

Årsrapport 2021 for Solgaven.

Udarbejdet af forstander Gitte Olsen, januar 2022.

I vil i denne årsrapport få et overblik over årets gang på Solgaven i 2021. God læselyst

Global Pandemi

I 2020 stiftede vi bekendtskab med en helt ny sygdom - Corona også kaldet Covid-19. Nu her ind i 2022, er den desværre fortsat en tro følgesvend, og vi er nu ikke kun 1 vaccine rigere, men hele 3 for de beboere, der har ønsket dette.

Vi formår at jonglere rigtig fint i denne uvante situation. Jeg er meget stolt over alle, der er omkring Solgaven med det faktum, at vi i skrivende stund, har formået at undgå, at beboere er blevet ramt af sygdommen. Vi har pt. medarbejdere, som har haft og har Covid-19, men indtil nu er alle heldigvis kommet godt over sygdommen. Vi ser frem til et forår og en sommer, som sidste år, hvor vi fornemmede, hvordan en dagligdag igen kunne være, uden mundbind og med forskellige arrangementer og ture uden hele tiden at tale eller tænke på covid-19.

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 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 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.

Iværksatte aktiviteter og resultater for 2021:

Belægning i 2021:	99,89%
Gennemsnitsalder i alle boligområderne:	88,56
Udskrevet i 2021:	18 beboere
Indskrevet i 2021:	12 beboere
Borgere på gæstebolig i alt: Ialt 250 dage.	4 borgere
Venteliste december 2021:	18 borgere

Opfølgning på regnskab 2021:

Korrigeret budget for 2021: kr. 31.417.444

Regnskabets resultat for 2021: et merforbrug på kr. 259.158

Svarer til 0,82% % mere i forbrugsprocent.

Der var overført et merforbrug på kr. 15.609 fra 2020.

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

Der er i 2021 landet en aftale, så der honoreres for de dage, hvor der er borgere på gæsteboligen.

Der er i 2021 tilført til dækning af Corona-udgifter kr. 257.000, og ultimo december har vi anmodet om kr. 70.784 til dækning af ekstraordinære merudgifter for tests september – december. Vi afventer svar.

Der er i 2021 tilført midler til brug for oplevelsesindustrien og kulturelle arrangementer på kr. 39.465 + kr. 10.779, der sammen med en rest fra 2020 (Rest til dagture) kr. 12.104, svækkede ældre kr. 74.005 kr. er anvendt i 2021 i henhold til formålet, eksempelvis musikarrangementer, museumsbesøg og grillfest med musik i telt på Solgaven.

I 2021 er der tilført 25.000 fra Dansk blindesamfund (DBS), der skal bruges på oplevelsesindustrien i form af et gavekort til anvendelse i 2022. Fra Socialstyrelsen har Solgaven modtaget kr. 156.975 til at støtte kultur og oplevelsesindustrien indtil ult. Juni 2022. Udmøntningen anvendes i samråd med beboerne og deres ønsker. Der er tænkt på afholdelse af daghøjskole på Solgaven, sommerhusophold for beboere, kultur- og madoplevelser mm.

Der har i 2021 været adskillige omkostningskrævende ophør af medarbejdere på grund af langtidsvarende sygdom, pension og andre årsager.

Fravær i 2021: 6,50%

Målet for 2021: 3,9%

Der er brugt ca. 1 million mere i vikarudgifter, dog er det svarende til kr. 480.791 mere end i 2020, da refusionerne også er tilsvarende højere.

Lønforbruget er samlet noget højere end i 2020. Det skyldes som nævnt langtidssygemeldinger, hvor vi ikke har kunne undgå at ansætte andre personaler for at få driften til at køre. Vi har modtaget til dækning af Corona-udgifter, men her den sidste del af året har vi brugt mange ekstra udgifter på vikar og ekstravagter, da vi har haft medarbejdere, der er smittede med covid-19 og deraf har været sygemeldt. Trods dette er sygefraværet for december glædelig faldende igen.

Tidligere på året, da det så ud til, at vi ville komme ud med et noget større merforbrug end det endelige resultat, valgte vi at have vakante stillinger for at indhente noget af merforbruget. Det har vist sig at have haft en gavnlig effekt, da resultatet trods alt er blevet bedre end forventet.

Kompleksiteten i beboernes behov opleves fortsat at være stigende. Der er mange af Solgavens beboere der har et dobbelt sansetab, som både er et syns- og hørehandicap. De 2 mest isolerende handicap. Det kalder i den grad på medarbejdernes opmærksomhed og tid. At kompleksiteten også i plejen er stigende, er årsagen til, at der nu er ansat basissygeplejersker i

alle 3 plejeområder. Det er vigtigt for Solgaven, at vi forsat kan levere indsats i forhold til specialet, det faglige og det menneskelige. Det oplever medarbejderne ofte at være udfordret på at kunne inden for det ønskede.

Når man tager de vanskelige tider og vilkår i betragtning, som Solgaven og alle andre må leve under i disse Corona-tider sammen med det noget højere fravær og som nævnt tidligere omkostningskrævende ophør af medarbejdere, må årsresultatet for 2021 anses for tilfredsstillende.

Budgettet for 2022: kr. 31.628.230

Takster for 2022:

De almene pladser:	kr. 1284/døgn.
Demenspladserne:	kr. 1694/døgn.
§ 104: /dagspris:	kr. 745/døgn.

Elever i praktik 2021:

I 2021 har Solgaven haft følgende elever i praktik:

Social- og Sundhedshjælperelever	5 elever
Social- og Sundhedsassistentelever	12 elever
Ernæringsassistentelever	3 elever
Grundforløbselever af en uges varighed	3 elever
Folkeskoleelever	1 elev

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 7 borgere. Heraf kommer de 4 fast hver uge. § 104 har været præget af Corona og restriktioner i store dele af året. Der har været holdt åbent, gået ture, taget på udflugter, malet, lavet juledekorationer og spist sammen, når dette har været "tilladt". Madlavningen kunne igen starte op i september måned. Der arbejdes hen imod, at borgerne igen tager mere ansvar i hele processen med madlavning og andre aktiviteter. For dem alle er relationen vigtig på forskellige områder, og det er bl.a. lykkedes at hjælpe dem til at styrke det sociale fællesskab ved at tage til koncerter sammen. Der

bruges 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. 3 borgere, der bor uden for Solgaven. Borgerne er visiteret til forskellige ydelser og mål. Der opleves et tæt samarbejde med visitationen. Corona har her betydet, at der til tider måtte rykkes besøgsdage. Der gives eksempelvis støtte til korrespondance med læge. Hjælp omkring flytning. Virksomhedsbesøg og møde med konsulent for særligt tilrettelagte job. Støtte omkring synskompenserende hjælpemidler, og meget andet. I 2022 bliver vi undervist i et nyt journaliseringssystem, hvor det bliver mere enkelt og ligeledes nemmere at danne tværfagligt overblik.

Synsnet, er et åbent tilbud for synshandicappede. Borgerne her kommer primært om onsdagen og har stor glæde af hinanden. Grundet Corona kom synsnet brugerne først tilbage den 14. april og med reduceret fremmøde.

Stille og roligt kom flere og flere. Der er omkring 25 Synsnet brugere.

Der er tilknyttet 12 daggæster.

Begge tilbud har været påvirket af Corona. At der har været mulighed for at komme i de fleste perioder, har nogle borgere udtrykt stor taknemmelighed for, da de hjemme har følt sig meget isoleret. I løbet af året har der været arrangementer for alle dagklubgæsterne. Eksempler på dette med stor deltagelse er daghøjskolen på Solgaven, udflugt til Knuthenborg Safaripark, foredrag med Kåre Johannesen og turen til Vallensved Samlingshus i forbindelse med Mortens aften.

Brugere af Klub synsnet og dagklubberne har deltaget i et 10 ugers træningsprogram, med 4 fysioterapistuderende. Heraf vil en fysioterapeut studerende gerne fortsætte som frivillig og træne videre en gang om uge. Det er til stor glæde for brugerne. Alle ser frem til, når det er muligt at holde julefrokost, som jo blev aflyst her i 2021.

Aktivitetsområdet:

Området er et samlingspunkt både formiddag og eftermiddag, hvor der altid tilbydes en form for en aktivitet eller blot en tår at drikke og hyggeligt samvær. Beboerne nyder godt at hinandens samvær og nogen har hygget sig med forskelligt håndarbejde, hvor der bliver fremstillet fine ting tilpasset de forskellige årstider. Håndarbejdet styrker både kognitivt og motorisk. Noget af det de glædes ved er også oplæsning af avisen, hvor mange har stor glæde af at følge med i, hvad der sker i samfundet og drøfte det med hinanden. Selv om året både har budt på opdeling af områder og heldigvis en periode, hvor beboerne kunne være sammen, er det vigtigt for os at kunne tilbyde noget at stå op til. Vi er meget bevidste om at finde balancen, så vi fortsat har stor fokus på at hindre smittespredning.

Pga. tilførte midler har der været mange gode oplevelser med musik.

Der er beboere, der deltog i et lydbaseret kunstprojekt, det Æstetiske Øre. Der kom mange fine kunstprojekter ud af dette. Der blev holdt fernisering på Solgaven, hvor

kunstnerne og beboerne deltog. De beboere, som havde deltaget i projektet, blev også inviteret til fernisering på Rønnebæksholm, hvor de gik derud.

Kunstprojektet var i samarbejde med kunstnerne Olga Benedicte, Kristian Byskov, Ragnhild May og Jenny Gräf Sheppard og udviklet i samarbejde med Kunsthall Rønnebæksholm og kurateret.

Der var også i årets løb efter ønske fra beboeren en tur til Holmegaard Værk, hvor der var etableret en rundvisning, hvor der blev fortalt om Værket.

Det største event i år var igen Daghøjskolen, hvor beboere er med til at sammensætte programmet. Beboere tager selv kontakt og aftaler med foredragsholderne. Det blev igen i år til 3 kompakte, men også meget indholdsrige og spændende dage.

Foredragsholderne i år var blandt andre Jytte Abildstrøm, Lone Kühlmann m.fl. Alle dagene var både for beboere og daggæster. De 3 dage sluttede af med en fin middag med musik.

Frivillige:

Covid-19 har også indvirkning på brug af frivillige, men også her er fundet gode løsninger. Der har været stor tilslutning blandt de frivillige, som har deltaget både i turene ud af huset, aktiviteter i huset, og ved behov for hjælp i det daglige. Det har været til glæde for både personale og beboere. De frivillige møder altid op med glæde og hjælpsomhed. Solgavens frivillige er uundværlige, og Solgaven kan ikke takke nok for den støtte og tid, som I giver. Om det er i aktiviteten, cykelture, gå-ture, hjælp i haven, i vaskeriet, til træning, til arrangementer, ja hele vejen rundt. Til trods for, at Corona har drillet, er oplevelsen, at de frivillige har været meget fleksible og forstående, og passet godt på Solgavens beboere. Det er i år lykket at holde én cafe-eftermiddag for de frivillige, hvor der deltog omkring 20 frivillige. Der blev drøftet, hvad vi i samarbejdet kan gøre bedre. Eksempelvis omkring gå og cykelture samt nye frivilligheds tiltag. I år lykket det heldigvis at afholde Mortens aften arrangement i Vallensved Samlingshus sammen med beboerne, hvor der er tradition for, at Solgaven siger tak til de frivillige.

Træning:

Træningslokalet er åbent hver dag fra kl. 9.30-12, og der kommer imellem 15 og 21 beboere hver dag.

Naturligt, som i de andre områder, har træningen også skulle gentænkes som følge af Pandemien. Heldigvis har der også været perioder, hvor det at træne og måden at kunne omgås hinanden på i træningslokalet, næsten føltes helt normalt.

Manopædcyklerne, hvor man sidder ned og cykler, er meget efterspurgt. Dem kunne vi for en periode stille tættere sammen igen, og det gav en tiltrængt mulighed for, at beboerne udover at træne også kunne tale sammen og høre hinanden. Det er nu engang bare sjovest, når der kan trænes sammen på tværs af områderne. De fleste cykler ca. 30 min og nogle konkurrerer med sig selv om det daglige kilometerantal. Et

flot eksempel herpå er, at en af herrerne startede med at cykle 5 min. hvilket over nogle måneder udviklede sig til, at han nu cykler 11 km hver formiddag.

Det skal være meningsfuldt for beboerne at komme til træning. Og det er motiverende, når det opleves, at det er muligt at nå sit personlige mål. Flere beboere er selv bevidste om- og spørger til muligheden for vedligeholdende træning til konkrete fysiske udfordringer. Det kan f.eks. være at træne styrke i arme og ben, bedre balance, kondition og et ønske om at gå mere trygt ved rollatoren.

Stolegymnastik fik vi startet op igen onsdag og fredag kl. 11-11.30. Brugerne fra Dagklubben og Synsnet viste interesse for at deltage, og det var rigtig sjovt at være samlet i rundkredsen igen.

Virksomhedspraktikanter, job med løntilskud mv:

I 2021 har der været følgende i diverse praktikker:

Virksomhedspraktik/arbejdsprøvning:	37 borgere
Job med løntilskud:	1 borger
Kommunal fleksjobordning:	<u>9 borgere</u>
I alt:	47 beboere

Solgaven har pt. ansat 3 i puljefleksjob.

Solgavens mål er 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. Vi forsøger at finde individuelle løsninger under hensyntagen til den enkelte medarbejder, kollegaer og arbejdspladsen. Solgaven ønsker at leve op til og tage det sociale ansvar, som vi skal, og som gerne skulle gavne alle.

Borgere der har været i praktik på Solgaven i 2021 svarer til antallet i 2020.

Uddannelse:

Et udsnit af den interne og eksterne undervisning i 2021.

Intern Undervisning:

3 fælles temadage om kernopgaven, medarbejder grundlaget og perspektivskifte med HR konsulent, 43 deltagere

Fælles oplæg Projekt Organisatorisk Resiliens 22/9, 27 deltagere

Fælles temaeftermiddag omkring fælles APV, 18 deltagere.

2 Fælles temaeftermiddage med temaet: Magtanvendelse 29/10 26 deltagere

Fællesmøde, orientering om dagligdagen 14/6, 24 deltagere.

Supervision for alle 3 områder, 45 deltagere.

Opgaver i Nexus 14/1, 9 deltagere.

Opgaver i Nexus 18/1, 6 deltagere.
Undervisning i blindeproblematik v/Anne + Rikke, 10 deltagere
Undervisning i FMK og NEXUS 17/11, 7 deltagere
KLE – SBSYS, 1 deltager
Ny generation Digital Post, 1 deltager
Standard kontrakter udenbys beboere, 1 deltager
Brandundervisning 9 x i løbet af året i alt 56 deltagere
Kompetencegivende undervisning
E-learning God forvaltningsskik
E- Learning Data Dan
E-learning Den danske kvalitetsmode
Quiz i beredskabsplan.
Fælles information for nyansatte gange årligt.

Ekstern Undervisning:

Diplomuddannelse i forandringsledelse - velfærd i ældreplejen
Diplomuddannelse fra udadreagerende adfærd til tryghed og
Trivsel i ældreplejen set i et dobbelt perspektiv
Jobmesse
Synsfaglige netværksdage
Soluddannelsen
Arbejdsmiljødag
Praktikvejleder uddannelsen
"Den gode relation"

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 er enkelte beboere, der har haft brug for ekstra tid, i form af udendørs ruter. Det har været vigtigt for fysisk og ikke mindst psykisk velvære. Der er stadigvæk brug for mere fast tidsramme, hvor beboerne kan få hjælp i og uden for boligen. Der arbejdes videre med at opnå denne ramme i 2022.

Der opleves også et rigtig godt samarbejde med konsulenterne i DBS, døvblinde konsulenterne og regionskonsulenterne.

Blinde undervisning for nyansatte:

Også her har Corona spændt ben, og det har været svært at overholde målet om undervisning af nyansatte på Solgaven. Krav om afstand mm., har ikke gjort det muligt at undervise i større forsamlinger. Som nyt tiltag er der udarbejdet et PowerPoint, som teoretisk kunne bruges i TEAMS. Dette er dog ikke afprøvet, men det har været brugt på lærred. Der har været undervisning den 22/3-21 og den 10/6-21, hvor 22 har været tilmeldt. Vi satser på, at undervisningen kan optimeres i 2022, da vi har mange nyansatte, og det er vigtigt at have godt kendskab til specialet for at højne synsspecialfagligheden, samt at beboerne og daggæster oplever at Solgaven er et specialested.

Soluddannelsen:

Det lykkedes at få stablet et hold på benene i efteråret, hvor 12 personaler fra Solgavehjemmene deltog. Grundet udskiftning af leder og mobilityinstruktør på de andre solgavehjem og Corona, så er arbejdet omkring formål og mål på uddannelsen ikke kommet så meget videre. Det arbejde fortsætter i 2022.

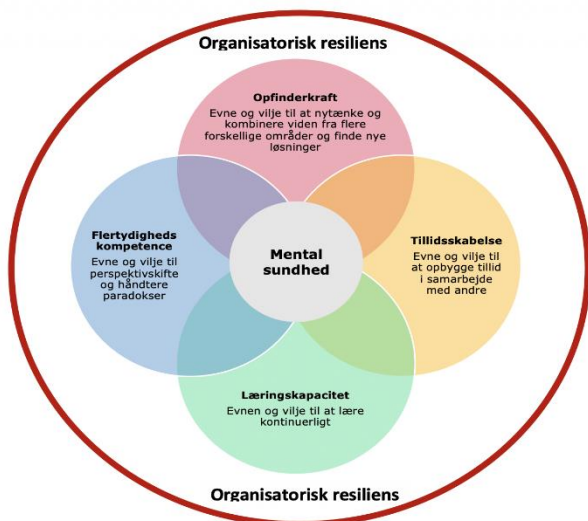
Den danske kvalitetsmodel:

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 2020 havde vi igen en fin audit. I 8 ud af 9 standarder var vi grønne. Arbejdsmiljø viste gul, men det

var få ting, som vi skulle have fokus på. Det har vi haft i 2021. I 2021 har der ikke været audit.

Projekt Organisatorisk Resiliens- Mental sundhed:

Det er et udviklingsprojekt støttet af velliv-foreningen, hvor vi er 4 virksomheder rundt om på Sjælland som deltager. Projektet varer til juni 2022. Der er for Solgaven tilknyttet en konsulent, som hedder Heidi Graff. Formålet er, at vi skal kunne se, at der er sket en markant forandring om et år i den mentale sundhed, og konsulenterne er forpligtiget til at videregive erfaringerne. I projektet har Solgaven udvalgt 4 forandringsagenter. 3 gange kommer konsulenten på feltstudie, og der er også læringsseminar for alle medarbejderne. Det første læringsseminar har været afholdt, og var en succes, hvor der blandt andet blev sat fokus på tid og hvad vi taler om. Af tiltag har der været "dating" på tværs af områderne, hvor man får en lille pause og må gå 2 og 2. Her har der været udviklet kort, hvor man har talt om hvad mental sundhed er. Projektet spiller godt op imod den fælles APV (arbejdsplads vurdering), der er udført i 2021, hvor vi har aftalt at have fokus på blandt andet pauser. Pausen vil være næste "dating tema", hvor forandringsagenterne har udviklet nye talekort.



Modellen er udarbejdet af de 2 udviklingskonsulenter, som er tilknyttet projektet

Resultatet for undervisning og kurser i 2021:

Muligheden for kurser og undervisning har været udfordret i 2021 pga. pandemien og mange aflysninger. Vi har i stedet haft fokus på intern læring, hvor vi har kunne være flere sammen og være enige om, hvad vi arbejder med og hvilken retning, som vi går i. I 2021 har vi haft fokus på borger og brugerinddragelse, hvor vi har arbejdet med kerneopgaven, medarbejdergrundlaget og perspektivskifte. Perspektivskifte- metoden i forhold til, at vi som ledere og medarbejdere hele tiden bliver bedre og øver os i at sætte os i den andens sted. I 2021 har vi haft fokus på at sætte sig i beboerens og den nære relations sted. At have fællesoplæg er positivt, da vi er flere, der hører det samme og derved ved hvilken retning, som vi ønsker at arbejde i. I 2022 vil vi have stor fokus på projektet Organisatorisk resiliens hvor der arbejdes videre med perspektivskifte i forhold til kollegaer.

Medarbejdere:

Sygefraværet

Fra sygefravær til trivsel.

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
------------------------------	----------

Nærvær/fravær 2021

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

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

Må for Fravær for 2022: 4,5%

Det væsentlig højere fravær skyldes, at der har været op til 6 langtidsfraværende medarbejdere, og flere er desværre blevet opsagt. Når fraværet analyseres, viser det at kortidsfraværet ikke er højt, men det er de langtidsfraværende, som er hovedårsagen til det noget højere fravær. Der har været løbende dialog omkring fraværet og de bagvedliggende årsager. Det viser sig, at det i langt de største tilfælde ikke er begrundet i arbejdsmiljøet men desværre alvorlig sygdom, operationer mm. Pt. har vi én langtidsfraværende medarbejder, og det ses, at fraværet er for nedadgående. I december var det inklusiv covid-19 fravær på 2,70%.

Arbejdsskader:

I 2021 er der anmeldt 2 arbejdsskader. Det er væsentlig lavere end i 2020, hvilket er positivt og gavnligt for den enkelte, som for Solgaven. Heldigvis er antallet af ulykker igen faldet. En del af faldet ses i medarbejdere, der arbejder med demente beboere. Det giver et billede af, at der har været en gavnlig effekt med undervisning i magtanvendelse, samt resultatet af én medarbejder, der har været på diplommodul om udadreagerende adfærd. Skader bliver drøftet med den enkelte i forhold til forebyggelse og i Med-udvalget.

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 2021 har Solgavens fv-vejledere afholdt 4 interne møder på Solgaven.

Der er afholdt 2 undervisnings gange for ny ansatte og afløsere i marts og i juni og desværre har vi grundet Corona måtte aflyse de andre.

Alle 3 fv-vejledere har deltaget i vedligeholdelsesdag for fv-vejledere den 6. oktober 2021. Forflytningskoordinator er med i en arbejdsgruppe i Næstved Kommune omkring sygefravær og forflytning. Her har indtil nu været afholdt 3 møder.

Utsigtede hændelser:

Desværre har året budt på én UTH med meget trist udfald. Det var en beboer, som faldt og slog sit hoved med efterfølgende indlæggelse og desværre dødsfald. Uth behandlingen resulterede i hurtig handling, hvor blandt andet alle badestole, der ikke havde høj ryg blev udskiftet og der blev udarbejdet instruks for fald. UTH skal have fokus på læring og Centersygeplejersken på Solgaven udarbejder rapporter hvert kvartal. Alle UTH drøftes på relevante personalemøder og på Med-udvalget i forhold til fælles læring. Der arbejdes med nye tiltag og måder at registrere på og opfølgning. Eksempelvis har vi igangsat med at afprøve samlerapportering for

”medicin ikke givet” for at lette indberetningen for personalet. Resultaterne samles sammen og analyseres af risikomaneger, hvorefter der igangsættes tiltag i samarbejde med teamene. Vi skal fortsat øve os i at generere læring ud fra resultaterne, og derved at højne kvaliteten.

Opfølgning trivsel og arbejdsmiljø:

I 2021 har der været udskiftning på ledelsesområdet på Solgaven. Den ene afdelingsleder fik job på en efterskole og stoppede ved sommerferien. Den anden afdelingsleder har fundet kærligheden nordpå. Er flyttet og har derfor søgt og fået nyt job. Det har her sidst på året været en stor glæde at kunne byde en tidligere afdelingsleder på Solgaven velkommen tilbage, da et enigt ansættelsesudvalg valgte at ansætte Lise Andersen som souschef og afdelingsleder 1. oktober 2021. For nuværende har vi ikke slået den anden leder- stilling op endnu.

I 2021 har 3 ledere deltaget i et diplommodul: Forandringsledelse i ældreplejen, værdig ældrepleje, som har givet gode værktøjer til det videre arbejde. Ledelsen var næsten i mål med det fælles ledelsesgrundlag. Da der nu er ny ledelse, ønsker ledelsen af genbesøge ledelsesgrundlaget. Der er udarbejdet fælles APV (arbejdsplads vurdering) og ledelsesevaluering. De 3 af områderne har ikke udført ledelsesevaluering, da lederen rejste.

Fælles APV er gennemgået på MED-udvalget og der er afholdt et fællesmøde for medarbejdere og ledere om resultatet.

Overordnet er resultatet af fælles APV godt, og Solgaven er lidt over gennemsnittet for hele Center for Handicap og psykiatri, og også i Næstved Kommune.

Det der har fået mindst score, er arbejdet omkring den følelsesmæssige og manglende tid.

APV er svær at sammenligne med fra for 2 år siden, da den er lavet helt om i forhold til tema og spørgsmål. Umiddelbart kan vi se, at den er forbedret på det interne samarbejde på tværs.

Vi har som fælles APV valgt at udarbejde handlingsplaner i forhold til tid, og vi ønsker her at sætte fokus på pauser. Vi ønsker også som nævnt tidligere at sætte fokus på introduktion. I 2022 udarbejdes der handlingsplaner lokalt i de enkelte teams. Der skal blandt andet være dialog omkring det følelsesmæssige i arbejdet, og hvordan det påvirker. Vi skal også huske at have dialog om det der virker, så det fastholdes.

Næsten alle områder har i år holdt gruppeudviklingssamtaler. Der hvor det ikke har været GRUS (gruppeudviklingssamtaler), er der afholdt medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

Vi er med i et udviklingsprojekt der hedder Organisatorisk Resiliens, som omhandler den mentale sundhed på arbejdspladsen.

Fællesopfølgning plejeområderne:

Der er nu ansat en basissygeplejerske både i område A, B og C, så nu har alle plejeområder ansat en basissygeplejerske, som var målet. Opgaven er hele tiden at have dialog om opgavefordeling og uddelegering. Den ene sygeplejerske har en vejlederuddannelse, så Solgaven har budt ind på at modtage sygeplejestuderende, som vi glæder os til. Da der kun er en sygeplejerske i hvert område, mødes sygeplejerskerne på tværs og spare med hinanden.

Område B har været udfordret omkring stor udskiftning i personalegruppen. Der har også været nyansatte, der hurtigt stoppede igen. Der er påbegyndt et stort generationsskifte i område B. Der arbejdes med intern kommunikation og 2 af forandringsagenterne til projektet mental sundhed er valgt i dette team. Der er slået stillingsannoncer op, og der spores en god optimisme hos medarbejderne både i område B, men generelt opleves en god og tryk atmosfære med god stemning. Vi har som led i målet rekruttering set på introduktionerne af nye medarbejdere. Vi har nedsat en arbejdsgruppe, der arbejder med en bedre og længere introduktion for at sikre et godt introforløb. Dette gælder i hele huset

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

I område C har basissgpl. afsluttet et diplommodul omkring udadreagerende adfærd set i et dobbelt perspektiv, som har givet gode redskaber og snakke i temaet.

Der arbejdes i de 3 plejeområder med at få triagering som en naturlig del af arbejdet med og omkring beboerne, hvor køkken og aktivitetsområdet også tænkes.

En anden vigtig ting er at få kortnet ind-mødet ned, så personalet kommer hurtigere i gang om morgenen, da flere beboere ønsker at komme tidlige op. At indføre en 6.30-vagt har været en god start.

Generelt er der fokus på samværet med beboerne og kunne se hverdagen fra beboernes perspektiv for derigennem sammen at finde løsningerne.

Medarbejderne er meget ansvarlige og viser, at de gerne vil beboerne. De er imødekommende og har her, hvor det har været svært at få driften til at hænge sammen under Corona-sygdom, udvist stor fleksibilitet og hjælpsomhed til at finde løsninger til gavn og glæde for Solgavens beboere.

Natteamet:

I 2021 er der igen dækket med faste nattevagter. Solgavens nattevagter er meget stabile og selvkørende. Der er en sygeplejerske i det ene vagthold, som deltager i møder med Solgavens andre sygeplejersker. For beboerne og resten af Solgaven har

det en meget stor betydning, at Solgaven har nattevagter, som er yderst ansvarlige, stabile og faglig dygtige. Det giver en ro, som ikke må underkendes.

Rengøringsteamet:

I februar startede en ny kollega i teamet, som er kommet godt ind i opgaverne og i teamet. Grundet udskiftning i ledelsen har rengøringspersonalet i løbet af 2021 skiftet leder. Det er nu den kostfaglige leder, som er nærmeste leder for de 4 rengøringsmedarbejdere. Der er afholdt GRUS (gruppeudviklingssamtaler) for medarbejderne. Igen i år har medarbejderne i dette område udvist stor fleksibilitet og arbejdsomhed i forhold til de ekstra rengøringsopgaver, der er kommet i forbindelse med Corona. I slutningen af 2021 er der afprøvet 2 velfærds teknologiske hjælpemidler, som skal vurderes i 2022 om de kan være en hjælp at anskaffe. Medarbejderne udviser altid tålmodighed og velvilje til at have borgere i praktik, og er løsningsorienteret. Solgaven har én tidligere medarbejder, der kommer og hjælper, som frivillig i vaskeriet. Det er der stor taknemmelighed over. Der har været sygdom i årets løb, der gør, at der til tider har manglet en medarbejder. Det sammen med de ekstra opgaver, som Corona medfører betyder, at der savnes tid til at få arbejdet med eksempelvis egen kontrol på de årlige hovedrengøringer. Teamet arbejder godt, er positive, og er gode til at løse opgaverne og ønsker gerne udvikling.

Aktivitetsteamet

Et meget selvstændigt, ansvarsfuldt, fleksibelt og selvkørende område, som råder over mange forskellig artede opgaver og paragraffer. Corona har som alle steder også her haft sin påvirkning på forskellige måder, både i forhold til at finde løsninger til daggæster, træning og beboerne på Solgaven. Her har igennem året været mange forskellige retningslinjer at skulle forholde sig til. Det er taget med godt humør og er der behov, hjælpes også i plejen. Det har været vigtig for os at kunne tilbyde aktiviteter trods Corona og selvfølgelig inden for de udmeldte retningslinjer. Det oplever vi er lykkedes meget tilfredsstillende og til stor glæde for beboerne. Desværre er målet med ture ud af huset ikke blevet opfyldt som ønsket, men det arbejder vi videre med. I år har der været tilbud om en mandegruppe, som var populært. Højtalergymnastikken er fortsat et tilbud. Målet er at tilbyde tilbud, som beboerne har fornøjelse af, og ønsker at deltage i, hvad enten det er træning, oplæsning, Quiz, banko mm. Ved beboersamtalerne følger vi op på evt. ønsker om andre eller nye tilbud. Ved motionsdagen blev det tydeligt, at tilbud om dans skal tænkes ind som et evt. nyt tilbud.

Køkkenet

Køkkenet er rigtig langt med de mål, der var sat for år 2021. Køkkenteamet har arbejdet målrettet for at lykkes med økologi, samarbejde og bæredygtighed. Der er skabt flotte resultater, og især deres store indsats ved

affaldssorteringen, kan de være stolte af. Der sorteres nu i 10 forskellige elementer, og der er planlagt molokker til bedre opbevaring af affaldet end i plastik container. Der skal henledes en opmærksomhed i forhold til at få implementeret affaldssorteringen bedre i hele huset. Køkkenet har i år haft en udfordring med at rekruttere nye elever, da der ikke er mange om buddet. Det sammen med Corona har påvirket hverdagen. Teamet valgte derfor, at GRUS skulle omhandle værdien tillid, og det kom der en plakat ud af med punkter, som de vil huske på, for hele tiden at bevare det gode arbejdsmiljø, som der er. Køkkenet er et lille team, der altid formår at få løst deres udfordringer. Der opleves godt humør og smil, når man kommer forbi. Selv om der sker en forglemmelse eller andre ting, er der altid en mulighed.

Kontor og tekniske servicemedarbejdere og ledere

Der er også afholdt MUS (medarbejderudviklingssamtaler) for kontormedarbejdere, MUS og GRUS (gruppeudviklingssamtaler) for tekniske medarbejdere.

Som tidligere beskrevet har der været udskiftning i ledergruppen. 3 ledere har taget et diplommodul, der gav viden og ideer til at arbejde med kerneopgaven og perspektivskiftemetoden sammen med medarbejderne. En metode vi også i 2022 vil bringe ind i projektet mental sundhed. Kostfaglig leder har udover køkkenmedarbejderne også fået rengøringen ledelsesmæssigt. Corona betyder naturligt, at lederne står meget til rådighed for medarbejderne, som vi ser som en vigtig opgave. Vi forsøger at lytte og indgå i dialog samtidig med vi sætter en ramme og melder ud, hvad vi forventer. Pt. er vi et rigtigt godt sted i ledelsen og er i overvejelse omkring den fremtidige ledelsesstruktur.

Centersygeplejersken har som de øvrige været uhyre fleksibel og har ofte trådt til og hjulpet i områderne. 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 helt i top.

De tekniske servicemedarbejdere har 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 mange forskellige artede opgaver og arbejder pt. med affaldssortering, og har haft robotter på prøve til rengøringen. Derudover der er godt indblik i boligdelens økonomi.

Kontormedarbejderne er meget alsidige, om det så handler om beboer-nære relations kontakter, eller når forstander spørger til at få en opgave løst. De er blæksprutter, og er gode til at holde hovedet koldt. Det gøres altid med et godt humør, en god portion tålmodighed og en stor ansvarsfølelse.

Sammen med Lejerbo og de tekniske servicemedarbejdere er vi i gang med projekt Vinterhaven, som vi har et ønske om kan bruges hele året. Der er tegnet et forslag og udarbejdet et budgetoverslag. Der er igangsat fondsansøgninger og pt. er der kommet kr. 380.000 i hus.

Det er fantastisk at være leder for både medarbejdere og ledere, der har et mål om at tingene skal lykkes.

Resultat og konklusion for trivsel og arbejdsmiljø:

Året har været præget af mange langtidssygemeldte (ikke arbejdsrelaterede fravær) og medarbejdere, som vi har måtte sige farvel til. Samtidig er vi i gang med et generationsskifte i medarbejdergruppen. Målet om at få ansat en basissygeplejerske i hvert område er lykket. Vi har indtil nu kun mærket en del af, hvad vi tror bliver en større fremtidig udfordring nemlig at have svært ved at rekruttere medarbejdere. Udfordringen på Solgaven har i år været at fastholde nye medarbejdere. Derfor er der nu sat ind på at arbejde på den mentale sundhed og på at sikre en bedre introduktion. Brandingen af Solgaven er vigtigt. Det gælder både stedet, hvordan beboere og nære relationer omtaler Solgaven, men også medarbejderne selv.

Vi arbejder med faglighed og emner fra APV blandt andet det, at få tid til at holde pauser. Vi tror på at være en del af projektet Organisatorisk resiliens også viser sin effekt på trivsel og arbejdsmiljø.

Vi skal arbejde videre med APV og udmøntningen af ledelses- og medarbejdergrundlaget samt de fælles værdier som dialog, tillid og helhed, og med fællesordene: Nysgerrighed, engagement, tillid og faglighed. I forhold til Corona sidste år og på nuværende tidspunkt, så oplever jeg ikke, at medarbejderne har den samme frygt og uvished for Covid-19.

Vi oplever og specielt i denne svære tid med Corona-ramte medarbejdere, en kæmpe ansvarlighed, hjælpsomhed, fleksibilitet og ikke mindst godt humør og vilje til dialog og til at finde løsninger hos alle medarbejdere. Det har stor betydning for det samlede arbejdsmiljø. Der opleves en meget større velvillighed til at hjælpes på tværs og det opleves at tonen og dialogen er forbedret. Et meget bedre udgangspunkt for 2022, tænker jeg ikke, at vi som ledelse og sted kan bede om.

Beboersamtaler 2021

Område A: Der er afholdt 22 samtaler

Område B: Der er afholdt 14 samtaler

Område C: Der er afholdt 12 samtaler

I alt er der afholdt 48 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. 1 ledig bolig, der er lejet ud i januar 2022. Der er også samtaler, der ikke er nået afholdt, grundet leder der er stoppet.

Personlig pleje og omsorg

Fagligheden og hjælpen omkring den personlige pleje og omsorg opleves i langt de fleste tilfælde som meget tilfredsstillende. Der opleves, at hjælpen gives i et samarbejde, at der lyttes til behov og ønsker. Vi har ændret på arbejdsplanen i område A og B, så der er en medarbejder som møder

tidligere. Vi har også fokus på ind-møderne, så medarbejderne kan komme hurtigere i gang om morgenen. Der er mange beboere, som gerne vil tidlig op. Der kan fortsat opleves af enkelte beboere, at der går for lang tid inden der reageres på nødkald i de store områder. Her er der dialog om brug af nødkald, og vigtigheden af, hvordan de bruges bedst.

Der opleves en god og venlig atmosfære og en stor imødekommenhed.

Kommentar:

- ❖ "De er så søde alle sammen"
- ❖ "Jeg får god hjælp fra mine faste kontaktpersoner"
- ❖ "Jeg synes, at der kommer for mange forskellige"
- ❖ "Der udvises så fin respekt for mig og mine behov"
- ❖ "Jeg ville ønske at jeg var 17 år"
- ❖ Han er altid pæn i tøjet, nogle gange er der en plet og så siger jeg til ham "kan du ikke se det?"

45 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Rengøring

De gule er igen steget lidt. Ved analysen skal dog ses på, at de 4 af de gule kommer fra 2 ægtepar, så det betyder, at vi skal have set på, om der her er noget, vi kan gøre anderledes. I forhold til afkalkning er der slut december indkøbt et blødgøringsanlæg i forhold til at forhindre store kalkaflejringer. Der er også toiletter, som er skiftet ud. Der har i 2021 været ekstra stor fokus på hygiejne i forbindelse med covid-19, og specielt af fælles berøringsflader og overflader. På den baggrund har den årlige rengøring ikke alle steder været i lige høj fokus, da der har været nødt til at ske en prioritering. Område C her er tilfredsheden med rengøringen øget i 2021 fra 2020. Der gives forsat udtryk for at være meget tilfredshed med, at vi har et fast rengøringsteam, at det er de samme medarbejdere der gør rent og at de er søde og imødekommende.

41 glade smileyer

7 mindre glade smileyer

Kommentar

- ❖ "Den dame der kommer hos mig, er meget dygtig".
- ❖ "Der er for lidt rengøring her, når vi ikke kan se. Før i tiden var der hjælp til både oprydning og ekstra rengøring"
- ❖ "Den lille der kommer her er i hvert fald god og sød at tale med"
- ❖ "Jeg kan ikke selv se det, men min familie siger her ser pænt ud"

Tøjvask:

Overordnet er der fin tilfredshed med tøjvasken, og der er ikke lige så mange gule smileys som i 2020. Der opleves, at der tages hensyn, og at personalet er søde og imødekommende. Der har i år været stillet spørgsmål til prisen af leje og vask af sengelinned. Det er et eksternt firma, hvor vi lejer og får vasket. Prisen sættes politisk. Vi skal have dykket mere ned i det i 2022 for at se på eventuelle andre løsninger.

Der opleves også forsat tøj, der lægges forkert eller bliver væk. Det er desværre svært helt at undgå. Det vil være en stor hjælp, hvis de nære relationer en gang imellem vil hjælpe med at gennemgå tøjet i skabene. Vi gør os meget umage og oplever også i år at der ikke har været lige så mange henvendelser som tidligere.

45 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Måltider

Alle er glade for, at vi har eget køkken, hvor der produceres rigtig god mad. Det opleves, at maden er varieret. Med så mange beboere, kan det ikke undgås, at der også er forskellige oplevelser af, hvad god mad er. Nogle gange ønsker nogen, hvad andre kalder mere moderne mad, og andre igen er vant til en daglig traditionel mad med sovs, kød og kartofler. Køkkenet forsøger at variere, så alle så vidt muligt høres. Køkkenet er meget villig til at modtage både ris og ros, og beboerne er meget velkommen til at komme med ønsker. Køkkenets mad i forbindelse med højtider og festligheder roses altid for at være smagfuld og godt tilberedt.

Kommentar:

- ❖ "Måltiderne kunne ikke være bedre"
- ❖ "Maden er ikke, som jeg lavede det, men det kan man jo heller ikke forlange."
- ❖ "Giv os kartofter og sovs!"
- ❖ "For at sige det rent ud, så synes jeg, det er luksusmad"
- ❖ "Lidt flere årstidens grøntsager"
- ❖ "Det er så fin og varieret mad, som vi får"

45 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Specialet

Det er vigtigt for os, at specialet hele tiden er omdrejningspunktet. At medarbejdere og ledere får viden og forståelse for, hvordan vi bedst støtter, guider og hjælper. Der er flere gule i år end sidste år, derfor skal vi have et særligt fokus herpå. Desværre har specialundervisningen været sat lidt ude af spil grundet Corona, derfor er det vigtigt, at vi har en ekstra opmærksomhed i dagligdage og specielt i forhold til nyansatte. Da vi har beboere med et dobbeltsansetab, er det vigtigt, at der her er et skærpet fokus. Her er det

ikke kun vigtigt at banke på og sige, hvem man er, her skal man helt hen til beboeren og eksempelvis hjælpe med at få sat høreapp i inden kommunikationen kan foregå bedst muligt.

Det opleves, at der kommunikeres godt og mange lytter til de daglige informationer, der gives ud i højtaleren. Tilbagemeldingerne fra beboerne er heldigvis, at de oplever og mærker, at vi er et specialested, hvor der er mulighed for at få en indholdsrig og tryk hverdag trods ens synshandicap.

Kommentar:

- ❖ " Det duer ikke, de bare siger hej, de skal sige deres navn"
- ❖ "De er søde til at sige deres navn, når jeg møder dem på gangen".
- ❖ "Ikke alle er gode til at præsentere sig"
- ❖ "Jeg har fået meget fin hjælp af Mobiliy-instruktøren, så jeg har lært at finde rundt i min bolig med min stok"
- ❖ " Det er godt med højtaleren, som jeg lytter til daglig"
- ❖ " Jeg synes der tages fint hensyn til mit synshandicap"
- ❖ "Personalet er meget opmærksomme på det"
- ❖ "Det er meget tydeligt i forhold til det alm. plejecenter hun var på inden".

42 glade smileyer

6 mindre glade smileyer

Aktiviteter og arrangementer

Solgaven er et levende sted, hvor der også kommer daggæster og Synsnet. Oplevelsen fra langt de fleste er at det giver liv, at der kommer daggæster, som også er en del af Solgaven.

I område C kan beboerne have meget forskellige behov, hvor vi tager udgangspunkt i den enkelte. Der er beboere også med en demenssygdom, som godt kan rumme og have glæde af at deltage i fællesaktiviteter, hvor andre skal skærmes mere. Derfor er der tilbud om både at deltage i de fællesaktiviteter, men der er også tilbud om tilpassede aktiviteter i område C.

Trods et Corona år har der fortsat været mulighed for aktiviteter. Eks. var der tidligere på året et musikarrangement omkring Bent Fabricius, hvor der deltog 34 beboere. Flere gange har MUSE givet klassisk koncert. Der har været foredrag og kor. I år har der også været ferietur til henholdsvis Marielyst og Samsø, som var 2 rigtig gode ture. I sensommeren lykkes det at afholde en grillfest, hvor der deltog 106 deltagere. Der deltog 27 beboere i årets Gudstjeneste i Østre kapel. Den største succes har igen i år været daghøjskolen, som bød på 3 anderledes dage med foredrag af høj klasse. Her kan næves Major Mentz, Lone Kühlmann og Jytte Abildstrøm. Ud over disse arrangementer opleves en fin og stor tilslutning til de forskellige dagligdagsaktiviteter både formiddag, hvor mange nyder at få læst avisen

højt, men også eftermiddag, hvor især musik og quiz er populært. Der er også altid godt fremmøde til fællesspisning og fællesmøderne, hvor referatet fra Beboer-og pårørendemøderne læses op.

Solgavens frivillige holder heldigvis fortsat ved. De har ønske om at lidt flere kunne tænke sig at komme med på cykelture på rickshaw-cyklen, så opfordringen er herved givet videre.

Kommentar:

- ❖ "Vi har en god gudstjeneste og en dygtig præst"
- ❖ "Fællesspisning er godt og hyggeligt".
- ❖ "Ja der mange aktiviteter og arrangementer, det er svært at nå det hele 😊"
- ❖ "Jeg er meget glad for at få læst avisen højt"
- ❖ "Jeg føler, at vi beboere bliver nedprioriteret, når der kommer mange udefra".
- ❖ "Jeg kan ikke rose dem nok, der er ingen der kan kede sig her"
- ❖ "Der er altid flot pyntet op"
- ❖ "Turen til Vallensved var bragende godt"
- ❖ "Højskoledagene var fantastiske og god adspredelse"
- ❖ "Der foregår så mange gode ting"
- ❖ "Arrangementerne bør tilpasses til beboerne i område C, og vi behøver ikke blive inviteret til de store fester".
- ❖ "Hun har ikke længere glæde af store arrangementer, måske mere i det små i afdelingen".
- ❖ "Han deltager ikke i så mange aktiviteter, er glad for sin bolig, men siden nytår har jeg læst 103 bøger for ham og mig, de er på hver 600-900 sider"

Ønsker: " Det skal blive en daghøjskole igen næste år"

47 glade smiley

1 mindre glad smiley

Træning

Træningsområdet er meget populært og roses meget. Fælles stolegymnastik var lige på trapperne, da smitten igen steg. Mange holder af at træne, og der er altid en rigtig god stemning i træningsområdet, hvor der går til den. Vi fastholder højtalgymnastik, da det rammer beboere, der ikke har lyst til at deltage i den fælles træning. Beboerne giver udtryk for at være meget glade for muligheden for at kunne træne, en tur i massagestolen eller mulighed for varmepakninger.

I år har vi haft tilbud fra fysioterapeutstuderende, der har kørt et træningsforløb for både beboere og daggæster.

Det var et positivt forløb, dog oplevede beboere, at det var, får hårdt. En af fysioterapeuterne har tilbudt at komme frivilligt en gang om ugen om morgenen og træne videre.

Kommentar:

- ❖ " jeg cykler 8-10 km. Hver dag"
- ❖ "Jeg går ikke til træning – jeg er 97 år"
- ❖ "Jeg cykler, laver gymnastik og er med i projekt med de studerende, lidt hårdt" 😊
- ❖ " Er meget glad for at komme ned og træne"

48 glade smileyer

0 mindre glade smileyer

Boligen

Der er begyndt en udskiftning i forhold til toiletter, som trænger til udskiftning. Vi har her sidst på året indkøbt et blødgøringsanlæg, der gerne skal forhindre de store kalkaflejringer. Enkelte oplever at mangle en hylde eller afsætningsplads ved håndvasken. Det er videregivet til Lejerbo og tekniske servicemedarbejdere i forhold til at finde løsninger. Der opleves et godt samarbejde med Lejerbo, og der tilbagemeldes stor tilfredshed med de 2 tekniske servicemedarbejdere, der yder en rigtig god og meget tilfredsstillende hjælp.

Kommentar:

- ❖ " Meget flinke og altid villig til at hjælpe"

46 glade smileyer

2 mindre glade smileyer

Personale

Forståelse, imødekommenhed, stor ros og anerkendelse er de tilbagemeldinger, som beboerne giver tilbage til personalet. Der opleves, at personalet er meget omsorgsfulde. Der gives mange roser til personalet både af beboere og de nære pårørende.

Der opleves også, at personalet har for travlt, men at de gør hvad de kan. Vi er bevidste om at specielt område B har været udfordret på manglende personale i 2021. Vi har stillinger opslået, og håber at få dem besatte så kollegaerne på B kan få en stabil og god medarbejdergruppe. Der er trukket store veksler på tilbageværende medarbejderne i B, og de gør det godt, og er meget optimistiske for 2022. I en hverdag, hvor der opleves manglende personale, og hvor der også opleves et øget behov for støtte og omsorg kan det opleves, som beboer, at der ikke er tid nok, og at personalet ikke kommer hurtigt nok. Der er også enkelte, der giver udtryk for at have oplevet, at personalet ikke altid har kunne sætte sig i beboerens sted og derfor heller ikke altid har svaret hensigtsmæssigt. Det er et stort fokusområde vi har, og derfor opfordres den enkelte beboer til at fortælle det til personen selv, og hvis ikke det bedres, så at få det sagt videre til en

leder. Der skal være en ordentlig kommunikation og forståelse for den enkeltes behov uanset om der er travlt. Det er ikke alt, som vi kan opfylde, men vi skal gerne sammen finde løsninger. Det er heldigvis også det langt største delen oplever. Når vi er så mange medarbejdere, vil der også være mulighed for en kemi der ikke lige matcher. Vi kan kun stærkt opfordre til at gå i dialog med os, for så er vi sikre på, at vi kan finde løsninger. Beboerne oplever at vide og kende, samt at være yderste tilfredse med deres kontaktpersoner og bedst af alt at langt de fleste beboere oplever, at der tages individuelle hensyn til den enkeltes behov.

Kommentar:

- ❖ " De er alle så søde og rare"
- ❖ "Alle er søde og venlige og meget omsorgsfulde"
- ❖ "Man føler sig tryk her – det er til UG – jeg er rigtig glad"
- ❖ "Nu bliver jeg helt rørt, fordi jeg er så glad for stedet og den måde vi begge behandles på."
- ❖ " Personalet er enestående"
- ❖ "Jeg er så glad for alle pigerne"
- ❖ "man bliver hurtigt forkælet her, og det er vigtigt ikke at udnytte"
- ❖ "Vi er godt tilfredse!"
- ❖ "Det skal bare fungere for jer og min mor"

45 glade smileyer

3 mindre glade smileyer

Nære relationer

De nære relationer giver udtryk for at være godt informeret og glade for nyhedsbrevene. Med respekt for den enkelte beboer og dennes accept, mener vi det er vigtigt og har et ønske om, at de nære relationer inddrages og er med i samarbejdet. Det mener vi skaber den bedste grobund for forståelse, kvalitet og tryghed både for den nære relation, men mest til glæde for beboeren. Værdien dialog bliver med en åben nysgerrig tilgang og lytning, derfor et vigtigt værktøj.

Der er kommet mange positive tilkendegivelser fra de nære relationer i årets løb og det varmer og giver og en tro på, at det vi gør værdsættes og har stor betydning. Læs eksempelvis nedenstående læserbrev fra nære relationer til en tidligere beboer.

Kommentarer:

- ❖ "Jeg er som pårørende meget glad for informationsmailen"
- ❖ "Jeg er imponeret over lederskabet i denne vildt vanskelige situation"
- ❖ "Jeg har hørt så meget dejligt fra jeres nytårsaften – tak fordi I fejrer med så fuld gas som muligt med masser positivitet - det trænger ikke mindst vores gamle til."
- ❖ " Vi har en meget fin kontakt med personalet"

- ❖ "Når jeg ser, hvordan der er andre steder, tænker jeg. "Hvor er vi bare heldige!"
- ❖ "Her er et meget positivt personale, en god atmosfære, jeg føler noget positivt, når jeg kommer ind her"
- ❖ "Vi ved I tager jer godt af hende", "Det fungerer så godt her og vi har været så meget andet ikke godt igennem andre steder, hvor de slet ikke var gearet til at tage sig af vores udfordringer"
- ❖ "Meget glad for Solgaven. Glad for informationsmail fra leder".
- ❖ "Dejligt at der er kommet en handicapparkering."
- ❖ "Jeg har lavet patchwork dannebrogssflag på snor til jer alle, da jeg gerne vil slå jer til Ridder af Dannebrog".

48 glade smileyer

0 mindre glade smileyer

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

Område A: 20 glade smileyer

2 mindre glade smileyer

Område B: 12 glade smileyer

2 mindre glade smileyer

Område C: 12 glade smileyer

0 mindre glade smileyer

- ❖ "Da jeg mistede mit syn har jeg haft en meget sort periode i mit liv, det er lysere nu – det handler også meget om min egen indstilling"
- ❖ "Man kunne ikke være et bedre sted – når man nu ikke kan være hjemme"
- ❖ "Jeg har fået en veninde her, vi tale om alt – en gang i mellem tager vi et glas hvidvin sammen" "Når den ene af os kommer gående spørger personalet om, hvor den anden er 😊"
- ❖ "
- ❖ "

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

Område A: 20 glade smileyer og 2 mindre glade smileyer

Område B: 14 glade smileyer og 0 mindre glade smileyer

Område C: 12 glade smileyer og 0 mindre glade smileyer

Kommentar:

- ❖ "Jeg er stolt af at bo på Solgaven"
- ❖ "Til spørgsmålet kan vi gøre noget bedre for dig, svar " nej faktisk ikke".
- ❖ På spørgsmålet, hvad skulle der til, hvis du skulle blive endnu mere tilfreds, svarer en beboer: " Jeg kan sgu ikke blive mere tilfreds".

- ❖ "Ingen røde smileys i nogle af spørgsmålene

Konklusion beboersamtaler 2021

Jeg vil konkludere, at overordnet så lever vi fortsat op til visionen om at være et godt og trygt sted at gæste og bo. Det er på ingen måde en sovepude, og jeg får også henvendelser, hvor vi ikke altid lever op til den enkeltes forventninger, om det er fra en beboer eller en nær relation. Vi anerkender, at der også er områder, hvor vi kan og skal blive endnu mere fokuseret og bedre. Vi står over for, at skal have nye medarbejdere, da vi har en del medarbejdere, som har nået pensionsalderen. Det betyder et ekstra fokus på at sikre, at vi får givet de gode værdier videre, at vi får fortalt nye, hvad vi arbejder med og for. Med så mange beboere, nære relationer og medarbejdere, kan det ikke undgås, at der opstår fejl, misforståelser, undring og spørgsmål. Det er vi meget bevidste om. Vi opfordrer, som altid til at tage fat i os, så vi sammen kan få forventningsafstemt og fundet løsninger. Vi er i en virkelighed, hvor vi kunne ønske en større ramme og derved flere hænder, en virkelighed med en pandemi, og hvor det kan være svært at skaffe personale. Det oven i, at vi hverdag gør, hvad vi kan for at sikre, at den enkelte beboer får en så god dag som mulig, hvor der opleves tryghed og værdighed. Det balancerer vi i hver dag 24-7, og heldigvis lykkes vi de allerfleste dage. Det gør vi, da vi har et personale, der har både en stor faglighed og hjerter, der brænder for deres job. Tak for alle tilbagemeldinger, som vi oplever konstruktive. Det hjælper os til hele tiden at ønske at gøre os lidt mere umage og de positive tilbagemeldinger giver tro, mod, energi og lysten til at fortsætte og hele tiden udvikle os både fagligt og personligt.

Links til artikler udarbejdet i 2021.

<https://blind.dk/podcast> Læs mere om emnet her

<https://blind.dk/nyheder/samvaer-faellessang-paa-plejehjemmet-solgaven> Læs mere om emnet her

Mål på Solgaven 2021-2022

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

Ledelsestænkningen i Næstved kommune:

Politiske niveau:

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

Det administrative niveau:

Aftalestyring:

- Direktionssaftale
- 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 2021-2022

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.
Direktionssaftale- 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

Byråds temaer og direktionens aftalen for 2019	
	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.
Solgavens 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.
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 ved beboersamtaler 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

Når målene for Solgaven 2021-2022 udarbejdes, er det med baggrund i Næstved Kommunes Byrådsmål, tværgående mål, CHP, strategier og visioner. Der henvises også til Solgavens virksomhedsaftale 2021-2022.

Solgavens målsætninger for 2021-2022.

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 diplommodul et 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 2022 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. Det blev afviklet med succes i 2021

Succeskriteriet: At beboerne føler at de har en hverdag med indhold og har medindflydelse på deres hverdag. Det følges op ved beboersamtalerne ultimo i 202 og 2022

Mulige 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.

Andre indsatser der arbejdes med i 2021-2022:

- Flytning af hjemmeside, ændring af brochure og telefonnumre. (*Er i gang*)
- Dark Waiter, mørkerestaurant. (*Udsat grundet Corona*)
- Udfyldelse af Apv og lederevalueringer og opfølgning på audit på kvalitetstandarder og tilsyn.
- Afgørelse om implementering af FS 3. (*Skal i gang i 2022*)

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

Statur på opfølgning mål 2021-2022

Mål 1: Rekruttering:

I 2021 har vi arbejdet med rekruttering via en ½ temadag i område-Med, hvor der er udvalgt 3 områder at arbejde videre med i 2022. Det er introduktion, branding og fagligsparring. Alle 3 områder, som Solgaven arbejder med. Vi har nu ansat en sygeplejerske, der har den kliniske vejleder uddannelse. Vi har budt ind på at få sygeplejestuderende, og håber at det lykkes i 2022.

På Solgaven har vi i 2021 arbejdet med at tale om vigtigheden af både at kunne rekruttere og fastholde. Der har været afholdt et seniormøde. Herfra er konklusionen, at man som medarbejder bliver, hvis det opleves, at man bliver lyttet til og imødekommet. At der er mulighed for indflydelse og ikke mindst det sociale har en meget stor værdi. Da vi har oplevet, at der er medarbejdere, der er startet og stoppet inden for kort tid, har vi via Solgavens Med-udvalg valgt at sætte fokus på, hvordan vi rekrutterer, men især på introduktionen. Den mener vi, at vi kan gøre bedre og er nødvendig at øge kvaliteten af. Der er nedsat en arbejdsgruppe, der er i gang med

dette. En anden væsentlig faktor er branding, som jeg mener vi er i gang med, se vedhæftede link i denne rapport.

Omkring faglig sparring er supervision et ønske fra medarbejderne, som vi har afprøvet med god effekt i 2021. Det vil vi arbejde videre at tilbyde i 2022

Mål 2: Sygefravær:

Lederne har deltaget på 2 temadage omkring sygefravær og samtaler.

Solgavens eget sygefravær er ikke nået i mål for 2021. Det er analyseret hver måned, og der har været holdt møde med AMR-gruppen for sammen at finde løsninger. I analysen af fraværet ses også, at det ikke er kortidsfraværet, men langtidsfraværet. Her har det været svært at handle, da det blandt andet har været med baggrund i ikke arbejdsrelateret sygdom som kritisk sygdom, operationer mm. Vi er i 2021 med i et projekt Organisatorisk Resiliens, der omhandler mental sundhed. Det håber vi også kan få en gavnlig effekt på fraværet. Udmøntningen af værdierne især tillid og dialog og med et ny ledelsesteam, har vi også en tro på at det kan have en effekt på fraværet.

Mål 3: Borger- og brugerinddragelse:

3 ledere har deltaget i et diplommodul: Forandringsledelse: velfærdsledelse i ældreplejen. Det har givet inspiration og viden. Tidligere har vi haft oplæg med HR-konsulent omkring, hvad forstår vi med kerneopgaven.

Efterfølgende er holdt 3 fællesmøder med medarbejderne og en HR-konsulent. Her arbejdede vi med medarbejdergrundlag, kerneopgaven og perspektivskiftmetoden. Det er en metode, så medarbejderne øver sig at sætte sig i beboersens sted. Metoden vil vi arbejde videre med i projektet organisatorisk resiliens.

Vi arbejder også fortsat på beboernes medinddragelse eksempelvis i planlægning af højskoledagene, men også igennem beboer-pårørenderåd, fællesmøder, bestyrelsesmøder, ansættelsessamtaler, hvor der er beboer eller pårørenderepræsentant som deltager samt i dagligdagens møde med beboeren/daggæsten.

Vi har forsat en høj beboertilfredshed på Solgaven jvf. resultatet af Solgavens beboersamtaler.

Mål 4: Afmagt og kultur:

I forhold til kultur henvises til projekt organisatorisk resiliens, der er tidligere beskrevet. En medarbejder i område C har deltaget i et diplommodul: Fra udadreagerende adfærd til tryghed og trivsel i ældreplejen - set i et dobbeltperspektiv. Det har givet viden og redskaber, der afprøves og formidles i området. Vi har fokus på sproget og inddragelse af beboere og de nære relationer, og hvordan vi hele tiden kan forbedre os. Vi har i 2021 haft supervision af alle 3 plejeområder. Oplevelsen og tilbagemeldingerne her er, at det er meget brugbart og godt, og kan være

med til at modvirke afmagt og forråelse og fravær. At høre, at man ikke er alene om følelser og tanker. Tæt dialog og åbenhed og en ledelse der vil lytte, er også vigtige parametre.

Der er udfyldt APV og ledelsesevaluering, som der arbejdes videre med i 2022.

At dømme ud fra beboersamtaler og tilsynsrapport, har vi i 2021 levet op til at modvirke en kultur med afmagt og forråelse. Da kompleksiteten af beboernes behov opleves stigende og personalet forsat oplever at have travlt, er det et vigtigt område fortsat at have i fokus.

Mål 5: Vinterhave:

Der er tegnet et forslag, som er revideret over nogle gange, og ikke helt i mål endnu. Der er anslået en pris. Det forslåede projekt og det anslåede budget er sendt med i forhold til 2 legat/fond ansøgninger. Det er så heldigt at vi har modtaget fra begge i alt kr. 380.000. I 2022 skal der søges flere projektmidler samt det vil blive sendt til Næstved Kommune. Projektet skal i udbud inde det kan realiseres.

Mål 6: 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 var en kæmpe succes og blev til med inddragelse og planlægning fra beboere. Én af Solgavens beboere bidrager både aktivt og finansielt i forhold til højskolen, som Solgaven er yderst taknemmelig over. Der har været ferieture til Samsø og Marielyst.

Derudover er der et meget aktivt og engageret Beboer- og pårørenderåd, hvor der også afholdes fællesmøder med stor deltagelse. I 2022 skal vi i samarbejde med beboerne finde ud af, hvordan vi bedst bruger de midler, som vi har fået til støtte til oplevelsesindustrien. Beboerne ønsker også i 2022 at få en daghøjskolen. Ud fra beboersamtalerne i 2021 har vi valgt også at sætte ekstra fokus på specialet. Vi følger op i beboersamtaler i 2022 og ved tilsyn.

I 2022 vil vi også have fokus på digitalisering. Vi arbejder med:

1. FS 3 implementering og udnyttelse af funktioner i Nexus eks opgaver og mere sikker medicindispenser
2. Web vagtplan og og vikar indkaldelse
3. Applikator
Plan for anvendelse af midler til oplevelsesindustrien.

Der er også fokus på Madspild og affaldssortering.

Opgørelse over aldersfordeling på Solgavens medarbejdere pr. 31. december 2021.

Alder:	18-29	30-39	40-49	50-59	60-76	i alt
Afd. leder.....			1			1
Sygeplejersker	1	1	1	1	1	5
SSA.....	2	6	7	11	6	32
SSH.....			3	4	3	10
Sygehjælpere					1	1
Plejhjemsass.				1		1
Rengøringsass.			2	1	1	4
Ernæringsass.		1	1	1	1	4
Kostfaglig leder		1				1
Husass. (køkken)					2	2
Pædagogmedhjælper				1		1
Pædagogisk ass	1	1				2
Mobility (SSA)				1		1
Ergoterapeut		1		1		2
Ufagl.Hj/Beskæft. vejl.			1	1		2
Kontor				1	1	2
Forstander				1		1
Teknisk servicemedarb.				0,5		0,5
Ansatte ialt	4	11	16	26,5	15	72,5

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 2021.

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>0</u>	<u>3</u>	<u>1</u>	<u>9</u>	<u>9</u>	<u>17</u>	<u>10</u>	<u>2</u>	<u>51</u>
Mænd:	<u>1</u>	<u>0</u>	<u>0</u>	<u>2</u>	<u>1</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>14</u>
Ialt	1	0	3	3	10	12	21	13	2	65

Fordeling af beboere opgjort pr. 31. december 2021.

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 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 Hovedstaden

2 Frederiksberg Kommune

3 Københavns Kommune

1 Fredensborg Kommune

Region Hovedstaden

2 Frederiksberg Kommune

4 Københavns Kommune

1 Herlev Kommune

Region Syddanmark

1 Odense Kommune

Region Syddanmark

1 Haderslev Kommune

Region Nordjylland

1 Aalborg Kommune

Region Nordjylland

1 Aalborg Kommune

62 beboere

65 beboere

Tilsyn 2021

Der føres tilsyn med Solgaven i forhold til forskellige områder. I 2021 er det fortsat lykket at beholde elite smiley i køkkenet. BDO-tilsyn, som er dem der fører tilsyn i forhold til pleje og omsorg, der fik vi i 2021 et meget flot resultat.

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

[Tilsynsrapporten 2021, som også kan findes direkte på Solgavens hjemmeside](#)

Konklusion og afslutning for året på Solgaven for 2021.

I 2020 skrev jeg, at jeg aldrig havde prøvet et så specielt og anderledes år. Jeg må så indrømme, at 2021 har været lige så anderledes. Det er set i lyset af, at vi fortsat har en Pandemi. Der er sket en udskiftning i ledelsesteamet, og vi har haft mange medarbejdere, som vi har måtte sige farvel til grundet sygdom. Det kræver konstant opmærksomhed, og ikke mindst dialog med medarbejderne. Det er med stolthed jeg kan sige, at trods Corona har ramt medarbejderne, så lever medarbejderne op til de forholdsregler, der aftales, og det har jeg med sikkerhed en tro på, at det har betydning for, at vi nu igennem hele Pandemien ikke har haft smitte blandt beboerne. Kæmpe anerkendelse til alle, der arbejder og har sin gang på Solgaven. Jeg oplever et godt samarbejde med Næstved kommune. En Centerleder, der står til rådighed for sparring. I år har Solgaven taget afsked med to ærede bestyrelsesmedlemmer, som har siddet i henholdsvis 20 og 26 år i Solgavens bestyrelse. Det har igennem alle årene leveret en fantastisk indsat og samarbejde. Solgaven er meget spændt på den nye bestyrelse, da vi ikke i skrivende stund kender de nye repræsentanter fra Næstved Kommune. Derudover er vi også gjort bekendt med, at der i år 2022 kommer ny repræsentant fra DBS. Solgaven har en meget engageret faglig som personlig dygtig formand, som heldigvis fortsætter. Der er en meget engageret og god bestyrelse på Solgaven. Jeg er meget optimistisk for året der kommer, for jeg oplever en stor vilje og lyst til dialog og samarbejde hos alle til at få det til at lykkes. Det er igennem snart 2 år, at medarbejdere og ledere hele tiden har skulle forholde sig til forskellige retningslinjer, finde løsninger, være ekstra opmærksom, kunne omstille sig, udvise tålmodighed, tage ekstra vagter, samtidig med, at man hver eneste dag arbejder for, at hver en beboer, daggæst og nær relation bliver mødt med imødekommenhed og forståelse for den enkeltes livssituation og behov. Det er klaret ud over al forventning. Egentlig er jeg ikke overrasket, for det er sådanne medarbejdere Solgaven har. Medarbejdere, der arbejder i kombination med høj faglighed og med hjertet. Derfor er Solgaven for langt flertallet fortsat et godt, trygt og rart sted at bo og gæste.

Tak

Tak til Else og Regnar Sommers fond for en donation til en Rickshaw cykel
Tak til Sct. Georgs fonden med støtte på kr. 20.000 til hjælp til Vinterhaven
og ikke mindst til Thora og Harald Olsens legat der har bevilliget kr.360.000
til hjælp til Vinterhaven.

Også en stor tak til DBS (Dansk blindesamfund) og beboer på Solgaven for
støtte og hjælp til oplevelser til gavn og glæde for beboerne på Solgaven
her i 2021.

Bestyrelsen har følgende bemærkninger til årsrapporten for
2021:

"Bestyrelsen på Solgaven kan endnu engang se tilbage på et år, hvor alle medarbejdere har udført et ekstraordinært flot arbejde. I har formået at fastholde en hverdag med vanlig aktivitet og tryghed, trods de svære omstændigheder. I denne situation har det været nødvendigt at være omstillingsparate og det har I igen magtet.

I har bevaret en høj faglighed og trådt til når der var behov for ekstra hjælp. Samtidig med har beboerne fået en tryk og værdifuld hverdag. I forstår at udføre jeres arbejde i dagligdagen i samarbejde med beboeren, således at værdigheden bevares.

Der skal også lyde en stor tak til alle de frivillige som støtter op omkring Solgaven. Jeres arbejde har stor betydning for alle beboere og medarbejdere på Solgaven.

Ledelsen har i dette år været fantastisk informativ i forhold til de krævende omstændighederne. Dette kræver overskud og overblik og det har ledelsen på Solgaven. Årsrapporten er ligeledes utrolig informativ, og giver et godt kendskab til Solgaven, både til dagligdagen og de værdier der arbejdes med".

Beboer- og Pårørenderådet har følgende bemærkninger til
årsrapporten for 2021:

"Rådet giver udtryk for at være godt tilfredse med at bo på Solgaven. Vi mærker også personalets travlhed i hverdagen. Vi synes, at det er flot, at der ikke har været en eneste beboer, som har været smittet med covid-19. Stor ros til ledelse og personale. Vi

savner at komme tilbage til det normale igen, hvor vi kan være sammen som en helhed. Vi oplever en god tone og er trygge ved at bo her på Solgaven. Vi sætter pris på eget køkken, hvor vi kan dufte maden. Ligeledes er det vigtigt og dejligt, at der er så mange aktivitets- og træningstilbud, så vi kan holde os i gang”.

MED-udvalget har følgende bemærkninger til årsrapporten for 2021:

”Sikke et år, endnu et år fyldt med udfordringer, store som små. Vi har klaret os igennem! Vi har holdt ved, når det var svært, taget en ekstra vagt, når vores kollega var syg. Kollegaer har været parate til at tage nye opgaver ud over, hvad der normalt forventes af dem. Ledelsen har også haft meget ekstra arbejde grundet Corona. Den er er samtidig under forandring, men på trods af dette, oplever vi som medarbejdere en positiv stemning og er positiv på, hvad det nye bringer med sig. Det er på mange måder en foranderlig tid på Solgaven som arbejdsplads. Alle har stået sammen og har på hver sin måde løftet opgaven igen i år i en svær tid med covid-19. Det er klart, at der er trukket store veksler på privatlivet med den fleksibilitet der er vist sidst på året. Det giver mod på fremtiden, at vi nu kan fokusere på det, der lader os op. Som eksempler den gode pause og den mentale sundhed. Vi mærker fortsat, at rammen udfordres af beboere med komplekse problemstillinger, dobbelte handicaps, multiple kroniske sygdomme og store livskrises. Det udfordrer den mentale sundhed at være så tæt på mennesker, der har det svært. Vi mærker i hverdagen, at samarbejdet på tværs af afdelingerne er blevet bedre. Vi mærker også et godt samarbejde med beboerne og de nære relationer.

Man vænner sig til at arbejde under andre vilkår, som det har været de sidste 2 år, men ser frem til en forhåbentlig mere normaliseret hverdag, hvor der også bliver mulighed for mere undervisning / kurser, som også kommer beboerne til gavn i arbejdet med specialet og kerneopgaven. Vi oplever beboerne har vænnet sig til denne covid-verden og klaret det rigtig godt på trods af, at det har indebåret forandringer og mange test af dem også. Et nyt spændende år venter og vi står et rigtig godt sted”.