

Virksomhedsplan 2020

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 egne 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



Indhold

| | |
|---|-----------|
| Plejecenter Byageren | 2 |
| Indsatser i 2020..... | 5 |
| Ny organisatorisk struktur på plejecenter Byageren..... | 5 |
| Sammen med beboerne og deres familier skabe liv i stuerne..... | 5 |
| Indsats 2: Skabe mere aktivitet i fællesstuerne | 5 |
| Indsats 3: Indretning og eventuel navneændring af fællesstuerne | 6 |
| Borgere i Rudersdal kommune mestrer så vidt muligt eget liv. | 7 |
| Indsats 4: Styrke beboernes fokus på egne ressourcer og egenmestring | 7 |
| Sammen med Borgeren | 7 |
| Indsats 5: Beboerne deltager i ansættelsessamtaler..... | 7 |
| Styrkelse af organisationen | 8 |
| Indsats: 6 Styrkelse af faktorer, der sikrer lavt sygefravær | 8 |
| Indsats 7: Styrkelse i forhold til parametre i Trivselsmålingen | 9 |
| Indsats 9: Styrkelse af frivillighed..... | 10 |
| Plejecenter Byageren som frisat institution – en ny ledelses og organisationsform | 10 |
| Indsats 10 (Tværgående indsats): Udvikling af samarbejdet med beboer- familieråd..... | 10 |
| Indsats 11 (tværgående indsats): Formaliseret samarbejde med Visitationen | 11 |
| Indsats 12 (Tværgående indsats): Strategisk sparring..... | 11 |
| Indsats 13 (Tværgående indsats): Revidering af kvalitetsstandarder..... | 11 |
| Indsats 14 (Fælles indsats): Sikring af klare arbejdsgange..... | 12 |
| Om Plejecenter Byageren..... | 12 |
| Opgaven | 12 |
| Organisationen..... | 13 |

Plejecenter Byageren

Plejecenter Byageren er på 2. år en del af en ny struktur på voksenområdet. Virksomhedsplanen afspejler derfor den nye måde at arbejde på samt målsætningen ”sammen med borgeren”.

De strategiske indsatser i virksomhedsplanen er med udgangspunkt i følgende.

- Borgere i Rudersdal kommune mestrer videst muligt eget liv og lever et sundt liv i relationer og fællesskaber.
- Styrkelse og udvikling af organisationen Plejecenter Byageren.

I tiden op til indflytning på Byageren, har det for mange beboere og familier været beboerens funktionstab, som har været i stærkt fokus. Vi ønsker at styrke fokus på beboerens ressourcer og egenmestring efter indflytning på plejecenter Byageren, hvilket er rammen om årets virksomhedsplan.

Plejecenter Byageren har sidste år været præget af længerevarende fravær af centerchef, hvilket har haft betydning for arbejdet med indsatser i virksomhedsplanen 2019 er blevet nedprioriteret i forhold til at sikre en stabil drift. Derfor er flere af indsatserne fra sidste år blevet flerårige.

I forsøget på at budgettilpasse, har der i slutningen af 2019 været iværksat en større organisatorisk strukturændring. Denne strukturændring har betydning for indsatserne i årets virksomhedsplan.

Vi ønsker en større inddragelse af både beboere, familier og medarbejdere i identificeringen af relevante og nødvendige indsatser samt evaluering af mål, end der ligger til grund for denne virksomhedsplan. Årsagen hertil er, at der har været centerchefskift i perioden omkring udarbejdelsen af virksomhedsplanen.

Vi ønsker desuden, at medarbejderne skal have mere indflydelse og dermed føle større ejerskab til indsatserne i virksomhedsplanen.

Derfor er målet, at indsatserne i virksomhedsplanen skal være tæt på praksis og at det skal være let og gennemskueligt for medarbejderne at arbejde med indsatserne.

Indsatser i 2020

Ny organisatorisk struktur på plejecenter Byageren

Indsats 1: Sikre ensrettede arbejds gange og brug af kompetencer på tværs

Beskrivelse:

Plejecenter Byageren bestod tidligere af 3 afdelinger som lukkede sig meget om sig selv. I slutningen af 2019 har vi lavet en organisatorisk ændring således at der nu er 2 afdelingsledere til 2 afdelinger, som er delt etagevis.

Med den nye struktur vil vi skabe en fælles opfattelse af, hvad kerneydelsen er ved at skabe ensretning af arbejds gange i de to afdelinger. Vi vil desuden have fokus på at bruge de faglige kompetencer afdelingsvis og på tværs af husene, så alle beboere på Byageren får samme tilbud om kvalificeret faglighed, som er rettet mod den enkeltes behov.

Som en del af sikringen af kompetencer på tværs, er vagtplanlægningen uddelegeret til 1 medarbejder på hver etage. Vagtplanlæggerne er delvis ansat til at varetage opgaver hos beboerne og delvis til at planlægge det daglige fremmøde. Dette er for at sikre kendskab til plejebehovene i husene og tilpasse planlægningen herefter. Vi ønsker, at der dermed bliver en mere rationel og ensrettet vagtplanlægning, hvor ressourcerne bliver planlagt til at være, hvor der er behov for det.

Formål:

At arbejds gange som eksempelvis triagemøder, planlægning og faglig sparring bliver ensrettede i de to afdelinger. Således at medarbejderne lettest kan bruge deres ressourcer hos beboerne. Samt at dette sammen med en mere rationel vagtplanlægning sikrer, at der sker brug af kompetencer på tværs, således at alle beboere får tilbudt samme kvalitetsfulde faglighed ud fra den enkeltes behov.

Succeskriterier:

At alle kompetencer på forskellige niveauer kommer i spil omkring en fælles opfattelse af, hvad kerneopgaven er. Således at alle beboere tilbydes præcis den faglighed som de har behov for og at vagtplanlægningen sikrer at ressourcerne planlægges til at blive brugt mest hensigtsmæssigt.

Sammen med beboerne og deres familier skabe liv i stuerne

Indsats 2: Skabe mere aktivitet i fællesstuerne

Beskrivelse:

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.

Indsats 3: Indretning og eventuel navneændring af fællesstuerne

Beskrivelse:

Et af Sigrids nedslag var at fællesstuerne på ingen måde har funktion som en stue, men nærmere en fortovscafé. Og at det kan forvirre forventningerne til rummene, når vi har indrettet fællesstuerne som stuer og i øvrigt også kalder dem stuer.

Vi vil derfor indrette 2 forsøgs fællestuer med baggrund i den viden. De to fællesstuer som vi vil inddrage i projektet er meget forskellige, da der i den ene naturligt er en del aktivitet, fordi man skal igennem denne for at komme til boligerne imens den anden er i forlængelser af boligerne og derfor er mere stille.

Vi vil i ledelsen tage ansvar for en proces for ændringer af indretning og navn. Vi vil inddrage beboere, familier og medarbejdere.

Vi vil efter et halvt års tid evaluere med beboere, familier og medarbejdere, om stuerne har været en bedre eller dårligere ramme for beboernes fælles liv. Og tage konsekvenserne af det.

Formål:

Sammen med beboerne og deres familier at indrette fællesstuerne på den mest hensigtsmæssige måde i forhold til de funktioner som fællestuerne har og som vi ønsker at de skal have jævnfør indsats 2.

Succeskriterier:

At beboere og familier får lyst til at bruge fællesrummene og at forventninger og virkelighed stemmer overens.

Borgere i Rudersdal kommune mestrer så vidt muligt eget liv.

Indsats 4: **Styrke beboernes fokus på egne ressourcer og egenmestring**

Beskrivelse:

I tiden op til indflytning på Byageren, har det for mange været beboerens funktionstab, som har været i stærkt i fokus. Mange familier har oplevet at varetage disse funktionstab i kortere eller længere perioder og vi oplever, at det for mange familier kan være svært at finde egen rolle, når understøttelsen af disse funktionstab varetages af medarbejderne på plejecenter Byageren.

Vi ønsker at støtte familierne i at have fokus på beboernes ressourcer og egenmestring efter indflytning ved at styrke dem i at være primære omsorgspersoner der varetager familieopgaver og overlader de faglige opgaver til medarbejderne.

Selvom det relationelle arbejde er en vigtig del af opgaveløsningen, vil medarbejderne sjældent kunne udfylde den rolle som familierne har for beboeren. Følelser, historie og minder er bærende for det sociale samvær imellem beboere og familier. Vi ønsker at støtte familierne i dette samvær med fokus på beboerens ressourcer samt fratage dem ansvaret for de faglige opgaver.

Vi ønsker desuden at styrke familierne i at varetage opgaver som betragtes som familieopgaver.

Det kan være følgeskab udenfor Byageren, særlige indkøb, deltagelse i dialog mv.

Vi vil bruge indflytningssamtaler til en mere målrettet forventningsafstemning. Familieaftener til orientering og dialog. Inddrage beboer-familieråd og have dialog i hverdagen med beboere og familier.

Formål:

At styrke beboernes egenmestring ved at tydeliggøre at medarbejderne løfter det faglige ansvar så beboerne og deres familier kan bruge deres ressourcer målrettet egenmestringen.

Succeskriterier

At beboerne og deres familier tager aktivt del i dialog, at deres fokus på egenmestring og ressourcer styrkes og at de løfter familieopgaverne.

Sammen med Borgeren

Indsats 5: **Beboerne deltager i ansættelsessamtaler**

Beskrivelse:

Vi vil gerne ansætte medarbejdere sammen med beboerne. En vigtig relation er den, der skabes mellem beboerne og medarbejderne. Det er derfor vigtigt for beboerne, hvilke medarbejdere der ansættes. Og det er vigtigt for ansættelsesudvalgene at høre beboernes opfattelse af kandidaterne. Derfor vil vi gerne, at der er en beboerrepræsentant med til ansættelsessamtalerne. Personaleafdelingen har udarbejdet en tavshedserklæring, som deltagende beboere skal underskrive.

Formål:

At få et beboerperspektiv på kandidaterne til ledige stillinger inden de ansættes for at sikre så gode relationer og fællesskaber beboere og medarbejdere imellem.

Succeskriterier:

At beboerne er glade for at deltage i ansættelsessamtalerne og at det giver værdi for dem at være med til at vælge blandt kandidaterne og at de hurtigere danner relationer med nyansatte medarbejdere.

Styrkelse af organisationen

Indsats: 6 Styrkelse af faktorer, der sikrer lavt sygefravær

Beskrivelse

Sygefraværet var 7,4 % i 2017, 6,4% i 2018 og 7,2 % i 2019.

Både sygemeldte medarbejdere, kolleger, beboere og organisationen ønsker så lavt sygefravær som muligt, og med henblik på at arbejde målrettet på at opnå det, har vi undersøgt hvilke faktorer på arbejdspladsen, der spiller ind på sygefraværet. Denne undersøgelse er bilag til Virksomhedsplanen.

Sygefraværet har været genstand for indsatser gennem de sidste 13 år, og har f.eks. medført, at medarbejderne har mulighed for spontant at få fri ved behov, helt eller delvist, ligesom afdelingslederne er opmærksomme på at identificere medarbejdernes behov for fri, for at forebygge sygefravær.

Vi vil i højere grad italesætte sygefraværet og betydningen for beboerne, medarbejderne og organisationen.

Vi vil med udgangspunkt i OK-fondens sygepolitik undersøge om det kan have positiv betydning for sygefraværet, at være mere konkrete i håndteringen af sygdom. Og i øvrigt vende blikket imod de sammenlignelige organisationer som har lavt sygefravær og sparre med dem.

Medarbejderne har ønsket, at vi igangsætter fællesgymnastik. Da motion fremmer sundhed, forestiller vi os, at det kan have en positiv indvirkning på sygefraværet (se indsats 8).

Formål

At reducere de faktorer på arbejdspladsen, der har indflydelse på sygefraværet så sygefraværet på Byageren er lavest muligt.

Succeskriterier

At sygefraværet er faldende.

Indsats 7: Styrkelse i forhold til parametre i Trivselsmålingen

Beskrivelse

I december 2018 gennemførte Rudersdal Kommune en trivselsmåling blandt alle ansatte. På Byageren besvarede 84% af medarbejderne spørgeskemaet.

Hver afdeling på Byageren har gennemgået trivselsmålingen og har udvalgt et trivselsområde, hvor trivslen er høj for at bygge videre på de gode erfaringer. Vi tror på, at vi med øje for det som vi gør, der skaber høj trivsel, kan viderebringe det til områder hvor trivslen er lavere og dermed øge trivslen inde for dette område.

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.

Arbejdet med disse indsatser er beskrevet i indsats 1 "Sikre ensrettede arbejdsgange og brug af kompetencer på tværs", indsats 4 "Styrke beboernes fokus på egne ressourcer og egenmestring", indsats 9 "styrkelse af frivillighed" og indsats 10 "

Formål

At fastholde god trivsel blandt medarbejderne på Byageren.

Succeskriterier:

At medarbejderne trives på Byageren.

Indsats 8: Fælles motion for medarbejderne

Beskrivelse:

Medarbejderne ønsker at der på Byageren faciliteres fælles motion. Da motion styrker sundhed og fællesskab, vil vi opstarte fællesgymnastik i fællessalen alle hverdage. Det skal være muligt for beboerne at deltage i gymnastikken ved at være tilskuere. Derudover overvejer vi at opstarte en løbeklub.

Formål:

At vi som arbejdsplads hjælper medarbejderne til at være sunde samt at skabe en fællesskabsfølelse.

Succeskriterier:

At medarbejderne oplever større trivsel.

Indsats 9: **Styrkelse af frivillighed**

Beskrivelse:

Antallet af frivillige har på Byageren været nedadgående de sidste år. De frivillige bidrager til liv i stuerne med mindre aktiviteter som sang og bingo. De hjælper til ved arrangementer, cykler med beboere på tandem-cykel og deltager på ture ud af huset som følgere til beboerne.

Vi vil gerne invitere til mere frivillighed på Byageren. Beboerne har givet udtryk for at de ønsker højt-læsningscaféer og vi vil invitere til flere forslag fra beboere og familier.

Vi vil invitere frivillighedscenteret til dialog om mulige samarbejder og undersøge muligheden for samarbejde med andre frivillige organisationer som Røde kors o.lign

Vi kunne også godt tænke os at undersøge muligheden for at invitere strikkeklubber, musikskolelever og andre som kan bruge lokaliteterne på Byageren og samtidig skabe liv.

Formål:

At skabe mere liv og aktivitet for beboerne uden at medarbejderne skal gå på kompromis med det faglige arbejde eller få større oplevelse af ubalance imellem ressourcer og opgaver.

Succeskriterier

At beboerne oplever liv og aktivitet i hverdagen og medarbejderne oplever at kunne bruge ressourcerne på den faglige opgaveløsning og dermed balance imellem ressourcer og opgaver.

Plejecenter Byageren som frisat institution – en ny ledelses og organisationsform

Indsats 10 (Tværgående indsats): **Udvikling af samarbejdet med beboer- familieråd**

Beskrivelse

Samarbejdet med beboer- pårørenderåd på de frisatte centre fungerer meget forskelligt. Det kan være svært at rekruttere både beboere og pårørende. Det har givet anledning til at se på de meget detaljerede kommunale rammer for bruger-pårørenderåd i ønsket om at give større lokalt handle- rum for samarbejdet. Og centrene har sammen med Seniorrådet besluttet at udvikle rammerne for beboer-pårørenderåd i samarbejde med handicaprådet.

På plejecenter Byageren ønsker vi, at beboer-familierådet er et forum, hvor alle beboere og familier kan deltage uden forudgående tilmelding. Vi ønsker at dagsorden for møderne præsenteres for beboere og familier således, at alle, for hvem det giver mening, kan deltage på det enkelte møde.

Vi betragter beboer-familierådet som en institution hvor idéer kan få frit spil og hvor emner som har betydning for beboernes hverdag kan drøftes.

Vi ønsker desuden at der er en beboer- og en familierepræsentant i hvert hus, som kan fungerer som kontaktpersoner for rådet.

Formål:

At gøre samarbejdet mellem plejecenter Byageren, beboere og familier mere relevant og produktivt.

Succeskriterier

At beboere og deres familier engagerer sig i udviklingen af Byageren, både innovativt og i praksis

Indsats 11 (tværgående indsats): **Formaliseret samarbejde med Visitationen**

Beskrivelse

Samarbejdet med Visitationen (i Myndighed, Social og sundhed) er ikke så tæt som det kunne ønskes og kompliceres af at man ikke er samme område. Centrene vil invitere Myndighedschef og områdechef til et tættere og formaliseret samarbejde for at tilpasse og udvikle centrenes tilbud til de forskellige borgere som visitationen møder og i samarbejde med borgerne sikre at borgerne får tilbudt det botilbud som er mest hensigtsmæssigt ved en tættere dialog med centrene i mødet med borgerne.

Formål

At skabe differentierede og rummelige boliger til borgerne. Ikke mindst de borgere som kan være svære at passe ind i de eksisterende rammer samt at sikre de mest hensigtsmæssige tilbud til borgerne.

Succeskriterier

At borgerne oplever sammenhæng imellem visitation og tilbud ved at der er en relation imellem Visitation og centrene.

Indsats 12 (Tværgående indsats): **Strategisk sparring**

Beskrivelse

Man kan som centerchef i den nye struktur opleve at skulle agere i et nyt strategisk rum, uden helt at have erfaringen til at gøre det. Det betyder at man ikke helt får udnyttet mulighederne for at udvikle organisationen og gøre brug af sin indflydelse.

Centercheferne vil derfor rammesætte at få strategisk sparring af direktør men også af hinanden.

Formål:

At udnytte mulighederne i den nye struktur.

Succeskriterier:

At centercheferne oplever øget kompetencer til at agere i det nye strategiske rum og dermed i højere grad at skabe muligheder for udvikling af organisationen.

Indsats 13 (Tværgående indsats): **Revidering af kvalitetsstandarder:**

Beskrivelse:

Det politiske udvalg beslutter årligt kvalitetsstandarder. Standarderne bør imidlertid ses igennem og revideres, så de passer til den måde vi ønsker at samarbejde med borgerne og forvalte ressourcerne på.

Vi vil derfor udvikle kvalitetsstandarderne sammen med Social og Sundhed, så de matcher den øvrige udvikling i kommunen og den udvikling det politiske udvalg ønsker.

Formål:

At ressourcerne bruges mest hensigtsmæssigt ift. borgernes behov snarere end borgernes krav.

Succeskriterier:

Ligesom formålet; at ressourcerne bruges mest hensigtsmæssigt ift. borgernes behov snarere end borgernes krav

Indsats 14 (Fælles indsats): **Sikring af klare arbejdsgange:**

Beskrivelse:

Det kan være svært helt at vide hvem der gør og beslutter hvad i den nye struktur. Der mangler klare arbejdsgange. Det gælder fx i Ledelse på tværs og i forhold til politiske indstillinger.

Centercheferne vil derfor efterlyse og bidrage til klare arbejds- og beslutningsgange og efterlyse viden om de ressourcer for understøttelse som centrene har adgang til i Kvalitet og Udvikling.

Formål:

At styrke driften med gode beslutninger og specialiseret understøttelse.

Succeskriterier:

At der opleves klarhed over arbejds- og beslutningsgange i den nye struktur.

Om Plejecenter Byageren

Opgaven

Plejecenter Byageren omfatter 72 lejligheder 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

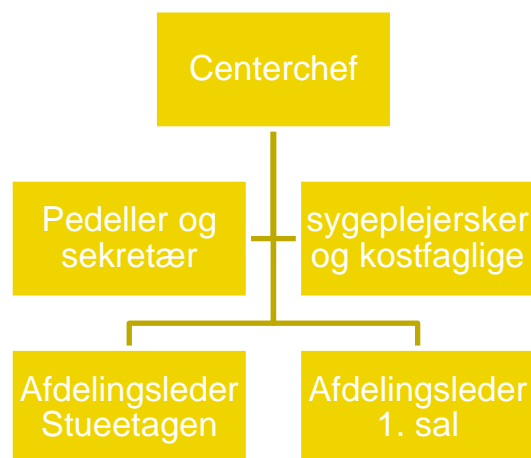
Byageren er et Almennyttigt Byggeri, derfor har beboerne rettigheder ifølge lejeloven. De kan selv bestemme over og i egen bolig. De kan bestemme om de vil flytte sammen med deres ægtefælle eller andre. De kan bestemme hvor tit og hvor længe, de vil have gæster. F.eks. har en beboer

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. På Byageren må man også gerne tage sit kæledyr med, når man flytter ind, inden for visse grænser, og kæledyr er også velkomne som gæster. Beboerne er Herre i Eget Hus.

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.

Organisationen



Plejecenter Byageren er en kommunal arbejdsplads for ca. 70 fastansatte og 30 vikariansatte medarbejdere, der arbejder alle årets dage, aftener og nætter. Derudover uddannes social- og sundhedshjælpere og social- og sundhedsassistenter i praktik. Medarbejderne fordeler sig på følgende faggrupper: Social- og sundhedshjælpere, Social- og sundhedsassistenter, 2 sygeplejersker, 2 pædagoger, 1 ergoterapeut, 1 fysioterapeut, 2 pedeller, 1 sekretær, 3 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: 71 (uge 52, 2019)
- Antal årsværk: 64,67 (uge 52, 2019)
- Sygefravær: 7,2% i 2019 (6,4% i 2018)

Økonomi

- Korrigeret budget 2020: 34.277.766 kr.
- Regnskab for 2019: Underskud på knapt 800.000 kr.

Kapacitet

- 72 lejligheder, varierende antal ægtepar
- Belægningsprocent i 2019: 97,01% (99,3% incl. ægtefæller)
- Gennemsnitligt ophold: 2,60 år
- Gennemsnitsalder: 84,76 år (1 beboer under 66 år, 21 beboere er over 90 år)

