal et større fokus på en årlig hovedrengøring og rengøring af hjælpemidler. Det er nu sat i system. Der vil også fortsat arbejdes med et fokus på et tættere samarbejde mellem pleje og rengøring, så det opleves som en helhed for beboere og deres nære relationer.

Beboerne giver udtryk for, at de er meget tilfredse og glade for de medarbejdere der kommer og gør rent. De oplever også, at der ikke flyttes rundt på tingene, hvilket er godt i forhold til synshandicappet.

42   7

Tøjvask:

Stor tilfredshed med måden tøjet vaskes på. Vaskeriet er let at træffe. Vaskeriet er meget værdsat af beboerne. Der er stor tilfredshed med måden tøjet vaskes på, og at det kommer tilbage i fin stand. Nu og da findes tøjet i en anden bolig eller lægges forkert. Der opleves også at få tøj, som ikke er ens eget. I område C er der 2 beboere, der får varetaget tøjvask af nære relationer. Her ønskes hyppigere skift af sengetøjet og mere omhyggelighed på uldtøj, så det ikke vaskes forkert. Vi har fortsat ikke fundet den rigtige løsning, så vi mindsker det tøj, der lægges forkert eller bliver væk.

Kommentarer:

- ❖ "vaskeridamen er så god ved og sørger for jeg altid har rent tøj – og hun kommer endda ind med det"

Ønsker:

- ❖ At forsvundet tøj undgås.

43   6

Måltider

Stor ros til Solgavens køkken og den mad der produceres. Maden opleves generelt god og smagfuld. Dejligt at der serveres noget ekstra ved specielle lejligheder, og at man kan ønske og komme og tilkendegive sin mening, både når det er skidt og godt. Beboerne giver også udtryk for, at de synes, at det er dejligt at sidde og spise med andre. Det sociale i det at være sammen har stor betydning for mange. Der er også beboere der vælger at spise i egen bolig. Det er godt med valgfriheden. Alle vil gerne tilbage til "normale" tider, hvor alle kan spise samlet i cafeen.

Kommentar:

- ❖ "Det er meget meget fin mad, som vi får her".
- ❖ "vel tilberedt og frisk mad".
- ❖ "Maden – åh den er dejlig".
- ❖ "Det er ikke alt jeg kan lide, men det er svært at stille alle tilfreds".
- ❖ "Det er dejligt, at der er lidt for enhver smag. Hvad du ønsker, skal du få 😊."

Ønsker:

- ❖ At det altid huskes at præsentere maden på tallerkenen
- ❖ *Stort ønske om, kun at skulle betale 2 måltider dagligt.*
- ❖ *En beboer savner lidt friske tomater til middagsmaden.*

47   2

Specialet

Dejligt i år at høre, at de fleste oplever, at der bankes på, og at personalet præsenterer sig. Det er vigtigt at give afløsere besked på at gøre det samme og en opmærksomhed på, hvis der er et hørehandicap. Enkelte fortæller, at de ønsker personalet, også præsenterer sig ved brug af nødkald. På B er det blevet bedre med posten og oplæsning af dette. Der opleves, at der ydes den støtte, hjælp og hjælpemidler, der er brug for ved måltider.

Højtalerssystemet bruges af mange beboere og de er meget tilfredse med, at vi bruger dette, og det opleves som en stor hjælp. Der er også mange i år der har benyttet og været glade for højtalergymnastikken og orienteringerne igennem højtalerne. Der bruges også højtaler i cafeen og i aktivitetsområdet.

Kommentar:

- ❖ " S.. du har ringet?", som beboer udtrykker: " jeg kender godt mit eget navn, men vil gerne høre, hvem jeg taler med."
- ❖ " Det at der bliver råbt hej og ens navn på gangen, betyder bare så meget, ligesom den omsorg og varme, som jeg mærker"
- ❖ En pårørende fortæller: " Det er en meget flot ydelse, der hver dag leveres med respekt for sygdomme og personen/beboerens levede liv og døgnrytme.

Ønsker:

- ❖ At personalet præsenterer sig, når de tager Nødkald

48   1

Aktiviteter og arrangementer:

Der er kun få beboere, som ikke deltager i aktiviteterne, som foregår formiddag og eftermiddag. Bankospillet er særlig populært. Der er meget stor tilfredshed med Solgavens fester, selv om vi i år har måtte undvære mange af dem grundet pandemien. Beboerne oplever, at der er gjort meget for at opretholde aktiviteter og indhold i hverdagen, og det har haft enorm betydning. Fællesmøder opleves også som givtige og tilfredsstillende med god dialog. Tilbuddet om daghøjskolen (3 dage på Solgaven) har været en kæmpe succes, og der er stor ros til højskolen. Det var et positivt pust at vi lige nåede at kunne afholde den inden en ny nedlukning. Det opleves at mængden af tilbud og aktiviteter er passende. På C har der været tiltag med dagligdagsaktiviteter i området grundet Corona. Der ydes en kæmpe indsats af et personale, som der sættes meget pris på. Grundet pandemien kunne vi ikke sælge de juleting som beboerne havde produceret eller holde åbent hus. I stedet blev der kreativt udarbejdet et lille katalog med billeder og pris, der blev sendt til de nære relationer, som så kunne melde ind og købe. Det værdsættes, at der fortsat er fokus på aktiviteter her i pandemien. Også de frivillige roses. Eks den ugentlige cykeltur med hvilket der også er blomstret et respektfuldt venskab. Vi er meget taknemmelige for at de frivillige fortsat er der på trods af dette specielle år, hvor det ikke har været muligt at invitere de frivillige ligeså meget indenfor. Der er alligevel hjulpet til i aktiviteten, ordnet have, gået og cyklet ture, en kæmpe tak for det.

Kommentar:

- ❖ "Jeg er så glad for gå-turene med de frivillige"
- ❖ "Corona har bremset meget, og det kan vi godt mærke." Derfor et midter-svar mellem gul og grøn."
- ❖ " Trods Corona får vi ikke lov til at kede os her på Solgaven"

Ønsker: " At der også kommer daghøjskole i 2021"

49   0

Træning:

I område C har vi etableret en motionscykel i området. Vi har måtte tænke lidt anderledes grundet pandemien. F.eks. har vi indført højtaler-gymnastik, som har været en stor succes. Der er meget tilfredshed med

træningsområdet og den hjælp, som der gives af personalet. Enkelte synes, at det kan glippe med at blive fulgt til træningen. Beboerne er glade for tilbuddet og de der ikke deltager, her er det efter eget ønske. Medarbejder der primært er i området får megen ros.

48   1

Boligen

Der gives udtryk for, at boligerne fungerer rigtig godt. Stor tilfredshed med udenoms arealer og, fællesarealer og de serviceydelser der leveres af et venligt og imødekommende servicepersonale. Der er af en enkelt givet udtryk for at badeværelset ikke er synshandicap venligt i forhold til indretning og knager.

Kommentar:

- ❖ "Pedellerne er utroligt søde, rare og flinke, og det er kontoret også"

Ønsker:

- ❖ At der forefindes lille bord på badeværelset til personlige remedier så morgenplejen der udføres selv lettes.
- ❖ Pårørende nævner om det kunne være en god ide, at lågen i demenshaven får en ekstra lås på - en fornedden - for så vil beboerne med demens ikke kunne mestre selv at gå ud af lågen. Som det er lige nu kan f.eks. hendes mand selv gå ud af lågen.

47   2

Personale

Igen i år er der stor ros og anerkendelse af personalets arbejde. På C fremhæves medarbejdernes kompetencer inden for demensspecalet. Det opleves, at medarbejdere og ledere er imødekommende og hjælpsomme og gerne gør noget særligt- Det gælder over alt i huset. Beboerne er meget glade for kontoret, pedeller og forstander. Dialogen opleves respektfuldt. Beboerne giver udtryk for at føle sig mødt og forstået. Flere nævner, at det er dejligt med mange grin og sjov ude i områderne. Enkelte oplever mindre god kemi med nogle medarbejdere. Her opfordrer vi meget til, at vi bliver bekendt med dette. Beboerne kender godt deres kontaktpersoner og ved hvem de er. Der er stor ros til de enkelte kontaktpersoner. Beboerne oplever et personale der tager hensyn til den enkelte og er med til at finde løsninger.

Kommentar:

- ❖ Jeg er så tilfreds med mine kontaktpersoner

- ❖ "Der var en dag hvor jeg ønskede snart at få pizza – og tænk, så gik der et par dage og så fik vi pizza"
- ❖ "jeg får den hjælp jeg har brug for – også når jeg lige hiver fat i et personale"
- ❖ "Alle er meget søde til at respektere vores tro, og der er respekt om vores vaner og værdier."
- ❖ " Alle er så ualmindelige søde og dygtige"
- ❖ " Vi har en god forstanderinde med den rette ånd"
- ❖ " Alle er så ualmindelig søde"
- ❖ " lige meget hvad jeg beder dem om, så gør de det"

47   2

Nære relationer

I år har de nære relationer fået tilsendt mails i forhold til at blive løbende informeret omkring Corona, men også hvilke aktiviteter og dagligdagen på Solgaven. Det er blevet taget rigtig godt imod og roses meget af de nære relationer. Det har givet tryghed. De pårørende, der er med til samtalerne, giver udtryk for eller har til beboerne givet udtryk for at være glade for at komme på Solgaven. De oplever personalet som imødekommende og hjælpsomme. Beboerne oplever, at deres nære relationer altid er velkommen. Det har selvfølgelig været frustrerende i forhold til restriktionerne, men det opleves, at de pårørende har lyttet og været trygge i de tiltag der er gjort på Solgaven. Der hilses ved navn. Altid hjælpsomme og gode til at holde orienteret og inddrage. Som personale har vi også oplevet nære relationer, der har ønsket sig bedre orienteret omkring den enkelte beboer. I de tilfælde skal vi have arbejdet med bedre aftaler i forhold til, hvornår der orienteres og om hvad, selvfølgelig med beboerens accept og medinddragelse, hvis det er muligt.

Kommentarer:

- ❖ "Jeg har aldrig følt mig alene om min mor efter at hun flyttede på Solgaven".
- ❖ "Det er så rart at komme på Solgaven" I er som min familie".
- ❖ "Her er så dejligt, og det er tydeligt og mærkbart, at mors trivsel steg, da mor flyttede til C. I gør det rigtigt godt her".
- ❖ "Det er en rigtig god oplevelse når vi familier mødes om en grill aften og lignende".
- ❖ "Vi er så trygge og føler os velkommen som familie".
- ❖ "Det er rart at personalet har navneskilt på".

48   1

Eden Alternative

Overvejende er der ingen beboere, der giver udtryk for at kede sig. Der er beboere, der fortsat har et stort ønske om, at der mere tid til lidt "snakke" tid fra personalet. Det gælder hele huset.

Flere beboere nævner, at de savner nogle af de beboere der er gået bort. Det at miste nye venskaber er svært. Enkelte hygger sig fast med nogle af de andre enten ved aktiviteten, fællesområder eller på hinandens terrasser.

Beboerne er generelt gode til at få tiden til at gå med forskellige interesser, de oplever der også er sket noget i weekends og aftener.

Mange beboere oplever at kunne klare sig selvstændigt langt hen ad vejen eller få hjælp til det.

Flere beboere oplyser at de hjælper eller tager sig af beboere der har svært ved at finde vej, eller være rolige. De nyder hinandens selskab ved fællesspisning selv om enkelte spiser i egen lejlighed, da der ikke er plads til alle om de to borde til middag/aften.

Beboerne er gode til at få tiden til at gå med forskellige interesser, de keder sig ikke.

Flere beboere sætter en ære i at klare mest muligt uden hjælp. Det giver frihed og værdighed ikke at skulle vente.

Corona-tiden er svær at forstå, langvarig og svær at forholde sig til. Mange synes, at det er svært. Det er og har været svært med restriktioner og mangel på besøg. Beboerne sætter stor pris på, at vi på Solgaven fortsat holder fast i og tilbyder aktiviteter. Det har stor betydning og specielt i denne svære tid.

Kommentar:

- ❖ " Jeg har mistet en af naboerne for nyligt – hende var jeg glad for. Hun kom fra Jylland lige som jeg. Men jeg fik sagt farvel og sendt en bårerbuket".
- ❖ "Den ene dag lavede min nabo kogte nyopgravede kartofler til aftenmaden".
- ❖ "Godt at du er her mormor, det er jeg glad for "
- ❖ " Keder mig, nej det ved jeg ikke hvad er"
- ❖ "Jeg er godt tilfreds og jeg mangler ikke noget, det til trods."
- ❖ " jeg kender ikke noget til at sidde og kede mig".

46   3

Lever Solgaven op til dine forventninger med at være et hjemmeligt sted at bo?

Område A:			14- 1
Område B:			22 -1
Område C:			11- 0

- ❖ "Når man snart er 100 år, så sover man meget. Men skidt – hvad gør det?"
- ❖ "Synes vi har det som vi selv vil have det"
- ❖ " Det er så dejligt et sted, der her. Jeg har boet på et andet hjem inden jeg kom her, men der sagde ingen goddag til hinanden"

Hvor tilfreds er du som helhed med at bo på Solgaven?

Område A:			13-2
Område B:			22-1
Område C:			11-0

Kommentar:

- ❖ "Det vil aldrig være det samme, som da jeg var yngre og boede i min egen lejlighed".
- ❖ "Jeg har boet her i 12 år og er rigtig glad for det"
- ❖ "Er du helt sikker på, at det er et plejehjem du bor på, sikken et dejligt sted"
- ❖ "Solgaven er et mægtig godt pensionat".

Ingen røde smileys i nogle af spørgsmålene



Konklusion beboersamtaler 2020

Ved Konklusionen på beboersamtaler kan udledes, at beboerne fortsat oplever en rigtig god og høj tilfredshed ved at bo på Solgaven. Vi har de sidste år haft en noget større udskiftning i beboerne. Det sætter krav til os om at være meget opmærksomme på den enkelte beboer. Vi vil følge op på de områder vi er gjort bekendt med i samtalerne. Nogle er individuelle, andre er mere fælles. Vores mission og ønske er, at hver enkelt beboer på Solgaven får en så god dag som muligt hver dag. At vi har dialogen, så vi kan byde ind med det som vi kan støtte, hjælpe og guide med. Vi gør det i samarbejde med den enkelte beboer, og er meget bevidst og har et ønske om også at gøre det i samarbejdet med beboerens nære relationer. Dette

med forbehold for, at beboeren ønsker dette eller ikke selv er i stand til det. Vi er meget tilfredse med årets resultat også set i lyset af den pandemi, som vi befinder os i. Vi er bevidste om, at vi hele tiden skal være opmærksomme og gerne på forkant, samt at der også er ting vi hele tiden kan og skal forbedre. Vi laver også fejl, men i dialogen håber vi, at vi kan lære af det og rette det op når det er sket.

Det ligger mig meget på sinde, at vi er der for jer beboere og jeres nære relationer og det skal kunne mærkes.

Til slut vil jeg komme med nogle af de mails og kommentar, som jeg har modtaget fra de nære relationer igennem denne pandemi. Der har selvfølgelig også været telefonsamtaler og mailkorrespondance med nære relationer i forhold til utryghed, undren og spørgsmål. Det er meget forståeligt, men jeg har altid oplevet, at det er foregået i en god tone og med god dialog, hvor der er fundet løsninger. Disse uddrag gør, ligesom alle de positive tilkendegivelser som vi får fra Jer beboere, hele forskellen. De giver energi, og troen på vi gør en forskel. Det betyder rigtig meget, for medarbejdernes forhold er ikke altid, som vi kunne ønske, når vi har en ramme og kan blive ramt af sygdom. Det takler I beboere SÅ flot og med god tålmodighed, tak for det og for Jeres tilbagemeldinger både ris og ros. De giver varme. glæde og mulighed for udvikling.

Vi glæder os og ser frem til 2021, hvor vi forhåbentlig stille og roligt kommer tilbage til den hverdag vi havde før Pandemien, hvor der var større frihed. Dog skal vi også tage de nye muligheder og det vi synes har været et plus med videre.

Kommentar fra nære relationer:

- "Tak for at I er der og passer så godt på alle KÆRE i disse strenge tider"
- " Vi er meget taknemmelige for at I passer på hende og de andre beboere så fornemt i disse svære tider"
- "Tak for infobreve. Det har stor betydning at kunne følge med"
- "Vi har ringet-vi har lagt beslag på de ansatte-altid har vi mødt venlighed og imødekommenhed. Aldrig har vi følt os uvelkomne og til besvær- Tak for det".
- " Jeg er imponeret over jeres samvittighedsfulde indsats. Og jeg er helt tryk ved, at I ved hvad I gør og har styr på situationen"
- " I er nogle dejlige mennesker som har virkelig omsorg for jeres beboere"

Mål på Solgaven 2020

Næstved Byråd har godkendt en vision: Mærk Næstved-sammen om fremtiden. Ud fra denne er der politisk godkendt en direktionsaftale. Direktionsaftalen er udarbejdet efter 6 temaer.

Ledelsestænkningen i Næstved kommune:

Politiske niveau:

- Vision- 5 temaer
- Kommuneplanstrategi
- Politikker og strategier
- Kommuneplan

Det administrative niveau:

Aftalestyring:

- Direktionsaftale
- Centeraftale
- Virksomhedsaftaler

Som grundlag arbejdes efter Næstved Kommunes ledelsesgrundlag samt de 4 fællesord der er valgt i CHP: Nysgerrighed, imødekommenhed, engagement og tillid.

Mål 2020

Byråds temaer og direktionens aftalen for 2019	
1.	Tema 1: Generation NÆSTved former fremtidens voksne. Fremtiden starter hos børnene
	Tema 2: Veje til ny viden-uddannelse for livet
	Tema 3: Fundamentet for fornyelse: Vækste og fornyelse skal være bæredygtigt
	Tema 4: Næstved Kan-både by og land- Land og by er hinandens forudsætninger.
	Tema 5 Velfærd med omtanke-førende velfærds-løsninger.
	Tema 6 (Direktionens) Økonomi og organisation. Herunder ny personalepolitik og optimeringsstrategi.
Optimeringsstrategi 2019-2022	
2.	1. Forenkling af arbejdsgange og processer 2. Digitalisering af administrative rutiner og digitale velfærds-løsninger 3. At sætte borgeren i centrum
CHP mål	
3.	a) Implementering af fællesfaglige begreber B) Sygefravær
Solgavens egne mål 2020	
1.	Faglighed herunder fællesfaglige begreber og arbejdet med Den danske kvalitetsmodel: Magtanvendelse

2.	APV arbejde i forhold til handlingsplaner herunder sygefravær - implementering af fællesord og videre opfølgning på anerkendende kommunikationskurser.
3.	Ledelsesgrundlaget
4.	Fortsat arbejde med Eden Alternative i forhold til børn og måltidskultur.
5.	I samarbejde med Lejerbo restaurering af Vinterhaven.
6.	Beboerne og de pårørendes mål: 1. Der afholdes 2 beboermøder på A og B i 2020. På C aftales det, hvordan det udmøntes der. 2. At specialet kommer i centrum i forhold til at få en bedre helhed i rengøring og plejepersonalet, så det ikke kommer til at opleves opdelt med rengøring og pleje. At kontaktpersonerne ser helheden. 3. At der arbejdes med at aktivitetsliste og menuplan kan tilgås elektronisk eks via hjemmesiden for de pårørende.

Når målene for Solgaven 2020 udarbejdes, er det med baggrund i Næstved Kommunes Byråds mål, tværgående mål, CHP, strategier og visioner.

Konklusion på målene 2020

Målene for 2020 er drøftet på Beboer-og pårørenderådsmødet, fællesmødet og i Solgavens Med-udvalg.

Mål 1: Faglighed herunder fællesfaglige begreber og arbejdet med Den danske kvalitetsmodel: Magtanvendelse

Succeskriteriet er i forhold til fællesfaglige begreber svær at måle på, men hovedmålet er, at Solgaven lever op til dokumentationskravet, mål og serviceniveau. Succeskriteriet for kvalitetsmodellen er, at magtanvendelsen bliver grøn ved næste audit.

Fællesfaglige begreber er ikke iværksat fra visitationen på Solgaven. Der har været 2 tilsyn fra BDO og begge gange har Solgaven fået meget tilfredsstillende i resultat. Der er ros til dokumentationen. Vi kunne arbejde på at dele det mere op. Det vil vi kunne sikre ved at få Fællesprog 3. Det er ikke afgjort om vi kan få det. Ellers arbejder vi på at få basisplanen mere i struktur. På audit for Den danske kvalitetsmodel blev magtanvendelse grøn. Vi oplever, at målet er nået.

Mål 2: APV arbejde i forhold til handlingsplaner herunder sygefravær - implementering af fællesord og videre opfølgning på anerkendende kommunikationskurser.

Succeskriteriet er, at APV i 2021 ikke bliver forværret i forhold til trivslen. At fællesord og læring fra anerkendende kursus bliver brugt og mærkes i

kulturen på Solgaven. At kortidsfraværet ikke bliver højere end 3% i 2020 og det samlede fravær kommer under 4%

Der er arbejdet med handlingsplaner for Apv, der er udarbejdet og kontinuerligt følges op. Der er ingen tvivl om, at der fortsat opleves travlhed. Der er fra medarbejdere givet udtryk for, at der også har været en periode, hvor det blev oplevet mere ro, da alle møder har været aflyst grundet pandemien. Der er dog ingen tvivl om at dette specielle år har præget medarbejderne. Igennem nu en meget lang periode har alle været i beredskab. Det handlede i starten om, hvad er det for en sygdom og hvad kommer det til at betyde. Det er hele tiden at skulle omstille sig til forskellige restriktioner og frygten for at være den der bringer smitten ind og videre. Det er tacklet SÅ godt og positivt af alle medarbejdere og ledere. Det er hårdt og jeg er meget stolt af hver enkelt leder og medarbejder og hvordan det hele er håndteret. Vi har forsøgt med at forsøge tilværelsen lidt for medarbejdere og har blandt andet udarbejdet en gavekalender til hvert område her ved juletid.

Vi nåede inden pandemien at have en fælles temadag med fællesordene og ligeså har vi haft en temaeftermiddag med eksterne undervisere fra HR omkring kerneopgaven. Om de tillærte ting omkring kommunikation og fællesord mærkes i kulturen er nok svært at sige. Der opleves, at der er kommet en meget større opmærksomhed på det fra alle, og det italesættes mere. På arbejdsmiljødagen hørte alle repræsentanterne et oplæg om brok, som også gav stof til eftertanke. Der er meget overvejende tilbagemeldinger fra beboere og pårørende om, at der opleves stor imødekommenhed, stort engagement og pæn omgangstone. En del af målet kan vi først måle i det kommende år. I forhold til fraværet er Solgavens eget mål nået meget tilfredsstillende.

Mål 3: Ledelsesgrundlaget

I 2020 er der kommet nye værdier og medarbejdergrundlag i Næstved Kommune. Det er præsenteret på et fællesmøde i 2020. Ledelsesgrundlaget er der arbejdet seriøst med. Ledelsen har haft 2 halve temadage med konsulent fra KL (betalt af HR Næstved) Det har bragt os videre i arbejdet. Vi er pt. der, hvor vi skal til at få sat ordene- holdninger på skrift. Det har som alt andet været forsinket af pandemien. Vi arbejder videre med det i 2021.

Mål 4: Fortsat arbejde med Eden Alternative i forhold til børn og måltidskultur.

Der var skabt en god kontakt med dagplejer og skoler, men desværre har det ikke kunne effektueres grundet pandemien. Der har dog været andre kreative forslag. Solgavens ene pedel har skabt en urtehave og plantet masser georginer skænket af en af Solgavens beboere. Haven og blomsterne er passet i samarbejde med beboer. Der er også sået karse og

plantet i krukker også i samarbejde med beboerne. Der er udarbejdet en måltidsstrategi, men vi har måtte udsætte den varme mad om aftenen, da vi ikke har kunne mødes med medarbejdere og sikret en god drøftelse og igangsætning. Succeskriteriet var, at vi i slutningen af 2020 kan mærke på beboerne, at de synes at Solgaven har et hjemmeligt miljø, hvor de har oplevet glæden ved børn og dyr. Langt største delen af beboerne har oplevelsen af, at Solgaven har et hjemmeligt miljø med de aktiviteter som der er og tilbydes.

Mål 5: I samarbejde med Lejerbo restaurering af Vinterhaven.

Som mange andre områder i 2020 har det også været sat lidt på stand by, men dog ikke henlagt. Der har været drøftelser med en arkitekt. Der er lige nøjagtig her i starten af januar 2021 kommet et skitseforslag, som der nu skal drøftes og arbejdes videre med i forhold til fondsansøgninger.

Mål 6: Beboerne og de pårørendes mål:

Målet var, at der afholdes 2 beboermøder på A og B i 2020. På C aftales det, hvordan det udmøntes der.

At specialet kommer i centrum i forhold til at få en bedre helhed i rengøring og plejepersonalet, så det ikke kommer til at opleves opdelt med rengøring og pleje. At kontaktpersonerne ser helheden. 3. At der arbejdes med at aktivitetsliste og menuplan kan tilgås elektronisk eks via hjemmesiden for de pårørende.

Der er afholdt et beboermøde på A og B i 2020. Det har ikke været muligt grundet pandemien. Omkring helheden i opgaverne er vi gået i gang, men ikke i mål. Der har været afholdt et fællesmøde netop omkring kerneopgaven. Det var planen, at vi skulle have afholdt endnu 2 fællesmøder, men det har ikke været muligt i dette specielle år. I forhold til de pårørende, er der som noget nyt sendt mails til de nære relationer, som har opgivet deres mail. Der er givet tilbagemeldinger på, at det har været meget positivt i forhold til at føle sig godt orienteret. Det er i 2020 besluttet, at Solgaven skal have flyttet deres hjemmeside over på en platform i Næstved Kommune også for at sikre at overholde tilgængelighedsloven. Her vil der også blive mulighed for at lægge aktivitetsliste og madplan ind. Beboere oplever at have medindflydelse og blive hørt. Det er glædeligt kommet frem i beboersamtalerne. Det vil vi fortsat arbejde på vil være en oplevelse både for beboerne, men også de nære relationer.

Solgaven er meget heldig og er beriget af en af Solgavens egne beboer, da en beboer har valgt at donere penge til hjælp til aktiviteter som foredrag og bankogevinster. Det er vi meget ydmyge og taknemmelige over, og hver en krone kommer beboerne til gode.

Opgørelse over aldersfordeling på Solgavens medarbejdere pr. 31. december 2020.

Alder:	18-29	30-39	40-49	50-59	60-75	i alt
Afd. leder.....			2			2
Sygeplejersker	1	2		1	1	5
SSA.....	1	5	8	11	6	31
SSH.....			3	5	5	13
Sygehjælpere					1	1
Plejehjemsass.				1		1
Rengøringsass.	1		1	2		4
Ernæringsass.		2		2		4
Kostfaglig leder		1				1
Husass. (køkken)					2	2
Pædagog				1		1
Pædagogmedhjælper				1		1
Pædagogisk ass	1	2				3
Aktivitetsmedarbejder			1			1
Mobility (SSA)				1		1
Ergoterapeut			1			1
Ufagl. Hj/Stud./Pers. Ass. 2			2			4
Kontor				1	1	2
Forstander				1		1
Teknisk servicemedarb.				0,5		0,5
Ansatte ialt	6	12	18	27,5	16	79,5

Medarbejdere i virksomhedspraktik, løntilskudsjob, barsel, puljefleksjob, seniormedarbejder, løse afløsere, samt elever er ikke medtaget i skemaet.

Opgørelse over aldersfordeling på Solgavens beboere pr 31. december 2020.

Alder:	50-59	60-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	100-	I alt
kvinder:	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	<u>9</u>	<u>3</u>	<u>47</u>
Mænd:	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>15</u>
Ialt	1	1	3	6	4	17	15	12	3	62

Fordeling af beboere-opgjort 31-12-20

Region Sjælland – 2019

33 Næstved Kommune

3 Køge Kommune

4 Vordingborg Kommune

2 Ringsted Kommune

1 Guldborgsund Kommune

3 Faxe Kommune

3 Slagelse Kommune

1 Lolland Kommune

Region Sjælland – 2020

38 Næstved Kommune

3 Køge Kommune

4 Vordingborg Kommune

2 Ringsted Kommune

1 Guldborgsund Kommune

3 Faxe Kommune

2 Slagelse Kommune

1 Lolland Kommune

Region Hovedstaden

2 Frederiksberg Kommune

4 Københavns Kommune

1 Fredensborg Kommune

Region Hovedstaden

2 Frederiksberg Kommune

3 Københavns Kommune

1 Fredensborg Kommune

Region Syddanmark

2 Odense Kommune

Region Syddanmark

1 Odense Kommune

Region Nordjylland

1 Aalborg Kommune

1 Frederikshavn

61 beboere

Region Nordjylland

1 Aalborg Kommune

62 beboere

1 beboer i gæstebolig fra Næstved Kommune pr. 31. december 2020

Samlet konklusion og afslutning for året på Solgaven for 2020.

Jeg har aldrig prøvet et så specielt og anderledes år. Det har stillet os alle over for mange nye prøvelser og udfordringer. Trods dette har vi på Solgaven nået rigtig mange ting, og i hvert fald det vi er sat i verden for at give beboerne en god hverdag med tryghed og indhold. Det er jeg stolt over trods omstændighederne er lykkedes. Det har været et hårdt år på mange måder, fordi vi alle mentalt har skullet forholde os til en ny og ukendt sygdom. Men også fordi vi ikke har kendt tidsperspektiv og konsekvenser. Det har påvirket alle daggæster, beboere, nære relationer, alle medarbejdere og ledere. I skrivende stund har vi som sagt undgået at få Corona ind på Solgaven. Den tid der er gået godt, kommer ikke skidt tilbage. Jeg oplever at sammenhold, ansvar, fleksibilitet, kreativitet, mod, forståelse, tålmodighed, dialog og ikke mindst ønsket om at give beboerne en hverdag i tryghed og med indhold, er lykkedes bedre og mere end vi kunne forvente og håbe på. Derfor kan jeg ikke takke medarbejdere og lederne nok for deres indsats her i 2020. Det er unik og helt igennem out stranding.

Mål på Solgaven 2021

Næstved Byråd har godkendt en vision: Mærk Næstved-sammen om fremtiden. Ud fra denne er der politisk godkendt en direktionsaftale.

Direktionsaftalen er udarbejdet efter 6 temaer.

Ledelsestænkningen i Næstved kommune:

Politiske niveau:

- Vision- 5 temaer
- Kommuneplanstrategi
- Politikker og strategier
- Kommuneplan

Det administrative niveau:

Aftalestyring:

- Direktionsaftale
- Centeraftale
- Virksomhedsaftaler

Som grundlag arbejdes efter Næstved Kommunes ledelses- og medarbejdergrundlag, samt de 3 værdier: Dialog, tillid og helhed. Dette er koblet sammen med CHP's 4 fællesord: engagement, nysgerrighed, faglighed og trivsel.

Mål 2021

Byråds temaer og direktionens aftalen for 2019	
1.	Tema 1: Generation NÆSTved former fremtidens voksne. Fremtiden starter hos børnene
	Tema 2: Veje til ny viden-uddannelse for livet
	Tema 3: Fundamentet for fornyelse: Vækste og fornyelse skal være bæredygtigt
	Tema 4: Næstved Kan-både by og land- Land og by er hinandens forudsætninger.
	Tema 5 Velfærd med omtanke-førende velfærds-læsninger.
	Tema 6 (Direktionens) Økonomi og organisation. Herunder ny personalepolitik og optimeringsstrategi.
Direktionsaftale- 2022 udpluk med relevans for Solgaven	
2.	1. Forandring, kultur og adfærd- at sætte borgerne først. 2. Implementering af klimaplan.
CHP mål med relevans for Solgaven	
3.	a) Rekrutterings udfordringer b) Sygefravær b) Borger og brugerinddragelse c) Afmagt og kultur i arbejdet med udsatte borgere-forråelse. Herunder at kunne rumme og forstå alle borgere At ledelsen har fokus på sproget, når der tales til og om borgerne.
Solgavens egne mål 2021, hvor de overstående mål er inddraget	
1.	Rekruttering- Der arbejdes på, at CHP inviterer alle uddannelser ind til fælles jobkonference (med forbehold for Corona). Solgaven vil gerne arbejde med et ben der også hedder fastholdelse.
2.	Sygefravær. Lederne skal deltage i kursus mhp. at påvirke kulturen og sætte fokus på sygefraværets betydning for arbejdsfællesskabet.
3.	Borger og brugerinddragelse Fokus på at fremme beboernes mulighed for indflydelse på eget liv ud fra beboerens forudsætninger. Her vil vi arbejde videre med kerneopgaven, beboermøder, igennem beboerrådet og forsat evaluering ved beboersamtaler slut på året.

4.	Afmagt og kultur i arbejdet. For Solgaven vil arbejdet være i forhold til forandring, kultur og adfærd, at sætte borgerne først. Solgaven arbejder videre med den fælles kerneopgave og sproget samt ledelsesgrundlaget (nærledelse og lytning). Vi er tilmeldt projekt: Mental sundhed et fælles ansvar og diplommodul for lederne, der hedder forandringsledelse, velfærdsledelse i ældreplejen.
5.	I samarbejde med Lejerbo- videre arbejde med restaurering af Vinterhaven.
6.	Beboermål: Planlægning af daghøjskole Projekt omkring lydavis. Lyd-samtidskunst- et kunstprojekt.

Når målene for Solgaven 2021-2022 udarbejdes, er det med baggrund i Næstved Kommunes Byråds mål, tværgående mål, CHP, strategier og visioner. Der henvises også til Solgavens virksomhedsaftale, der skal være udarbejdet til uge 6 2021.

Solgavens målsætninger for 2021

Handlingsplan og succeskriterie for mål 1:

Til tider opleves i dag udfordring med at kunne rekruttere de medarbejdere, som vi ønsker. Vi forudser, at det er en udfordring vi også fremadrettet vil have, og derfor er det vigtigt at se på forskellige handlemuligheder for at sikre den rette rekruttering også i fremtiden. Et andet ben her er fastholdelse. Vi har en bevidsthed om, at de 2 ben kræver forskellige svar.

På Solgaven har vi mange seniorer ansat, så vi står også for en naturlig udskiftning ved medarbejdere der går på efterløn/pension. Der kan være flere parametre som man kan kigge ind i. Vi vil med hele CPH arrangere en jobkonference (med forbehold for Corona), hvor uddannelsesinstitutionerne inviteres ind. Vi selv vil invitere alle seniorer ind til et fællesmøde. Forsøge at blive klogere på, hvad skal til for at fastholde nuværende medarbejdere? Vi vil være meget obs. på at give gode elevoplevelser, da det også er fremadrettet rekrutteringsgrundlag. Være åben over for folkeskoleelever og grundforløbselever samt praktikpladser. Målet er også, at vi får uddannet en sygeplejerske til at være vejleder, så vi kan have sygeplejestuderende på Solgaven.

Succeskriteriet er, at vi har en opmærksomhed på udfordringen og sammen med medarbejderne finder svar og løsninger, så vi oplever at få kvalificerede ansøgere og oplever at kunne fastholde og rekruttere gamle som nye medarbejdere. Vi skal have

kortlagt, hvad der skal til for at fastholde, at vi får præsenteret os på konferencen for uddannelserne. Vi vil se ind i, hvad der kan være af tiltag til kompetenceløft.

Handlingsplan og succeskriterie for mål 2:

Alle lederne på Solgaven deltager i kursus arrangeret i CHP, der skal påvirke kulturen og sætte fokus på fraværets betydning. Vi fortsætter med at sætte sygefraværet på dagsordner på personalemøder og Med-udvalgsmøderne. Vi søger fortsat løsninger sammen med medarbejdere og jobcenteret i at fastholde, hvis der er relevans i dette. Tæt lydhørhed og dialog med medarbejderne for at finde de bedste løsninger til gavn såvel for den enkelte medarbejder, men også for driften, de andre kollegaer og Solgaven som helhed. Succeskriteriet for Solgaven er for 2021: 3,9% som samlet fravær. Det vil blive analyseret i forhold til årsag til fravær og korttid samt langtidsfravær.

Handlingsplan og succeskriterie for mål 3:

Vi søger hele tiden at forbedre kvaliteten til gavn for beboerne. Vi vil når det bliver muligt planlægge yderligere en dag, hvor den fælleskerneopgave drøftes med medarbejderne på tværs af områderne. Dette vil ske i samarbejde med HR. Alle ledere er tilmeldt et diplommodul i ledelse, der hedder forandringsledelse: velfærdsledelse i ældreplejen. Et modul der er støttet af Sundhedsstyrelsen.

Succeskriteriet er, at medarbejdere oplever en større forståelse af den samlede kerneopgave så beboerne i hverdagen ikke oplever opdeling. At lederne igennem diplommodulet bliver klogere på, hvad der kan arbejdes med, for at beboerne oplever endnu større oplevelse af medindflydelse og medinddragelse på egen hverdag. Vi vil fortsætte med beboermøder, beboerpårørendemøder og fællesmøder. Vi vil måle på tilfredsheden ved den årlige beboersamtale ultimo 2021.

Handlingsplan og succeskriterie for mål 4:

Vi skal kunne forstå og rumme alle beboere. Effekten skal gerne være en stræben hele tiden for at beboere opnår bedre trivsel og værdighed i eget liv. Det vil være en fortsættelse af arbejdet fra 2019 og 2020, hvor alle medarbejdere i 2019 var på kursus i anerkendende kommunikation. Vi skal fortsætte arbejdet med at undgå en kultur, hvor medarbejderne føler sig afmægtige når de skal kommunikere med beboerne. Vi skal arbejde på at få en åben kultur, hvor vi kan tale åbent om afmagtssituationer. Det vil vi arbejde på, på flere planer. Vi vil fortsætte med at arbejde på Solgavens fælles ledelsesgrundlag. Herunder drøftelsen af hvordan de skal bruges i forhold til medarbejderne, og hvad effekten for beboerne og daggæsterne bliver.

Derudover er Solgaven meldt til et projekt der hedder Mental sundhed- et fællesansvar. Det er et udviklingsprojekt samme med 2 konsulenter, der skal

forsøge at finde svarene på at forebygge forråelse. I CHP vil der det første halve år blive arbejdet med at få skabt en fælles forståelse af, hvad vi mener, når vi taler om forråelse.

Der vil blive fulgt op på medarbejderens trivsel i den APV der skal udarbejdes i 2021.

Succeskriteriet beboerne ikke oplever borger-forråelse. Det vil vi opgøre i beboersamtalerne ultimo 2021.

Handlingsplan og succeskriterie for mål 5:

Arbejdet er igangsat. I 2020 skal der arbejdes videre med om det fremsendte udkast skal være dette. Det skal forelægges Med-udvalget og bestyrelsen. Når det foreligger, skal der søges fonde.

Succeskriteriet: første succeskriterier er at få et brugbart realistisk projekt.

Næste step er ansøgning af fonde. Når der er nået nok kapital at få igangsat projektet. Det vil være et mål hen over et par år.

Handlingsplan og succeskriterie for mål 6:

Beboerne har et ønske om, at der også i 2021 holdes en daghøjskole. Der skal inddrages beboere i planlægningen. Derudover ønskes igen sommerferie mulighed og områdevis beboermøder. Der er 2 projekter i gang. Den ene er både for beboere og daggæster. Det er DODP, se beskrivelse nedenfor. Det andet er lydbaseret samtidskunst- et kunstprojekt, hvor beboere fra Solgaven deltager.

Succeskriteriet: At beboerne føler at de har en hverdag med indhold og har medindflydelse på deres hverdag. Det følges op ved beboersamtalerne ultimo i 2021.

Mulige projekter i 2021:

- Forandringsledelse- Værdighed i ældreplejen.
- Mental Sundhed- et fælles ansvar.
- DODP- projekt- et projekt mellem Synscentralen i Vordingborg, Lolland Kommune og Solgaven. DODP står for Daisy online delivery protocol også pt. kaldet smart Victor. Det er lydbøger og på sigt lydavis online direkte til afspiller
- Lydbaseret samtidskunst- et kunstprojekt.

Andre indsatser der arbejdes med i 2021:

- Flytning af hjemmeside, ændring af brochure og telefonnumre.
- Dark Waiter, mørkerestaurant.
- Udfyldelse af Apv og lederevalueringer og opfølgning på audit på kvalitetstandarder og tilsyn.
- Afgørelse om implementering af FS 3.
- Klima: affaldssortering, madspild og el-forbrug.

Bestyrelsen har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2020:

"Det er fantastisk, hvad medarbejdere og ledelse har formået at udrette i det forgangne år 2020. Trods covid-19 har personalet arbejdet energisk, engageret og med et nærvær for hver enkelt beboer. Dette værdsætter vi utrolig meget i bestyrelsen, da det har stor betydning for den enkelte beboer og for hele Solgaven. Personalet har bevaret et højt aktivitetsniveau trods restriktioner. Det kræver ekstra ressourcer under disse omstændigheder, og den har personalet fundet. Vi vil også takke ledelsen for den store indsats og parathed til omstilling. Ledelsen har løbende holdt personalet orienteret om de nye restriktioner. Bestyrelsen siger tusind tak til ledelsen for det flotte og krævende arbejde, der er udført i 2020."

Beboer- og Pårørenderådet har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2020:

"Det har været et meget anderledes år i forhold til den nye virus Corona, og alt det som følger med den. Vi er derfor meget glade for, at det netop er Solgaven i Næstved, at vi har valgt at bo. Her på Solgaven keder vi os ikke som beboere. Vi sætter stor pris på, at der trods Corona er mulighed for træning og aktiviteter med de restriktioner der nu engang er. Nu vi ikke kan få besøg af så mange pga. restriktionerne, oplever vi, at weekenderne kan være lange. Vi er som beboere meget glade for at være her. Her er frygtelig rart. Vi føler os trygge og med et sødt og rart personale. Det er vigtigt og betydningsfuldt at vi oplever selv at have medindflydelse og medbestemmelse på hverdagen."

MED-udvalget har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2020:

*"Det har været et meget anderledes år med handle-begrænsninger, frustrationer og forandringsparathed. Vi har som medarbejdere været meget bekymret for at bringe smitte ind på Solgaven, men også for selv at blive smittet. Der har været stor hensyntagen til beboere og kollegaer, men også hensynet til familien hjemme fylder. Vi har følt en anden nærhed til beboere og pårørende. En ro da alt andet blev aflyst og igen bekymring og glæde, da der igen blev lukket lidt op. Vi har oplevet nye måder at løse ting på, og det skal vi huske at bringe med videre. På trods af travlhed oplever vi at humøret holdes oppe, og vi er stolte over det lave fravær. Vi har også oplevet et godt samarbejde på tværs f.eks. med hjælp fra aktivitetspersonalet i plejeområderne, dog er der i huset som helhed stadig plads til forbedringer i det generelle samarbejde på tværs😊
Vi savner det sociale med kollegaerne. Det har været rigtig godt med fælles udmeldinger fra ledelsen både på mails og på beredskabsmøder. Det, at der er tilgængelighed hele døgnet ved at må ringe til en leder, har også mindsket frustrationer og givet tryghed.
Vi er rykket sammen med afstand og har løftet i flok og indtil nu holdt Solgaven Covid fri. Vi ser alle frem til en lidt mere "normal" hverdag, hvor vi igen kan samles uden obligatorisk mundbind, visir og afstand."*