

# Aftalestyring

## Aftale mellem Varde Byråd og Krogen 2014

### Varde Kommunes overordnede vision

- Vi vil opleves som et sted
- med et hav af muligheder, og plads til fyrtårne
    - hvor det gode liv kan leves
  - med adgang til unikke naturområder

Udvalgsformand Erik Buhl

Forstander Kurt Berthelsen

### Krogens værdigrundlag

Vores værdier skal danne baggrund for, at vi handler, hvorfor vi handler, og hvordan vi handler. Vores værdier skal ses som en fælles referenceramme og sikre, at vi udfordrer ”plejer” og gamle vaner – værdierne skal være med til at sikre, at vi bevarer åbenheden og dialogen, at vi bliver ved med at undre os sammen og stiller spørgsmål til hinanden og os selv.

**Mod.** Mod handler om at turde gøre en forskel – at turde udfordre ”plejer” og dermed formulere de skæve, anderledes vinkler og tanker. Mod er at turde stille undrende spørgsmål til os selv og hinanden og dermed være nysgerrig og reflekterende i forhold til nuværende praksis.

**Anerkendelse.** Anerkendelse handler om respekt og den ligeværdige dialog. Alle – både brugere og personale – har brug for anerkendelse. Anerkendelse er udtryk for, at vi er lyttende, rummelige og interesserede i hinanden.

**Rummelighed.** Rummelighed handler om at give rum til de individuelle forskelligheder både fagligt og personligt og se forskellene som en ressource, der kan bidrage til at skabe et levende og udviklende miljø på Krogen.

**Udvikling.** Udvikling handler om at være i bevægelse. Udvikling er ikke det samme som forandring. Forandring er noget påkrævet; udvikling er noget, vi hver især kan tage initiativ til og har ansvar for.

Krogens værdigrundlag tager udgangspunkt i Varde Kommunes værdier:

- *ordentlighed*
- *samarbejde*
- *tillid*
- *ansvarlighed*
- *dialog*
- *information*
- *åbenhed*

og i visionen om en kompetent, engagerende, udviklende og udfordrende kommune. Værdier og vision er afsættet for mødet med Varde kommunes borgere.

### **Mission for Krogen**

Vores mission udgør den fælles referenceramme for vores arbejde og angiver, hvilken opgave vi er sat i verden til at løse – den er vores eksistensberettigelse og udtrykker, hvad der gør os unikke.

*Vi arbejder med relationer – vi skaber udvikling og liv med andre.*

### **Vision for Krogen**

Krogen er en værdibaseret organisation. Med vores etiske profil har vi sat ord på de etiske grundholdninger og bærende værdier, der ligger til grund for det daglige arbejde på Krogen. Vores mål er at sikre glæde, refleksion og udviklingsmuligheder i det daglige arbejde og værne om de gode relationer.

Varde Kommune sætter mennesket før handicappet

### **Generelle aftaleforhold**

Grundlaget for aftaleholderens aftale er beskrevet i følgende dokumenter:

- ”Overordnede principper for aftalestyring – 2012”, (dok.nr. 862344-12)
- Overenskomstmæssige og personalepolitiske aftaler gældende for Varde Kommune
- MED-aftalen

Aftalen er udarbejdet i samarbejde med udvalget for Social og Sundhed, hvor der i marts måned er en drøftelse af, hvilke mål for udvikling der skal indgå i aftaleholderens aftale.

Udover disse udviklingsmål har aftaleholderen egne driftsmål som der arbejdes mod. Udviklingsmålene fremgår af bilag nr. 1, der er en del af aftalen.

### **Budget**

Aftaleholderens budget danner den økonomiske ramme for aftaleholderens virke.

Budgettet vedhæftes som bilag 2, og indgår som en del af aftalen.

### **Kort beskrivelse af Krogen**

Aftaleholderen beskæftiger 122 medarbejdere, hvoraf 10 er ansat i fuldtidsstillinger fordelt på 8 fagområder.

Esbjerg Kommune har oplyst, at de med udgangen af 2014 forventer at hjemtage aflastningsopgaver, som for nuværende løses af Krogen i Varde. Varde Kommune har fremsat et ønske om, at overtagelsen finder sted 1. januar 2015. Ønsket fra Varde Kommune er fremsat på baggrund af samarbejdsaftalen og den årlige planlægning af aflastning til familierne, herunder ansættelsesforhold og nødvendige fysiske rammer. På den baggrund står Krogen overfor at tilpasse organisationen til de reducerede opgaver fra udgangen af 2014.

Der er derfor behov for at tage stilling til, om Krogen fortsat skal udbyde aflastningsopgaver til øvrige samarbejdskommuner, når Esbjerg Kommune stopper køb af aflastningsopgaver i Varde Kommune. Der vil formentlig fortsat være behov for 7-8 aflastningspladser til opgaveløsningen for Varde Kommune og øvrige samarbejdskommuner, men en fordeling på ca. 50 % til Varde Kommune og ca. 50 % til øvrige samarbejdskommuner.

### **Mål for udvikling 2014**

Aftaleholderen har med afsæt i de landspolitiske strømninger, lokale politikker og udfordringer peget på en række udviklingsmål.

Der er som et led i dialogen aftalt udviklingsmål, der fremgår af bilag nr. 1.

Der er i perioden særlig fokus på:

Organisation og Struktur

Velfærdsteknologi

Faglig kvalitet og udvikling



## Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
2020 mål –  Mål for 2014			
Organisation/struktur	<p>Krogen står overfor afgørende strukturelle udfordringer. Esbjerg Kommune hjemtager aflastningsopgaven senest 2015, og samtidig er der i Varde Kommune vedtaget en strategi for Tilbud til Udviklingshæmmede.</p> <p>Vi vil tilstræbe at være på forkant med de organisatoriske udfordringer med fokus på nye udviklingsmuligheder for Krogen generelt.</p> <p>Det er et mål at opretholde nuværende faglige kvalitet i omstillingsprocessen. Perioden vil blive præget af tilpasninger og tidsbestemte ansættelser.</p>	<p>I samarbejde med Staben udarbejdes en ny organisering af Krogen. De kommende opgaver forventes væsentligt reduceret, og organisationen tilpasses det kommende niveau. I forbindelse med tilpasningen af organisationen vil der være en særlig opmærksomhed omkring administration og ledelse. Medarbejdere og MED inddrages i processen, der vil omfatte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion i antal medarbejdere</li> <li>• Tilpasning af de fysiske rammer</li> <li>• Tilpasning af de pædagogiske opgaver.</li> </ul> <p>Ledergruppen er ansvarlig for aktiviteter og tiltag, der fremmer forståelsen for de udfordringer og reaktioner, vi vil opleve i omstillingsprocessen.</p>	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
	Som konsekvens af Krogens omstrukturering vil aflastningstilbuddet for både børn og voksne fremover tilbydes på andre vilkår. Vi skal i den forbindelse udarbejde nye principper for aflastningens tilrettelæggelse.	Materialet skal være udarbejdet senest d. 1/6 2014 med efterfølgende formidling til samarbejdspartnere.	
Faglig kvalitet og udvikling	<p>Faglig kompetenceudvikling for samtlige medarbejdere på Krogen med ønsket om at skabe et fælles fagligt fundament / fælles sprog på tværs af afdelinger og kerneopgaver.</p> <p>For at styrke botilbuddets faglige profil i forhold til dokumentation og synliggørelse af det pædagogiske arbejde implementeres nye resultatmålingsmetoder. Metoderne tænkes udbredt til Krogens øvrige afdelinger</p>	<p>KRAP står for Kognitiv, Ressourceforkuseret, Anerkendende Pædagogik.</p> <p>Der er planlagt 7 undervisningsdage, og forløbet afsluttes med en skriftlig opgave i foråret 2014.</p> <p>I samarbejde med konsulentfirmaet Evidentia gennemføres 2 temadage med deltagelse af medarbejderne i Krogens botilbud Krogen 3 og 5.</p>	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
	<p>I samarbejde med Lunden og Handicap Bo &amp; Beskæftigelse deltager 9 pædagoger fra Krogen i en diplomuddannelse med overskriften: Pædagogik og filosofi.</p> <p>Undervisningsforløb omkring konflikthåndtering i det pædagogiske arbejde.</p> <p>Udflytning af minimum 2 beboere fra Krogen 5 og etablering af § 85 støtte i mere selvstændige og mindre støttede boformer.</p> <p>Med planen om at øge pladsantallet i Krogens botilbud til børn fra 6 til 10 pladser har vi som mål at profilere netop denne afdeling mere målrettet.</p>	<p>Diplomuddannelsen gennemføres i samarbejde med UC Syd, og gennemføres i foråret 2014.</p> <p>I samarbejde med Work Life har vi planlagt et forløb over 5 undervisningsdage af 3,5 t. for Krogens medarbejdere.</p> <p>Profileringsstrategien omfatter udarbejdelse af materiale (i samarbejde med grafisk afd.) og netværksmøder med potentielle samarbejdspartnere.</p> <p>Processen forventes gennemført med ekstern konsulentbistand.</p>	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Samarbejde med pårørende	Bosted systemet er godt implementeret i Krogens organisation men har hidtil fungeret som et internt arbejdsredskab. Det er et mål at give adgang til Bosted systemet til interesserede pårørende med henblik på et styrket samarbejde.		
Frivillighed	Der er stor interesse for frivilligt arbejde på Krogen. Det er et mål, at samarbejdet med de frivillige udvikles og implementeres i tæt samarbejde med medarbejderne. Udviklingsarbejdet skal ske med respekt for de individuelle følelsesmæssige forhold, der utvivlsomt vil opstå ved de påtænkte organisatoriske forandringer. (Reduktion i medarbejderantal og tilpasning af de pædagogiske kerneydelser)	Der etableres et korps af frivillige forankret centralt med forstander/stedfortræder.	

## Bilag 2 – Budget

<a href="#">411 Krogen</a>	27.236.300
<u>1 Indenfor rammen</u>	27.236.300
<b>05 Sociale opgaver og beskæftigelse</b>	<b>27.236.300</b>
<b>28 Tilbud til børn og unge med særlige behov</b>	<b>27.236.300</b>
<b>23 Døgninstitutioner for børn og unge</b>	<b>27.236.300</b>

