



## Beboer og familierådsmøde Referat

7. august 2020

**Emne:** Beboer- og familierådsmøde  
**Dato:** Tirsdag d. 6.oktober kl. 14:00-15.30  
**Sted:** Virtuelt møde  
**Forplejning:** Kaffe og te

**Plejecenter Byageren**  
Byageren Administration  
Kathrine Grundahl  
Centerchef  
Dir. tlf. 72 68 38 52

### Deltagere:

#### Familierepræsentanterne:

Afdeling stueetagen: Jette Bang  
Afdeling 1. sal: Conni Clausen NY

#### Beboerrepræsentanterne:

Afdeling 1. sal: Johannes Tangaa

Centerchef: Kathrine Grundahl

#### Afbud primært pga. tekniske vanskeligheder:

Afdeling stueetagen: Linda Jacobsen NY  
Afdeling 1. sal: Natasia Mogensen NY  
Afdeling 1. sal: Beate Stampe NY  
Afdeling 1. sal: Steen Bundgaard NY  
Observatør fra Seniorrådet: Kirsten Asperud

### Dagsorden:

1. Velkomst og præsentation af medlemmer
2. Orientering fra centerchef Kathrine Grundahl
3. Normering og fordeling af faglærte medarbejdere
4. Afdelingsbestyrelse for bebyggelsen
5. Corona – hvad har vi lært og hvad kan vi bringe med os?
6. Virksomhedsplan 2020 (vedhæftet)
7. Tilsyn siden sidst
8. Hvordan skal formen på beboer-familieråds møderne være?
9. Skriftlig præsentation af medlemmer i rådet.
- 10.Evt.

1.Velkomst og præsentation af medlemmer:

*Pga. tekniske problemer er der kun få deltagere i mødet. Kathrine har vurderet, at det var vigtigt at afholde mødet alligevel. Da der ikke har været afholdt møde pga. Corona i alt for lang tid. Kathrine vil invitere til*

*fysisk møde hurtigst muligt, når de gældende besøgsrestriktioner ophører, da det er vigtigt at alle får hilst på hinanden. Kathrine lover at lave grundigt referat.*

*Der er en kort præsentationsrunde.*

## **2. Orientering fra centerchef Kathrine Grundahl:**

*Der har været 2 store temaer, som har fyldt meget på Byageren siden foråret.*

*Kathrine fortæller at Corona har haft en kæmpe betydning for arbejdet og hverdagen på Byageren.*

*Mange arbejdsgange er ændret og flere er ændret gentagne gange. Det har været og er stadig en stor opgave at sikre, at 110 medarbejdere hele tiden er opdateret på og forstår de sidste retningslinjer. Ligesom der også er et arbejde i at formidle og sikre retningslinjer i samarbejdet med familierne.*

*Det har krævet nytænkning at sikre at beboerens sociale behov blev opfyldt i en tid uden besøg af familier og medarbejderne har haft en stor ansvarsfølelse og lagt stort engagement i at løfte den opgave.*

*Vi synes, at samarbejdet med familierne er meget vigtigt i forhold til at sikre den bedste hverdag for den enkelte beboer og det har været en udfordring ikke at kunne have samarbejdet i den form som vi kender.*

*Der ud over er vi meget udfordret driftsmæssigt, da medarbejderne ikke kan gå på arbejde med de mindste symptomer der ikke kan udelukke Corona. Symptomer udløser test og der er ventetid på svar. Desuden kan medarbejderne ikke gå på arbejde, når deres børn venter på testsvar og der er lang ventetid på svar, når det ikke gælder sundhedsmedarbejdere.*

*Det andet tema der har fyldt er forråelsessagen fra Århus. Det påvirker alle når sådan en debat fylder i medierne. Man skal som medarbejder på et plejecenter til at forsvare sit arbejde og orke modfortællinger, når man konfronteres med debatten.*

*Kathrine var på ferie, da debatten var på sit højeste og kom tilbage og hørte at nogle medarbejdere havde hørt fra andre steder, at man ikke måtte diskutere emnet på arbejdspladsen og de derfor var i tvivl om, hvad der gjaldt på Byageren.*

*Ledelsen iværksatte hurtigt små dialogmøder i afdelingerne og inviterede til et stort fælles dialogmøde om forråelse.*

*Baggrunden var at tydeliggøre for medarbejderne, at ledelsen finder det vigtigt at det er et emne som vi netop taler om. Vi taler om, hvad det gør ved os og hvordan vi sikrer, at en lignende forråelseskultur ikke kan opstå på Byageren, for det kan den.*

*Som udgangspunkt var alle medarbejdere af den opfattelse, at det aldrig ville kunne ske på Byageren. Missionen for ledelsen blev at sikre at alle medarbejdere blev klar over, at det faktisk kan ske på Byageren og hvorfor det kan det. Da alene det, at man har den opmærksomhed, kan være med til at hindre at forråelse opstår.*

*Kathrine holdt et oplæg på fælles dialogmødet, hvor hun tog udgangspunkt i Dorte Birkmose "Når gode mennesker handler ondt". Fællesmødet var en stor succes, hvor mange medarbejdere gav udtryk for at deres øjne var blevet åbnet og ledelsen har besluttet, at dialogmødet skal gentages flere gange over året og alle medarbejdere skal have deltaget i det.*

*Der ud over har debatten skabt yderligere rekrutterings bekymringer, da det er tydeligt at meget få har valgt at søge SOSU-uddannelserne herefter.*

### **3. Normering og fordeling af faglærte medarbejdere:**

*Der er planlagt minimum 9 medarbejdere på arbejde om dagen i hver afdeling.*

*Der er minimum planlagt 5 medarbejdere på arbejde i hver afdeling om aftenen.*

*Der er altid 3 medarbejdere på Byageren om natten og kun i ganske særlige situationer planlægges med flere.*

*Afdeling stueetagen: 15 dagmedarbejdere fordelt på 6 Social og sundhedsassistenter, 5 Social og sundhedshjælpere og 4 ufaglærte medarbejdere.*

*10 aftenmedarbejdere fordelt på 1 social og sundhedsassistent, 5 Social og sundhedshjælpere, 4 ufaglærte medarbejdere.*

*Afdeling 1. sal: 15 dagmedarbejdere fordelt på 6 Social og sundhedsassistenter, 7 social og sundhedshjælpere og 2 ufaglærte medarbejdere.*

*11 aftenmedarbejdere (opnormering i forsøgsperiode i forhold til at bruge færre tilkaldvikarer). Fordelt på 1 social og sundhedsassistent, 7 social og sundhedshjælpere og 3 ufaglærte medarbejdere.*

*I weekenderne er der planlagt 4 tilkaldvikarer\* ud af 9 medarbejdere i hver afdeling.*

*\* En tilkaldvikar på Byageren typisk en ufaglært medarbejder som fast arbejder hver 2. weekend eller kommer efter behov.*

*Hvis man oplever flere ufaglærte og kun ufaglærte i et hus, er det ikke udtryk for at fagligheden ikke er til stede på Byageren. Vi sikrer altid, at der er faglighed til stede, som de ufaglærte kan sparre med og få hjælp af. Det er ikke hensigtsmæssigt at ufaglærte er i et hus uden en faglært medarbejder og når det sker, er det kun fordi alternativet er ingen medarbejder – altså ved akut opstået sygdom eller andet akut fravær.*

*Der er et ønske om, at ledelsen har fokus på at lære tilkaldevikarerne at de altid skal huske at præsentere sig selv i mødet med beboeren, hvilket Kathrine anerkender og vil gå videre med, selvom der i forvejen er opmærksomhed på det.*

*Kathrine fortæller, at opgaven omkring at sørge for fotos af medarbejderne er prioriteret som sekundært i forhold til de mange nye opgaver omkring Corona. Kathrine er klar over, at fotos af medarbejderne er hjælpsomt i dagligdagen.*

4. Afdelingsbestyrelse for bebyggelsen:

*Kathrine orienterer om, at der altid skal være en bestyrelse for bygningerne i et boligselskab, hvilket beboer-familierådet også fungerer som på Byageren.*

*Her kan drøftes punkter vedr. bebyggelsen og Kathrine kommer med eksempler fra sidste år, hvor der var flere vandskader som havde betydning for dagligdagen på Byageren. Forslag og gode ideer til Boligselskabet kan bringes op her.*

*Der er på nuværende intet at drøfte.*

5. Corona – hvad har vi lært og hvad kan vi bringe med os?:

*Kathrine fortæller, at det er politisk besluttet at alle medarbejdere i ældreplejen skal rutinemæssigt testes minimum hver 6. uge. Tanken er at raten skal øges ved forhøjet smittetryk, men der er endnu ikke kapacitet til at honorere denne beslutning.*

*Der er ansat pøde enhed i Rudersdal og der er uddannet 3 medarbejdere på Byageren til at pøde asymptotiske medarbejdere. Ordningen træder i kraft i næste uge og giver dermed hele tiden et øjebliksbillede af smittespredningen og sikre at asymptotiske smittede medarbejdere bliver identificeret.*

*Kathrine kan være lidt bekymret for at negative testsvar kan give falsk tryghed og kan afføde at der sløses med at følge retningslinjerne, hvorfor ledelsen er opmærksomme på at holde fokus på dette.*

*Corona har lært os at, hvis vi holder fokus på et enkelt indsatsområde, så kan vi stort set alt. Ingen havde forudset, at det var til at ændre*

arbejdsgange fra dag til dag og ej heller, at løsninger kunne findes og etableres lynhurtigt – det har været en fornøjelse at være vidne til den handlekraft og ansvarsfølelse som er til stede hos medarbejdere, familier og øvrige samarbejdspartnere.

Vi har lært at virtuelle møder kan spare tid og give mening og at der også er møder, som er meget uhensigtsmæssige at afholde virtuelt.

Der udtrykkes bekymring for at de unge medarbejdere på Byageren kan bære Corona smitte med sig, da man hører og ser, at de unge mennesker har svært ved at overholde retningslinjerne i deres privatliv. Kathrine fortæller, at vi ikke kan bestemme, hvad medarbejderne foretager sig i deres fritid. Men at der gennemgående er en stor ansvarsfølelse blandt medarbejderne, som spørger ved den mindste tvivl om risikoen. Ingen ønsker at være den der bringer Corona til Byageren.

#### 6. Virksomhedsplan 2020:

Kathrine har taget det med som punkt, da hun finder det vigtigt, at beboer-.familierådet kender til virksomhedsplanen, da det giver kendskab til visioner, idéer og værdigrundlag for udviklingsarbejdet på Byageren.

Der spørges ind til sygefraværet på Byageren, da det er en indsats i virksomhedsplanen at dette nedsættes.

Det gennemsnitlige sygefravær i Danmark er 5,5 % - Sygefraværet på Byageren er noget højere (omkring 7,2 %). Kathrine fortæller at der har været en del langtidssygefravær, som man ikke kan gøre noget ved. Udsiftning af hofter, knæ, depression, cancer osv. Det er korttidssygefraværet som der arbejdes med. I øjeblikket er Byageren meget udfordret af at Coronasymptomer og Corona-isolation giver et øget sygefravær.

Kathrine taler ind i at der også vil være et øget sygefravær et sted som Byageren, da man ikke kan arbejde hjemmefra, hvis man føler sig lidt sløj.

Kathrine fortæller, at det jævnfør forrige punkt, er blevet meget tydeligt, at der er alt for mange indsatser i virksomhedsplanen for at kunne nå i mål. Dette vil medtænkes fremover.

Virksomhedsplanen findes på hjemmesiden.

#### 7. Tilsyn siden sidst:

Der har været uanmeldt kommunalt tilsyn i sensommeren, hvor der ingen anmærkninger var og hvor der var en meget positiv evaluering. Det kommunale tilsyn indbefattede samtale med 5 tilfældige beboere om

*plejen og hverdagen på Byageren. Kontrol af dokumentation særligt omkring døgnrytmeplaner. Overværelse af stemning og måltid med vurdering af om beboerne bliver set, hørt og får den fornødne hjælp samt om stemningen er god.*

*Der har været besøg fra seniorrådet, hvor maden i tilfældige huse er blevet prøvesmagt og hvor stemningen omkring måltidet er blevet vurderet. Også dette tilsyn var uden anmærkninger og med meget positiv evaluering.*

*Fødevarestyrelsen har været på tilsyn i køkkener Hus 1 og 5. begge steder er der givet elitesmileys.*

*Disse kontrolrapporter er ophængt ved indgangen til alle huse.*

*Øvrige tilsynsrapporter findes på hjemmesiden.*

*Arbejdsstyrelsen har anmeldt at de vil komme indenfor 1 år og vi glæder os til at tage imod dem.*

*Vi har i begyndelsen af året lavet en psykisk arbejdspladsvurdering, som er en mini trivselsundersøgelse og her var der gennemgående meget stor tilfredshed med arbejdet på byageren trods en stor strukturændring. Den store trivselsundersøgelse gennemføres for hele Rudersdal hver 3. år og var senest i november 2018. dette var en meget flot trivselsrapport med en besvarelsesprocent på 81.*

*Øvrige tilsyn: Styrelsens for patientsikkerhed udfører 2 typer af tilsyn. Sundhedstilsyn der er en risikovurdering for at fremme patientsikkerheden.*

*Ældretilsynet, hvor der føres tilsyn med den fornødne kvalitet af den social- og plejefaglige indsats efter serviceloven.*

8.Hvordan skal formen på beboer-familieråds møderne være?:

*Emnet udgår og kommer på dagsorden, når alle kan deltage i mødet.*

9.Skriftlig præsentation af medlemmer i rådet:

*Emnet udgår og Kathrine sender mail og beder om få ord som præsentation og foto, som kan præsentere alle repræsentanter i rådet.*

10 Evt. :

*Der spørges til hvor stor udskiftning der er blandt medarbejdere.*

*Kathrine vurderer, at 1/3 af medarbejderne er udskiftet på 3,5 år. Hvilket vurderes til at være en forventelig udskiftning.*

*Der spørges til om medarbejderne holder pauser og om de spiser. Kathrine fortæller at alle medarbejdere har 25 minutters pause i løbet af en arbejdsdag. Medarbejderne fordeler selv minutterne. nogle holde korte pauser, andre længere. Ledelsen har en opgave i at støtte flere af medarbejderne til at huske at afholde pauser. Når vi ikke skal tage Corona hensyn, har vi pædagogiske måltider, hvor medarbejderne deltager i måltidet. Spiser en lille portion af fællesmenuen og ellers sin egen mad. Og bidrager derved til den gode stemning under måltidet.*

Venlig hilsen  
Kathrine Grundahl  
Centerchef