

Årsrapport 2022 for Solgaven.

Udarbejdet af forstander Gitte Olsen, januar 2023.

I vil i denne årsrapport få et overblik over årets gang på Solgaven i 2022. God læselyst

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 referenceramme, udvikles kontinuerligt i form af uddannelse og opsøgning 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 specalet 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 medarbejdere og ledere er i stand til at sætte sig i beboerens og den nære relations sted.
- 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 tryghed.
- 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.
- Fokus på bæredygtig og økologisk drift.

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. Alle 3 tilbud 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 5 personer. Der er blandt andet en madgruppe, hvor man er fælles om at beslutte nye og sunde retter, hvor specialet tænkes ind. Der gives også støtte til hverdagslivet, som eks. at finde og tilmelde sig til koncerter og andre arrangementer. Brugere er også med ved de arrangementer, der holdes på Solgaven. Formålet er også at hjælpe dem til at styrke det sociale fællesskab ved at tage til koncerter sammen. Med udgangspunkt i det fælles, at alle har et synshandicap, bruges der tid på at tale om små og store problematikker i livet, som alle kan bidrage til og/eller have glæde af.

Der tilbydes § 85 til pt. 4 personer, der bor uden for Solgaven. Her kan oplevelsen for en person eksempelvis være, at det er svært at tilpasse sig et mere teknologisk samfund eller andre udfordringer. Det kræver omstillingsparathed og viden om specialet for at støtte bedst muligt.

Synsnet og dagklubben

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

I dagklubben møder de ofte op 1, 2 eller 3 dage om ugen. I 2022 er der oplevet tilgang til Synsnet i 2022. Der kommer nu 35 personer. Både mænd og kvinder har stor glæde af det sociale samvær, med hyggesamtaler, gåture samt spil hver onsdag. Damerne hygger også med at strikke og andet håndarbejde, hvor de er gode til at hjælpe hinanden og komme med ideer. Ludo for svagtseende er også en yndet beskæftigelse.

I dagklubben kommer 15 personer. Her handler det også om sociale relationer og støtte og sparring i forhold til de udfordringer hverdagen i hjemmet kan bringe

grundet det nedsatte syn. Her udveksles erfaringer og gode råd. Der er avisoplæsning og dialoger om, hvad der rør sig i familierne og samfundet. I 2022 er der flyttet 5 personer fra dagklubben ind på Solgaven. Der er afholdt 2 julefrokoster (en udsat fra 2021 i maj), der var henholdsvis 20 og 50 deltagere. Året har også budt på 2 ture ud af huset, først en tur i bus Rundt om Næstved med Borgmester som guide, samt fortæller af mange gode små historier fra lokalområdet. Turen sluttede af med frokost på De Hvide Svaner, 25 deltog. En spændende tur til Femern Bælt, også med 25 deltagere. Her sluttede turen af med frokost i Bangs Have ved Maribo. Hele året har budt på træning onsdag morgen for synsnet brugere, en fysioterapeut træner frivilligt, ca. 7 bruger dette tilbud. Der har været tilbud om salsadans, der vil komme tilbage i 2023.

Frivillige:

Solgavens frivillige skal have en kæmpe anerkendelse for det store frivillighedsarbejde der udføres. Der er frivillige, der næsten har sin daglige gang på Solgaven, og der er frivillige der byder ind, når det er muligt. Det vigtigste for os er, at det giver noget tilbage til den frivillige, for det tror vi på, er det som giver mest. Det er en fornøjelse også for beboerne at opleve frivillige der hjælper i træningen, i aktiviteten, haverne, som gåtur-venner, cyklevenner, til arrangementer på hverdage, aften og i weekender. Solgavens frivillige har et kor, hvor de kommer og synger til fælles spisning og til arrangementer. Det er en gave, som vi værdsætter utrolig højt. Vi har i år kunne genoptage de 2 årlige café møder med de frivillige. Det er meget givende, da vi her kan give hinanden feedback og komme med nye ideer. Der har været henvendelse om nye frivillige. De frivillige møder altid op med godt humør, glæde, hjælpsomhed og et smil på læben. Solgavens frivillige er uundværlige, og Solgaven kan ikke takke nok for den støtte og tid, som I giver.

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. Det er i slutningen af december på et ledermøde i 2022 i Center for Handicap besluttet at forenkle de 3 af standarderne. Det er kompetenceudvikling, arbejdsmiljø og ledelse, da der findes meget materiale om dette på Intranettet NORA i Næstved Kommune. I audit for 2022 fik Solgaven 1 rød, kun grundet at alle medarbejdere ikke har gennemgået e-learning forløbet. Det giver ikke det samme ejerskab, som da vi havde grupperne. Det er en beslutning i CHP. Der følges op på, at alle får udført e-learning forløbet. Kommunikation blev gul, da standarden ikke kunne findes udfyldt på beboer. Begrundelsen her for er, at Solgaven er overgået til nyt fagsystem og systemets opsætning var ikke helt på plads. På Solgaven er der dialog om, hvorvidt vi skal bruge kommunikationsskemaet, eller der er noget andet, der giver mere mening.

Det bliver taget hånd om beboernes oplevelser med kommunikation. Det handler mere om, hvor det dokumenteres og derved også følges op. I forhold til UTH er der et godt overblik over arbejdet med de sundhedsfaglige UTH, hvor personalet er mere usikre på de sociale UTH, som ikke er lovpligtige. Arbejdsmiljø arbejdes der også meget bevidst med. Som noget nyt har vi aftalt, at kvalitetstandarderne tages op på fællesmøderne frem for de enkelte personalemøder. Her tages de op i forbindelse med emner relevant for den enkelte standard.

Specialet og Mobility:

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 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. Solgaven har mange beboere, der har et dobbelt sansetab med både en synsnedsættelse og et hørehandicap. De 2 mest isolerende handicap, som man kan have.

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 (Dansk Blindesamfund), de andre solgavehjem, konsulenterne og Synscentralen.

Alle nye beboere tilbydes en samtale, hvor vi afklarer deres synsudfordringer, som eks. hjælpemidler, orientering i og udenfor boligen, og forventninger i øvrigt. Samarbejdet med synscentralen fungerer godt, og beboerne får svar på, og hjælp til deres ønsker og behov.

Der opleves også et rigtig godt samarbejde med konsulenterne i DBS, døvblinde konsulenterne og regionskonsulenterne. Der er fællesmøder mellem forstanderne på de 3 Solgavehjem og 2 møder med alle forstandere og beboerrådsrepræsentanter og repræsentanter for Dansk Blindesamfund. Der har i år grundet sygdom og covid været afholdt én specialuddannelse på tværs på henholdsvis 8 og 3 dage.

Iværksatte aktiviteter og resultater for 2022:

Belægning i 2022:	99,14 %
Belægning uden gæstebolig:	98,10 %
Gennemsnitsalder i alle boligområderne:	89,77
Udskrevet i 2022:	23 beboere
Indskrevet i 2022:	19 beboere
Borgere på gæstebolig i alt: I alt 246 dage.	3 borgere
Venteliste december 2022:	21 borgere

Opfølgning på regnskab 2022:

Korrigeret budget for 2022: kr. 31.858.151

Regnskabets resultat for 2022: et mindre forbrug på kr. 25.861

Der var overført et merforbrug på kr. 259.158 fra 2021.

Sammenholdt med det merforbrug på 15.609 der var overført fra 2020. Det betyder også, at der er indhentet merforbruget for de sidste 2 år.

Til budget 2021 og 2022 var der bedt om udvidelse af budgettet svarende til 2 stillinger. Det blev ikke imødekommet.

Der er i 2022 tilført til dækning af Corona-udgifter kr. 289.000.

I 2021 er der tilført 25.000 fra Dansk Blindesamfund (DBS). Det skal bruges på oplevelsesindustrien i form af et gavekort til anvendelse i 2022. Gavekortet fra Dansk Blindesamfund er anvendt til en musik oplevelse med Keld og Hilda Heick i forbindelse med en fest for beboere og nære relationer.

Fra Socialstyrelsen blev i 2021 bevilget tilskud kr. 156.975, til anvendelse i perioden september 2021 til 30. juni 2022. Det direkte tilskud var bevilget til udmøntning af stimuli til oplevelsesindustrien og til at skabe gode og positive oplevelser til beboerne på Solgaven. Midlerne blev anvendt til sommerhusophold, foredrag og musik, udflugter og bispisning ude mortensaften.

Slut 2022 har Solgaven modtaget kr. 322.313 kr. fra ældreområdet. Der er tale om midler for "Flere hænder" fra hjemmeplejen.

Fravær i 2022: 5,84 inklusiv covid-sygdom. Det er næsten 1 % lavere i 2022.

I 2022 er der forbrugt mindre på afløsere – ca. kr. 168.000. Der er også kommet mindre ind på refusioner – ca. 595.000. Da driften er på et niveau, hvor der ikke kan undværes, betyder det, at der især i aften og nat skal indkaldes vikar for at sikre serviceniveauet. Der gives først refusion efter 4 ugers fravær. Resultatet for 2022 er derfor et noget højere lønforbrug på

netto lønnen (løn minus refusioner) på kr. 500.959 i forhold til 2021. På ren bruttoløn er der et lille mindre forbrug i 2022 end i 2021. Det skal nævnes, at der i efteråret var en forhøjet overenskomstmæssig lønstigning, som også har haft indflydelse på resultatet. Vi har haft en ekstra omkostning på en medarbejder der er stoppet gennem det meste af 2022, hvorfor en afdelingslederstilling var vakant i ½ år. Der var som sidste år tidligere på året en stor bekymring for årets resultat. Der blev sat ind med initiativer som at holde en stilling ledig og mindske vikarforbruget. Der er gjort en kæmpe indsats fra alles sider. Der er behov for en udvidelse af taksten for at det kan hænge sammen også i fremtiden. Tak til personalet og ledere for at yde en ekstra indsats, der her sidst på året har givet resultat, så vi er landet på et meget tilfredsstillende resultat.

Budgettet for 2023: kr. 31.774.022 (Budget uden ejendomsudgifter).
(Budget flyttet til ejendom Næstved Kommune:kr. 882.582)

Takster for 2023:

De almene pladser:	kr. 1326/døgn.
Demenspladserne:	kr. 1749/døgn.
§ 104: /dagspris:	kr. 769/døgn.

Elever i praktik 2022:

I 2022 har Solgaven haft følgende elever i praktik:

Social- og Sundhedshjælperelever	4 elever
Social- og Sundhedsassistentelever	20 elever
Ernæringsassistentelever	3 elever
Grundforløbselever af en uges varighed	1 elever
Folkeskoleelever	3 elever
Sygeplejestuderende	6 studerende

Solgaven har uddannede praktikvejledere i plejen og i køkkenet.

Til sammenligning havde Solgaven 22 elever og 1 studerende i 2021.

Virksomhedspraktikanter, job med løntilskud mv:

I 2022 har der været følgende i diverse praktikker:

Virksomhedspraktik/arbejdsprøvning:	43
Job med løntilskud:	1
Kommunal fleksjobordning:	3
Puljeflexjob	4
I alt antal borgere:	51

Solgaven har pt. ansat 2 i puljefleksjob.

Solgaven blev i 2022 indstillet til den sociale pris i Næstved Kommune. Det er et skulderklap til alle de ledere og medarbejdere på Solgaven, som tager aktiv del i at hjælpe personer med at komme tilbage til arbejdsmarkedet. Der er et større ønske om at kunne ansætte flere personer, som eksempelvis er tilkendt et fleksjob, men det giver udfordringer, når driften i forvejen er stram. Når det giver mening og i et tæt samarbejde med eks fastholdelseskonsulenter leder vi efter løsninger for at fastholde medarbejdere. Der arbejdes på at finde individuelle løsninger under hensyntagen til den enkelte medarbejder, kollegaer og arbejdspladsen. Solgaven ønsker at leve op til og bidrage til at tage et socialt ansvar. Det resulterede i 2022 med, at Solgaven blev indstillet til den sociale pris. Borgere der har været i praktik på Solgaven i 2022 er højere end i 2021.

Uddannelse:

Et udsnit af den interne og eksterne undervisning i 2022.

Intern Undervisning:

Brandundervisning
Kompetencegivende undervisning
E-learning
God forvaltningskik
E- Learning Data Dan
E-learning Den danske kvalitetsmodel
Quiz i beredskabsplan.
FV-netværksmøder i Næstved Kommune
FS 3 undervisning af al personale og seminar
Kompetencegivende undervisning af personalet- 2 timers varighed
Let- betaling
Supervision af alle plejeområder 2 gange
Arbejds miljø konference for alle arbejdsmiljøgrupper.
Undervisning i specialet.
Fælles information for nyansatte 4 gange årligt.
SBSYS-møder
Sundhedsambassadør uddannelse
Fælles læringsseminar i Projekt Organisatorisk resiliens.
Ledertemadag og lederseminar

Ekstern Undervisning:

Jobmesse
Synsfaglige netværksdage
Arbejds miljø dag
Lederforum og Lederkonference
Digital inklusion

Dysfagi-uddannelse

Mellem begejstring og belastning i ældreplejen

Førstehjælp 3 eller 6 timer

Lancering af nye kostråd

Speciale uddannelse 8 dages varighed

Virksomhedsbesøg med vidensdeling fra Vejle

Webinar - Strømbesparelse i storkøkken

Webinar - Ældres ernæring og grønne måltider

Erindringsdans

Webinar Temadag – Styrelsen for patientsikkerhed –
Medicinsikkerhed

Konference om lunger – Region Sjælland

Halv temadag om Antipsykotisk medicin til ældre –
Styrelsen for patientsikkerhed.

TR – webinar – Trivsel i en presset hverdag

TR dag – Bisidderrolle, juridiske forhold omkring
sygdom, opsigelse m.m

Hygiejneuddannelse – 2 dage

Fællesmøder:

Organisatorisk Resiliens

Kvalitetsstandarder

At ældes som blind - Sundhedsantropolog Anne
Rasmussen

Mental sundhedsdag - Foredrag med John Harmsen

Projekt Organisatorisk Resiliens- Mental sundhed:

Projektet er et udviklingsprojekt støttet af Velliv-foreningen, hvor deltagerne var 4 virksomheder rundt om på Sjælland. Projektet blev afsluttet i juni 2022. Formålet med projektet var, at der skulle kunne ses, at der var sket en markant forandring i den mentale sundhed. I projektet havde Solgaven udvalgt 4 forandringsagenter. 3 gange var konsulenten på feltstudie med efterfølgende læringsseminar for alle medarbejderne. Det første tiltag var "dating" på tværs af områderne, hvor man fik en lille pause og gik 2 og 2. Der blev udviklet kort, hvor der blev talt om, hvad mental sundhed er. Projektet spillede godt op imod den fælles APV (arbejdsplads vurdering), der blev udført i 2021. Her blev det aftalt at have fokus på blandt andet pauser. Pausen har været et "dating tema", hvor forandringsagenterne udviklede talekort. Det blev fulgt op på et fællesmøde, hvor pauser blev drøftet, og sat ord på, hvem har hvilke ansvar af medarbejderen selv, kollegaen og lederen. Derudover blev det tydeligt, at vores verdens billede af,

hvad en pause er, kan se meget forskellig ud. I samarbejde med Sundhedscentret er det blevet til en artikel i Brancheforeningen for Velfærd. Projektet er mundet ud i nyt oplæg til medarbejdersamtaler, som er anvendt i 2022. Erfaringen fra projektet er, at det har været rigtig godt at have den mentale sundhed i fokus. Oplevelsen er at kommunikationen og samarbejdet på tværs er forbedret. Et resultat er blandt andet, at et team nu har fastlagt feedback og tilbagemeldinger fra medarbejderne her er: Humøret bliver bedre, skulderne kommer ned, hovedet bliver tømt og arbejdet bliver bedre parkeret inden man har fri. Lige så vigtige er tilbagemeldingerne om, at vi skal fortsætte fokus på netop kommunikationen og pauserne. Til arbejdet med oplevelsen af travlhed, er der ideer til at se på afbrydelser, samt at arbejde med de følelsesmæssige belastninger, som der opstår i arbejdet. Det er besluttet, at forandringsagenterne bliver en del af sundhedsambassadør gruppen Vi fortsætter metoden med "dating" og supervision.



Modellen er udarbejdet af de 2 udviklingskonsulenter, som er tilknyttet projektet og viser en læringscirkel med opfinderkraft, flertydighed kompetence, tillidsskabelse og læringskapacitet.

Resultatet for undervisning og kurser i 2022:

I 2022 er arbejdet videre med mål og kompetenceudvikling. Heldigvis er speciale-sol-uddannelsen startet op igen. Fokus har været at få undervist al plejepersonale i nyt fagsystem FS 3, og arbejdet med at sikre overførsel af gammel dokumentation. Den nye dokumentationsform opleves at give bedre og hurtigere overblik over den enkelte beboer. Der er arbejdet på kompetencegivende undervisning samt et visuelt kompetenceoverblik, der skal være med til at sikre kvaliteten. Derudover har vi prioriteret projektet organisatorisk resiliens, og fået afsluttet projektet. Fokuset på medarbejderne mentale sundhed får en positiv virkning på arbejdet med kerneopgaven. I 2022 er 2 medarbejdere fået hygiejneuddannelsen, hvor vi allerede ser gavn af det i forhold til tiltag de 2 medarbejdere indfører.

Ledelsen ønsker medarbejderne hele tiden har visionen og fagligheden i fokus. Perspektivskifte- metoden er en nem og anvendelig god metode at bruge. Den skal vi fortsat øve os i. Vi har mærket, at vi alle har brug for at skulle i gang igen efter en covid-19 periode.

Medarbejdere:

Sygefraværet

Fra sygefravær til trivsel:

Nærvær/fravær 2021

Samlet nærvær 2021:	93,50 %
Omregnet til fravær i alt:	6,5 %
Covid-19 fravær:	0,3%

Samlet nærvær kort tid 2021:	97,9 %
Samlet nærvær kort tid omregnet til fravær:	2,1 %

Antal sygedage total i 2021: 1.208 dage

Nærvær/fravær 2022

Samlet nærvær 2022:	95,00%
Omregnet til fravær i alt:	5,00 %
Covid fravær:	0,84.%

Samlet nærvær kort tid 2022:	97,05%
Samlet nærvær kort tid omregnet til fravær:	2,95%
Samlet fravær over 30 dage:	1,68 %
Nedsat tid:	0,33 %
Antal sygedage total i 2022:	931 dage
Antal sygedage covid:	153 dage

Tallene er i 2022 fra KOMPLIS (et system i Næstved Kommune)

Mål for Fravær for 2022: 4,55%

Det er ikke lykket med at komme i mål med Solgavens egen målsætning for fravær. En af årsagerne er, at i januar og februar 2022 blev mange medarbejdere ramt af covid-19, og det samme er gældende for slutningen af året. Derudover har der, som sidste år været en del langtidsfraværende. 2 er opstartet igen. Desværre har der også været opsigelser, som påvirker driften. Driften er i forvejen driftet langt ned grundet rammen. Derfor rammer det ekstra hårdt, når der er sygdom. På den anden side opleves det også positivt, når der ikke er sygdom. Eksempelvis blev sommeren oplevet meget positivt i år. Til eksempel var fraværet på 1,7 % i juli måned. Der er et kontinuerligt fokus på fravær og årsager hertil. Der er gode forløb, hvor der inddrages fastholdelses konsulenter, gravid i arbejde samt brug af § 56 og delvis raskmelding for at fastholde medarbejdere i arbejde. Som beskrevet, er vi i slutningen af 2022 og her ind i 2023 igen ramt af

medarbejdere, der er blevet syge med covid-19, som for nogen medarbejdere desværre betyder længere tids sygdom. Samlet er fraværet i 2022 er lavere end i 2021. Det er positivt og sammen med medarbejderne, vil vi arbejde på at se om vi kan få fraværet endnu længere ned. Målet for fravær i 2023 sættes igen til 4,7 %.

Arbejdsskader:

I 2022 er der anmeldt 7 arbejdsskader, hvoraf 3 er næved og ikke har medført sygedage. Anmeldte ulykker er højere end i 2021, hvor der var 2 anmeldte skader. I år er ulykkerne 4 beboerrelateret ulykker, hvor 2 har givet sygdom, fald i måtte, en ulykke sket på arbejdspladsens arbejdsområde, men som ikke er arbejdsrelateret, en anmeldt skade efter covid-sygdom.

Skader bliver drøftet med den enkelte og i Med-udvalget samt i teams i forhold til forebyggelse. Eksempelvis blev måtten med det samme fjernet og skiftet ud.

Forflytningsundervisning:

Der er 3 forflytningsvejledere på Solgaven, hvoraf den ene er forflytningskoordinator. Som led i arbejdet med at nedbringe sygefraværet i Næstved Kommune, er der nedsat et tværfagligt netværk samt et netværk for CHP. For CHP er forstander for Solgaven blevet formand for gruppen. KO-fv fra Solgaven er også deltager i netværket. Opfriskningen for alt personalet blev aflyst grundet for meget covid-19 sygdom, og er flyttet til 2023. På Solgaven er afholdt undervisning af nyansatte og elever samt afløsere. Der har deltaget 15 afholdt over 3 dage med 2 timer pr. gang. FV-vejlederne udfører et stort arbejde på at få sorteret og beskrevet fv-handlingsanvisninger rigtigt efter Solgaven er overgået til FS 3. Alle 3 fv-vejledere har deltaget i Fagligt træf 2 dage i 2022. Derudover har KO-fv deltaget i påklædning med spiler dug og information om nye lejringspuder. Alle retningslinjer er gennemset og ved behov revideret. Der udvises et stort ansvar og engagement.

Utsigtede hændelser (UTH)

I løbet af året har der været det, som der betegnes, som 2 alvorlige UTH. Som eks var det et neurologisk udfald, som der ikke blev handlet akut på. Det har givet anledning til fælles refleksion og læring. Det har sat fokus på akut sygepleje og udfald på hjernen. Hvornår skal man kontakte 112, og hvornår skal man ikke, og hvad ønsker beboeren? Komplexiteten hos beboerne er stigende og personalets kliniske blik og ageren skal ligeledes skærpes i takt med udviklingen. Det kalder på faglig udvikling. Opmærksomhed på UTH er derfor vigtigt, så vi træner i at blive skarpe på behandling og opsporing. Vi bestræber os fortsat på at opspore begyndende sygdom og på den måde forebygge indlæggelser. De fleste beboere ønsker

ikke en indlæggelse, da den ofte er meget energikrævende og hård for beboeren. For alle parter er et bedst at undgå også samfundsøkonomisk. Der er så småt begyndt samarbejde med E-hospitalet. Vi forsøger at fastholde de gode vaner med triage/fælles faglige refleksioner, som vi ved virker og har effekt.

Arbejdet med UTH giver mening. Det resulterede eksempelvis i udarbejdelsen af en faldinstruks, som er blevet godt implementeret i løbet af 2022. Vi oplever fortsat fald, hvorfor det stadig har fokus. At have fokus på tidlig opsporing har vi set fx i forbindelse med covid-19 og kviktest, som en del af opsporing af begyndende sygdom, er der set effekt af sidst i 2022, hvor det er lykket at inddæmme smitten med covid-19 til kun enkelte beboere. Efterår/vinter 2022 har budt på lungebetændelser, flere end i år 2021. Der er uddannet endnu en medarbejder i dysfasi. Der opleves et øget behov for fokus på synkebesvær hos beboerne, da det kan være årsag til lungebetændelser. Det vil bringes videre ind i 2023, hvor der skal arbejdes med "Det gode måltid".

Der opleves et stigende behov for den basale sygepleje og det kræver fokus på fagligheden hos den enkelte medarbejdere. Områder der er fokus på er: optimal trykafledning, pleje omkring kateter, diabetes, ernæring og sikre optimal medicinudlevering. Der er forsøgt med samlerapportering på UTH på manglende medicinudlevering. Det har givet et godt billede og givet anledning til igangsætning af et LEAN projekt på afdeling A og B i 2023. Der arbejdes med de forskellige faggruppers kompetencer og øget fokus på at opkvalificere afløsere og nyt personale v. god introduktion. Det er besluttet, at der fast gives kompetenceundervisning 4 gange årligt. Mål omkring indberetning af UTH, er læring for at forebygge og derved sikre og højne kvaliteten i det faglige arbejde.

Opfølgning trivsel og arbejdsmiljø:

I 2022 traf vi et valg om ikke at ansætte en afdelingsleder, og i stedet få hjælp fra en planlægger. Planlæggerfunktionen blev udført og var en stor og god hjælp. Vurderingen blev, at der var behov for en afdelingsleder mere. En ny leder blev ansat fra den 1. juni 2022. Planlægningsfunktionen blev herefter nedlagt.

Ny leder har deltaget i speciale-uddannelsen. Der gives positive tilbagemeldinger på nuværende ledelse af Solgaven. Ledelsen var på lederdag sidst i 2022 og arbejdede med vision og kommende mål for 2023. I 2022 er projektet mental sundhed blevet evalueret og tilbagemeldinger er, at det har virket. Der er blevet en bedre intern kommunikation og det tværfaglige samarbejde er øget. Vi er enige om, at vi skal blive ved med at øve os. Der arbejdes på at skabe en sammenhæng med tilbagemeldingerne fra APV og inddrage medarbejderne i arbejdet med mental sundhed. Der arbejdes med fokus på pauser. Hvad er en god pause, hvem har ansvaret og hvordan hjælper vi hinanden. Det er et fokus vi forsætter i 2023.

Projektet Organisatorisk Resiliens er blevet afsluttet. Forandringsagenterne er med i gruppen af sundhedsambassadører og der er besluttet, at "dating" fortsætter, så de næste "dating" i 2023 bliver om samarbejde.

Der følges op på fælles APV med AMR og fremlægges i MED-udvalget. Der er afholdt medarbejdersamtaler i næsten alle områder undtagen område A. Det er udskudt til 2023 grundet opstart af ny afdelingsleder. Der var varslet uanmeldt arbejdstilsyn i 2022. Det betød en grøn smiley.

Slut 2022 var der valg til arbejdsmiljørepræsentanter i alle områder. Det har betydet genvalg til 4 og 2 nyvalgte, samt en nyvalgt medarbejderrepræsentant til Med-udvalget.

Der arbejdes fokus på læringsperspektivet via UTH-indberetningerne. Det er betydningsfuldt at støtte hinanden som kollegaer og bruge hinandens kompetencer og fagligheder på tværs til glæde og gavn for beboerne. Det er mærket, at et lavt fravær også påvirker dagligdagen positivt, hvor et højt fravær hurtig kan blive en ond spiral. Høj mental sundhed skaber trivsel og stabilitet og mærkes blandt beboerne, der nyder når de mødes af glade og tilfredse medarbejdere, der har passion for at ville beboerne det bedst både fagligt og menneskeligt.

Fællesopfølgning plejeområderne:

I område A er der ikke holdt MUS (medarbejderudviklingssamtale), grundet tiltrædelse af ny leder. Gruppen har ikke haft meget udskiftning i personalet i dagvagten. I aftenvagten er der ansat et helt nyt hold. Det har været et positivt at opleve nyansatte med så god energi og overskud. Også i område A arbejdes der 3-2 i aftenvagten, som har en god virkning på arbejdsmiljøet. Der har som noget nyt været sygeplejestuderende, hvor sgpl. i teamet er klinisk uddannelses ansvarlig.

I område A har de arbejdet med en ny organisering i dagvagten, hvor sygeplejersken ikke er kontakt person. Der arbejdes med fokus på triagering. Der er stor glæde af kompetenceundervisningen. Der opleves en stor fleksibilitet og vilje til at få det hele til at fungere, og man mødes altid af imødekommenhed og venlighed.

Grundet manglede afdelingsleder har forstander afholdt MUS med personalet i område B. Samtalernes konklusion er overordnet, at medarbejderne godt kan lide deres arbejde, og trives i at være ansat på Solgaven. At arbejdsglæde er vigtigt, at det også er eget ansvar. Der er en ny leder og nye medarbejdere der er tiltrådt. Det har positive tilgange til temaet. Der er en blanding af både medarbejdere med høj erfaring og nytilkomne, så teamet skal sammen med ny leder finde deres veje og mål. Flere er meget glade for kompetencegivende undervisning, som er iværksat af centersygeplejerske. Derudover er der også ønske om sårundervisning, speciale uddannelse, og palliation. Der arbejdes fortsat med intern kommunikation. Som noget nyt er etableret, at teamet giver feedback inden

afslutning på dagen. Det er sat fast ind 3 dage om ugen. Her er tilbagemeldingerne, at det er rigtig godt. Område B ser ind i en større generationsudskiftning i 2023, da flere har meldt ud, at de går på pension. Der er pt opslået 2 stillinger i område B. Også på B mødes man af imødekommenhed.

I område C er der afholdt medarbejdersamtaler. Der er generel høj trivsel og højt fremmøde. Det er en god spiral, som mærkes af medarbejderne. Der er kommet en øget tillid til ledelsen, som også bidrager godt. På C udvises også stor ansvarlighed over for opgaverne og altid med et smil på læben. Der opleves en øget kompleksitet i beboernes behov, hvor både de socialpædagogiske og sundhedsfagligheder kommer i spil. Det lykkes i særlig grad grundet det vigtige kendskab til beboerne og derved kendskabet til den enkeltes behov, og ikke mindst det gode samarbejde og samspil med de nære relationer. Det lykkes ofte at gribe dagen og gøre det umulige til det muliges kunst. Der er ønske om, at der var en mulighed for sparring mellem dag og aftenvagter i vagtskifte. At arbejde med struktur i aftenvagten og aftenvagtsmøde 1-2 gange årligt, som kun er beboerrelateret. Aftenvagterne arbejder nu i nyt rul med 3-2, hvilket har en positiv betydning for arbejdsmiljøet og fremmødet. Derudover fokus på det gode måltid, aktiviteter og dokumentation. På personalemøderne i efterår 2022 er der nedsat tre mindre arbejdsgrupper der skal arbejde med:

- Indretning og reovering af musikstuens køkken
- Demensvenlig indretning - hånd i hånd med brandmyndighedernes påbud
- Personalerum/pause kultur.

Alle områder har haft supervision, som opleves som en rigtig god mulighed for at få sat ord og tanker på dagligdagens udfordringer.

I 2022 har alle medarbejdere gennemgået kursus i FS 3 i Nexus. En anden måde at dokumentere på. Der arbejdes meget på at dokumentere mindst muligt, men med høj kvalitet. Det er fulgt op at opfølgende undervisning. Der er fundet inkontinens ansvarlige i alle områder. Her arbejdes der fortsat på at blive tryk i arbejdsgangene.

Der arbejdes fortsat på i de 3 plejeområder med triagering, som en naturlig del af arbejdet med og omkring beboerne, hvor der er behov for at få inddraget køkken og aktivitetsområdet mere naturligt.

Generelt er der fokus på Solgavens vision. Den skal være tydelig for en hver. Der stræbes efter, at den tænkes ind i alle beslutninger i hverdagen. Når der træffes valg, har beboerens eller gæstens perspektiv været anvendt og beslutninger træffes i samarbejdet for at finde de bedste løsninger med beboeren i centrum.

Natteamet:

I 2022 er der igen dækket med faste nattevagter. Nattevagterne har haft perioder, hvor det er oplevet meget travlt. Her føler medarbejderne i nat, at der er lyttet til dem, og der i fællesskab er fundet løsninger. Natteamet oplever høj trivsel og oplever godt samarbejde også med de øvrige vagthold på Solgaven. Der er fokus på nattevagters arbejdsmiljø og derfor udarbejdet en pjece, som er udleveret og opfordres til at følge dens råd. For at sikre mere ensartet tilgang og måder at arbejde med fokus på det beboerrelateret, er der et ønske om, at de 2 nathold mødes 2 gange årligt. Formål er at have dialog, inspirere og udveksle erfaringer med fokus på kontinuitet for beboerne. Der arbejdes med klare rammer for ikke beboerrelateret opgaver om natten. Der er ønsker om kompetenceudvikling inden for demens og delegering i forhold til at være SSH-uddannet samt deltagelse på supervision. Der gives gode tilbagemeldinger fra beboersamtaler. Eksempelvis fra nære relationer i terminale forløb, hvor nattevagterne har haft en vigtig rolle i at skabe tryghed i den sidste tid. Det har været alt afgørende, at der er givet en god og professionel palliativ pleje.

Rengøringsteamet:

Et år med nye kræfter i teamet og fokus på arbejdsopgaver. Et team med en god arbejdsindsats og sammenhold. Teamet har opstartet en proces i at omstrukturere deres arbejdsopgaver. Dette for at få det bedste ud af teamet og sikre kvaliteten af rengøring og tøjvask i hele huset. Arbejdet forsætter i det nye år. Der vurderes på mulige velfærdsteknologiske løsninger og arbejdsredskaber der forbedrer arbejdsmiljøet. Der er udskiftet støvsuger i 2022. I slutningen af 2022 er set på mulige måder for gulvvask. Der har været afprøvet robot gulv-vasker. Det er endnu ikke på et niveau også set ud fra pris så det kan svare sig. Der indkøbes i 2023 endnu forbedret gulvmaskine. I mødet med pigerne fra rengøringen mødes man også med venlighed og hjælpsomhed.

Aktivitetsteamet

På baggrund af øget arbejdsopgaver har teamet i 2022 fået tilført ansættelse af en fleksjobber. Der er afholdt medarbejdersamtaler, og der opleves en god trivsel. Teamet har været udfordret med sygefravær, som får en ekstra betydning, når teamet er lille. Da teamet rummer mange opgaver på få hænder, er der ekstra behov for at arbejde med teamtankegangen. Der har været en snak om prioriteringer, og det arbejde fortsættes. Der har været erfaringsudveksling med Vejles aktivitetsområde i forhold til, hvordan de arbejder. Der er brug for i 2023 at arbejde videre med erfaringsudvekslingen med Vejle. Er der brug for at organisere det anderledes, er det muligt at gøre noget anderledes. Her skal teamet inddrages og sammen skal der findes løsninger, så det opleves, at man kan nå sine opgaver. Ønsket er at mobility prioriteres mere eks. med en fast dag. At den interne blinde undervisning sættes i årshjul med minimum 4 gange årligt. Mobilityinstruktør er også medplanlægger og

underviser på specialuddannelsen med 2 andre solgavehjem. Der er forslag om fast kontaktperson på § 85 og § 104.

Teamet får stor ros fra beboersamtaler. Aktivitetsområdet er hjertet på Solgaven, et levende og aktivt område. Her mødes beboere og gæster af et imødekomende personale. Der er ligeledes stor ros til den daglige aktivitet med mulighed for håndarbejde og avisoplæsning, og at der synges en sang inden frokost. I træningsenheden er ergoterapeuten uddannet i dysfasi-screening, som skal aktivt anvendes i 2023. En anden medarbejder er uddannet i erindringsdans, som var et ønske fra 2021 af beboerne om at iværksætte.

Områdets personale arbejder meget selvstændigt, hvor der opleves lyst til at ville beboerne det bedste, om det gælder fest eller dagligdagen.

Køkkenet

Året har været præget af udfordringer med elev rekrutteringer. Det er meget svært at få ansøgere til elevstillingerne. Der er få der starter på uddannelsen. Det påvirker det øvrige team og derfor er konsekvensen taget og forsøge at få 2 i stedet for 3 elever. På trods af de manglende elever har teamet formået at se på løsninger og holdt humøret oppe. Der er udvist en stor fleksibilitet. Der er holdt fast i fokus på bæredygtighed, hvor det især er affaldssortering og begrænse madspil, der har været i fokus. Der er sat klimavenlig mad på menuplanen 2 gange om måneden. Planen for 2023 er også fokus på det gode måltid, elevrekruttering. Fortsat fokus på affaldssortering og bæredygtighed samt at øge økologiprocent fra 30-40%. I køkkenet møder du også altid imødekommenhed og et godt grin.

Kontor og tekniske servicemedarbejdere og ledere

Der er afholdt MUS (medarbejderudviklingssamtaler) for kontormedarbejdere, tekniske-servicemedarbejdere. Der er afholdt en enkelt Lederudviklingssamtale. 2 er skudt til 2023.

Som tidligere beskrevet er der i 2023 ansat ny afdelingsleder. Der er afholdt en temadag, hvor der er set ind i den nye vision og mål for 2023. I 2023 er målet også at evaluere måden vi er organiseret på, for at sikre at vi gør det bedst muligt. En udfordring i ledergruppen er at få skabt plads til ledelse, hvor oplevelsen er, at driften fylder for meget. Der arbejdes pt på om vi kan få et system, hvor vi kan lette arbejdet med indkaldelse af vikar. Vi oplever, at vi har et godt arbejdsmiljø og et godt lederteam, hvor vi vil hinanden det bedste.

Centersygeplejersken er udfordret, når der mangler personale i driften. Her udvises stor vilje til at hjælpe. Centersygeplejersken har i år udført et stort vigtigt arbejde i at undervise øvrige medarbejdere i nyt fagsystem FS 3 og har haft opfølgende undervisning. Bruges meget som sparringspartner af det øvrige personale. Der udvises en kæmpe ansvarlighed og hele tiden en

lyst til at blive bedre og øge kvaliteten, trygheden og omsorgen for beboerne. De menneskelige værdier er her også helt i top.

De tekniske servicemedarbejdere har også i år et højt energiniveau, og er ikke bange for at tage nye opgaver, få nye ideer og træder også til, når der er brug for det. Har været med omkring affaldssortering, og der er kommet nyt affaldssystem i form af molokker. Har et godt overblik over boligdelens økonomi og samarbejdet mellem bolig og servicedel. Der er taget en politisk beslutning om at Ejendom på servicedelen økonomisk skal flyttes centralt. Hvad og hvordan det vil påvirke, og hvilken model vi finder, afgøres i 2023. Kontorarbejderne er husets blæksprutter og har mange alsidige opgaver. I 2023 skal der skiftes system, så det kommer til at kræve noget fokus og undervisning. Der har løbende været borgere i praktik på kontoret. Medarbejderne på kontoret har altid smil på læben og gør meget for at hjælpe beboere, medarbejdere og gæster som kommer. Der er villighed til at lære og finde løsninger.

Sammen med Lejerbo og de tekniske servicemedarbejdere er vi i gang med projekt Vinterhaven, som vi har et ønske om kan bruges hele året.

Desværre er det ikke gået så hurtigt som ønsket. Derfor er der sat et møde op i starten af 2023. Solgaven har i 2022 modtaget arv fra 2 beboere, hvor en stor del af den ene gerne må anvendes på vinterhaven. Der er igangsat fondsansøgninger og pt. er der kommet kr. 380.000 i hus. Desværre har Solgaven fået afslag på en stor ansøgning. Nu servicedelen overgår til team Ejendom skal de inddrages i projektet.

Ønsker om kompetenceudvikling hos medarbejdere for 2023

ABC- demens i område C hvor det ikke er taget

Fælles undervisning i demens på C, evt. på individ niveau via VISO

Løbende supervision gælder alle områder

Forsat intern kompetenceundervisning, eks stomipleje og sårpleje

Sårpleje

2 medarbejdere ønsker erindringsdans

Speciale-uddannelsen

FS 3 opfølgning og konkret for aktiviteten i forhold til VUM (voksenudredningsmetoden)

Sikre den tværfaglige triage

Inspiration til håndarbejde og mandlige aktiviteter.

Mere læring om bæredygtighed- køkken

Palliation

Socialfaglig viden

Resultat og konklusion for trivsel og arbejdsmiljø:

Begyndelsen af året og slutningen af året har driftsmæssigt været belastet grundet langtidssygdom og covid-19 sygdom. Ved højt fravær presser det alle og betyder, at der ikke er den samme tid og overskud til udvikling.

Fraværsmålet fra 2022 er vi ikke kommet i mål med. Vi vil i Med-udvalget tage drøftelsen, om der er ting, vi kan gøre anderledes eller skal være opmærksomme på. Det opleves, at når fraværet er lavt, er der større trivsel og overskud. Det sås blandt andet hen over sommeren. Medarbejderne oplever, at deltagelse i projekt Organisatorisk resiliens, og de tiltag det har medført, har rykket på den mentale sundhed. Da der er mange ting der påvirker, er det også vigtigt for medarbejderne at det har et fortsat fokus. Der opleves en god stemning, høj arbejdsmoral og fleksibilitet til at være med til at finde løsninger. Sammenhold og teamspirit er vigtig for at udvikle og nå i mål. Rekruttering og ikke mindst fastholdelse bliver også et fokus i 2023, da der mangler arbejdskraft inden for området. Den udfordring skal vi løse sammen. Derfor har oplevelsen og omtalen af sit arbejde en betydningsfuld kraft. Som ledelse vil vi i 2023 arbejde på, at alt det vi gør omkring arbejdet med beboerne, daggæster og gæster af Solgaven vil have en høj faglighed. I mødet med hinanden skal alle mødes af imødekommenhed, et smil og venlighed. En oplevelse af, at vi lytter til hinanden. Et godt Arbejdsmiljø og høj trivsel fremmer det. Målet er vi sammen om. Så alle skal tage ansvar, være nysgerrig og bruge dialogen som konstruktiv værktøj. Som ledelse oplever vi, at vi er på vej og, at vi står et godt sted for fortsat udvikling og for at sikre god trivsel og et godt arbejdsmiljø.

Beboersamtaler 2022

Område A: Der er afholdt 23 samtaler

Område B: Der er afholdt 21 samtaler

Område C: Der er afholdt 8 samtaler og 3 indflytningssamtaler.

I alt er der afholdt 52 samtaler. Der er beboere, der ikke har ønsket en samtale. Samtalerne er også afholdt i en periode med ny-indflyttede, hvor der i stedet afholdes indflytningssamtaler. Der er pt. 5 ledige boliger. Der 3 beboere der flytter ind start januar og 2 til 1. februar. Alle boliger er lejet ud. Ved samtalerne beder vi beboerne vurdere ud fra om det er en grøn, gul eller rød smiley.

Personlig pleje og omsorg

Langt største parten af alle beboerne oplever, at de får den omsorg, pleje og støtte som der er nødvendig. Den gives med respekt for den enkelte beboer og med beboernes med- og selvbestemmelse. Der opleves tryghed i den faglighed der er på Solgaven. Der er arbejdet med at komme hurtigere i gang om morgenen og medarbejderne oplever, at 6.30-vagten gør en forskel. Ved sygdom oplever nogle beboere, at de kommer senere op og får morgenmaden senere end vanligt. Der arbejdes meget på at lytte til den

enkeltes behov og ønsker og i samarbejde med beboeren at finde løsninger. Det oplever langt de fleste beboere lykkes til stor tilfredshed.

Kommentar:

"Jeg føler mig værdsat"

"Alle hilser og er smilende". "Jeg får stort set aldrig et nej".

"Jeg har ikke fortrudt en eneste dag, at jeg er flyttet her til Solgaven"

"Jeg får god hjælp af alle vagterne"

"Kan bedst lide, når det er den faste kontaktperson"

50 glade smileyer

2 mindre glade smileyer og

1 utilfreds

Rengøring

De gule smileys er halveret fra 2021, hvilket er meget positivt. Vi kan se effekten af blødgøringsanlægget i toiletterne. Der er også begyndt en udskiftning af toiletter, hvor der opleves behov for dette. Der fortsættes med den rengøring, som vi igangsatte grundet covid- 19 for at forebygge sygdom. Beboerne giver udtryk for, at det er godt, at det er den samme medarbejder der kommer. Der er enkelte der har givet udtryk for, at der er steder, hvor rengøringen kan forbedres. De steder er givet videre og vil blive fulgt op. Da boligerne er et rums-boliger, kommer der hurtigt støv, når rengøringen udføres hver 14. dag. Det opleves, at der findes individuelle løsninger i nogle boliger eksempelvis ved indkøb af en lille håndstøvsuger eller kost.

Kommentar

"Jeg er godt tilfreds med rengøringen"

"Her virker rent og pænt, gør her ikke"?

"Jeg kunne godt ønske mig lidt mere rengøring"

49 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Tøjevask:

Tilfredsheden med at få vasket tøjet på Solgaven er på niveau med 2021 og rigtig god. Der er tilbagemeldinger på, at beboerne oplever det dyrt at få leje og vask af sengelinned. Det vaskes hos ekstern leverandør. Der er besluttet en fast pris i Næstved Kommune. Der opleves fortsat, at tøj bliver lagt forkert eller bliver væk, dog heldigvis i mindre grad end tidligere. Der er undersøgt om den problematik formindskes, hvis det er et eksternt firma der vasker. Oplevelsen, der hvor vi har spurgt, er fortsat de samme problematikker. Der er aftalt, at det rum, som er overfor vaskeriet, der vil blive lagt tøj, hvor vi ikke kender ejeren. Her opfordres de nære relationer til at kigge, da beboerne af gode grunde ikke altid opdager, når tøjet er lagt forkert eller væk. Overordnet er der stor tilfredshed med hjælpen fra vaskeriet og måden tøjet vaskes på.

Kommentar

"Tøjet vaskes fint og kommer altid pænt tilbage"

"Det opleves fortsat, at der er tøj der bliver væk eller lægges forkert"

49 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Måltider

Beboerne giver udtryk for, at de er meget glade for, at maden produceres i eget køkken. Det er altid en spændende opgave at få produceret mad, som rammer alles tilfredshed. Mange er supertilfredse med maden. Der hvor der er lidt mindre tilfredshed, går det på, at der er ønsker om, at maden skal smages mere til. Her nævnes også, at det kan være lidt svært, da smagsløg hos ældre også ændres, så det kan være meget individuelt. Der er forespørgsel på om pynten kan lægges under pålægget. Det vil gøre det nemmere for svagtseende at håndtere maden. Der har været tilbagemeldinger på, at maden ikke opleves varm, når den serveres, og at kødet kan være svært at tygge. Der er i 2023 planlagt beboermøder i område A og B. Til de møder har beboer-og pårørenderådet ønsket, at der deltager en repræsentant fra køkkenet, så der kan være en direkte dialog. Der er i år indkøbt nye madvogne. Køkkenet forsøger at tilfredsstille alle ønsker og er meget åbne for dialog. Alle er glade for, at vi har eget køkken, hvor der produceres rigtig god mad. Maden opleves varieret. Med så mange beboere, kan det ikke undgås, at der også er forskellige oplevelser af, hvad god mad og smag er. Nogle gange ønskes, hvad andre kalder mere moderne mad, og andre igen, er vant til en daglig traditionelle mad med sovs, kød og kartofler. Køkkenet forsøger at variere, så alle så vidt muligt høres. Køkkenet er meget villige til at modtage både ris og ros, og beboerne er meget velkomne til at komme med ønsker. Køkkenets mad i forbindelse med højtider og festligheder roses altid for at være smagfuld og godt tilberedt. Alle er meget enige i at have eget køkken overstiger alt, og det er af stor betydning at maden kan duftes, nu synssansen er udfordret.

Kommentar:

"Suppen er ikke altid varm når den serveres om aftenen"

"Maden her er god"

"Jeg synes maden mangler lidt kærlighed". Det er i forhold til smagen

"Her laves så dejlig og varieret mad"

"Det er så dejligt at have eget køkken, hvor maden er så veltilberedt"

45 glade smileyer

7 mindre glade smileyer

Specialet

Solgaven er og skal være et speciale for personer med et synshandicap. Specialet skal gennemsyre den pleje, støtte og omsorg samt de aktivitet- og træningstilbud der tilbydes. Ud fra samtalerne udledes, at det lever Solgaven fortsat op til. Det skal derfor fortsat være en naturlighed at lytte til tilbagemeldinger fra beboersamtaler og i det dagligdagen, så der kan justeres kontinuerligt og derved forsøges at tilgodese den enkeltes behov og ønsker. De grønne smiley er steget i 2022. Specialet skal være i fokus, både i forhold til at klæde medarbejdere og ledere på, samt at den viden vi har fået også

anvendes i hverdagen, om det er pleje, guidning, måltider eller aktiviteter og træning. Vi skal lytte til beboerne og gøre os umage for at leve op til tilbagemeldingerne. I år er der tilbagemeldinger på, at vi fortsat skal huske at sige, hvem vi er. Mange beboere har et dobbeltsansetab, hvor også hørelsen svigter. Det er vigtigt at have et skærpet fokus og gå helt hen til beboeren og sikre, at de også har hørt, at vedkommende er kommet. Der kan nemlig sagtens være banket på og sagt, hvem man er, men det er ikke hørt. Det kan og skal vi fortsat øve os på. Ligeledes er der tilbagemeldinger på, at det ikke altid er, at højtalerne i weekenden bliver brugt. I hverdagen fungerer det godt og beboerne giver udtryk for at være meget glade for den orientering og information der gives. Ligeledes deltager flere også i højtalergymnastikken. Vi skal sikre, at Solgavens mobilityinstuktør er kendt og tilgængelig for beboerne. Beboerne oplever og mærker fortsat, at Solgaven er et specialested, hvor der tages hensyn til den enkeltes udfordringer, og hvor dagligdagen tilrettelægges, så ens synshandicap ikke opleves som en yderligere hindring for en god hverdag. Det er mulighed for en indholdsrig og tryk hverdag.

Kommentar:

"Jeg er glad for højtaleren"

"glad for at være flyttet hertil fra andet bo-tilbud. Her større forståelse for at jeg ikke kan se." Der tages hensyn"

48 glade smileyer

4 mindre glade smileyer

Aktiviteter og arrangementer

Igen i år er beboernes tilbagemelding, at de oplever Solgaven som et levende sted, hvor der er mulighed for at få en indholdsrig hverdag. Daggæster er med til at give liv på Solgaven. Det er dejligt, at vi igen kan være sammen og i år har det været muligt at holde "forårsfest", der blev til en "efterårsfest". Her var der over 100 deltagere, personaler, beboere og nære relationer. En meget dejlig aften.

Igen i år er der afholdt daghøjskole, hvor beboere deltog i planlægningen. 3 skønne dage, hvor også daggæster deltog med foredrag af blandt andet Jørgen de Mylius og Per Pallesen.

I dagligdagen er der muligheder for aktiviteter både formiddag og aften. Der er tilbagemeldinger fra nogle beboere, der oplever, at weekenderne er lidt lange. I dagligdagen nyder flere beboere at komme i aktivitetsområdet og få læst avisen op få en god snak.

Året har budt på cirkus Trapez, og mange forskellige musikarrangementer, som eks. korsang Gratiass-vennerne, klassisk musik, musik med Shu-bi-dua sange, foredrag mm.

Beboere, der oven i deres synshandicap også har en demenssygdom, her kan behovene været meget forskellige. Der forsøges at tages individuelle hensyn. Der er beboere der kan rumme og deltage med andre beboere og

der er beboere, der bedst kan rumme at være i små grupper, hvor der også her eksempelvis læses, synges eller gå ture.

Den fælles motionsdag var med dans, gå- og cykle ture og bowling og en god dag.

Der er et aktivt beboer- og pårørenderåd, hvor der holdes møder 1 gang om måneden med efterfølgende fællesmøder. Der er fortsat frivillige gåture og cykelvenner, som beboerne i høj grad nyder samværet med. Ligeledes nyder både Solgaven og beboerne godt af, at der også er frivillige, der altid møder op og er meget deltagende og hjælpsomme i dagligdagen. Solgaven lever fortsat op til at være et hjem, hvor der er mulighed for en aktiv hverdag.

Kommentar:

"Der er mange flotte aktiviteter, men da jeg ikke kan høre, deltager jeg ikke så meget mere"

"Har så travlt, at jeg næsten ikke kan overkomme det hele"

"Der er masser af godt - nogle gange næsten for meget"

"Personalet er altid så imødekommende og man kan få hjælp til mange ting"

51 glade smileyer

1 mindre glad smiley

Træning

Med fare for at gentage sidste år, så er der kun ros til træningen. Her mødes man af imødekommende medarbejdere og frivillige. Der er stor glæde ved at træne, om det så er at cykle eller anden form for træning, så er beboerne og daggæsterne meget glade for det. Det er sjovt, når der laves små konkurrencer, som eks at køre til Paris. Flere har personlige mål. Der er startet stoleympnastik op om onsdagen. Højtalergymnastik er fast en gang om ugen og rammer en anden gruppe beboere, som er glade for det. I oktober var der et gennemsnit på 17,6 beboere dagligt, som gæstede træningen. Det må siges at være meget godt gået med en gennemsnitsalder på 89,97 år. Det er et billede af, at er muligheden der og sker det i et hyggeligt og trygt miljø, så er der et ønske om at holde sig i gang ligegyldig alder.

Træningsholdet for enkelte daggæster en gang om ugen er fortsat, da den fysioterapeutstuderende har valgt at fortsætte som frivillig. Der er 7 daggæster der træner en gang om ugen.

Kommentar:

"Det er en fornøjelse at komme ned og træne"

"Jeg føler mig meget glad og tryk for medarbejderne i træningen"

58 glade smileyer

0 mindre glade smileyer

Boligen

Blødningsanlægget har en effekt, så det er dejligt i forhold til kalkaflejringer. I det daglige tages tingene op, hvis der opleves udfordringer. Det betyder også, at der er gode tilbagemeldinger til de 2 tekniske servicemedarbejdere, som er villige til at træde til og få tingene ordnet. Generelt er beboerne glade for deres boliger. Der opleves et godt samarbejde med Lejerbo, der står for at administrere boligdelen.

Kommentar:

"Dejligt at det ligner et rækkehus og der er udgang til have"

"Jeg kan overskue min bolig"

"Jeg føler mig meget privilegeret med udsigt til stor have og med eget skur"

49 glade smileyer

2 mindre glade smileyer

Personale

Ved samtalerne gives der stor anerkendelse til alle personaler. Der opleves, at der er stor imødekommenhed, at der lyttes til den enkeltes behov. Det er hele vejen rundt i huset og af alle faggrupper, hvor det opleves, at man som beboer bliver mødt med smil og venlighed. De positive tilbagemeldinger, som vi hører og får, har stor betydning for alt personale og giver arbejdsglæde. Betydningen er ekstra vigtig, da vi i hverdagen oplever, at kan blive klemt i egne forventninger sat op imod de muligheder, der rent faktisk er sammen med beboernes forventninger. Det arbejder vi dagligt med at finde en balance i. Derfor er dialogen og det at lytte så vigtig. DNA ét i Solgavens kultur er, at vi vil beboerne det allerbedste, at vi hver dag gør os umage for, at det skal mærkes, at det er trygt og rart både at gæste og bo på Solgaven. Heldigvis er der rigtig mange tilbagemeldinger på, at personalet er meget omsorgsfulde. Der er også reelle tilbagemeldinger på, at beboere oplever, at personalet ikke altid har den tid, som det kunne ønskes. Et af de områder vi arbejder med, er perspektivskifte at kunne sætte sig i en andens sted. Det kræver øvelse, og det øver vi os kontinuerligt på.

I år har Solgaven fået flere mænd og medarbejdere med anden etnisk baggrund. Det er vigtigt for os i ledelsen, at der gives plads til alle, da vi har brug for kvalificeret arbejdskraft. Det også af stor betydning, at vi kan holde på alle de kvalificerede medarbejdere, som vi heldigvis allerede har på Solgaven. Det kan vi alle hjælpes med i forhold til at have forståelse for hinanden, være ærlige og bevare den gode kommunikation hele vejen rundt. Som ledere har vi fokus på, at der skal være en høj faglighed, som både er på det personlige og det faglige plan. Som ledere er det at være ordentlig en vigtig værdi og oplever du som beboer eller gæst noget i samværet med personaler og ledere som kunne ønskes anderledes, står vi altid til rådighed.

Det giver en god tryghed, når man som beboer kender sine kontaktpersoner og de personaler som hjælper en. Derfor er vi også glade for at have en stabil og kvalificeret personale og ledergruppe. Solgaven står over for en større generationsudskiftning. Vi arbejder for at blive ved med at kunne rekruttere dygtige og kompetente medarbejdere til Solgaven. Solgaven er et uddannelsessted, og det betyder, at man som beboer kan opleve at få nye personer. Her opfordrer jeg beboerne til at se det positive i, at Solgaven kan være med til at uddanne nye dygtige kollegaer, så der også i fremtiden er nok medarbejdere. Fordelen ved at have elev er, at elever ofte har lidt mere tid til hygge og en snak. I 2022 indstillede en elev Solgaven til årets læreplads.

Ved beboersamtalerne er der masser af tilkendegivelser på, at de personaler beboerne møder er fagligt kompetente, glade smilende, lyttende og gør deres bedste for i samarbejdet at finde løsninger sammen.

Kommentar:

"Jeg bliver forkælet"

"Ærlig talt har jeg aldrig truffet en der ikke er sød og god"

"Der er mange nye medarbejdere, som ikke kender mig"

"Den behandling, som jeg får er enestående"

"Der er en god tone og en god stemning og plads til humor"

"Jeg oplever personalet imødekommende og søde og flinke"

"Ingen surhed her"

"Meget dygtigt og sødt personale – alle er så imødekommende og flinke"

"Jeg er glad for de faste, hvis det er nogen jeg ikke kender, synes jeg de mangler uddannelse og kapacitet, det stresser mig"

"Jeg er meget tryk ved personalet"

51 glade smileyer

1 mindre glade smileyer

Nære relationer

Der gives mange positive tilkendegivelser fra de nære pårørende på, at de er meget glade og trygge ved at deres nære bor på Solgaven. At der gives tid til det, er medarbejdere og ledere meget taknemmelige og glade for. Vi lytter gerne, hvad enten det er for at give ros eller ting vi skal være opmærksomme på eller med fordel kan gøre endnu bedre.

Vi ser samarbejdet med de nære relationer som meget betydningsfuldt for både dem, beboerne og os. I mange af samtalerne, er det beboerne selv der har svaret på, at de oplever deres nære relationer som værende glade og trygge for, at de bor her og for samarbejdet. Det er også det indtryk vi har i hverdagen. Dialogen som værktøj er vigtig for os. Vi tror på, at vi ved at lytte og være nysgerrige sammen, kan finde veje til forståelse og løsninger. Det vigtigt med forventningsafstemninger, da vi ikke vil kunne efterkomme alle ønsker, men vi vil gøre, hvad vi kan inden for den ramme vi har. Der udsendes fortsat nyhedsbreve og referater fra beboer- og

pårørenderådsmøder. Derudover har det i år igen været muligt at opstarte pårørendemøder, hvor der er afholdt 1 møde. Der er ønske om at fortsætte med 2 møder i 2023. Der opleves god information og inddragelse med respekt for beboernes selv og medbestemmelse.

Kommentarer:

"Vi er meget tilfredse og trygge ved at vores far bor her"

"Det giver mig ro i sjælen at B bor her"

"Vi møder 100% søde og rare medarbejdere"

"Er meget glad for nyhedsbrevet"

"V er meget trygge ved at have vores mand og far her, det er vi enige om", beboer tilføjer "Og C har det godt her".

"Vi føler os så godt hjulpet, og I tackler ham på en meget god måde"

"Vi har en god kontakt med personalet og klarer de problemer der kommer efterhånden"

52 glade smileyer

0 mindre glade smileyer

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

Område A: 22 glade smileyer 1 mindre glade smileyer

Område B: 21 glade smileyer 0 mindre glade smileyer

Område C: 8 glade smileyer 0 mindre glade smileyer

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

Område A: 22 glade smileyer og 1 mindre glade smileyer

Område B: 20 glade smileyer og 1 mindre glade smileyer

Område C: 8 glade smileyer og 0 mindre glade smileyer

Kommentar:

"Du kan tro at der er meget tryghed her"

"Jeg kan ikke være andet end tilfreds"

"Man kan sige at jeg er lykkelig på min måde – jeg har det godt"

"Tiden går såmænd også – jeg er jo længe om tingene"

"Det er så fantastisk, kan ikke blive bedre"

"Et fantastisk og vidunderligt sted"

"Venlig ånd her på stedet". "

"Det er et meget fint plejehjem"

Spørgsmål: Er der noget, du synes kunne være anderledes er svaret: "Så skal jeg tænke mig meget grundigt om – Nej, jeg kan ikke komme i tanke om noget. "Hvis man ikke er tilfreds her, så skulle man skamme sig".

"Alt er første klasses"

I forhold til at bo her: " Det går bedre og bedre for hver dag"

"Her er en dejlig stemning og jeg fortæller vidt og bredt, at det her er det bedste plejehjem, der findes"

"Jeg føler mig tryk".

Konklusion beboersamtaler 2022

Beboersamtalerne er afholdt af forstander og de 2 afdelingsledere. Det har for os alle 3 været en kæmpe fornøjelse og meget givende. Det at give sig tid og mulighed for at tale med den enkelte beboer giver så meget igen. Alle tilbagemeldinger samles. Hos nogen beboer er det meget specifikke ønsker. Her forsøger vi om vi kan opfylde ønskerne eller tilnærme os. Vi må også erkende, at det ikke er muligt altid at opfylde alt. Der kan være ønsker, som går igen. Dem bringer vi med i leder og personalegruppen for at finde ud af om vi kan ændre eller gøre noget anderledes. Samtalerne er vigtige, for de giver os et indblik i, hvor vi er, og om vi efterlever det at være et specialested, hvor personer ønsker at flytte hen, hvad enten man bor i eller uden for Næstved. I løbet af et år kommer der nye beboere, og derfor kan ønsker og behov også ændre sig kontinuerligt. Indflytningssamtaler er vigtige for her kan vi få den første forventningsafstemning og lære beboeren bedre at kende. Der er også altid ledelsesrepræsentanter som står til rådighed ved behov for en snak. Nærheden, stemningen og muligheden for det levede liv på Solgaven er meget betydningsfuld. På kontoret nyder personalet også, når beboerne kommer forbi. Man kan kun blive glad når beboere kommer og takker for eks. en dejlig dag/fest i går, eller til en snak om, hvad der kunne ønskes lidt anderledes. Livet leves og det er en fornøjelse at opleve.

Konklusionen for 2022 er, at Solgaven fortsat lever op til visionen om at være et rart, trygt og godt sted at gæste og bo. Der er altid noget vi kan og skal forbedre. I ledelsen vil vi arbejde på at sikre at alle fortsat gøre sig umage i arbejdet med, at Solgaven kan bevare det gode ry. At leve op til at sikre den gode stemning, hvor der mødes en høj faglighed og, og ikke mindst en imødekommenhed, hvor I som beboer og nære relationer i mødet med os vil føle jeg lyttet til og hørt. Det er vi lykkes med i 2022, og det er også målet i 2023.

Links til artikler udarbejdet i 2022

<https://www.etsundtarbejdsliv.dk/artikler/ny-og-aaben-pausekultur-i-solgaven>

Indstilling af priser

Solgaven blev i 2022 indstillet til den sociale pris og årets elevplads. En sygeplejerske blev været indstillet til sygeplejerskeprisen. Desværre vandt vi ikke, men vi er stolte over de flotte indstillinger.

Evaluering af mål 2021- 2022

Mål 2021-2022

Byråds temaer og direktionensaftalen for 2019	
1.	Tema 1: Generation Næstved former fremtidens voksne. Fremtiden starter hos børnene
1a	Tema 2: Veje til ny viden-uddannelse for livet
1b	Tema 3: Fundamentet for fornyelse: Vækste og fornyelse skal være bæredygtigt
1c	Tema 4: Næstved Kan-både by og land- Land og by er hinandens forudsætninger.
1d	Tema 5 Velfærd med omtanke-førende velfærds-læsninger.
1e	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 c) Borger og brugerinddragelse d) 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.
Solvagens egne mål 2021-2022, hvor de overstående mål er inddraget	
3a	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.

Byråds temaer og direktionensaftalen for 2019	
3b	Sygefravær. Lederne skal deltage i kursus mhp. at påvirke kulturen og sætte fokus på sygefraværets betydning for arbejdsfællesskabet.
3c	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 vedbeboersamtaler slut på året.
3d	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.
4.	I samarbejde med Lejerbo - videre arbejde med restaurering af Vinterhaven.
5.	Beboermål: Planlægning af daghøjskole 2021 + 2022 Projekt omkring lyd avis. 2021 Lyd-samtidskunst- et kunstprojekt. 2021 Specialet 2022

Projekter i 2021-2022:

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

(Desværre er det sat i stå, da de afventer løsninger fra leverandøren)

Lydbaseret samtidskunst- et kunstprojekt. (deltagelse i 2021)

Andre indsatser der arbejdes med i 2021-2022:

Flytning af hjemmeside, ændring af brochure og telefonnumre. *(udført)*

Dark Waiter, mørkerestaurant. *(Udsat 02.02-2023 grundet corona)*

Afgørelse om implementering af FS 3.*(arbejdet med i 2022)*

Klima: affaldssortering, madspild og el *(er i gang)*

Web-vagtplan og vikarindkaldelse *(er i gang)*

Applikator, en metode til kommunikation med pårørende. (ikke besluttet)

Status på opfølgning mål 2021-2022

Mål 3 A: Rekruttering:

I 2021 og 2022 er arbejdet med rekruttering og fastholdelse. Det er der arbejdet med både lokalt og i område Med. Solgaven har nu sygeplejestuderende. Der er kommet flere elever. Solgaven er indstillet som årets læreplads. Solgaven er blevet brandet i diverse pod-cast og artikler. Der er gode tilbagemeldinger på tilsyn. Der arbejdes med mental sundhed og har deltaget i projektet Organisatorisk resiliens. Der er en oplevelse af, at være lykkedes rigtig godt. Som eksempel fik Solgaven 13 ansøgere til et barselsvikariat. Solgaven har alle stillinger besat med kvalificeret personale. Udfordringen med rekruttering og fastholdelse er reel og en bekymring, så det er også et mål vi arbejder videre med i 2023.

Mål 3 B: Sygefravær:

Der har været deltagelse på temadag for ledere i 2021. Der foregår en kontinuerlig analyse og opfølgning på fravær. Der anvendes muligheder som delvis raskmelding, § 56 og personlig assistent for at fastholde medarbejdere i arbejdet. Fraværet er fortsat for højt, og der er et ønske om, at det kunne falde 0,5%. En del i 2021 og 2022 har været langtidsfravær, som ikke er arbejdsrelateret. Det samlede fravær er faldet fra 2021 2022. Der sættes fortsat mål, og der følges op på fravær i 2023 sammen med det fortsatte arbejde på at skabe et godt arbejdsmiljø med fokuseret ledelsesdialog og inddragelse af Med-udvalget.

Mål 3 C: Borger- og brugerinddragelse:

Ledergruppen har deltaget et diplommodul: Forandringsledelse: velfærdsledelse i ældreplejen. Det har givet inspiration og viden. Der har været oplæg med HR-konsulent omkring i 2021 omhandlende, hvad forstår vi med kerneopgaven. Efterfølgende blev holdt 3 fællesmøder med medarbejderne og en HR-konsulent. Der blev arbejdet med medarbejdergrundlag, kerneopgaven og perspektivskiftmetoden. Metoden fortsatte i arbejdet med i projektet organisatorisk resiliens. Der er arbejdet på beboerinddragelse eks ved højskoledagene, men også igennem beboer-pårørenderåd, fællesmøder, bestyrelsesmøder, ansættelsessamtaler, hvor der er beboer eller pårørenderrepræsentant som deltager samt i dagligdagens møde med beboeren/daggæsten. Der er fortsat en høj beboertilfredshed på Solgaven jvf. resultatet af Solgavens beboersamtaler.

Mål 3 D: Afmagt og kultur:

Her har projekt Organisatorisk resiliens været omdrejningspunktet. En medarbejder i område C har deltaget i et diplommodul: Fra udadreagerende adfærd til tryghed og trivsel i ældreplejen - set i et dobbeltperspektiv. Der

er fokus på sproget og inddragelse af beboere og de nære relationer, og hvordan det er muligt at forbedre os.

I 2021 opstartede supervision af alle 3 plejeområder, som er fortsat i 2022. Medarbejdernes oplevelse er, at det kan være med til at modvirke afmagt og forråelse og fravær. I 2021 og 2022 er der ansat ny afdelingsledelse. Medarbejderne giver udtryk for at være meget tilfredse. Der opleves en tæt dialog og åbenhed, og en ledelse der vil lytte.

Der er i 2021 udarbejdet APV og handlingsplaner, som der kontinuerligt følges op på.

At dømme ud fra beboersamtaler og tilsynsrapport, er der i høj grad i 2021 og 2022 levet op til at modvirke en kultur med afmagt og forråelse. Da kompleksiteten af beboernes behov opleves stigende, er der behov for udvikling i faglighed. I 2023 vil der blive arbejdet videre med perspektivskifte metoden, samt adfærd set op imod visionen.

Mål 4: Vinterhave:

I 2022 har arbejdet med vinterhaven været gået lidt i stå. Det blev tegnet nyt forslag, som ikke levede op til forventningerne. Der er istandsat et møde start 2023. Der blev ansøgt et stort beløb i en fond, som desværre ikke blev bevilliget. En del af en arv fra en beboer må anvendes. Det er i 2022 besluttet at ejendomsøkonomi på servicedelen skal overgå til ejendom i Næstved kommune. Det vil betyde, at de skal inddrages i Vinterhaveprojektet.

Mål 5: Beboermål:

Deltagelsen i et lydbaseret samtidskunst-projekt var et spændende projekt for beboerne at deltage i, og der blev fremstillet spændende skulpturer med lyd. Daghøjskolen er fortsat en kæmpe succes, hvor beboere deltager i planlægningen. Der er beboere, der bidrager både aktivt og finansielt i forhold til højskolen og banko og nyt spil som Solgaven er yderst taknemmelig over.

Der har været ferieture med beboerne.

Derudover er der et meget aktivt og engageret Beboer- og pårørenderåd, hvor der også afholdes fællesmøder med stor deltagelse. Resultat fra beboersamtaler og tilsyn er, at beboerne føler, at de har mulighed for en aktiv hverdag med indflydelse på eget, levede liv.

I 2022 har der været uddannelse af al personale i nyt fagsystem. Der er for at højne kvaliteten arbejdet med kompetencer og kompetenceundervisning. Web-vagtplan er indført. Med inddragelse af IT og ledernetværk er der arbejdet på en vikar løsning, men den optimale løsning er ikke fundet. Afløserne er som noget nyt samlet i et team, for at sikre fastholdelse og bedre tilbagemeldninger. Applikator er der arbejdet med i andet center, men der er ikke fundet en løsning pt. Pengene for oplevelsesindustrien

er i samarbejde med beboere blevet anvendt til glæde og gavn. Eks til en cirkus forestilling.

Arbejdet med madspild førte til affaldssortering, som et af det første led i at arbejde mere bæredygtigt. Køkkenpersonalet har taget det til sig og er engageret og fokuseret. Køkkenet opfyldte målet i 2022 med at sortere i 9 forskellige affaldskategorier. Der er kommet nyt udendørs affaldssystem med Molokker. Målet for 2023 er at få resten af huset med.

Erfaringen med fokus på madspild, har vi nu erfaret er en lang proces. I 2022 var målet at mindske madspildet ved løbende at tilrette opskrifter, når vi kunne se, at der var for meget. Der er fundet på nye tiltag til at bruge rester. Eks at overskuds sovs fra middag kan laves om til supper til aften og lign.

Der er oplevet positiv virkning i produktionen og plads i fryserummet.

Der er tilføjet rettelser til beboernes aftensmad, så det er tilpasset hver enkelt og her opleves større tilslutning fra personalet i områderne. Det er dog også en proces at få alle til at have madspildbrillerne på.

Der arbejdes med el-besparelse i form af nudging, og som eks. udskiftning af pærer til LED. Der er set en besparelse i El forbruget fra 2021-2022 på 22.682 kwh. Fokuset vil fortsætte i 2023.

Konklusion for mål 2021-2022

At arbejde med mål er en kontinuerlig proces. Det er en foranderlig verden, så i løbet af de 2 år sker der mange nye ting, som der ikke altid kan tages højde for. Solgavens Med-udvalg er enige om, at der er arbejdet målrettet og vi er kommet godt igennem mange af målene til stor tilfredshed. Vi måler på det i forhold til, at vi kan få stillinger besat med faglært personale, at vi har medarbejdere, som bliver længe, gode tilbagemeldinger fra tilsyn og en høj beboertilfredshed.

Mål på Solgaven 2023

Næstved Byråd har godkendt en ny vision. Ud fra visionen har byrådet godkendt en aftale med Direktionen. Direktionsaftalen er udarbejdet efter 6 Emner.

Ledelsestænkningen i Næstved kommune:

Politiske niveau:

- Vision- 5
- Politik
- Handleplan

Det administrative niveau:

Aftalestyring:

- Byrådets aftale med Direktionen
- Udmøntning

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.

Byrådet emner

Byråds emner og direktionens aftalen for 2023	
1.	Emne 1: Styrke og forenkle arbejdet med at udmønte byrådets vision gennem revision af politikker og strategier. Målsætning: Enkel og ensartet model for formulering af politikker og ensartet måde at følge op på
1a	Emne 2: Råderumsprojektet- Budget 24. Målsætning: Der skal som led i budgetprocessen for 2024 etableres et mulighedskatalog på 110 millioner. Kr. ultimo marts 2023
1b	Emne 3: Vi sætter borgeren først målsætning (sammenhæng mellem kontaktformer samt "god tone" både skriftligt og mundtligt). Alle borgerne skal mødes på en anerkendende måde.
1c	Emne 4: Rekruttering og fastholdelse. Målsætning: Professionalisering af Næstved Kommunes rekrutteringsprocesser, samt modtagelse af og arbejdet med elever, studerende og praktikanter. Målsætning 2: fastholdelse. At reducere antallet af opsigelser med 5 % ift. 2022, ved at udvikler og implementere indsats for at fastholde de medarbejdere vi ønsker. Målsætning 3: Fokus på øget sundhed og arbejdsmiljø, men med henblik på at få nedbragt sygefraværet.
1d	Emne 5: Forbedring af sagsdannelse, journalisering og arkivering. Målsætning: (overgang til nyt elektronisk dokumenthåndteringsystem ESDH). Nyt ESDH-system implementeres som forudsat i tids- og handleplanen.
1e	Emne 6: Eksekvering på udbuds- og indkøbspolitik. Målsætning: overholdelse af indkøbsaftaler, compliance) samt øge andelen af økologi.
Solvagens egne mål 2023, hvor de overstående mål er inddraget	
2 a	Emne 2: Der er indgivet forslag til råderumspuljen for Solgaven. Det er uvist pt. om forslagene udmøntes. Arbejdet vil formentlig betyde beskrivelser af betydning og konsekvenser. Udmøntes forslagene vil det betyde forringelse

Byråds emner og direktionens aftalen for 2023	
	af serviceniveau og derved ændrede arbejdsgange. Derudover er det vedtaget at Ejendom overgår til økonomiafdelingen. Der skal arbejdes på en model for Solgaven start 2023. I dette arbejde vil Solgaven have specialet i fokus og samtidig arbejde for en takstudvidelse.
2b	<p>Emne 3: Vi sætter borgeren først. Her er det mest nærliggende i aftalen: Selve dialogen og sproget i det fysiske møde med borgeren, således at borgere og virksomheder oplever at blive mødt i "øjnehøjde". Kultur og adfærd i det fysiske møde med borgeren. Solgaven har sat beboer, pårørendemøder på dagsorden for 2023. Vi fortsætter med fokus på inddragelse af beboer i hverdagslivet. Derudover arbejdes der videre med at fremme en kultur, hvor Solgavens vision og speciale er omdrejningspunktet.</p> <p>I forhold til arbejdet med kerneopgaven, har vi aftalt i 2023, at have fokus på det gode måltid. Det betyder der arbejdes med det tværfaglige samarbejde, triage med obs på ernæringstilstand, dysfasi screening. Tilfredsheden vurderes løbende og følges op ved beboersamtaler slut 2023.</p>
2 c	<p>Emne 4: Rekruttering og fastholdelse.</p> <p>Fokus på intro af elever og et godt elevforløb og intro af fastpersonale. Genbesøge introprogram, undersøge brug af actimo.</p> <p>Stillingtagen til deltagelse i sammen uddanner vi fremtidens medarbejdere.</p> <p>Deltagelse i uddannelsesmesse.</p> <p>Åbenhed for praktikanter og folkeskoleelever</p> <p>Samarbejde med skoler.</p> <p>Mulighed for unge som frivillige.</p> <p>Branding: fokus på artikler og have logo på. Indtænke og italesætte specialet, hvor det er muligt. Dinner in the Dark.</p> <p>Fastholdelse: Tilbyde seniorsamtaler, åben for aftaler, fokus på den mentale sundhed: opfølgning med pauser, "dating", intern kommunikation. Arbejde med kulturen op imod visionen.</p> <p>Herunder at øge handle og beslutningskompetencerne hos medarbejderne.</p> <p>Tilbyde supervision til personalet. Obs på kompetenceudvikling, eks behov for mere pædagogik for SSA.</p>
2 d	Emne 5: Solgaven overgår også til nye ESDH-system. Det betyder undervisning af de medarbejdere og ledere der skal anvende systemet. I 2023 skal nyt fagsystem også i brug. Vi er

Byråds emner og direktionens aftalen for 2023	
	i en proces med fagsystemet i forhold til at forenkle og sikre godt overblik for at dokumentere mindst muligt og sikre god kvalitet i dokumentationen, da det også sikre kvalitet for beboerne. Det vil også i 2023 kræve undervisning af personale. Samtidig arbejder vi med opfølgning fra tilsynets tilbagemeldinger.
2 e	Emne 6: Udbuds og indkøbspolitik. Planlægning af opfølgende undervisning i RAKAT (indkøbspolitik) Køkkenets målsætning for økologi er 40 % for 2023. Det er en stigning på 10 %.
3.	I samarbejde med Lejerbo og Næstved Kommune- videre arbejde med restaurering af Vinterhaven og opfølgning på brandpåbud.
4.	Bæredygtighed: Affaldssortering, CO 2 beregning i køkkenet, madspil, kødløse dage. Energibesparelse. Organisering og forenklingsprocesser: Evaluering af organisering, arbejdsgange herunder postgrupper, praktikanter, ansættelser, årshjul
5.	Beboermål: Planlægning af daghøjskole 2023 Beboermøder på A og B med dagsorden ud fra beboerønsker.

Når målene for Solgaven 2023 udarbejdes, er det med baggrund i Næstved Kommunes Byrådsmål, tværgående mål, CHP, strategier og visioner. Der henvises også til Solgavens virksomhedsaftale 2023 (Skal udarbejdes i 2023).

Opgørelse over aldersfordeling på Solgavens medarbejdere pr. 31. december 2022.

Alder:	18-29	30-39	40-49	50-59	60-77	i alt
Afd. leder.....				1	1	2
Sygeplejersker		1		2	1	4
SSA.....	1	5	9	10	8	33
SSH.....		1	4	8	1	14
Plejhjemsass.					1	1
Rengøringsass.			2	1	1	4
Ernæringsass.			2	1	1	4
Kostfaglig leder			1			1
Husass. (køkken)					2	2
Husass.				1		1
Pædagogmedhjælper				1		1
Pædagogisk ass.		1				1
Mobility (SSA)				1		1
Ergoterapeut		1		1		2
Ufagl.Hj		1		1		2
Beskæft. vejl.			1			1
Kontor				1	1	2
Forstander				1		1
<u>Teknisk servicemedarb.</u>				0,5		0,5
<u>Ansatte ialt</u>	1	10	19	30,5	17	77,5

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 2022.

Alder:	50-59	60-69	70-74	75-79	80-84	85-89	90-94	95-99	100-	I alt
kvinder:	0	0	1	0	8	9	14	11	2	45
Mænd:	0	0	0	2	2	5	3	5	0	17
Ialt	0	0	1	2	10	14	17	16	2	62

Fordeling af beboere opgjort pr. 31. december 2022.

Region Sjælland – 2021

36 Næstved Kommune
 2 Køge Kommune
 5 Vordingborg Kommune
 3 Ringsted Kommune
 1 Roskilde Kommune
 4 Faxe Kommune
 2 Slagelse Kommune
 2 Lolland Kommune
 1 Sorø Kommune

Region Sjælland – 2022

36 Næstved Kommune
 3 Køge Kommune
 4 Vordingborg Kommune
 1 Ringsted Kommune
 1 Roskilde Kommune
 3 Faxe Kommune
 1 Slagelse Kommune
 1 Lolland Kommune
 1 Sorø Kommune

Region Hovedstaden

2 Frederiksberg Kommune
 4 Københavns Kommune
 1 Herlev Kommune

Region Hovedstaden

1 Frederiksberg Kommune
 5 Københavns Kommune
 1 Herlev Kommune
 1 Hvidovre Kommune
 1 Holbæk Kommune
 1 Hillerød Kommune

Region Syddanmark

1 Haderslev Kommune
 Region Nordjylland

Region Syddanmark

1 Haderslev Kommune

1 Aalborg Kommune

65 beboere

62 beboere

Tilsyn 2022

Der føres forskellige tilsyn med Solgaven. I 2022 har der været tilsyn på servicedelen, fødevarestyrelsen, uanmeldt arbejdstilsynsbesøg og brandtilsyn.

Brandtilsynet gav anledning til påbud. Det ene handlede om forholdsregler, der var udarbejdet, men som skal være hængt synligt op. Der også ændret i krav til egenkontrol, som nu er gjort elektronisk. Det sidste påbud handler om alle fælles gang og servicearealer, hvor kravene er skærpet. Da det er arealer som beboerne bruger i det levede hverdagsliv, eksempelvis i områderne og i pejsestuen har Solgaven henvendt sig til Næstved Kommune som myndighed, da det er dem der kan sige god for om det er ok. Der afventes en tilbagemelding. Fristen til brandtilsynet er i juni 2023. Det er igen i 2022 lykkes at beholde elite smiley i køkkenet. BDO-tilsyn, som er dem der fører tilsyn i forhold til pleje og omsorg, der fik vi i igen i 2022 et meget tilfredsstillende resultat.



Det uanmeldte arbejdstilsyn udløste en grøn smiley:

Klink på linket nedenunder, for at komme direkte ind på tilsynsrapporten.

[V:\CHP_SOL_SolgavenAdministration\Tilsynsrapport Solgaven 2022-Næstved-Endelig rapport Web.pdf](V:\CHP_SOL_SolgavenAdministration\Tilsynsrapport_Solgaven_2022-Næstved-Endelig_rapport_Web.pdf)

Konklusion og afslutning for året på Solgaven for 2022.

Vi lever i en politisk drevet organisation, hvor vi må og skal forholde os til en omskiftelig verden. På Solgaven forsøger vi at have fokus på det, vi er sat i verden for, så vi kan efterleve Solgavens vision. Vi har fokus på også at kigge ud og samarbejde på tværs, der hvor det giver mening.

Solgaven har sagt et sidste farvel til beboere i december måned, hvilket er årsagen til at der pt. er 62 beboere. Alle boliger er lejet ud igen til henholdsvis 1. og 2. januar. Der er fortsat god søgning til Solgaven med 21 på ventelisten.

Corona har ikke sluppet os helt, det mærkede vi først på året og sidst på året. Det har heldigvis ikke påvirket beboerne i særlig grad, mere personalet. Når medarbejderne rammes af sygdom, så mærkes det også hos beboere i form af manglende personale. Sommeren i år har været en af de bedste i forhold til driften, da der var stabilitet og gode kvalificerede afløsere. Det mærkede alle positivt.

Driften er fortsat udfordret i forhold til at kunne leve op til de flere krav, der stilles i form af, at vi oplever beboere, der har dobbelte sansetab og mere komplicerede plejebenhov. Der arbejdes fortsat på en forhøjelse af taksten. Det er vigtigt at påpege, at Solgaven er et speciale, og vi ønsker, at Solgaven kan fortsætte det gode ry og rygte den har, som helt sikkert har DNA i den kultur der er. Den kulturs DNA er vigtig at kende og viderebringe, da Solgaven står over for en generationsudskiftning i

medarbejdergruppen. I 2022 er det lykket at få ansat dygtige kvalificerede medarbejdere, der gerne vil beboerne og specialet.

2022 har budt på udskiftning af 3 nye bestyrelsesmedlemmer. Her opleves en ægte interesse for specialet. Der er altid sparring at hente hos Centerleder og ikke mindst bestyrelsesformand, der er dybt engageret i Solgaven.

Solgaven har en forholdsvis ny ledelse, hvor der er god energi og vilje til at arbejde for Solgavens mål og vision. En medarbejder og ledergruppe, som oplever travlhed, og som tager et stort ansvar og fleksibilitet for at få hverdagens udfordringer løst. Deltagelsen i projekt Organisatorisk resiliens har givet gode bud på, hvordan vi fremadrettet holder fokus på den mentale sundhed. Der opleves af beboerne mulighed for at have en aktiv hverdag på Solgaven, og der er altid glæde, når der er fester og arrangementer, hvor der opleves stor tilslutning. Sammenfatning af beboersamtalerne, er at der opleves en høj tilfredshed med at bo på Solgaven. Beboere, daggæster og gæster bliver mødt af smil, omsorg, imødekommenhed- venlig og hjælpsomhed. Jeg opfordrer især medarbejdere og ledere til at læse eller genlæse kommentar fra beboersamtaler, for de er til jer, og er mere end velfortjent. Lad os sammen arbejde for Solgavens kultur, så beboere og gæster af Solgaven fortsat bliver mødt med en adfærd, der afspejles af omsorg, smil, imødekommenhed og nysgerrighed. At mødet afspejler visionen, så der også i 2023 og i fremtiden opleves, at Solgaven er et godt, trygt og rart sted at bo og gæste.

Tak

Tak til DBS (Dansk Blindesamfund) og beboere på Solgaven for støtte og hjælpe til oplevelser til gavn og glæde for beboerne på Solgaven i 2022. Solgavens medarbejdere og beboere er yderst taknemmelige og glade for, at vi i 2022 har modtaget en arv fra 2 tidligere beboere. Pengene vil blive anvendt efter formålene beskrevet i testamenterne.

MED-udvalget har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2022:

"Med den nuværende ledelse opleves der meget stor anerkendelse af og tillid til arbejdet i de pågældende områder. Ledelsen opleves mere synlig blandt andet ved fællesarrangementer.

Kerneopgaven er fortsat i fokus, men opleves under pres. Plejetyngden øges og prioritering af opgaver er udfordrende. Komplexiteten i beboernes behov er stigende og det kalder på faglig udvikling både i køkkenet, på afdelingerne og i træningen. Der kan opleves manglende tid til fordybelse og med den stigende kompleksitet i beboernes behov oplever personalet ofte at stå i et krydspres fra kollegaer, beboere, pårørende, ledelse og ens egne forventninger til fagligheden, og med fare for at tiden til specialet ikke er der. Der opleves, at deltagelse i projekt mental sundhed og fokus på arbejdsmiljø har forbedret kommunikation og samarbejde på tværs af alle områder. Der er

enighed om, at det fortsat kræver et vedvarende fokus, da der kan være en tendens til at falde tilbage i gamle mønstre og særligt i pressede perioder". Den store tilfredshed fra beboersamtalerne giver energi og lyst til det fortsatte arbejde.

Bestyrelsen har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2022:

"Bestyrelsen takker alle medarbejdere og frivillige på Solgaven for et fantastisk flot arbejde, der er udført i år. Bestyrelsen er meget positiv omkring samarbejde med forstanderen. Det er vigtigt, at der holdes fast i værdierne, og det kan vi gennem beboernes udtalelser se, at der arbejdes med konstant. Trods en presset og travl hverdag formår I som personale at gøre Solgaven til et sted med tryghed og et dejligt indhold i hverdagen med de arrangementer, som der skabes på stedet. Flot og fyldestgørende årsrapport."

Beboer- og Pårørenderådet har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2022:

"Rådet synes, at det er dejligt at få et indblik i årets gang på Solgaven. Det er så rart, at vi igen kan være sammen på tværs. Der er i år oplevet, at der har været mange gode og blandede arrangementer med forskellige musikgenre, cirkus, foredrag mm. Især må vi fremhæve daghøjskolen. Det er en fornøjelse med alle de frivillige, der kommer og specielt fremhæves gå- og cykelture ude i den friske luft.

Beboerne oplever fortsat at personalet har for travlt, men de gør deres allerbedste. Der opleves, at der er en god ledelse, der går foran for den gode kultur. Beboerne er trygge ved at bo på Solgaven."