

Skriftlig tilbagemelding på tilsyn

Hjemmeplejen Juelsminde

Oplysninger tilsynsbesøget, tilsynsform og deltagere

Navn på plejeenhed/leverandør og adresse: Hjemmeplejen Juelsminde Tofteskovvej 4 7130 Juelsminde		
CVR-nummer: 29189587	P-nummer: 1021392134	SOR-ID: 1006401000016006
Dato for tilsynsbesøg: 18-11-2025	Tilsynet blev foretaget af: Anne Katrine Riis Jakobsen Bodil Marie Antonsen	
Baggrund for tilsyn og tilsynsform: Risikobaseret tilsyn - enheden er udtrukket til risikobaseret tilsyn. Tilsynet var anmeldt		
Deltagere ved tilsynet: • Områdeleder, Lise Salkvist • Teamleder, Simon Haugaard Fly • Fire medarbejdere • En sygeplejefaglig konsulent, Hedensted Kommune		
Deltagere ved den mundtlige orientering: • Områdeleder, Lise Salkvist • Teamleder, Simon Haugaard Fly • Teamleder, Nita Mau • En sygeplejefaglig konsulent, Hedensted Kommune		
Datagrundlag og metoder anvendt ved tilsynet: Datagrundlag og metoder anvendt ved tilsynet: • Interview af: tre borgere, tre pårørende, fire medarbejdere og ledelsen repræsenteret af Lise Salkvist og Simon Haugaard Fly. • Observation af: tværfagligt rehabiliteringsmøde, borger- og medarbejderkontakt ved introduktion af ældretilsynet i borgers hjem.		
Sagsnr.: SAG-25/2056		

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren

Oplysninger om plejeenheden/leverandøren
Plejeenheden/leverandøren indgår i følgende organisation: Leverandøren er en enhed i Hedensted Kommune
Følgende teams indgår i/hos plejeenheden/leverandøren: Leverandøren er delt op i tre teams: • Hornsyld • Rårup • Juelsminde
Antal beboere/borgere plejeenheden/leverandøren leverer helhedspleje til: Leverandøren leverer hjemmehjælp til ca. 355 borgere.
Den daglige ledelse varetages af: • Områdeleder, Lise Salkvist • Teamleder, Simon Haugaard Fly • Teamleder, Nita Mau
Samlet antal medarbejdere i/hos plejeenheden/leverandøren: Der er samlet set ansat 99 medarbejdere hos leverandøren med følgende faglige baggrunde: • 20 ufaglærte • 42 social- og sundhedshjælpere • 12 social- og sundhedsassistenter • 19 sygeplejersker • seks i flexjob Derudover har leverandøren fire timelønnede medarbejdere. Pr 1. december 2025 starter yderligere to social- og sundhedsassistenter og én sygeplejerske. Der anvendes vikarbureau ved behov.
Øvrige relevante oplysninger:

Samlet vurdering af kvalitet i helhedsplejen

Ældretilsynet vurderer at Hjemmeplejen Juelsminde har: God kvalitet

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

Leverandøren fremstår samlet set med god kvalitet.

Ældretilsynet vurderer, at der ingen væsentlige udfordringer er med kvaliteten i helhedsplejen ift. temaet *Den ældres selvbestemmelse*. Ældretilsynet vurderer, at der er én væsentlig udfordring med kvaliteten i helhedsplejen ift. temaet *Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse*, omhandlende kompetenceniveau blandt medarbejderne, og få væsentlige udfordringer med kvaliteten i helhedsplejen ift. temaet *Et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund*. Ældretilsynet vurderer, at der er engagerede medarbejdere og ledelse, der alle har fokus på borgernes trivsel og helhedsplejen. Leverandøren er organiseret i tre faste tværfaglige teams, der hjælper hinanden på tværs ved behov. Leverandøren er i proces med at implementere systematiske møder, som fx opstartsmøder, der skal bidrage med at sikre borgernes selvbestemmelse, inddragelse af pårørende samt øge kvaliteten af helhedsplejen på baggrund af forventningsafstemning. De interviewede borgere og pårørende er generelt tilfredse med og oplever tillid til leverandøren og leverandørens medarbejdere og ledelse, der opleves som imødekommende og lydhøre. Leverandøren skal have et særligt fokus på at arbejde videre med inddragelse af lokale fællesskab og civilsamfund hos borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet, samt at sikre medarbejdernes kompetencer på tværs af døgnet.

Følgende temaer er fuldt ud belyst:

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

Beskrivelse af evt. sanktion:

Ingen.

Begrundelse for den samlede vurdering

Tema 1 – Den ældres selvbestemmelse

Begrundelse for vurdering

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

Ældretilsynet lægger vægt på:

- De tre interviewede borgere oplever generel tilfredshed med hjemmeplejen. En borger oplever, at hun ikke er blevet spurgt om sine vaner, ønsker og mål for hjælpen, men udtrykker "*når bare det er de faste medarbejdere, så foregår det rigtig fint.*" Borgeren giver udtryk for, at de faste medarbejdere er gode til at tilpasse hjælpen afhængigt af dagen. Medarbejderne fortæller, at de skaber relationen til borgerne ude i hjemmet, og de løbende udfylder borgernes ønsker, behov og livshistorie. Medarbejderne giver udtryk for, at dokumentationen er blevet meget vigtig ift. at dele borgernes ønsker og behov. Det er visitatorerne, der laver grundarbejdet ift. borgernes behov, men medarbejderne tilpasser ud fra, hvad de møder i hjemmet. Der afholdes dagligt borgergennemgang, hvor borgerne drøftes tværfagligt. Ledelsen uddyber, at de som noget nyt skal afholde opstartsmøder med alle nye borgere og pårørende, hvor borgernes ønsker og behov bl.a. er i fokus, og derudover er et vigtigt element forventningsafstemning med både borger og pårørende. Opstartsmøderne starter op i løbet af de næste par uge. Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever selvbestemmelse og indflydelse på tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen, og vi vurderer, at leverandøren er i en positiv proces med at blive mere systematiske ift. at inddrage borgers ønsker og behov. Leverandøren har lagt planer for det videre arbejde.
- De tre borgere oplever normalvis, at det er tilnærmelsesvis de samme medarbejdere, der kommer hos dem. En af de interviewede borgere siger, at der har været en del forskellige den sidste uge, men ellers er det rimelig fast. Ledelsen supplerer, at de har været ramt af meget sygdom den sidste uge. En anden borger med særlige behov har to faste medarbejdere, som borgeren er meget glad for. Borgeren er klar over, at der indimellem er nødt til at komme andre medarbejdere, men kan have svært ved at acceptere hjælp fra andre. Borgeren er meget bekymret for, hvad der skal ske fremadrettet, da en af de faste medarbejdere stopper den 1. december. Den samme borger siger, at nye medarbejdere ikke altid ved, hvad de skal hjælpe med, selvom de kan læse det på telefonen. En anden borger udtrykker, at medarbejderne ikke altid ved, hvad de skal hjælpe med, men det er ikke et problem for borgeren. Medarbejderne og ledelsen beskriver en systematik, hvor planlæggerne sørger for at planlægge ruter ud fra hvilke medarbejdere, der kender borgerne. Medarbejderne kigger hver morgen på ruterne og bytter indbyrdes, hvis de føler, at et byt kan bidrage til øget kontinuitet. Medarbejderne giver udtryk for, at det ikke er alle tre teams, der har lige stort fokus på at bytte indbyrdes. Ældretilsynet og ledelsen drøfter muligheden for at indgå i dialog med borgeren, hvis ene faste medarbejder stopper snart, så borgeren kan blive beroliget. Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever kontinuitet og sammenhæng i hjælpen, og at leverandøren systematisk arbejder med det. Der er dog behov for et fortsat fokus på at sikre kontinuiteten og færrest mulige medarbejdere hos borgerne, hvor der er fokus på, at alle medarbejdere ved, hvad de som udgangspunkt skal hjælpe med forud for et

besøg.

- Medarbejderne beskriver et godt samarbejde med både demenskonsulenten, akutsygeplejen, ergoterapeuter, fysioterapeuter og misbrugskonsulent, som i høj grad bruges til sparring hos borgere med særlige behov. Samarbejdspartnerne kommer også gerne til borgergennemgang, hvis medarbejderne har et behov for det. Ved borgere med særlige behov kan sygeplejen lave en socialpædagogisk handleplan, og generelt har medarbejderne et særligt fokus på, at det er kendte medarbejdere, der kommer hos borgerne, som også er trygge ved at komme der. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren systematisk arbejder med metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgerne og har fokus på borgere med særlige behov.
- Ældretilsynet observerer et tværfagligt rehabiliteringsmøde, hvilket foregår meget struktureret og relevant. Terapeuter deltager, og de borgere, der er i gang med et rehabiliteringsforløb, gennemgås. Medarbejderne beskriver et generelt fokus på forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange. Hvis der sker et skred i borgernes fysiske tilstand, sendes opgave til terapeuterne, som hurtigt kommer ud og vurderer borgeren. Sker der et psykisk skred, bruges demenskonsulenten til sparring, og ellers går sygeplejen i dialog med borgers egen læge. Der er i hvert team ansat en medarbejder, der varetager rehabiliteringsforløb. Ældretilsynet vurderer, at leverandøren systematisk arbejder med forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange i helhedsplejen.

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

- alle medarbejdere læser op på borgerne inden besøg, særligt hvis de ikke kender borgeren.
- fortsat arbejde med at implementere systematiske metoder til at inddrage borgernes ønsker og behov.

Tema 2 – Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at plejeenheden har god kvalitet i forhold til temaet: Tillid til medarbejdere og den borgernære ledelse. Seks ud af syv markører i temaet er opfyldt.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- Borgere og pårørende udtrykker tillid til medarbejderne og ledelsen. Borgere giver udtryk for, at de har det rigtig godt med medarbejderne, særligt de faste, og medarbejderne snakker respektfuldt til borgerne, men de kan også godt lave sjov med hinanden. Ældretilsynet vurderer, at borgerne udtrykker tillid til leverandørens medarbejdere og ledelse.
- Medarbejderne udtrykker tillid til samarbejdet med hinanden og med ledelsen. Medarbejderne fortæller, at ledelsen altid er til stede, og at der er en kultur, hvor de kan

gå til lederen for faglig sparring ved behov. Medarbejderne føler sig prioriteret af ledelsen, og de føler, at de i høj grad kan gå til ledelsen med faglige udfordringer og fejl. Medarbejderne oplever medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen. Medarbejderne fortæller, at de er fleksible over for borgernes ønsker, og de jævnligt selv vurderer fx behov for øget hjælp. Ældretilsynet vurderer, at medarbejderne udtrykker tillid til samarbejdet med hinanden og ledelsen, og at medarbejderne har medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen samt fagligt råderum til at tilpasse hjælpen ud fra borgerens behov.

- Ledelsen beskriver en systematik ift. møder. Der afholdes fx dagligt borgergennemgang, hvor borgerne gennemgås, og udfordringer og/eller planer fx drøftes. Én gang om ugen afholdes der tværfagligt rehabiliteringsmøde, hvor terapeuter også deltager. En gang om måneden afholdes faglige sparringsmøder med hver gruppe. Det er teamlederen, der faciliterer de faglige sparringsmøder. Medarbejderne beskriver en ledelse, der i høj grad er til stede og tilgængelig. Leverandøren er opdelt i tre tværfaglige teams, hvor sygeplejerskerne ligeledes er fast tilknyttet de forskellige teams. De tre teams hjælper hinanden på tværs ved behov. De to teamledere har delt ansvaret, så Simon er teamleder for Hornsyld og Rårup, mens Nita er teamleder for Juelsmindegruppen. Ældretilsynet vurderer, at leverandørens ledelse har kompetencer til at sikre borgernær ledelse og en organisering, der understøtter dette, samt at leverandørens organisering understøtter en tværfaglig og helhedsorienteret udførelse af hjælpen.
- Ledelsen fortæller, at ved ansættelse af nye medarbejdere tilrettelægges introduktionsperioden individuelt afhængigt af medarbejderens kompetencer. Som udgangspunkt er der 14 dages introduktion, hvor medarbejderne følger en erfaren faglært medarbejder. De ufaglærte medarbejdere skal udfylde et kompetenceskema ift. at sikre deres kompetencer, og der tilbydes sprogforløb til medarbejdere af anden etnisk baggrund. Medarbejderne giver dog udtryk for, at der godt kunne være mere oplæring til medarbejderne, der arbejder med borgere med særlige behov. Medarbejderne kan godt føle, at de selv skal sørge for at have de rette kompetencer. Generelt udtrykker medarbejderne et behov for øget fokus på oplæring i særligt TOBS og korrekt dokumentation hos aftenvagterne. En medarbejder siger "*En god oplæring medfører færre opfølgninger*". Dette kan indikere, at medarbejderne er trætte af at skulle følge op og ordne ting, der kunne have været undgået ved en ordentlig oplæring. Ældretilsynet og ledelsen drøftede medarbejdernes udsagn om øget fokus på oplæring og kompetenceniveauet hos aftenvagterne. Ledelsen fortæller, at fra uge 7 starter de op med ugentlig borgergennemgang blandt aftenvagterne. Dette netop for at bidrage til den faglige udvikling blandt aftenvagterne. Ældretilsynet vurderer, at leverandørens ledelse ikke sikrer, at medarbejderne samlet set har de nødvendige kompetencer i forhold til at varetage helhedsplejen, da medarbejderne udtrykker manglende kompetencer blandt nogle medarbejdere. Ældretilsynet vurderer, at opstart af borgergennemgang blandt aftenvagterne om tre måneder ikke er tilstrækkeligt til at sikre medarbejdernes kompetencer.

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

- oplæring og sikre medarbejdernes kompetencer på tværs af døgnet.

Tema 3 – Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Begrundelse for vurdering

Ældretilsynet vurderer, at leverandøren i forhold til temaet: Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund har flere mindre væsentlige udfordringer.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- Medarbejderne giver udtryk for, at samarbejdet med de pårørende kan svinge meget i kvalitet. Nogle pårørende kan være en kæmpe barriere, mens andre i høj grad er til gavn. En medarbejder siger, "*vi har ikke faste kontaktpersoner, den del hænger lidt.*" Det medfører, ifølge medarbejderne, at det er alle, der er lidt ind over kontakten med de pårørende, og ellers kigger de på, hvem der har været hos borgeren. Ofte er det også ledelsen, der står for kontakten med de pårørende.
De fire interviewede medarbejdere beskriver kendskab til lokale fællesskab og aktiviteter, som de kan vejlede borgerne i. Der sker mange aktiviteter på plejecentret og i fælleshuse rundt omkring. Derudover nævnes Ældresagen også som en samarbejdspartner.
Medarbejderne giver dog udtryk for, at alle aktiviteterne kræver, at borgeren selv kan gå eller i hvert fald selv komme ud af huset. En medarbejder siger "*De borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet, taber vi. Der har vi ikke nogen tilbud.*" Medarbejderne er alle enige i, at der ikke er tilbud til de borgere, der ikke kommer ud af hjemmet. Ledelsen uddyber, at der også er tilbud til borgere i eget hjem. Der er fx telefonkæden ved Ældresagen, et kommunalt setup med besøgsvenner, og generelt har ledelsen den holdning, at medarbejderne godt må hjælpe borgerne over korte afstande til fælleshuse. Derudover har de muligheden for at give klippekort til borgerne, hvor borgerne selv bestemmer, hvad de ønsker at bruge tiden på. Ældretilsynet og ledelsen drøfter vigtigheden af, at alle medarbejdere skal vide, hvilke tilbud der er til de ældre i området og kunne vejlede herom. Ældretilsynet vurderer på baggrund af, at fire medarbejdere føler, de taber borgere, der ikke selv kan komme ud af huset, at medarbejderne ikke samlet set har kompetencer til at inddrage og samarbejde med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Vi vurderer yderligere, at leverandøren ikke inddrager lokale fællesskaber og civilsamfund som en del af det forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte i helhedsplejen, og at leverandøren ikke har et samspil med lokale fællesskaber og civilsamfund i forhold til at understøtte borgerne i at deltage i meningsfulde fællesskaber og modvirke ensomhed. Dette fordi, at netop de borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet, er blandt de mest sårbare ift. ensomhed, og de fire medarbejdere, vi snakkede med, føler, at de taber den borgergruppe.

Ældretilsynet vurderer dog videre, at leverandøren også på nogle punkter har god kvalitet i forhold til temaet Samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.

Ældretilsynet lægger vægt på:

- De tre interviewede pårørende oplever at blive kontaktet, når det er relevant. En pårørende siger "*jeg har været inde over hjælpen et par gange, hvor jeg har ringet til kontoret. Jeg har aldrig følt mig afvist.*" Ældretilsynet vurderer, at de pårørende oplever at blive inddraget hvor det er relevant.
- De tre interviewede borgere oplever, at deres pårørende inddrages i det omfang, det er relevant, og de oplever at have mulighed for den mængde aktiviteter, de ønsker. En borger siger "*der sker mange aktiviteter på plejehjemmet, som jeg er med til. Jeg finder selv ud af, hvad der sker. Medarbejderne snakker ikke med mig om aktiviteterne. Det er ikke noget problem.*" En anden borger siger, at de ser tv, de har aldrig været gode til at komme ud, og at det er okay for dem. Ældretilsynet vurderer, at borgerne oplever at pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund inddrages i det enkelte forløb, hvor det er relevant.

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

- indgå i dialog medarbejdere og ledelse imellem ift. behovet for kontaktpersoner. Særligt ift. samarbejdet med de pårørende.
- udbrede viden om tilbud til borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet, til alle medarbejdere hos leverandøren.
- øge fokus på inddragelse af lokale fællesskab og civilsamfund ift. at modvirke ensomhed hos borgerne.

Vurderingskonceptet



Tema 1: Den ældres selvbestemmelse

Den bærende værdi om den ældres selvbestemmelse afspejles ved borgeres løbende indflydelse på den hjælp og støtte, som borgeren modtager i det daglige.

Selvbestemmelse skal ske i overensstemmelse med borgerens aktuelle livssituation fra start til slut i et forløb.

Tema 1: Den ældres selvbestemmelse			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgeren oplever at have selvbestemmelse og løbende indflydelse på tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen ud fra borgerens aktuelle behov og ressourcer.	Opfyldt	
2)	Borgeren oplever, at der er kontinuitet og sammenhæng i den hjælp og støtte, der modtages.	Opfyldt	
3)	Borgeren oplever at blive mødt med en respektfuld og værdig tone og adfærd.	Opfyldt	
4)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med at sikre, at der er kontinuitet i helhedsplejen samt færrest mulige forskellige medarbejdere i hjemmet.	Opfyldt	
5)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk og fleksibelt med at inddrage borgerens ønsker og behov i helhedsplejen på tværs af døgnnet og faggrupper.	Opfyldt	
6)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med	Opfyldt	

	metoder, der tilgodeser selvbestemmelsen hos borgerne og har fokus på borgere med særlige behov såsom borgere med demenssygdomme, andre kognitive funktionsnedsættelser, psykiske lidelser, misbrug m.fl.		
7)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende tilgange i helhedsplejen for at understøtte borgernes livsglæde og selvhjulpenhed.	Opfyldt	



Tema 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse

Den bærende værdi om tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse afspejles ved, at faglige beslutninger om hjælpen i forløbet foregår i mødet mellem borgeren og de udførende medarbejdere. Borgernær ledelse indebærer bl.a., at ledelsen er tilgængelig og sikrer faglig sparring i det daglige samt giver medarbejderne ansvar og medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen.

Tema 2: Tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgerne udtrykker tillid til plejeenhedens/leverandørens medarbejdere og ledelse.	Opfyldt	
2)	Medarbejderne udtrykker tillid til samarbejdet med hinanden og ledelsen.	Opfyldt	
3)	Medarbejderne har medbestemmelse i tilrettelæggelse og udførelse af hjælpen samt fagligt råderum til at tilpasse hjælpen ud fra borgerens behov.	Opfyldt	
4)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse har kompetencer i forhold til at sikre borgernær ledelse og en organisering, som understøtter dette.	Opfyldt	
5)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse sikrer, at medarbejderne samlet set har de nødvendige kompetencer i forhold til at varetage helhedsplejen.	Ikke opfyldt	Medarbejderne giver udtryk for, at der godt kunne være mere oplæring til medarbejderne, der arbejder med borgere med særlige behov. Medarbejderne kan godt føle, at de selv skal sørge for at have de rette kompetencer. Generelt udtrykker medarbejderne et behov for øget fokus på oplæring i særligt TOBS og korrekt dokumentation hos aftenvagterne. En medarbejder siger "En god

			<i>oplæring medfører færre opfølgninger".</i>
6)	Plejeenhedens/leverandørens ledelse er tilgængelig for faglig sparring på tværs af døgnnet og faggrupper.	Opfyldt	
7)	Plejeenhedens/leverandørens organisering understøtter en tværfaglig og helhedsorienteret udførelse af hjælpen.	Opfyldt	



Tema 3: Et tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Den bærende værdi om et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund udmøntes i et gensidigt og ligeværdigt samarbejde mellem enheden og disse aktører. En helhedsorienteret indsats har blik for, at pårørende er en vigtig del af borgerens liv. Pårørende kan være en vigtig samarbejdspartner, når det gælder den daglige hjælp og støtte for borgeren.

Tema 3: Et tæt samspil med de pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund			
Kvalitetsmarkører		Vurdering (Opfyldt / Ikke opfyldt / Ikke aktuel)	Ældretilsynets begrundelse for vurdering. <i>Skal udfyldes ved "Ikke opfyldt" eller "Ikke aktuel"</i>
1)	Borgerne oplever, at pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund inddrages i den enkeltes forløb, hvor det er relevant.	Opfyldt	
2)	Pårørende oplever at blive inddraget, hvor det er relevant.	Opfyldt	
3)	Medarbejderne har samlet set kompetencer til at inddrage og samarbejde med pårørende, lokale fællesskab og civilsamfund.	Ikke opfyldt	Medarbejderne giver udtryk for manglende struktur i samarbejdet med de pårørende. En medarbejder siger: " <i>vi har ikke faste kontaktpersoner, den del hænger lidt.</i> " Det medfører ifølge medarbejderne, at det er alle, der er lidt ind over kontakten med de pårørende, og ellers kigger de på hvem, der har været hos borgeren. Ofte bliver det ledelsen, der står for kontakten med de pårørende. De fire interviewede medarbejdere kan ikke fortælle om aktiviteter, der kan tilbydes til borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet. Medarbejderne oplever, at der primært er aktiviteter til borgere, der selv kan komme ud af hjemmet.
4)	Plejeenheden/leverandøren arbejder systematisk med inddragelse af pårørende, lokale	Opfyldt	

	fællesskab og civilsamfund, i det omfang borgeren ønsker det.		
5)	Plejeenheden/leverandøren inddrager lokale fællesskaber og civilsamfund som en del af det forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte i helhedsplejen, når det er relevant for den enkelte borger i relation til borgerens ønsker og behov.	Ikke opfyldt	En borger oplever, at hun selv skal finde ud af, hvilke aktiviteter, hun kan deltage i. De fire interviewede medarbejdere kan ikke vejlede borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet, i lokale fællesskaber og civilsamfund som en del af det forebyggende, rehabiliterende og vedligeholdende sigte i helhedsplejen. Netop borgere der ikke selv kan komme ud af hjemmet, er ofte også borgere, der er fysisk og/eller psykisk udfordret.
6)	Plejeenheden/leverandøren har et samspil med lokale fællesskaber og civilsamfund i forhold til at understøtte borgerne i at deltage i meningsfulde fællesskaber og modvirke ensomhed.	Ikke opfyldt	De fire interviewede medarbejdere oplever, at de "taber", de borgere, der ikke selv kan komme ud af hjemmet. Medarbejderne oplever ikke, at de kan vejlede eller tilbyde den borgergruppe om at deltage i meningsfulde lokale fællesskaber. Netop borgere der ikke selv kan komme ud af hjemmet, er særligt udsat for ensomhed.