

# Virksomhedsplan 2020

Bistrupvang



RUDERSDAL  
KOMMUNE

## Indholdsfortegnelse

<b>Om Bistrupvang</b> .....	<b>3</b>
Fakta oplysninger.....	3
Organisationen.....	4
Om Bistrupvang .....	4
<b>Indsatser i 2020</b> .....	<b>6</b>
Medinddragelse af borgere og pårørende på Bistrupvang.....	6
Indsats 1:    Inddragelse af borgere og familie i aktiviteter og beslutninger .....	6
Borgere på Bistrupvang mestrer videst muligt eget liv .....	8
Indsats 2:    Egenmestring og selvbestemmelse .....	8
Borgere på Bistrupvang lever et aktivt liv i relationer og fællesskaber .....	10
Indsats 3:    Aktiviteter og oplevelser med borgere og familier i centrum.....	10
Borgere på Bistrupvang oplever en helhedsorienteret og sammenhængende indsats.....	12
Indsats 4:    En attraktiv arbejdsplads med fokus på ressourcer og mødetider - med borgerne i centrum.....	12
Borgere på Bistrupvang forsat oplever en synlig ledelse. ....	13
Indsats 5:    Den nye ledelses struktur samt vidensdeling på tværs af plejecentre .....	13
Borgerne på Bistrupvang skal opleve kontinuitet og høj faglighed fra vores medarbejdere.....	15
Indsats 6:    Faglighed og sygefravær .....	15
<b>Nøgletal og økonomi</b> .....	<b>17</b>
Nøgletal.....	17
Økonomi.....	19

# Om Bistrupvang

---

## Fakta oplysninger

---

**Navn:** Plejecenter Bistrupvang

**Adresse:** Bistrup Byvej 6, 3460 Birkerød

**Telefon:** 4611 3770

**Telefontid:** Hverdage mellem kl. 9.00 – 15.00

**E-mail:** bistrupvang@rudersdal.dk

### Daglig ledelse:

Afdelingsleder Anne-Marie Valentin, tlf.: 46 11 37 76, mail:anv@rudersdal.dk

Afdelingsleder Helle Gerd Christensen, tlf.: 46 11 37 77, mail:hch@rudersdal.dk

### Nøgleperson:

Fungerende Centerchef Ane Berg Frische, tlf.: 72 68 22 31, mail anbf@rudersdal.dk

---

## Organisationen

---

Plejecenteret Bistrupvang er en kommunal institution og er en del af Social og sundhedsområdet i Rudersdal Kommune. Bistrupvang ledes pt. af to afdelingsledere i samarbejde med en centerchef fra et andet af kommunens plejecentre.

---

## Om Bistrupvang

---

Plejecenter Bistrupvang åbnede i september 2012 og er bygget på et grønt rekreativt areal bag det gamle kloster, Nordvanggaard.

Med parken og Nonnesøen i baghaven og ud til marker med får eller kalve i sommerhalvåret ligger Bistrupvang i et idyllisk miljø med rig mulighed for en hyggelig gåtur. Borgerne har også et par dagligvare butikker i kort gåafstand, lige som skole, børnehave og kirke ligger tæt ved.

Det giver rig mulighed for at være en aktiv del af lokalsamfundet.

Plejecenter Bistrupvang er et døgntilbud, hvis vigtigste opgave er at levere pleje- og omsorgsydelser ud fra den enkelte borgers behov. Bistrupvang lægger vægt på at borgerne inddrages i hverdagslivets aktiviteter.

Bistrupvang indeholder 50 plejeboliger. Bygningen er indrettet som leve/bo miljøer med fire boenheder, to i Øst huset og to i Vest huset. Hver bo-enhed har deres egen fælles dagligstue og spisestue samt køkken og fælles vaskeri.

At bo og arbejde i et leve/bo miljø betyder, at vi alle fokuserer på mulighederne for at borgerne, som bor på Bistrupvang, kan leve et liv som giver mening for den enkelte.

Begreber som hjemlighed, hverdagsliv og selvbestemmelse er derfor centrale i hverdagen.

Borgerne kan fx deltage i tilberedning af mad og kagebagning i køkkenet alt efter interesse.

Borgerne tilbydes også at deltage i andre huslige gøremål, hvis det giver mening for dem.

Der er mulighed for at ægtepar kan bo sammen i boligerne, hvis deres behov for pleje giver plads til det.

Ligeledes er det muligt at medbringe et mindre kæledyr, hvis borgeren selv kan varetage pasning og pleje af det, gerne i samarbejde med familien.

Har borgeren interesse for havebrug er der flere højbede, hvor der er brug for "grønne fingre" og man kan hjælpe med at se til vores høns og hente æg.

I den enkelte bolig er der en opholdsstue, soveafdeling, et stort badeværelse og et tekøkken. Alle boliger har egen altan eller terrasse. Bistrupvang er et lavenergibyggeri, som tager hensyn til miljøet og minimerer energiforbruget.

Øst og Vest huset er i stueplan forbundet via en "Centergang" hvor der er kontorfaciliteter, møderum og et stort Fælleshus. Fælleshuset bruges både til fester, undervisning og aktiviteter af forskellig art, fx gudstjeneste og den meget populære neglecafe.

På Centergangen har vi også en fysioterapi. Fysioterapien har åbent for selvtræning alle dage og i hverdagene er der mulighed for at få støtte og vejledning af vores fysioterapeut.

Bistrupvang er omgivet af et stort smukt haveanlæg omkring bygningerne. Haveanlægget sikrer god tilgængelighed for gangbesværede og indeholder blandt andet en træningshave, en petanquebane, flere hyggelige terrasser, samt gode muligheder for at bevæge sig omkring via stier.

Haven benyttes også til sommerfester, Sankt Hans bål, frokoster i det "grønne", Royal Run sammen med børnehalebørnene, skattejagt og meget andet. Da der er opsat flere spændende, farverige musik instrumenter rundt omkring, kommer børnehalebørnene tit i haven for at spille og lege.

Som en del af et ledelsesmæssigt generationsskifte arbejder Bistrupvang i 2020 med nye måder at lede og organisere arbejdet. Det betyder bl.a., at de to afdelingsledere udgør den daglige ledelse og andre medarbejdere har et øget ansvar og handlerum. Dette sker med støtte og ledelsesmæssig sparring fra centerchefen fra Frydenholm. Den nye ledelsesstruktur afprøves frem til 31. december 2020.

Formålet er at undersøge, om øget uddelegering af ansvar kan give bedre udnyttelse af ressourcerne, gøre arbejdspladsen yderligere attraktiv og bringe fagligheden og beslutninger tættere på borgerne til deres gavn og glæde.

Målet med strukturændringen er blandt andet også at få beslutningerne tæt på borgernes hverdag og øge medarbejdernes engagement. Motoren i forsøget er inddragelse. Inddragelse af beboere, familier og – ikke mindst – medarbejdere.

Det giver også øget mulighed for vidensdeling med andre plejecentre – for eks. Frydenholm, som vi får et særlig tæt samarbejde med – både gennem samarbejdet med centerchefen og via vores fælles arbejde med værdighedsrejseholdet.

Vi har også samarbejde med vandrekлубben i Rudersdal, hvor to af vores borgere fortsat har mulighed for at deltage.

# Indsatser i 2020

---

## Medinddragelse af borgere og pårørende på Bistrupvang

---

### Indsats 1: Inddragelse af borgere og familie i aktiviteter og beslutninger

#### Beskrivelse

I forbindelse med den nye ledelsesstruktur er der sat forskellige projekter i søen. Ønsket er at medinddrage både borgerne og deres familie og venner i forhold til nye tiltag.

Den 27. februar blev der afholdt en workshop under overskriften ” Hvilke kerneområder skal vi have fokus på” hvor medarbejdere, borgere og pårørende var inviteret og der blev arbejdet i fire blandede grupper med følgende temaer:

1. Aktiviteter
2. Styrkelse af relationer
3. Tillid
4. Mad/måltider
5. Trivsel i hverdagen
6. Andet der fylder

For hvert emne blev det nedskrevet, hvad medarbejdere, borgere og pårørende ønskede inden for emnet og det blev besluttet at arbejde videre i små grupper med ”Meningsfulde aktiviteter” samt ”Mad og måltider”.

Der er indkaldt til møde med de små grupper, møderne er dog blevet udskudt flere gange pga. risiko for Corona-smitte. De øvrige fire emner går vi videre med i løbet af året.

#### Formål

Formålet med initiativet er, at borgerne på Bistrupvang oplever at de reelt har indflydelse på de mange indsatser, vi sætter i gang.

Samtidig skal borgere, familie og venner føle sig inddraget i processerne og føle ejerskab for beslutninger og aktiviteter.

#### Succeskriterier

- At borgerne føler sig inddraget i og tager medansvar for nye ideer og tiltag på Bistrupvang.
- At borgernes familie og venner oplever, at de bliver inddraget i nye tiltag og at de tager medansvar ved at deltage i møder, arbejdsgrupper og opgaveløsning.
- At medarbejderne oplever at have indflydelse på de mange nye tiltag og bruger borgernes viden og ønsker i deres arbejde.

### Milepæle

- Den 27. februar 2020 var medarbejdere, borgere og deres familie inviteret til workshop for at afdække, hvilke indsatsområder, vi sammen skal arbejde videre med. Det er besluttet at arbejde videre med to områder, der er derfor nedsat to arbejdsgrupper bestående af beboere, pårørende og medarbejdere, der arbejder videre med: "Mad/måltider" og "Meningsfulde aktiviteter".
- I maj erstattede vi de traditionelle borgermøder, hvor vi blandt andet har spurgt ind til de enkelte bo-enheders menuforslag, med et mindre "Menu-inspirations møde" på tværs af huset. Her inviterede vi én borger fra hver bo-enhed og med en kostfaglig medarbejder som mødeleder. Dette resulterede i en menu plan, hvor de fire borgere alle havde sat et aftryk og en generel drøftelse af folks forskellige livretter og præferencer. Senere inviterer vi andre borgere til det samme.

### Evaluerings:

- Allerede efter første workshop kunne det konstateres at det var en mødeform med bred tilslutning, der blev givet udtryk for stor tilfredshed med muligheden for at samarbejde ansigt til ansigt mellem borger, pårørende og medarbejder
- I slutningen af året 2020 vil vi endnu en gang invitere til en workshop, hvor alle interesserede medarbejdere, borgere og pårørende er velkommen til at deltage, for at høre hvad deres oplevelse er af vores inddragelse af dem og hvordan vi sammen kan forsætte samarbejdet.

### Indsats 2: Egenmestring og selvbestemmelse

#### Beskrivelse

Indsatsen består af en række tiltag, der dels sikrer helhedsorientering og fuld implementering af tidligere igangsatte initiativer, dels supplerer med et antal nye initiativer:

- Med støtte fra Sundhedsstyrelsens rejsehold, er vi i januar 2020 gået i gang med et praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen. Omdrejningspunktet er, hvordan vi sikrer livskvalitet og selvbestemmelse for blandt andet borgere med demens. Initiativet gennemføres i samarbejde med Æblehaven i foråret 2020.
- Der sikres systematisk opfølgning og evaluering på egenmestringsaftaler og mål fastlagt ved indflytning. Efter to-tre måneder evalueres disse og skrives i døgnrytmeplanen, så alle medarbejdere er bekendt med dem og arbejder ud fra dem i hverdagen. Herefter evalueres og revideres døgnrytmeplanen ved væsentlige ændringer.
- Den rehabiliterende tilgang skal implementeres fuldt ud og holdes levende i al den tid borgeren er på Bistrupvang, så alle medarbejdere ved, hvilke mål den enkelte borger har formuleret og også kan medvirke til at modificere disse mål, når borgerens tilstand forandres.
- Der er fokus på, at den digitale systemunderstøttelse af ovenstående arbejde optimeres og at alle medarbejdere er i stand til at udnytte og bidrage til data og dokumentation i det daglige arbejde.

#### Formål

Formålet med initiativet er, at borgerne på Bistrupvang lever et liv, hvor selvbestemmelse og høj livskvalitet er en selvfølge. Det er vigtigt, at alle ledere og medarbejdere er rollemodeller for en kultur, hvor egenmestring og dialog er grundlaget for samarbejdet med borgeren, også når deres tilstand forandres eller sygdomsforløb forværres.

Vores rolle vil således være at understøtte borgeren i at skabe et liv i sunde relationer med andre mennesker, hvor vi skal øve os i at styrke borgerens stemme gennem dialog og samarbejde.

Borgeren skal i højere grad være med til at træffe valg og tage ansvar for at bidrage til deres egen hverdag.

Vores arbejde skal bidrage til, at borgerne i videst muligt omfang mestrer opgaver selvstændigt, og at de oplever indflydelse på eget liv, samt de prioriteringer og valg, der træffes.

Vi hjælper borgeren med at bevare funktionsevner eller vi hjælper med at udvikle nye færdigheder, som bidrager til borgerens egenmestring.



### Succeskriterier

- At borgerne oplever øget trivsel og selvbestemmelse.
- At borgeren føler selvbestemmelse, også ved livets afslutning.
- At borgerne føler sig inddraget i nye ideer og tiltag på Bistrupvang.
- At borgernes familie og venner oplever, at Bistrupvangs medarbejdere og ledere er lydhøre overfor og opmærksomme på, den enkelte borgers ønsker og interesser.
- At medarbejderne oplever at have viden om og kompetence til at kunne arbejde med egenmestring, livskvalitet og selvbestemmelse i hverdagen.
- At medarbejderne bevidst bruger deres viden fra værdighedsrejseholdet til at sikre borgernes livskvalitet og selvbestemmelse.

### Milepæle

- Ti medarbejdere og ledere fra Bistrupvang deltager i værdighedsrejseholdets undervisningsforløb i foråret 2020 om værdighed og selvbestemmelse.
- Værdighedsambassadørerne benytter deres værktøjer fra undervisningen til at interviewe borgerne og få et bedre kendskab til deres ønsker.
- Værdighedsambassadørerne deler ud af deres viden til kolleger i løbet af sommeren/efteråret, så alle medarbejdere får kendskab til de nye værktøjer og anvender den nye viden i det daglige arbejde med borgerne.
- Den 27. februar 2020 var medarbejdere, borgere og deres familie inviteret til workshop for at afdække, hvilke indsatsområder, vi sammen skal arbejde videre med. Det videre arbejde i grupperne er desværre udsat på grund af Corona-pandemien.
- Efter sommerferien arbejdes der også løbende med borgerkonferencer, hvor vi fastholder vores viden fra værdighedsrejseholdet og bruger den aktivt i forhold til den enkelte borgers livskvalitet og selvbestemmelse.

### Evaluering:

- I slutningen af året 2020 vil vi lave audit i alle borgernes dokumentation (Nexus), for at måle på, hvor mange der har opdaterede døgnrytmeplaner samt dokumenteret stillingtagen til hjerte/lungeredning/genoplivning.
- På samme tidspunkt vil vi lave en ny spørgeundersøgelse blandt borgerne om oplevet selvbestemmelse og inddragelse.
- En ny spørgeskemaundersøgelse blandt familie og venner, der belyser deres perspektiv på medarbejderen og ledernes lydhørhed overfor og opmærksomhed på den enkelte borgers ønsker og interesser.
- En evaluering blandt medarbejderne om den nye viden og effekten af værdighedsrejseholdets undervisningsforløb, hvilket vi kan gøre på de faste personalemøder. Da forløbet med Værdighedsrejseholdet er udsat pga. corona vil evaluering blive i begyndelsen af 2021.

---

## **Borgere på Bistrupvang lever et aktivt liv i relationer og fællesskaber**

---

### **Indsats 3: Aktiviteter og oplevelser med borgere og familier i centrum**

#### Beskrivelse

Indsatsen, som vi indledte arbejdet i 2019, forsætter i 2020 med at sikre en aktiv og levende hverdag på Bistrupvang, hvor borgerne har mulighed for meningsfulde aktiviteter i løbet af dagen.

Dette indebærer bl.a.:

- En forsat dialog og samarbejde med beboer og familie i det daglige, for at finde frem til aktiviteter, som begge parter har lyst til, og mulighed for, at deltage i og bidrage til.
- Et forsat fokus på aktiviteter i indflytningssamtalen, herunder også en forventningsafstemning vedr. økonomi og hvad vi, som personale, kan tilbyde på Bistrupvang og hvad familie og venner kan bidrage med.
- En optimeret planlægning af ture i Bistrupvangs bus– gerne på tværs af de fire bo-enheder.
- Forsat fokus på at familie og venner føler sig velkomne til at deltage i hverdagens aktiviteter som måltider, ture, dans eller musikaktiviteter, og derved er med til at skabe liv og styrke relationer.
- Forsat at inddrage grupper fra lokalområdet til at deltage i aktiviteter eller benytte vores udendørsarealer. Det kan være skole, kirke, frivillige, børnehaver og naboer.
- Invitere ovenstående grupper til at deltage i nogle af vores aktiviteter.
- Få et øget samarbejde med et andet plejecenter i kommunen, så borgerne fra de to plejecentre kan komme på besøg hos hinanden.
- Forsat have fokus på årets gang ved at markere og festligholde gamle og nye traditioner.
- Have fokus på indsats rettet mod forebyggelse af ensomhed.

#### Formål

Formålet med indsatsen er, at borgernes skal opleve, at Bistrupvang skaber rammerne om en hverdag med afveksling og aktivitet, som kan danne grobund for relationer og oplevelse af fællesskab. Det er ønsket, at borgerne får adgang til et miljø, der opleves som en levende ramme om mennesker i alle aldre, som er aktive på forskellige måder.

#### Succeskriterier

- Borgere oplever at de har mulighed for at deltage i meningsfulde aktiviteter.
- Borgere oplever, at Bistrupvang danner ramme om et levende miljø, hvor mennesker i alle aldre kan føle sig velkomne.
- Borgernes familie og venner oplever, at Bistrupvang har fokus på at udbygge og styrke relationen til dem og gøre dem til en del af hverdagen på Bistrupvang.
- Medarbejderne føler sig forpligtet til at sikre planlægning og gennemførelse af aktiviteter– både større fælles aktiviteter og én til én.
- At naboer inspireres til at deltage i små arrangementer på Bistrupvang.

#### Milepæle

- I februar 2020 er medarbejdere, borgere og deres familie inviteret til workshop

- Opfølgende workshops for beboere, familie og medarbejdere, hvor vi sammen får gode ideer og finder nye veje at gå.
- Til højtider, store som små, vil vi prøve at invitere naboer til at deltage i små arrangementer, for på den måde at give mulighed for relationer udenfor/indenfor Bistrupvang.
- For at forebygge følelsen af ensomhed, vil vi lave små grupper af borgere med interessefællesskaber – indledningsvis internt på Bistrupvang.
- For at have et samlet overblik over, hvilke familiemedlemmer, som har ressourcer til at deltage i arrangementer, vil vi lave et "kartotek" over disse, meget gerne familiedrevet.

### Evaluering

- I den tidligere nævnte spørgeundersøgelse vil vi spørge, om borgerne føler at de har mulighed for at deltage i meningsfulde aktiviteter – herunder også én til én samvær og om de føler og oplever, at Bistrupvang er "åbent" for alle.
- Familie og venner vil også i deres spørgeskema blive spurgt til deres oplevelse af, om de er velkomne til at deltage i alle aktiviteter og om på hvilket niveau de har deltaget. Desuden et spørgsmål om deres oplevelse med "nyhedsbrevet"
- En optælling af arrangementer, hvor familie har deltaget, samt deltagerantal.
- Ved MUS/GRUS vil vi forsat spørge ind til medarbejdernes engagement og vilje til at faciliterer meningsfulde aktiviteter.
- En optælling af arrangementer, hvor naboer er inviteret og hvilken succesrate, der har været.

---

## Borgere på Bistrupvang oplever en helhedsorienteret og sammenhængende indsats

---

### Indsats 4: **En attraktiv arbejdsplads med fokus på ressourcer og mødetider - med borgerne i centrum.**

#### Beskrivelse

Indsatsen skal sikre, at Bistrupvangs medarbejderressourcer forsat planlægges og anvendes på en måde, som giver størst mulig fleksibilitet og lydhørhed overfor ændringer i forhold til borgernes behov. Dette baseres på borgernes ønsker i forhold til, hvornår de står op og går i seng samt hvornår de foretrækker at spise og deltage i aktiviteter. Dog er det vigtigt at alle har en forståelse for planlægningen og helheden i afdelingen.

Der vil fremadrettet være et større behov for at kunne differentiere ressourceindsatsen afhængigt af individuelle behov og ønsker.

Det indebærer bl.a.:

- Et forsat fokus på at udnytte vores ressourcer bedst muligt.
- Forsat forsøge at tilpasse vores tilgange og arbejds gange efter borgerens behov.
- En forsat målrettet dialog med alle medarbejdere for at kortlægge, hvordan denne øgede fleksibilitet kan forenes med den enkelte medarbejders arbejds- og familieliv.
- En daglig planlægning af næste dags opgaver mellem etagerne på Bistrupvang for at sikre fokus på kompetencer og fremmøde.
- Et fokus på at fremtidssikre vores organisation. På Bistrupvang er vi netop i gang med et forsøg omkring ny ledelsesstruktur.
- Et fortsat fokus på rekruttering og fastholdelse af vores velkvalificerede medarbejdere.
- Et fokus på at skabe en attraktiv arbejdsplads, hvor medarbejderne tiltrækkes, udvikles og trives.

#### Formål

Formålet er, at Bistrupvangs ressourcer bliver anvendt så optimalt og fleksibelt som overhovedet muligt i forhold til borgernes ønsker og behov. Samtidig er det også ønsket, at initiativet kan bidrage til, at medarbejderne oplever en bedre balance mellem opgavemængden og den tid, der er til rådighed, samt bevirke endnu større ansvarlighed for opgaveløsningen.

I sidste ende skal Bistrupvangs økonomi også balancere.

#### Succeskriterier

- Borgerne oplever, at der er frihed og fleksibilitet til at have den døgnrytme, der passer dem bedst muligt.
- Ledelsen oplever, at der blandt medarbejderne er fleksibilitet i forhold til arbejdstider og hvilken bo-enhed, de skal være i, samt at alle medarbejdere tager fælles ansvar for opgaveløsning.
- Medarbejderne oplever, at fleksibiliteten går begge veje, dvs. at deres fleksibilitet mødes med tilsvarende fleksibilitet i forhold til at sikre balance mellem arbejdsliv og familieliv.
- Større søgning på vores stillingsopslag og en øget fastholdelse af vores medarbejder.

### Milepæle

- Vi har allerede en vagtplanlægger, som med stor omhu lægger vagtplaner, så de tilgodeser både borgere og medarbejdere bedst muligt.
- Forsat fokus på de ugentlige møder mellem vagtplanlægger og afdelingsledere, som sikrer at der er ledelsesopbakning til vagtplanerne.
- Planlægning, økonomi og sygefravær sættes på alle personalemøder
- Nye øjne på vores annoncer fra medarbejdere og evt. borgere, som inviteres til at komme med forslag til annonceordlyden. Når det er relevant kan borger også inviteres med til samtale.

### Evaluerings:

- Til alle MUS/GRUS spørges der ind til medarbejderens tilfredshed med arbejdsplaner og evt. ønsker fremover. Medarbejdernes ansvar i forhold til helheden drøftes ligeledes.
- I januar 2021 laves status over personaleomsætningen på Bistrupvang, samt en analyse af, hvordan det er gået med rekrutteringen. Det kunne fx. Være: Hvor mange ugers annoncering skulle der til, for at rekruttere en egnet medarbejder?

---

## **Borgere på Bistrupvang forsat oplever en synlig ledelse.**

---

### **Indsats 5: Den nye ledelses struktur samt vidensdeling på tværs af plejecentre**

#### Beskrivelse

Fra medio januar 2020 er der arbejdet med opbygning af en ny ledelsesstruktur på Bistrupvang. I stedet for en traditionel organisering med en centerchef som daglig leder, er der uddelegeret et betydeligt ledelsesansvar til afdelingslederne. I det daglige træffer disse beslutninger om drift, personaleledelse og planlægning. Det sker i løbende ledelsesmæssig sparring og dialog med centerchefen fra Frydenholm, der også fungerer som reference for de to afdelingsledere. Herudover har centerchefen en vigtig opgave i at inspirere til fortsat udvikling af Bistrupvang og som rollemodel for en kultur, hvor samskabelse med borgerne er i centrum.

Den nye ledelsesstruktur samt frisættelsen af de kommunale plejecentre skal ikke medføre en mindre grad af læring i forhold til andres gode erfaringer.

Derimod skal der åbnes for vidensdeling på alle niveauer af organisationerne, så der udveksles idéer, data og konkrete fremgangsmåder i arbejdet med fortsat at sikre høj kvalitet i opgaveløsningen.

Medarbejderne skal desuden medinddrages i forhold til planlægning og løsning af opgaver og borgerne skal inddrages i flere mindre grupper, hvor de kan komme med deres forslag og ideer.

Det giver større frihed, men også et større ansvar for medarbejdere og lederne.

Her kan det være en udfordring at sikre at Bistrupvang inkluderes i det tværgående samarbejde.

Det kan blandt andet ske ved:

- Efter aftale, at besøge hinandens plejecentre for at iagttage og lære nye tiltag.
- Beslutte, hvordan der sker en løbende digital vidensdeling og aftale arbejdsgange for, hvordan denne platform holdes relevant og opdateret fx via intranettet.
- Afklare nye roller, opgaver og ansvar på Bistrupvang.
- Invitere mindre grupper af borgere til inspirationsmøder, som omhandler fastlagte emner.
- Være nysgerrige på det nye, der sker i kommunen, om det så er nye kollegaer, ny viden eller nye tilgange.
- Skabe et systematisk tværgående samarbejde gennem ledelse på tværs.
- Blive klogere sammen, så vi kan træffe bedre beslutninger, ud fra flest mulige perspektiver på en given sag eller problemstilling.
- Dele de gode historier samt øge kendskabet til enhederne på tværs.

### Formål

Formålet med indsatsen er at styrke det strategiske tværgående samarbejde mellem plejecentrene og dele erfaringer om såvel succeser som udfordringer.

Formålet på Bistrupvang er at undersøge, om øget uddelegering af ansvar kan give bedre udnyttelse af ressourcerne, gøre arbejdspladsen yderligere attraktiv og bringe fagligheder og beslutninger tættere på borgerne til deres gavn og glæde.

### Succeskriterier

- Medarbejderne udvikler nysgerrighed overfor andres måder, at udføre opgaver på, og tager ansvar for at udvikle nye måder at arbejde på.
- Medarbejderne føler sig trygge ved den nye ledelsesstruktur og oplever en kortere beslutningsgang samt at det er lige meget hvilken afdelingsleder man spørger - for ledelsen er enig.
- Borgerne oplever sig inddraget i beslutninger og føler, at der lyttes til deres mening.
- Borgerne oplever at der forsat er åbenhed for individuelle samtaler med lederne og at de fremstår som en enig ledelse.
- Lederne oplever, at der er etableret et frugtbart læringsmiljø på tværs af plejecentrene, hvor man føler sig tryk ved at dele såvel udfordringer som nye løsninger.
- Lederne føler, at de kan håndtere ledelsesopgaver på Bistrupvang

### Milepæle

- Inviterer medarbejdere fra andre plejecentre til undervisning eller andet.
- Motivere vores medarbejdere til at indhente inspiration på andre plejecentre, ved at deltage i fællesmøder, undervisning og besøg hos andre.
- Deltage i grupper på tværs af plejecentre – fx demensgruppen.
- Inviterer en til to borgere fra hver bo-enhed til at drøfte beslutninger som aktiviteter, fester eller menuplaner.

### Evaluering:

- I maj 2020 skulle forsøget evalueres efter de første måneder. Dette er udskudt pga corona.
- I slutningen af december evalueres hele perioden og der træffes politisk beslutning om den blivende ledelsesmæssige struktur på Bistrupvang.
- Lederne af plejecentrene evaluerer de foreløbige erfaringer med udgangen af 2020 og aftaler nye initiativer på baggrund heraf.
- Til MUS/GRUS evalueres medarbejdernes samarbejde med andre plejecentre. Hvor mange har taget imod tilbud om at besøge andre eller har været vært for gæster udefra?
- Medarbejderne spørges om deres oplevelse af den nye ledelsesstruktur på Bistrupvang og på hvilken måde det har påvirket deres trivsel.
- Borgerne og de pårørende spørges om deres oplevelse af den nye ledelsesmæssige struktur.

---

## **Borgerne på Bistrupvang skal opleve kontinuitet og høj faglighed fra vores medarbejdere.**

---

### **Indsats 6: Faglighed og sygefravær**

#### Beskrivelse

På baggrund af tidligere gennemført trivselsundersøgelse ved vi at trivslen på Bistrupvang er god. Medarbejderstaben er stabil og der er ikke et stort flow af de faste medarbejdere. Dog er der – som mange andre steder – udfordringer med at rekruttere kompetente social- og sundhedsassistenter og sygefraværet er højere end det har været tidligere.

Denne indsats skal sikre en fremtidssikret organisation med dygtige, stabile medarbejdere, trivsel, og lavere sygefravær.

Det kan fx ske ved:

- Fokus på sygefraværet ved hvert personalemøde, MED -møde og AMO-møde.
- Synliggørelse af hver måneds sygefravær ved hjælp af en graf, samt de økonomiske konsekvenser for Bistrupvang.
- Fokus på, i hvilke grupper af medarbejdere, sygefraværet er højt. fx i aftenvagter, småbørnsforældre, rygere eller andet målbart.
- Fælles strategi for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere - evt. på tværs af centrene.
- Forsat fokus på trivsel blandt medarbejdere og sammen med dem skabe den attraktive arbejdsplads.
- Sikre en kontinuerlig balance mellem faglighed og de økonomiske rammer.
- Fokuser på at skabe bæredygtige indsatser, der ligger inden for både de faglige, lovgivningsmæssige og økonomiske rammer.
- Skabe en datadrevet organisation, som er kendetegnet ved videns baserede beslutninger og læring på tværs.
- Mulighed for relevant kompetenceudvikling.
- Mulighed for lokalt rygestopkursus.

- GRUS i 2020, hvor grupper af medarbejdere sammen udarbejder kompetencespind. – GRUS afholdes på tværs af bo-enheder ud fra faglighed, så grupperinger brydes op og brikkerne blandes. I den forbindelse udvikles nye kompetencespind med fokus på tre forskellige fagligheder. Kompetencespind blev udviklet til sidste år MUS samtaler og konceptet er således genkendeligt for medarbejderne.

### Formål

Formålet med indsatsen er at styrke de faglige kompetencer på Bistrupvang, samt at fastholde de gode, stabile medarbejdere som arbejder her. Herudover er det også vigtigt med kontinuitet i fremmødet i bo-enhederne.

### Succeskriterier

- Medarbejderne oplever, at der er mulighed for udvikling.
- Ledelse og medarbejdere oplever, at der arbejdes med sygefravær og at fraværet falder.
- Lederne oplever en kompetenceudvikling hos medarbejderne
- Borgerne oplever kontinuitet i fremmødet.

### Milepæle:

- Undervisning af alle medarbejdere og ledere i den seneste bølge af FSIII, så alle har opdateret viden om Nexus og dokumentation generelt.
- Undervisning i persondataforordningen, GDPR, så vi alle har den nødvendige viden for at kunne håndtere borgernes data korrekt og forsvarligt.
- Uddannelse af værdighedsambassadører.
- Uddannelse af to social- og sundhedsassistenter i farmakologi.
- Grus for medarbejder grupper i efteråret 2020 eller vinter 2021
- Differentierede fraværs grafer.

### Evaluerings:

- Alle medarbejdere har gennemført undervisning i dokumentation på relevant niveau.
- Alle medarbejdere har gennemført online undervisning i GDPR og har dokumentation herfor i deres personalesag.
- Værdighedsambassadørenes viden er synlig, fx i forbindelse med borgerkonferencer.
- To social- og sundhedsassistenter har gennemført deres uddannelse og oplever en opkvalificering af deres kompetencer.
- Sygefraværet er faldende.
- Borgerne spørges om de oplever kontinuitet i fremmødet af plejepersonale



# Nøgletal og økonomi

## Nøgletal

<b>Beboerstatus</b>	<b>Uge 40</b>		
Antal beboere i permanent plejebolig:	2017	2018	2019
- 0-66 år	3	1	5
- 67-79 år	10	9	11
- 80-89 år	23	20	15
- 90- år	13	19	19
- Gennemsnitlig alder for beboere i plejebolig	83,8	86,2	84,5

<b>Boligstatus:</b>	<b>Uge 40</b>
- Antal alm. permanente plejeboliger	50

<b>Belægningsstatus</b>	<b>01.01 – 30.09</b>		
Gennemsnitlig belægningsprocent på:	2017	2018	2019
- permanente plejeboliger	97 %	97 %	97 %

<b>Opholdstid i permanente plejeboliger</b>	<b>01.11. -01.11.</b>		
	2017	2018	2019
Antal indflytninger - alm. plejeboliger	21	20	29
Gns. antal opholdsdage for fraflyttede beboere – alm. plejeboliger	664	957	749

<b>Personalestatus Uge 40</b>						
Faggrupper:	2017		2018		2019	
	Antal	Årsværk	Antal	Årsværk	Antal	Årsværk
Sygeplejersker	3	2,51	4	2,90	3	2,23
Sosu. hj / Sosu. ass.	41	33,34	42	34,91	42	34,42
Ufaglærte	1	0,47	4	1,90	2	1,42
Ergo - / fysioterapeuter	1	0,95	1	0,95	1	0,95
Køkkenpersonale	4	2,91	4	3,41	5	3,28
Rengøringspersonale	0	0	0	0	0	0
Andet personale	7	5,99	8	6,92	8	6,69
Personale i alt	57	46,17	63	50,99	61	48,99

<b>Personaleomsætning:</b>	
2019	15,3 %
2018	?
2017	11,3 %
2016	19,6 %
2015	9,6 %
2014	11,5 %
2013	3,6 %

Sygefravær:	
2019	5,2 %
2018	4,5 %
2017	4,3 %
2016	5,4 %
2015	4,8 %
2014	6,1 %
2013	5,1 %

---

## Økonomi

---

Konto nr.	Tekst	Regnskab 2019	Korrigeret Budget 2019	Forventet mer-/mindre forbrug
030	Mindre/merforbrug overført fra sidste år:	772.500		772.500
400	Personaleudgifter	24.481.903	23.610.034	-871.870
500	Materiale- og aktivitetsudgifter	1.578.778	2.833.839	1.255.061
600	IT, inventar og materiel	115.462.45	97.569	-17.893
700	Grunde og bygninger	1.004.070	1.458.379	454.308
902	Øvrige indtægter	-2.629.344	-2.524.221	105.124

