

Indsatskatalog 2022

Plejecenter Byageren

Her får man følelsen af at gøre en forskel

Her har man indflydelse

Vi vil det samme

Her er ikke så langt til en leder

Her er der mulighed for faglig udvikling

Her kommer man ingen vegne med et argument med mindre det er til gavn for beboerne

Her er flad struktur hvor alle har betydning

Her er høj faglighed og vi får lov til at tænke selvstændigt

Vi griner meget sammen – det smitter af på beboerne

Her har man et tilhørsforhold

Her kan vi bruge vores kompetencer

Det har stor betydning at de kostfaglige laver mad flere steder i huset

Her er et socialt og fagligt fællesskab

Vi er fælles om, at vi gerne vil lykkes

HER ER GODT TVÆRFAGLIGT SAMARBEJDE

Her har vi det godt sammen både kollegaer og ledere

Her møder man varme, når man kommer ind ad døren

HER ER MANGE AKTIVITETER FOR BEBOERNE

Her er god ledelse som smitter af på afdelingerne

Vi er her for at dække beboernes og ikke os selv behov

Her er ikke langt fra idé til handling

Her hjælper vi hinanden så eksempelvis SSA'erne ikke oplever stort arbejdspress

Her er liv i stuerne

Her er orden og styr på tingene



Indholdsfortegnelse:

Byageren 2022.....	s. 3
Fælles strategiske indsatser 2022.....	s. 4
Fællesindsats 1: Kvalitetsråd og forbedringsarbejde.....	s. 4
Fællesindsats 2: Implementering af nye kvalitetsstandarder.....	s. 5
Fællesindsats 3: Nedbringelse af sygefravær.....	s. 5
Fællesindsats 4: Gør gode medarbejdere bedre.....	s. 6
Lokale strategiske indsatser Byageren	s. 6
Lokal indsats 1. (stueetagen) Udarbejdelse af aktivitetsplaner.....	s. 6
Lokal indsats 2 (1. sal) Nærvær i fællesstuerne om morgenen.....	s. 7
Lokal indsats 3 (1. sal) Skabe ro om eftermiddagen omkring skiftet...	s. 8
Lokal fællesindsats 4: Liv i fællesstuerne.....	s. 8
Lokal fællesindsats 5: Styrkelse i forhold til målpukter i trivselsundersøgelse	s. 9
Om plejecenter Byageren.....	s. 10
Opgaven.....	s. 10
Organiseringen.....	s. 11
Faktaark.....	s. 12

Plejecenter Byageren

Plejecenter Byageren hører under gruppen af frisatte, hvor organiseringen forsøgsvis er uden områdechef. Det betyder at 6 plejecentre og 2 botilbud indgår i en fælles gruppe, hvor fokus er borger-nære beslutninger samt gevinst af et tæt samarbejde imellem social og ældreområde.

Centercheferne de enkelte steder referer til vicekommunaldirektøren som er direktør for både Social- og Sundhedsområdet samt gruppen af frisatte.

De strategiske indsatser er med udgangspunkt i følgende:

- Den fælles overordnede strategi i Rudersdal "Vi lykkes kun i fællesskab" og heraf de fællesindsatser der foregår på tværs af områderne.
- Styrkelse og udvikling af organisationen Plejecenter Byageren.

Målet for alle indsatser er, at de skal skabe værdi for beboerne.

Efter flere år med Corona håndtering er et særligt fokus at følge op de indsatser som vi ikke er nået i mål med fra de forrige år. Det vil af indsatserne fremgå om det er en ny indsats.

Vi ønsker, at medarbejderne skal have mere indflydelse og dermed føle større ejerskab til indsatserne i indsatskataloget, hvorfor flere indsatser er valgt af medarbejderne.

Målet er, at indsatserne i indsatskataloget skal være tæt på praksis og at det skal være let og gennemskueligt for medarbejderne at arbejde med indsatserne.

Indsatskataloget er et flydende dokument og der kan derfor evalueres og indskrives nye indsatser løbende.

Der vil mindst 1 gang årligt blive lavet status for indsatskataloget i samarbejde med MED-udvalget.

Indsatser i 2022

Fællesindsats 1: Kvalitetsråd og forbedringsarbejde

Et lokalt kvalitetsråd skal sikre, at der iværksættes initiativer så Byageren løbende bevæger sig i retning af ambitionen for forbedringsarbejdet. Det vil sige, at der i dagligdagen arbejdes med indsatser, der forbedre arbejdsgangene til gavn for beboeren. Det kan fx være at blive bedre til at indberette en utilsigtet hændelse, så der drages en fælles læring i forhold til patientsikkerhed.

De lokale kvalitetsråd skal bestå af en **leder** og en **medarbejdergruppe**, der er bredt repræsenteret.

Det er op til Byageren, hvor mange deltagere, der skal være i det lokale kvalitetsråd. Ligeledes om det skal være faste medlemmer. Det vil være en fordel med gennemgående medlemmer, men der kan være lokale grunde til at sammensætningen vil være mere fleksibel.

På Byageren er besluttet, at kvalitetsrådet har en fast gruppe af medlemmer og der kan inviteres relevante medarbejdere ind i arbejdet.

Der vil løbende være forbedringsforløb som besluttet fælles af det centrale kvalitetsråd repræsenteret af stab og centerchefer.

I 2022 er Temaerne i foråret "Dokumentation og Medicin" og forbedringsforløb til efteråret med temaerne, "Samtykke og magtanvendelse".

De enheder, der deltager i forbedringsmodellen vil modtage undervisning og træning. Viden vil herfra blandt andet blive delt via kvalitetsgruppen på tværs af organisationen.

Byageren er tilmeldt forbedringsforløbet Dokumentation og overvejer at deltage i forløbet omkring medicin.

Formål: At udvikle og sikre kvaliteten med udgangspunkt i en fælles forståelse ved vedvarende fokus og uddannelse indenfor udvalgte områder. Der ud over vidensdeling på tværs af organisationer

Succeskriterier: At kvaliteten på Byageren øges og vedholdes således at patientsikkerheden til hver en tid kan vurderes sikker ud fra gældende lovgivning.

Fællesindsats 2: Implementering af nye kvalitetsstandarder

Med udgangspunkt i "Sammen med borgeren" er der udviklet et nyt koncept for Rudersdals kvalitetsstandarder, hvor socialområdets og ældreområdets kvalitetsstandarder er blevet harmoniseret. Før var der mange kvalitetsstandarder der dækkede over plejehjem, nu er der kun 1.

Den nye kvalitetsstandard lægger i meget højere grad op til, at vi sammen med beboeren definerer behov og ønsker.

Selvom vi arbejder ud fra en døgnrytmeplan er det vigtigt at vi giver rum for afvigelser og husker at spørge beboeren, hvad de ønsker.

Dette er ny måde for de fleste medarbejdere at tænke på og udfordrer flere af de nuværende arbejdsgange.

Indsatsen med implementering af den nye kvalitetsstandard er, at skabe en god hverdag sammen med beboeren som inddrages så meget som muligt i alle beslutninger.

På teammøder vil der være fokus på denne nye tænkning og der vil blive udarbejdet dialogkort fra staben, som kan bruges i hverdagen til at sætte fokus på og skabe forståelse for opgaven

Formål: At medarbejderne ændrer arbejdsvaner og rutiner således at mennesket og ikke opgaven er i fokus for, at der altid tages udgangspunkt i beboerens behov og ønsker.

Succeskriterier: At beboerne oplever sig medinddraget og dermed oplever en hverdag med udgangspunkt i deres ønsker og behov. At medarbejderne oplever arbejdsglæde ved at imødekomme beboernes ønsker og behov.

Fællesindsats 3: Nedbringelse af sygefravær

Sygefraværet i Rudersdal er væsentligt højere end landsgennemsnittet. Indenfor Social og sundhedsområdet er landsgennemsnittet 16,5 sygedag pr år/fuldtidsansat og i Rudersdal er dette tal 18,1 sygedag pr år/fuldtidsansat.

Pga. det høje sygefravær i Rudersdal er der nedsat et midlertidigt politisk udvalg kaldet §17 stk. 4-udvalget som har til formål at nedbringe sygefraværet i Rudersdal.

Overskriften er 5000 dage til borgerne – en styrket sygefraværsindsats.

På Byagerens 1. sal er nedsat en sygefraværsgruppe som deltager i workshops og kompetenceudvikling.

Indsatserne er at skabe fokus og ejerskab hos ledelsen. Viderebringe meningsfulde data til brug i hverdagen. Systematiske samtaler. Tidlige indsatser samt fokus på trivsel.

I maj måned, hvor sygefraværsdata er behandlet på ny måde har der det sidste år været 20,3 sygefraværsdage pr år/fuldtidsansatte på 1. sal.

Formål: At nedbringe sygefraværet.

Succeskriterier: At der bliver mere tid til opgaveløsningen og dermed større brugertilfredshed. Der ud over vil der også være en økonomisk gevinst da der vil skulle afsættes mindre budget til afløserne og vikarer.

Fællesindsats 4: Gør gode medarbejdere bedre

Puljen "Flere hænder" skal omsættes til uddannelse af ufaglærte til faglærte medarbejdere. Opkvalificering af medarbejdere. Opkvalificering af sprog og skrivekundskaber samt kompetenceudvikling. Der er flere indsatser på tværs løbende.

Indsatserne indebærer også rekruttering og fastholdelse i en tid, hvor der er for få fagligt uddannede medarbejdere og rekrutteringsudfordringerne er voksende.

Formål: At der på Byageren er fokus på at anvende de tilbud der er til rådighed for at sikre kvalificerede medarbejder og den nødvendige faglighed ved at have fokus på at få tilmeldt medarbejdere de indsatser der stilles til rådighed på tværs. Der ud over at sikre, at den faglighed der er til rådighed i er i spil hverdagen, på den mest hensigtsmæssige måde, til gavn for beboerne

Succeskriterier: At fagligheden sikres således at lovgivning og retningslinjer ikke udfordres og at der skabes medarbejdertrivsel da alle medarbejderes kompetencer kommer i spil.

Lokale strategiske indsatser på Byageren

For at gøre indsatserne nærværende for medarbejderne hr de selv været med til at vælge, hvilke strategiske indsatser som de gerne vil arbejde med.

Der er i hver afdeling udvalgt en eller flere strategiske indsatser, ligesom hver afdeling har udvalgt 2 indsatser fra trivselsmålingen udført december 2021, som de ønsker at arbejde med.

Der ud over er der et par fælles indsatser.

Lokal indsats 1: (stueetagen) Udarbejdelse af aktivitetsplan

Stueetagen vil gerne arbejde med at udvikle en aktivitetsplan. Aktivitetsplanen skal udmærke sig ved, at det fremgår hvilke medarbejder der er dygtig til en særlig aktivitet og har mod på at give aktiviteten liv.

Eksempelvis er en medarbejder meget dygtig til håndarbejde og til at danne et fællesskab blandt beboerne om dette. Hun vil gerne sammen med beboerne producere håndarbejde, som sættes til salg i glasmontren i hus 5.

Pengene bruges til at købe nye materialer for.

En anden medarbejder er rigtig dygtig til at finde aktuelle oplevelser på IPad 'en eks. storkeunger i reden i Smedager. Her følger beboerne flittigt med i familieførøgelsen i reden. Der tales om

hvordan det var med storkebestanden tidligere, hvordan påvirkes bestanden af miljøet og andre relevante emner.

En tredje medarbejder er meget dygtig til at bage og til at få beboerne med til at vælge opskrifter og deltage så vidt muligt.

En fjerde er dygtig til sang og musik og til at få beboerne til at deltage.

Aktivitetsplanen udfyldes med navnene på medarbejderne og den aktivitet de tilbyder.

Aktivitetsplanen kan hænge på opslagstavlen i fællesrummet.

I dagligdagen tages der udgangspunkt i, hvem der er på arbejde den pågældende dag og herudfra vælges dagens aktivitet. Allerede ved morgenmaden kan beboerne præsenteres for den daglige aktivitet.

Formål: At skabe fokus på den daglige aktivitet, der er mulig at gennemføre. Samt at kaste lys over de mange kompetencer hos kollegaerne der er i afdelingerne og som kan bruges direkte sammen med beboerne.

Succeskriterier: At sammen med borgeren underbygges af, at der dagligt foregår en nærværende og samlende aktivitet, hvor beboerne føler fællesskab med hinanden og medarbejderne. Øget medarbejdertrivsel fordi der skabes meningsfulde aktiviteter i samvær med beboerne.

Indsatsen har været i gang siden 2021, men er blevet forstyrret af Corona.

Lokal indsats 2: (1. sal) Nærvær i fællesstuerne om morgenen

Der er flest opgaver for medarbejderne at løse om morgenen. Der er derfor ikke medarbejdernærvær for de beboere som sidder i fællesstuen og spiser morgenmad. De oplever der imod medarbejdere som kommer susende frem og tilbage.

Dette kan være meget forstyrrende særligt for beboere med demenssygdom.

Vi ønsker at skabe hjemlighed omkring morgenmåltidet, hvor beboerne skal kunne få den hjælp som de behøver samt opleve nærvær af en medarbejder som sidder sammen med dem.

Formål: systematisk sikre, at der er medarbejdere som på skift er sammen med beboerne under morgenmåltidet og som kan skabe ro, nærvær og hjemmelighed omkring måltidet.

Succeskriterier: At det mindst 3 gange om ugen lykkes, at sikre nærvær og tilstedeværelse af medarbejdere under morgenmåltidet. At beboerne oplever, at de får en god start på dagen og ikke gå uroligt rundt i dagligstuen – dette gælder særligt beboere med demenssygdom. Samt at beboerne ikke oplever de skal vente for længe og vente, men får hjælp, når de har brug for det.

Indsatsen har været i gang siden 2021, men har været forstyrret af Corona

Lokal indsats 3: (1. sal) Skabe ro om eftermiddagen omkring skiftet fra dag til aften

Ofte oplever beboerne, at der er et gab om eftermiddagen, hvor de ikke ser medarbejdere i forbindelse med skiftet imellem dag og aften. Dette fordi medarbejderne begynder deres arbejdsdag med at orientere sig i dokumentationen. Dette skaber ofte uro særligt hos beboere med demenssygdom og det kan betyde at hele aftenen for disse beboere bliver påvirket.

Formål: At aftenmedarbejderne går direkte til dagligstuen og afløser stille og roligt dagmedarbejderne som går hjem helt diskret, så beboerne ikke oplever opbrudstemning og at medarbejderne sørger for på skift at orientere sig i dokumentationen.

Succeskriterier: At beboerne oplever ro og god atmosfære uden opbrud i forbindelse med skiftet imellem dag og aften således at især beboere med demenssygdom ikke får påvirket deres aftener af den uro der måtte have været.

Indsatsen har været i gang siden 2021, men er blevet forstyrret af Corona

Lokal fælles indsats 4: Liv i fællesstuerne

I 2019 lavede etnolog Sigrid Leilund et feltstudie på Byageren, hvor hun undersøgte fællesrummenes funktion med henblik på at se på, hvordan man kan bruge fællesrummene. Et af hendes nedslag var at beboeren bruger fællesrummene som fortovscafe, hvor de betragter det liv som foregår omkring dem. Et andet nedslag var at den aktivitet som har størst værdi for beboerne, er de subtile aktiviteter hvor medarbejderne guider og navigerer beboerne til fællesskaber og sociale relationer, som de ikke selv mestrer at skabe længere. Det svære fællesskab er også et af Sigrids nedslag i studiet. At det at skulle rumme bofæller som man ikke selv har valgt og som kan have mistet de sociale kompetencer, stiller store krav til beboerne og til at medarbejderne og familierne er opmærksomme på dette svære fællesskab.

Af den grund ønsker vi, at der i planlægning af hverdagens opgaver stiles mod at skabe så meget som muligt aktivitet i fællesstuerne. Vi ønsker at arbejde med at lave arbejdsgange der giver mulighed for at medarbejderne kan være til stede med beboerne i større grad end nu i fællesstuerne, så de kan facilitere relationer og fællesskab, men også bare skabe liv i stuerne.

Formål: Sammen med beboerne og familierne at skabe mere liv i fællesstuerne og skabe flere af de stille aktiviteter som beboerne giver udtryk for har størst værdi. Dette med udgangspunkt i det svære fællesskab og dermed styrke relationerne og fællesskabet dem imellem. Men også at gøre det legalt, at man ikke deltager i aktiviteter, men bare har brug for at sidde og slappe af, vegere og opleve i det små.

Succeskriterier: At beboere og familier oplever en større synlighed af medarbejdere i fællesrummene som derved skaber liv i stuerne. Og at familiernes forventning til fællesrummene ændres ved italesættelse og forventningsafstemning.

Indsatsen har været i gang siden 2020, men er blevet forstyrret af Corona.

Lokal fælles indsats 5: Styrkelse i forhold til målpunkter i trivselsundersøgelsen

I december 2021 gennemførte Rudersdal Kommune en trivselsmåling blandt alle ansatte. På Byageren besvarede 63% af medarbejderne spørgeskemaet.

Trivselsmålingen er gennemgået på en faglig cafe og hver afdeling har udvalgt to trivselsområder som de vil arbejde videre med som strategisk indsats.

Indsatsen er blevet fælles, da de to afdelinger uafhængigt af hinanden har valgt at arbejde med Samme indsats

Alle medarbejdere og ledelsen på Byageren vil arbejde med at skabe bedre balance imellem ressourcer og opgaver, da dette er et trivselsområde som har haft markant lavere trivsel og som har været gennemgående på hele Byageren.

Fællesindsats 3 og 5 understøtter også dette arbejde.

Medarbejderne valgte også at ville arbejde med målepunktet rette kompetencer til at udføre opgaverne, som er et målepunkt der har høj trivsel.

Formålet er at skabe opmærksomhed på et målpunkt som vi lykkes godt med og trække paralleller til et målpunkt som vi lykkes mindre godt med.

Indsatsen understøttes af fællesindsats 5.

Formål: At der arbejdes målrettet med at forsøge at skabe balance imellem arbejdstid og opgaver, som er et af de målpunkter, som har lavest trivsel og som begge afdelinger har valgt at arbejde med og at dette gøres med udgangspunkt i et målpunkt med god trivsel hvor fokus skal være, en nysgerrighed over, hvad der gør at vi lykkes på dette målpunkt.

Succeskriterier:

At medarbejderne trives på Byageren og medarbejderne fastholdes på Byageren.

Om Plejecenter Byageren

Opgaven

Plejecenter Byageren omfatter 72 lejeboliger og her lever ca. 75 ældre mennesker hele resten af deres liv. Det er deres hjem, og det sted, hvor deres privatliv og familieliv skal udspille sig. Samtidig er Plejecenter Byageren en arbejdsplads og et uddannelsessted

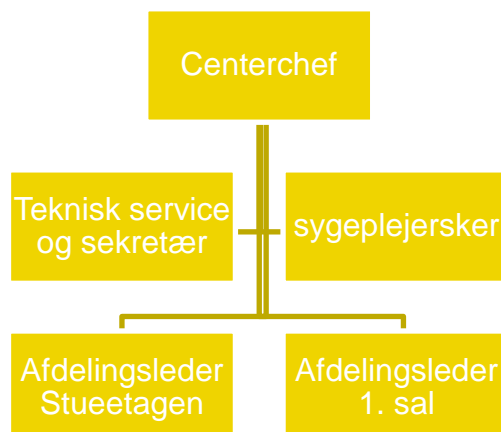
Byageren er et Almennyttigt Byggeri, derfor har beboerne rettigheder ifølge lejeloven. De kan selv bestemme over og i egen bolig. De kan bestemme om de vil flytte sammen med deres ægtefælle eller andre. De kan bestemme hvor tit og hvor længe, de vil have gæster. F.eks. har en beboer hver sommer en gæst boende i en uge på ferie. De kan selv male lejligheden som de ønsker, og i det hele taget selv bestemme over deres liv inden for boligens fire vægge, så længe det ikke generer naboerne. Beboerne er Herre i Eget Hus.

Medarbejderne er derfor altid gæster som kommer på besøg.

Ud over at bo i egen lejlighed er beboerne en del af et bofællesskab og en del af en gruppe medbeboere. Byageren er et leve-bomiljø med fælles stuer og andre faciliteter, hvor der er lagt op til et fællesskab omkring måltiderne og fælles aktiviteter. Der er 12 lejemål i hver boenhed, og her har beboerne og deres familier god mulighed for at lære hinanden at kende, og der er mulighed for at der kan opstå nye venskaber og netværk. I fællesskabet er de enkelte beboere medbestemmende.

Som beboer på Byageren har man et funktionstab som kræver tæt kontakt til medarbejdere. Tilgangen til samarbejdet mellem beboere og medarbejdere har det udgangspunkt, at beboerne mestrer eget liv, men at medarbejderne kompenserer og giver den nødvendige hjælp, hvor der er brug for det. Som udgangspunkt er det vigtigt, at hver enkelt beboer kan udfolde sit liv som ønsket og få den hjælp, der er behov for, under hensyntagen til, at den enkelte beboer er en del af en gruppe, og at hjælp og støtte må koordineres i forhold til den samlede beboergruppes aktuelle behov.

Organiseringen



Plejecenter Byageren er en kommunal arbejdsplads for ca. 75 fastansatte og 30 afløsere, der arbejder alle årets dage, aftener og nætter. Derudover uddannes social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker i praktik. Medarbejderne fordeler sig på følgende faggrupper: Social- og sundhedshjælpere, Social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker, pædagoger, ergoterapeut, fysioterapeut, pedeller, sekretær, kostfagligt uddannede.

Medarbejderne har valgt deres fag og deres arbejde fordi de gerne vil gøre en positiv forskel for andre, og fordi de kan lide at arbejde med ældre mennesker. De arbejder på Byageren fordi de ønsker en høj faglighed og kvalitet i arbejdet. Medarbejderne ved hvor betydningsfuldt det er, både at have varme hænder og solid faglig viden. Medarbejderne er bevidste om, at god pleje er en grundydelse, men at det vigtigste for mennesker er, at man føler sig vellidt og oplever at man har en betydning for andre.

Personale

- Antal medarbejdere: 75 (maj 2022)
- Afløsere 27 (maj 2022)
- Antal årsværk: 61
- Sygefravær: 6,8% i 2021 (7,4% i 2020)

Økonomi

- Korrigeret budget 2022: 35.903.766 kr.
- Regnskab for 2021: Overskud på ca 500.000 kr.

Kapacitet

- 72 lejligheder, varierende antal ægtepar
- Belægningsprocent i 2021:
- Gennemsnitligt ophold:
- Gennemsnitsalder: 88,56 år. 2 beboere er under 66 år, 29 beboere er over 90 år (maj 2022)

