

Fritekstbesvarelser

Sølvind pårørende samarbejde (link)

Rapportfiltere

2019-10-29 Evaluering af pårørendesamarbejde: Eksakt match 2019-10-29 Evaluering af pårørendesamarbejde

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 1)

1. Dette gælder specielt for personale med pleje-opgaver.
2. Altid en dejlig modtagelse og venlighed
3. Jeg er altid blevet taget godt imod og blevet hilst med et smil af personalet
4. Altid smilende, venlige og hjælpsomme
5. Langt de fleste gange, møder jeg et personale der er imødekommende, også de unge vikarer prøver at vise åbenhed. Der har dog den senere tid været stor udskiftning blandt personalet, og de omstrukturering der har været på afdelingen, gør at det til tider er lidt uklart, hvem der ved noget om min bebor på stedet.
6. Henvendelser tages alvorligt.
7. Bliver altid budt velkommen af venligt personale, som tager sig tid til at informere om, hvordan det er gået siden sidste besøg. - Får tilbudt kaffe. Kunne dog ønske, at nye vikarer lige kommer og præsentere sig, da det indimellem kan være svært for os pårørende at holde styr på hvem, der er hvem.
8. I hus har der været skiftende ledelse/leder. Der er sket stor personaleudskiftning på grund af dette. Denne manglende kontinuitet er ikke et plus for hverken beboere eller årørende.
9. Jeg møder altid venlige og imødekommende medarbejdere "på gulvet" Måske mindre når vi taler om ledere/administrationen, hvilket jeg dog tilskriver følelsen af et enormt arbejdspress som desværre ikke har udsigt til at blive mindre, med de besparelser der trækkes ned over hovedet på Sølund.
10. De få gange vi har været til møde med personer fra Landsbyen Sølund, har vi ikke følt tilknytning til stedet.
11. ekstra rart at blive budt på kaffebord på den pårørendes værelse ved planlagt besøg
12. Føler os altid velkommen
13. Jeg er pårørende med tilhørsforhold til . Bliver altid mødt med åbenhed og venlighed. Kender ikke noget til landsbyen Sølund.
14. Generelt venlige medarbejdere.
15. omsorg og professionalisme hos alle. hvis der opstår problemer pga min datters handicap forsøger man at løse det
16. Jeg oplever at kontakten primært er problem orienteret, jeg savner ofte viden om dagligdagen, hvad går timerne med?, hvad har beboeren lavet idag.
17. Omhandler det også , hvor vi hører til? Jeg svarer på spørgsmålene der vedrører boenhed(eller hvad det nu hedder :-)) Kender ikke til Sølunds måde at drive ledelse på.
18. Der er altid tid til en snak.
19. Generelt meget åbent og imødekommende leder og personale. Det mærkes tydeligt, at der "arbejdes" med mennesker.
20. Alle er venlige og imødekommende. er glad for at bo her.
21. Bliver altid mødt med et smil, og bedsteforældre får altid tilbudt en kop kaffe når de kommer

22. kommunikationen er fin, henvendelser til Sølund om diverse arrangementer i familien bliver altid fulgt op. Det drejer sig både om hvornår han bliver hentet af os og senere afleveret til Sølund efter endt besøg. Hvis afleveringen falder sammen med Sølunds spisetider er der altid mad ved afleveringen.

23. Vi møder altid stor venlighed og hjælpsomhed i boenheden og har et godt samarbejde med boenhedens ledelse og personale.

24. Imødekommenhed og jævnlig opdatering på min pårørendes travlsel.

25. Hvis der ikke menes medarbejderne i boenheden (som der spørges til i næste spørgsmål), hvem mener I så? Jeg har kun mødt andre ved de nye pårørendearrangementer.

26. generelt en oplevelse af imødekommenhed igennem både dialog og praksis som skaber en naturlig gensidig respekt

27. På husniveau er mødet med Sølund meget personbestemt. Det virker ikke som om der er en fælles aftalt strategi for hvordan mødet med pårørende bør foregå. Nogen ansatte er meget åbne, ærlige og fagligt sikre i deres møde med os, Nogen er fagligt usikre og virker nervøse i tilgangen. Måske kunne en fælles strategi være en hjælp for den sidste kategori

28. Er altid velkommen i huset. God dialog og samarbejde med medarbejderne .

29. Det kan være lidt uoverskueligt at finde frem til hvem man skal tale med om hvad, men når det lykkes, så lykkes alt planmæssigt. Tænker det skyldes størrelsen af institutionen, som jo så også har fordele i andre sammenhænge vedr. f.eks. tilbud på stedet. Grundlæggende meget tilfreds.

30. Jeg/vi føler os velkommen i hus og ved besøg. Vi samarbejder udmærket med det tværfaglige personale fra top til bund, om at og vi får en gode oplevelser den dag og i fremtiden og udvikler sig i en positiv retning og trives. Bliver lyttet til og anerkendt og bliver taget med på råd, som er gensidigt både, hvad angår økonomi, pleje, behandling og hvor målet er udvikling og travlsel for alle 3 parter. Personale, beboere og gæster.

31. Møder faktisk kun det daglige personale

32. Ofte bliver der hverken sagt goddag eller farvel, men det der smerter mig mest er at der sjældent bliver sagt "kan du nu ha det godt", "farvel og hyg dig hos familien", "hej igen og velkommen tilbage, har du haft det godt og hvad har du lavet" til vores datter. Oplever en tiltagende total ligegyldighed

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 2)

1. Der har været enkelte gange, hvor jeg har følt, jeg stillede upassende spørgsmål eller kom til ulejlighed.
2. Vi oplever i årenes løb flere vikar, her er mødet ikke informativt, da de ofte er det faste personale der har overblik over vores pårørendes hverdag. Ånden er dog positiv og altid et GOD DAG.
3. Der er altid tid til en snak i forbindelse med at hente og bringe beboeren.
4. Føler, at personalet tager vores info eller bekymringer alvorligt.
5. Se 1.
6. Når vi kommer på besøg bliver der sagt daw, men det er de færreste der har tid til en lille snak.
7. ??
8. Mødt med venlighed
9. De er altid søde til at give en forklaring på eventuelle spørgsmål. Er dog begrænset af tavshedspligten og persondataloven.

10. Jeg er sikker på at medarbejderne får at vide, at de skal fortrække når pårørende kommer på besøg, men jeg syntes ofte at det virker som om de flygter. Måske det er mig som person de flygtet fra

11. Af mange også i meget høj grad, men med rigtig mange nye oplever jeg at de er søde og smilende, men de tager ikke kontakt og de præsenterer sig ikke.

12. Føler lidt det kommer an på hvem som er på arbejde de dage jeg kommer, men det faste personale er altid søde og hjælpsomme hvis der er noget man er i tvivl om

13. Der er bestemt nogle i personalegruppen, som helst er fri for "emsige" pårørende. De færreste men de er der

14. Meget højt.

15. se svar ved spørgsmål 1. Beboeren medbringer altid udleveret medicin, og vi oplever at han altid er tjekket med hensyn til hygiejne og påklædning...

16. Vi føler os godt behandlet af primær og sekundere

17. generelt en oplevelse af imødekommenhed igennem både dialog og praksis som skaber en naturlig gensidig respekt og en følelse af at være værdsat og velkommen

18. Jeg forstår ikke forskellen på spørgsmål 1 og 2. Hvad er forskellen på "de professionelle" og "medarbejderne"? Derfor er mit svar det samme her som i spørgsmål 2. På husniveau er mødet med Sølund meget personbestemt. Det virker ikke som om der er en fælles aftalt strategi for hvordan mødet med pårørende bør foregå. Nogen ansatte er meget åbne, ærlige og fagligt sikre i deres møde med os. Nogen er fagligt usikre og virker nervøse i tilgangen. Måske kunne en fælles strategi være en hjælp for den sidste kategori

19. Kender ikke hele det nye personale. Sidste besøg var der ikke en eneste kendt

20. Alt det vi beder om kan lade sig gøre af alle ansatte. De taler pænt til os og hvis jeg har negativ kritik (Der blev taget halsgreb) ved hjemmebesøg, det bad jeg medarbejder om at stoppe med og kontaktede kontakt socialpædagog. Det har medarbejder rettet ved senere hjemmebesøg.

21. Medarbejderne i boenheden er imødekomende og venlige, og udviser respekt for den "stilling" jeg har ift min pårørende.

22. Synes det er blevet så forringet på Sølund, og føler os ofte mødt med ligegyldighed...

23. Altid mødt med kaffe, smil og venlighed

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 3)

1. Vi kan til en hver tid komme eller kontakte den faglige leder.

2. Jeg synes ikke der har været åbenhed nok fra den gamle leders side. Faktisk mener jeg at han luskede ind "af bagvejen" at min pårørende nu kun bliver plejet af sin kontaktpædagog en gang om ugen. Det er sket for at "undgå eksterne vikarer" Men hvordan skal man kunne følge op på trivsel ved et så handicappet menneske, (uden sprog), hvis der ikke er kontinuitet i personalet? Mig bekendt blev medicin desuden afbrudt uden at man lagde mærke til det, netop fordi at det IKKE var de samme personer der tog sig af ham.

3. Rigtigt varmt

4. Altid venlig og imødekomende

5. Jeg har kun talt med den nye leder en gang i telefon, så det er svært at svare på

6. Sernder altid nyhedsbreve ud og sikrer et højt fagligt niveau i boenheden

7. Jeg får altid meget hurtig respons ved henvendelser

8. Vi kan altid komme i kontakt med leder, hvis vi har bekymringer. Bliver mødt med både åbenhed og respekt

9. Se 1.

10. Se svar 1.

11. Er den faglige leder [redacted], så oplever/taler vi kun med ham til pårørende samtale. Vi ser ham til diverse fester.

12. positivt lyttende til spm og problemer - også på mail

13. Møder altid respekt og imødekommenhed hos hele personalet.

14. Der er ikke noget at sætte en finger på, oplever stor respekt og åbenhed. Hun er altid parat til at hjælpe med forskellige problematikker og spørgsmål.

15. Mødt med venlighed

16. Mgt kompetent og lydhør

17. [redacted] er altid meget parat til at hjælpe og svare på eventuelle spørgsmål.

18. både når vi kommer og ved tlf opkald

19. Absolut med respekt, men informationsniveauet har ikke været i top.

20. Meget. Det gør sig også her gældende, at både pårørende og lederen har brug for hinanden. Det smitter tydeligt af i samarbejdet, da det ikke ville have dette niveau, hvis ikke der var "ægte" åbenhed og respekt.

21. Er altid parat til en snak

22. Det fungerer fint, ved lederskifte skal man jo altid lige "finde hinanden" - men det er jo en naturlig proces.

23. Kan have lidt svært ved at lytte til det der evt. kan gøres bedre. Hvis man som forældre har ideer til hvordan noget kunne ændres gøres bedre, ved jeg ikke hvor det skal siges.

24. har gennemgående kun i enkelte tilfælde kontakt med den faglige leder.. Det skyldes at praktiske ting klares med "kontakt personen" eller det daglige personale.

25. Vi ser ikke lederen ret meget på afd. Lederen kunne have en større empatisk måde at stille spørgsmål på til samarbejdsrådet

26. Vi har altid haft et rigtig godt samarbejde og god kommunikation.

27. Har ikke set vedkommende andet end få gange

28. Ingen kommentar.

29. Den ledende medarbejder er imødekomende, lyttende og varetager [redacted] interesse på en meget god måde. Han opfører sig omsorgsfuldt overfor de pårørende laver grilmad. Dog en gang ikke interesseret i at lære nyt om tandpleje. [redacted] er meget troværdig og samarbejdende og samvittighedsfuld og kommer om morgenen for at være sammen med beboere og personale. Han dokumenterer lomme pengekonto for brug professionelt og sender det os når vi beder om det. De lomme penge og den konto betyder så meget for [redacted], så det håber vi fortsætter. Vi kan ikke få en bedre leder i hus [redacted]

30. Der er en lydhørhed og respekt for de ting vi som forældre lægger frem på div. Møder stort som småt Der bliver handlet på de ønsker vi kommer med

31. Mødes ikke så ofte, men vedkommende er som øvrige personale venlig og imødekomende

32. Bliver altid mødt med åbenhed og varme af [redacted] i Hus [redacted]

33. Åbenhed ja, men respekt nej. Bare fordi man lavede en fejl, for efterhånden mange år siden. bæres der tydeligvis stadig nag

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 4)

1. Jeg mener at det kan blive bedre. Personalet gør hvad de kan. Men der er svært når man fra ledelsen ikke prioriterer af have de samme pleje-personer så ofte som muligt. Så falder beboerens trivsel og udviklingsmuligheder.

2. Rigtig god

3. God kontakt

4. Der bliver holdt et møde om året, hvor der snakkes om udviklingsmuligheder. Der er meget lidt info. om hvad der sker/hvordan min søn har det i hverdagen. Hvis man spørger i afhentningssituationer, er svaret ofte undvigende eller jeg har ikke lige været på vagt eller sammen med din søn.

5. Vi bliver altid inddraget

6. Der er altid en god samtale og dialog omkring, hvilke tiltag og muligheder der er fremadrettet for min bebor

7. God dialog ved handleplansmøderne

8. Vi bliver fint inddraget og får snakket med personalet om søns trivsel. Ikke rigtig nogen snak om udviklingsmuligheder.

9. Besvarelse ud fra min "beboer" (Jeg skal vel ikke inddrages i de andre beboeres udviklingsmuligheder?)

10. Reelt set svært/umuligt at besvare, da man/pårørende jo ikke kender alle muligheder.

11. Vi hører kun hvad vores beboeren fortæller os - vi kontaktes meget sjældent.

12. vores problemer bliver taget alvorligt og behandlet

13. Bliver altid kontakten ved nye tiltag

14. Bliver inddraget og orienteret i de forskellige tiltag, så vi kan prøve at gå i samme retning. Altså alt hvad der omhandler min dreng. Har ikke rigtigt noget at gøre med de øvrige beboere i huset.

15. Vi har måske ikke pga arbejde etc gjort nok for at arbejde sammen med boenheden på nye udviklingsmuligheder

16. Jeg ved ikke om jeg er inddraget i boenhedens trivsel, indtagelsen er meget begrænset pga tavhedspligt og persondata lovgivning. Føler mig tryk ved indtagelsen, hvad der vedrører min søn.

17. både ved besøg på Sølund og hos mor i [redacted] samt via sms fra kontaktperson

18. Jeg synes, jeg skal selv tage mig af mange ting, hvis de skal ske for min søn.

19. De kontakter mig, hvis de mener noget er galt

20. Føler mig hørt og inddraget, men har i en lang periode haft svært ved at få informationer bragt ud til alle. Rigtig mange af de nyansatte aner intet om historik eller sygdomsforløb om beboernes funktionsniveau nu og tidligere.

21. Vi har mødt udtalt velvilje i forhold til vores ønsker om medinddragelse. Der foreligger dog ingen formaliserede møder/fora for dette, og det kunne være rart at have.

22. Jeg føler i særdeleshed, at jeg bliver inddraget. Dette sker enten når jeg er på besøg, eller ved vores løbende korrespondance over mail/tlf.

23. God respons på vores henvendelser

24. Bliver orienteret - inddraget - lyttet til og har intet problem desangående.

25. spørger altid om vores mening, når der skal ske noget med vores søn

26. Vores pårørendes kontaktperson er god til at fortælle

27. Min onkel er beboer på Sølund og hvis han ønsker at ringe til mig, har de altid tid til at imødekomme hans ønske. Han har i en periode været indlagt og i alt den tid har de inddraget mig i både indlæggelsen og alle ambulante undersøgelser, så jeg aldrig har været i tvivl om hvad der har foregået

28. svaret skyldes sikkert, at vi er familien [redacted] med den daglige kontakt til Sølund. Beslutninger på et højere plan mener vi må ske mellem den faglige leder og beboerens far.

29. Vi føler os altid meget velkommen

30. er forholdsvis godt orienteret

31. Jeg savner at boenheden generelt tager flere faglige initiativer og på egen hånd prøver at eksperimentere med nye faglige initiativer f.eks. ved i perioder at arbejde målrettet med motorik, sanseintegration, venskaber på tværs af boenheder og lignende.

32. Nyt personale kender dem ikke

33. Det kan ligge lidt tungt med at følge op på tiltag vedr. udviklingsmuligheder. Trivsel går det pænt bedre med.

34. Ugentlige samtaler eller efter behov. Det meste vi beder om kan lade sig gøre af alle ansatte. De taler pænt til os og hvis jeg har negativ kritik (Der blev taget halsgreb) ved hjemmebesøg, det bad jeg medarbejder om at stoppe med og kontaktede kontakt socialpædagog. Det har medarbejder rettet ved senere hjemmebesøg.

35. Man glemmer somme tider at orientere om, hvad der er sket/skal ske med den pågældende. - Ved godt at alle kræfter bruges på at tage sig af de pågældende, men jeg kunne ønske, der var afsat midler til hjælp til rengøring - af stue/soveværelse udover den ugentlige gulvvask. Emnet bliver muligvis behandlet i et senere spørgsmål...

36. Bliver kun spurgt til råds af [redacted], og vi har et rigtig godt samarbejde, men de fleste andre en total ligegyldighed og mangel på information. Synes ofte beboerne bliver behandlet med disrespekt ...

37. Involveres meget

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 5)

1. Medarbejdere har aldrig været noget problem. De ringer tilbage når de har tid, og der er ro i enheden. Selvfølgelig kan de ikke lige blive når det passer mig. Det siger sig selv. Leder er en anden sag.

2. Det kommer an på hvem der har vagt.

3. De gør, hvad de kan tror jeg, men deres hverdag er helt klart blevet mere presset og det kan godt mærkes. Det er også først og fremmest beboerne, der skal have deres tid.

4. Medarbejdere og leder kan altid let kontaktes pr. tlf. Eller vi kan få et møde, hvis vi ønsker det.

5. Svært at besvare, jeg kender dem ikke. Tidligere medarbejdere var lettere tilgængelige.

6. Kommunikationen er for dårlig.

7. det har hjulpet, at medarbejdere nu går rundt med mobil på sig, så de kan høre aktuelle henvendelserne på tlf. fint med henvendelse og svar pr mail til bodelsleder

8. se ovenfor

9. Kan altid ringe, så kommer der en tilbagemelding

10. man kan ringe forgæves

11. Det er let at komme i dialog, men der mangler handling, på det vi drøfter

12. Pr. mail er der oftest hurtigt svar.

13. cvvc

14. I begyndelsen var det ikke så nemt, men efter at vi har aftalt kontaktform og hyppighed, har det været nemt.

15. Det er meget nemt, da vi taler sammen når jeg er på besøg, ringer eller skriver (mails)

16. Jeg kan altid skrive til lederen og medarbejderne, men kunne være rart at føle, at det der bliver sagt enten er blevet lyttet til eller ikke og får et argument for det. EX. brug af mobiltelefon fra medarbejdernes side i arbejdstiden foran beboerne, har kommenteret på det, og ved ikke hvad der derefter er sket.

17. Medarbejderne er der altid og lederen kan vi ringe til

18. altid personale til stedet på boenheden.

19. Spørgsmålet burde være delt

20. Ikke relevant

21. Der er klart vilje til at snakke

22. Det er blevet sværere efter besparelserne ligeledes, at telf. Sølund tages ikke altid og har oplevet, at min søn ringer oftere, når han er utryg (også for mig og min lejlighed- [redacted] føler ansvar og er omsorgsfuld "hvordan har du det idag") f.x efter ildebefindende, borger fra byen ringede 112, hvor jeg ikke blev kontaktet af personalet før flere dage efter. Det har boenhedsleder og kontaktpædagog taget hånd om. For beboer har besparelserne betydet mindre opmærksomhed, som betød at han blev udadreagerende. For os som pårørende har vi også fået mindre opmærksomhed og vi kommer jo ikke så tit mere efter hjemmebesøg er blevet hyppigere og vores tillid til personalet er vokset og der også kommer besøg af søster, veninde, og mine ungdomsvenner.

23. Det fremgår vist af forrige besvarelser

24. - man snakker om dit/dat, og giver f.eks. besked om besøg/fødselsdag/hjælp til indkøb af tøj og lign., men beskeden drukner i mængden, og der sker ofte ingenting.....

25. Kun med leder og fast ko

26. Bare et telefonopkald væk

Begrund evt. dit svar (spørgsmål 13)

1. Jeg tænker at det altid er i god tid, der gives relevante info om hvad der rører sig i landsbyen så ok for mig

2. Jeg ville gerne have informationer om, hvordan besparelserne i Landsbyen konkret udmøntes.

3. OBS tilføjelse til spørgsmål 6: "Tryk" hvorfor skulle jeg føle mig utryk. OBS tilføjelse til spørgsmål 10 I hvor høj grad oplever du, at der er ensartet forståelse af og enighed om rammerne for arbejder. Mellem hvem

4. dækker mit behov. eneste information i år vi har savnet er information om dyrehavsmarchen, som vi altid deltager i og er glade for

5. Det er meget relevant, at kunne følge med i hvad der sker af forskellige aktiviteter og nyansættelser, hvad der ellers bliver orienteret om. Nyhedsbrevene omhandler jo både [redacted] og Sølund, så er der også en mulighed i at få lidt mere indsigt vedrørende Sølund.

6. Jeg har ingen forventninger men er glad for at have mulighed for at læse nyt.

7. Det gør, at man er sikker på at alle får den samme information.

8. savner pædagogisk vinkel på beboernes liv. Seneste år er mgt jo desværre gået op i økonomi

9. Vi er nye i landsbyen Sølund det er godt at vide hvad der sker på det område [redacted] ligger jo langt fra Sølund, det tager noget tid før jeg/vi kan føle noget fællesskab. Det er jo politisk bestemt. Nyhedsbrevene er rigtig gode, det er godt at vide hvad der sker både på [redacted] og Sølund -)

10. Der er stadig nogen uklarhed om personale situation.

11. Men jeg er også meget interesseret i personale af- og tilgang

12. Jeg er løbende opdateret om boenhederne, hvorfor nyhedsbrevene ofte blot opsummerer "livets gang i Sølund"

13. Kunne godt tænke mig, at der til et arrangement kommer en påmindelse lidt før. Ofte er der mange datoer I et brev, kan være en fordel at komme med påmindelser. Der sker på andre institutioner

14. det skal i den forbindelse nøje skelnes mellem det overordnede informationsmateriale og så de breve, der omhandler boenhedens årshjul. Disse breve er vi meget glade for at modtage.

15. Vi skriver 5 det er meget vigtig at få så meget information som mulig. Ipad kunde bruges meget mere. Informationen kan være meget vigtig for forældre, selv om personale måske ikke mener at det er relevant

16. Jeg sætter stor pris på at få både landsby-nyt og boenhed-nyt. Det kan være meget svært at holde sig orienteret om ramme-vilkår, politiske beslutninger, besparelser mv., når man ikke bor i samme kommune. Det vil jeg meget gerne holdes orienteret om via nyhedsbrev. Organisatoriske forhold er også rigtig gode at blive informeret om. Og selvfølgelig alt, hvad der er fælles nyt fra boenheden, er rigtig godt at vide. Så jeg er rigtig glad for nyhedsbrevene!

17. Med baggrund i den store udskiftning der er i boenheden vil det være endog særdeles vigtigt for mig, at der findes en tavle med billeder af alt nuværende personale.

18. Får intet af vide når personalet rejser. Det er ikke ok

19. Ingen kommentar.

20. Nyheder om alt muligt. Personale forhold. Møder med beboere, kost,dækning af sundhedspersonale, økonomi, besparelser, sammenkomster og diverse. Mangler oplysninger om trivsel hos personale, antal politianmeldelser,udadreagerenhed blandt personalet og blandt beboere, væggtab, smitsomme sygdomme og deres behandling på hele Søund i perioden, hvor der er foretaget så store besparelser.

21. Hvis du selv vil være aktiv og interesseret i dit barns liv og hverdag er de informationer en nødvendighed

22. Disse spørgsmål er svære at besvare - da spørgsmålenes formuleringen ikke tillader at gå udenom standard svar og besvare med egne ord.

23. Generelt for få og korte nyheder fra boenheden, somom der bare skal skrives et eller andet

Øvrige kommentarer til pårørendesamarbejdet i Landsbyen Sølund herunder også i boenheden.

1. Tak for hjælpen. [redacted]
2. Det lokale samarbejde er OK. Jeg synes, at PårørendeForeningen bør inddrages i højere grad af den øverste ledelse, og der skal gøres noget mere for at mobilisere de pårørende i det store fællesskab på tværs af afdelingerne. Der er mange tværgående interesser af både praktisk, etisk og kulturel art, som det er bedre at løfte i "stor flok".
3. Det bør fortsætte ufortrødent.
4. Meget dårligt information
5. Det er ikke tilfredsstillende, at de lokale Pårønderåd næsten udelukkende er festkomiteer. Fx kunne personalesituationen med de mange vikarer tages op.
6. Det fungerer generelt godt. Der er områder, jeg ønsker, der bliver gjort mere ud af i det daglige i forhold til min "borgers" trivsel/hverdag. Disse er drøftet med de ansatte i nærheden, som umiddelbart er enige.
7. Øvrige kommentarer til dette spørgeskema: Flere spørgsmål er tvetydige eller utydelige.
8. Jeg oplever, at der er stor forskel på oplevelsen af mødet med medarbejderne på Sølund; men jeg har altid syntes, at jeg er blevet særdeles godt "taget imod" af lederne. Venlig hilsen [redacted] (Far til [redacted] i Hus [redacted])
9. Vi er meget glade for det årlige pårørende møde, hvor vi kan diskutere åbent alle problemstillinger. Et ønske er, at nyhedsbrevene blev mere rettet, til hver enkelt boenhed. Mere information, når beboeren ex bliver syg/får konstateret sygdom.
10. Testbesvarelse
11. det sværeste at besvare var spørgsmålene med hensyn til, hvor grænserne/hvem der er beslutningstagere (medarbejdere - pårørende) for beboeren, fordi vi ikke ved, hvor juraen sætter grænser
12. Samme arbejdet med boenheden har været rigtig god.
13. Jeg er meget tilfreds. Det kunne dog være godt med endnu et møde omkring det at være værge. Nu hvor vi alle har lidt mere erfaring med det, kan vi måske lære noget mere af hinanden.
14. Vi har ikke noget på [redacted]
15. Vi har kun oplevet godt samarbejde med boenhedens personale.
16. Vi oplever, at medarbejderne gør alt hvad de kan, men at de er pressede. Vi kan af og til synes, at 2 personer på vagt til 8 plejekrævende beboere er i underkanten.
17. Meget vigtigt at der er et centralt pårørende forum . Dette især i disse tider med konstante besparelser. En gruppe af pårørende er en vigtig medspiller. Pårørende kan jo gå ud politisk/ pressemæssigt og formidle de problemer ledelsen på Sølund har men som ledelsen af ansættelsesmæssige/ loyalitetsmæssige årsager ikke kan fremføre .
18. [redacted] Der har været SA stor udskiftning af medarbejdere i den boenhed gennem de seneste år, at det umuliggør et ordentligt samarbejde, og det har skabt dårlig trivsel for beboerne i boenheden.
19. Vi oplever et godt samarbejde med boenheden.
20. Godt, bliver godt informeret, hvad der sker/skal ske, i boenheden.

21. Som sagt, er der altid åbenhed om at snakke om tingene, men efter det føler jeg, at der mangler handling på de ting vi kommer frem til.
22. Min begrundelse for svar til spørgsmålet vedr om jeg vil være tryk ved at henvende mig til øverste ledelse. Den fik ikke højeste score. Ikke fordi jeg ikke vil henvende mig, men fordi jeg ikke er overbevist om, at der altid vil ske noget ang min henvendelse
23. Boenhed [redacted] Ville ønske at Sølands interne system nu Secoia kunne fungere så også vi pårørende kunne kommunikere der og at medarbejderne læser hvad der står. Vi har oplevet st nye medarbejdere har mangelfuld indsigt i beboerne på trods af stor indsats for oplæring. Manglende tid? Evner? Vilje? Ved ikke
24. Generelt et godt samarbejde med Boenheden.
25. MAN ER ALTID VELKOMMEN
26. Strukturen/rammerne for samarbejdet har især været skabt på baggrund af vores ønsker, men det har fungeret fint. Vi savner dog et tættere samarbejde mellem dagtilbud, boenhed og os.
27. fint konstruktivt samarbejde, som er til gavn for begge parter, og beboeren.
28. Det er min opfattelse, at Sølund på denne måde forsøger at inddrage pårørende, og dermed også gøre samarbejdet lettere, åbent og gensidig respektfuldt. Alle har en stemme, og det er af og til det, som pårørende efterspørger. Det synes jeg er lykkedes her.
29. [redacted] befinder sig godt, og er glad for de opgaver hun får ved spil til fødselsdagssange m.m. og det er vi glade for.
30. Som pårørende føler min søster og jeg os helt trygge ved at vores søster bliver taget sig af på en måde som til fulde dækker hendes behov. Samarbejdet er enkelt - respekten for hende og os så fin - og hun bliver set som den hun er og får lov til at være sig. meget har forandret sig på [redacted] år og heldigvis kun til det så meget bedre.
31. Er yderst tilfreds med Sølund. Deltager til alle arrangementer for pårørende, men da jeg stadigvæk er på arbejdsmarkedet kan det nogengange være svært at deltage i det hele p.g.a. blandede vagter.
32. gennem vores tætte samarbejde med boenheden er vi meget glad for det liv som beboeren gennemlever. Han føler virkelig at Sølund er hans hjem, hvilket vi oplever, når han bliver afleveret efter endt familiebesøg. Det skal også tilføjes at han deltager i ALLE sammenkomster i familien, og ikke kun i enkelte tilfælde..
33. Udmærket pårørendesamarbejde med boenheden, mens de lovede samarbejdsrelationer med den overordnede ledelse er udeblevet. fra ledelsens side.
34. Pårørendesamarbejdet - det er mit indtryk, at primærpadagogen til min pårørende mener, på alle områder at være faglig kompetent, "klogere". bedrevende om min pårørende end jeg er, og derfor ikke behøver at tage min opfattelse/bekymring alvorlig. Det er dog mit indtryk, at der bliver arbejdet med dette til den bedre side.
35. Meget skiftende personale hvilket gør samarbejdet svært og giver utryghed
36. Det er blevet bedre, men der er plads til forbedring
37. Ingen

38. Jeg sætter pris på arrangementer med vidensdeling, hvor vi pårørende kan blive klogere på hverdagen / arbejdsdagen i boenhederne for dem, der arbejder der. Jeg oplever kun samarbejdet som positivt, og jeg møder imødekommende medarbejdere med godt humør. Derfor kunne det også være nærliggende at tro, at alt er i skønneste orden. Men samtidig sker der hårde besparelser, som måske gør arbejdsdagen alt for hård for de ansatte, og det vil jeg gerne som pårørende vide, så jeg kan bakke op om bedre arbejdsvilkår. Samtidig er det også spændende at høre om al den viden, de ansatte har. Det er områder, jeg synes er spændende, men hvor jeg ikke selv har den store viden. Til gengæld har jeg ikke brug for at skabe netværk og relationer til pårørende i andre huse, så netværksøvelser som "snak med din sidemand om, hvad du tror, xx betyder" er for mig at se spild af tid, da vi jo kun kan dele uvidenhed. Hvis der er ønsker om at skabe netværk fra de pårørendes side, kunne man måske lave rene netværksarrangementer/sociale arr. til det formål.

39. I relation til øverste ledelse på Sølund og boenhed er der ingen reel samarbejde eller inddragelse af de pårørende. Der hersker en gammeldags kultur; "vi alene vide, vi alene bestemme".

40. har generelt en positiv oplevelse af pårørendesamarbejdet der vil selvfølgelig altid være plads til detalje forbedringer og udvikling men mener egentligt dette kan gøres inden for de eksisterende rammer

41. Samarbejdet fungerer fint i boenheden hvor vores datter bor. Der et absolut ikke noget at sætte en finger på.

42. I boenheden er der rigtig mange unge vikarer, og jeg må sige at jeg er særdeles positivt overrasket over deres høje niveau. Det er dog klart en uheldig tendens, idet de jo i sagens natur ikke tilegner sig indsigt i de pædagogiske handleplaner, men sidemandsoplæres til at tage vare på den enkelte beboer. Det pædagogiske arbejde forringes jo herved. Det er vigtigt at det fastansatte uddannede personale fortsætter - og udbygger - deres understøttelse af dem. Jeg ser tit at hovedparten på en vagt ikke er uddannede pædagoger og det bekymrer mig at det tilsyneladende er svært at rekruttere pædagoger til ledige stillinger. Eller er det et bevidst valg at der er mange i midlertidige stillinger. Det er mit indtryk, at Øverste Ledelse i nogen grad opfatter pårørendesamarbejdet som et nødvendigt onde. Det virker på afstand, som om man i virkeligheden ikke ønsker et reelt samarbejde med pårørendeforeningen, som betragtes som en slags social klub, der ikke på forhånd får indsigt i og indflydelse på kontroversielle problemstillinger. Sådan at forstå at pårørende først bliver inddraget/orienteret når øverste ledelse har taget en beslutning. Formen på pårørende samarbejdet burde ligne organisationen på f.eks. en skole eller børnehave med en bestyrelse, der har reel indflydelse.

43. Information om nyt personale er en mangel

44. Det er besvaret i tidl. Spørgsmål. Mangler spørgsmål om samarbejdet og kvaliteten af plejen og behandlingen i sundhedsteamet og samarbejdet med personalet og de pårørende om dette emne. Der er set forbedringer med sekoia øget tryghed, men er i tvivl om oplæring af nyt personale med forskellige i specielle sygeplejerske opgaver eller sosu opgaver som øjendrypning, injektioner -der der andre muligheder, som kan uddybes i nyt spørgeskema), medicingivning obs af virkning og bivirkninger, forsigtighedsregler og spec contraindikationer, forebyggelse af infektioner, liggesår ,underbehandling eller overbehandling med medicin. (sidstnævnte mangler producenter at tydeliggøre brugen af deres produkter f. x at simbrinza øjendråber skal er trykke nedunder "flasken" for at dråben kommer ret hurtigt ud. Generelt en meget bedre mærkning af fx afhængigheds skabende medicin. Jeg har fundet Benzodiazepiner i [redacted] opbevarings medicinæske, som ikke var ordineret eller drøftet med mig. De blev fjernet uden problemer. Vedr pårørendesamarbejdet kan jeg se, det har givet forbedringer, ligesom Lone Bahnsens Rodt ansættelses periode er der sket positive tiltag, som har givet udvikling, forbedringer i organisationen og forbedrede forhold for beboerne, som nu er ved at blive ødelagt af besparelser, der ødelægger arbejdsmiljøet for medarbejderne og samarbejdsklimaet for personalet i boenhederne og i ledelsen tænker jeg på . Når vi er ordentlige mennesker ,har man ikke samvittighed til se konsekvenserne af disse besparelser både for ledelse, medarbejdere, beboere og pårørende. Ikke minst pressen har været "ude med riven" og stigmatiseret de mest syge og sårbare i vores samfund. Ikke noget nævnt om elitens og erhversvirksomheder og de ansattes fortjeneste på disse grupper og skattevæsenet ikke mindst.

45. Det er nødvendigt at være talerør og være vidende om hvad der sker på boenheden på forskellige niveauer vores" børn" ikke er i stand til det,

46. De medarbejdere jeg er i kontakt med er alle søde og velmenende, men det kniber somme tider at holde fast i en aftale, pga skiftende arbejdstider og brug af MANGE vikarer.

47. Er generel utilfreds med tilbuddet, og forsøger ofte at være bidragende til ændring, og selvom vi gør nærmest alt selv vedrørende vores datter, ja så smerter det os at der er sådan en ligegyldighed for hende ved de fleste ansatte og især er det svært, da huset i lange perioder er båret af unge vikarer, som har mest travlt med at snakke privat bag lukket dør, eller sms'er konstant ..

48. Generelt noget "tungt" samarbejde med boenheds lederen, som ofte glemmer, at "komme videre" med mine henvendelser. Har af og til, skrevet mail til Administrationen, men aldrig fået svar!