

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Hjemmeplejen MidtVest 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

Leder Kari Stork

Hjemmeplejen Midt/Vest værdigrundlag

Værdigrundlaget 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 Hjemmeplejen Midt/Vest

Hjemmeplejen Midt/Vest leverer professionelle og kvalitetsbevidste indsatser til visiterede borgere.

Vision for Hjemmeplejen Midt/Vest

Vi skaber rammerne for nytænkning og udvikling til gavn for borgere og medarbejderne

Et sundt og aktivt liv – hele livet

- At borgere, uanset fysisk eller psykisk funktionsniveau, understøttes til et værdigt liv.
- At borgerne får så meget indflydelse på eget liv som muligt – hele livet.
- At man som borger oplever god omsorg og pleje i respektfuldt samspil med Hjemmeplejen Midt/Vest.
- At være den bedste arbejdsplads, hvor arbejdsmiljø og trivsel er i højsæde.

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 Hjemmepleje Midt/Vest

Aftaleholderen beskæftiger ca. 145 ansatte fordelt på 2 fagområder.

Hjemmeplejen Midt/Vest vil i 2014 bl.a. være optaget af:

- At medvirke til en god proces omkring afvikling af Vidagerhus og udvikling af Thueslund.
- Det Nære Sundhedsvæsen med borgeren i centrum.
- Den nye bekendtgørelse for Social-og sundhedshjælperuddannelsen og implementering af det ændrede kompetenceniveau i forhold til sundhedslovsopgaver.
- Målrettet kompetenceudvikling.

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:

- Det nære sundhedsvæsen.
- Faglig udvikling.
- Borgeren i centrum.
- UTH (utilsigtede hændelser)
- Projekt med inddragelse af frivillige
- Velfærdsteknologiske løsninger

Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Det nære Sundhedsvæsen</p> <p>Medarbejderne er kendt med og kan arbejde ud fra Det nære Sundhedsvæsens strategi og dermed understøtte borgerens egenomsorgskapacitet.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Borgerne oplever egenomsorgskapaciteten styrket. - Borgernes funktionsevniveau forbedres / bevares så vidt det er muligt. - Færre indlæggelser / genindlæggelser. - Medarbejderen oplever et styrket tværfagligt samarbejde med samarbejdspartnere i Varde Kommune til nytte for borgerne. - Patientforeninger og frivillige inddrages, hvor det er relevant. 	<p>Implementering af indsatsområderne.</p> <p>Strategien omsættes til faglig viden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undervisning KOL, foråret 2014. <p>Udarbejde en intern strategi for videns- og ressourcepersoner.</p> <p>Ledelsen iscenesætter rammer og rum for kompetence og kvalitetsløft.</p> <p>Sikre tilgængelige fagkompetencer og mulighed for sparring/vidensdeling.</p>	<p>Brugerrettet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brugerundersøgelser - Færre indlæggelser / genindlæggelser <p>Medarbejder:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MUS /GRUS <p>Ledelsen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LUS

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Arbejds miljø / Trivsel</p> <p>Sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel.</p> <p>Der arbejdes målrettet på at fastholde eller mindske niveauet i forhold til sygefraværet i 2012.</p>	<p>At trivsel sættes på dagsordenen både i grupperne og hele organisationen.</p> <p>Have fokus på og udvikle områder der er aktuelle samfundsmæssigt. F.eks.: Røgfri arbejdstid, selvvalgt arbejdstid, begrænsning af gener ved natarbejde, teknologi der fremmer arbejdsmiljøet.</p> <p>Sygefraværet fortsat under 4 %.</p>	<p>Gøre mere af det, vi er gode til med udgangspunkt i medarbejderundersøgelse gennemført i 2013/2014.</p> <p>I MED udarbejde handleplan for indsatsområderne.</p> <p>Fraværstatistikken opgøres månedligt og bruges konstruktivt i grupperne til fastholdelse og fokus på trivsel.</p>	<p>APV MUS /GRUS/LUS</p> <p>Statistisk evidens.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Borgeren i centrum</p> <p>Borgere understøttes til et værdigt liv uanset fysisk eller psykisk funktionsniveau med udgangspunkt i det gode samarbejde.</p>	<p>Borgeren oplever at være medinddraget i hele forløbet.</p> <p>Borgeren oplever de visiterede indsatser leveres i et respektfuldt samspil.</p> <p>Brugertilfredshed er svarende til tidligere niveau eller bedre.</p> <p>Udvikle og styrke de kommunikative færdigheder i Hjemmeplejen Midt/Vest fremadrettet.</p> <p>Velfærdsteknologi indgår som et naturligt valg, der understøtter borgernes egenomsorgskapacitet.</p>	<p>Medarbejderne mestrer formidling og dialog ud fra den anerkendende tilgang.</p> <p>Fortsætte udviklingen af Hjemmeplejens koncept omkring det første møde med borgeren. (Velkomstpjece, rehabilitering, guideline m.m.)</p> <p>Alle fastansatte medarbejdere gennemfører Kommunikationskursets modul 2.</p> <p>Implementere anerkendt velfærdsteknologi, (brug af Living Lab).</p> <p>Medvirke til udvikling af velfærdsteknologiske løsninger.</p>	<p>Brugerundersøgelsen.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Introduktion</p> <p>At alle nye medarbejdere føler sig kompetente og introduceret til at varetage bevilgede indsatser.</p> <p>Alle medarbejdere er bekendt med og kan arbejde ud fra det politiske service niveau, interne/ eksterne politikker og retningslinjer samt organisationens mål og værdier.</p>	<p>Alle nye medarbejdere har gennemgået introduktionsmaterialet inden for 3 måneder.</p> <p>At det udarbejdede introduktionsprogram følges.</p> <p>Fastholde tilegnet viden i organisationen.</p>	<p>Ved ansættelseskontrakten udleveres introduktionsmateriale, og der informeres om udpegede mentorer.</p> <p>Introduktionsdage – 3 til 4 dage afhængig af vagttype og individuelle forudsætninger.</p> <p>At materialet er opdateret.</p> <p>Reducere tabet af viden i forbindelse med personaleafgang ved at udarbejde E-learning, intern undervisning m.m. for alle nyansatte.</p>	<p>Evalueringsskema udfyldes af alle nyansatte efter 3 måneders ansættelse.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Faglig udvikling</p> <p>At organisationen besidder de nødvendige fagkompetencer i forhold til det politiske serviceniveau og kommende udfordringer (opgaveglidning, ny bekendtgørelse på SOSU uddannelsen, det nære Sundhedsvæsen m.m.).</p> <p>At alle medarbejdere/ ledere føler sig fagligt og personligt kompetent til at varetage nuværende og kommende opgaver/ udfordringer.</p>	<p>At opgaverne indenfor Hjemmeplejen Midt / Vest kan løses af medarbejderstaben.</p> <p>At den enkelte medarbejder/ leder giver udtryk for at være faglig og personlig kompetent.</p> <p>At der i organisatioen forefindes kompetencer, som kan formidle/ udvikle øvrige ansatte fagligt.</p>	<p>Ved vakante stillinger vurderes, hvilken faggruppe/ kompetencer organisationen mangler/ har brug for i forhold til kommende udfordringer.</p> <p>Udarbejdelse af kompetenceprofil og afklaring af individuelt uddannelsesforløb.</p> <p>Ledelsen iscenesætter rammer og rum for kompetence og kvalitetsløft f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Interne kurser for alle medarbejdere - Faglig sparing - Sidemandsoplæring - E-learning - Uddannelse af videnspersoner / ressourcepersoner <p>2. årig projekt Omkonvertering af en SSA til sygeplejerskestillinger i 2 af de 4 grupperinger. Funktionen tænkes delt imellem organisationens nuværende sundhedsindsatser og</p>	<p>Trivselsundersøgelse</p> <p>Medarbejderrettet APV</p> <p>Medarbejder: - MUS /GRUS</p> <p>Leder: - LUS</p>

		<p>faglig kompetenceudvikling - internt i grupperne og på tværs i Hjemmeplejen Midt/Vest.</p> <p>Merudgift svarer til differencen imellem SSA og sygeplejerske lønniveauet, samt en difference i ATA-tiden. (ændres fra 70 % ATA til 50 % ATA)</p> <p>Merudgift svarer til 200.000 kr./år – i alt 400.000 i projektperioden</p>	
Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Dokumentation</p> <p>Alle relevante observationer dokumenteres fagligt og objektivt i omsorgssystemet.</p> <p>At dokumentationen er tilstrækkelig til at kunne arbejde helhedsorienteret til gavn for borgeren, interne og eksterne samarbejdspartnere.</p>	<p>Alle medarbejdere er fortrolige med IT og omsorgsmodul og bruger det i hverdagen.</p> <p>Alle afvigelser/ relevante observationer er dokumenteret.</p>	<p>Alle medarbejdere bliver undervist, så de er kompetente i brugen af IT og Avaleo Omsorg.</p> <p>Fremadrettet fastholde og udvikle medarbejdernes kompetencer indenfor dokumentation.</p> <p>Medvirke til udvikling/ afprøvning af nye elektroniske muligheder, der styrker den enkelte medarbejders kommunikative kompetencer (f.eks. talemodul m.m.).</p>	<p>Intern kvalitetssikring et halvt år efter ibrugtagning af nyt omsorgssystem (casestudie).</p>

Mål for udvikling	Succezkriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Hverdagsrehabilitering</p> <p>Fortsat videreudvikle den rehabiliterende tankegang frem for den kompenserende, hvor det er muligt.</p>	<p>Medarbejderne indtænker muligheden for rehabilitering i alle § 83 indsatser og sundhedslovsydelser.</p> <p>Fastholde hverdagsrehabilitering i medarbejdernes bevidsthed (så vi ikke falder tilbage til dårlige vaner).</p> <p>At borgeren oplever en helhedsorienteret og tværfaglig indsats, der styrker borgerens egenomsorgskapacitet og selvbestemmelsesret.</p>	<p>Medtage velfærdsteknologiske muligheder – hvor det giver mening for borgeren. Fokus på særlige indsatsområder f.eks. støttestrømper, hjælp til medicinindtagelse o. lign.</p> <p>Sikre de nødvendige kompetencer internt i organisationen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidensdeling internt - Uddanne ressourcepersoner - Udvide faggrupperne med en terapeut (ansat i Center for Sundhedsfremme) <p>Styrke det tværfaglige samarbejde imellem visitation, terapeut og plejepersonale evt. via:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koordinerende møder. <p>Skabe kontakt til frivillige/organisationer/pårørende.</p>	<p>Brugerrettet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brugerundersøgelser - Færre indlæggelser <p>Visitation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visiteringer er faldende eller tilsvarende den demografiske udvikling (med udgangspunkt i nuværende opgavefordeling).

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Frivillige</p> <p>I samarbejde med Center for Sundhedsfremme udarbejde en projektbeskrivelse, der understøtter og udvikler rammerne for frivilligt arbejde, målrettet borgere i Hjemmeplejen Midt/Vest.</p> <p>Medvirke til at implementere og udvikle frivilligpolitikken i forhold til borgere i eget hjem.</p>	<p>De frivillige oplever et tæt samarbejde med Hjemmeplejen Midt/Vest og anerkendes for deres indsats.</p> <p>I dialog og tæt samspil udvikler hinandens muligheder gensidigt.</p>	<p>Kontakte til frivillige / frivilliges organisationer med henblik på at indgå et fælles projekt.</p> <p>Nedsættelse af styregruppe med repræsentation fra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Center for sundhedsfremme • Hjemmeplejen Midt/Vest • Frivillige / frivilliges organisationer <p>Udarbejde en projektbeskrivelse. Evt. ansøge om midler til udbyggelse af projektet.</p>	<p>Afhængig af projektbeskrivelsen.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>UTH</p> <p>Minimere Utsigtede Hændelser til gavn for borgerens behandling og velfærd, ved at skabe målrettet refleksion og læring for medarbejderne.</p>	<p>Minimere de Utsigtede Hændelser der er fokusområder for Hjemmeplejen Midt/Vest (tidligere rapporterede).</p> <p>Medarbejderne oplever handling og forebyggelse på fokusområderne og inddrages aktivt.</p>	<p>Utsigtede hændelser sættes på dagsordenen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderniveau • Gruppeniveau • Ledelsesniveau • Organisaionsniveau (MED) <p>Åben for alternative løsninger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fagligt • Organisatorisk • Velfærdsteknologi • Kvalitetskontrol <p>Indgå aktivt i Varde Kommune og tværsektorielt.</p>	<p>Effektmåling</p>

Bilag 2 – Budget

404 Fritvalg Midt/Vest	856.830
1 Indenfor rammen	843.500
05 Sociale opgaver og beskæftigelse	843.500
32 Tilbud til ældre og handicappede	843.500
32 Pleje og omsorg m.v. af ældre og handicappede	757.860
33 Forebyggende indsats for ældre og handicappede	55.640
2 Udenfor rammen	13.330
05 Sociale opgaver og beskæftigelse	13.330
32 Tilbud til ældre og handicappede	13.330
32 Pleje og omsorg m.v. af ældre og handicappede	13.330
Hertil tillægges afregningsdel	
Variabel løn incl. Ledelse og administration	35.695.070
Omkostninger Variabel og faste	3.803.910
Budgetteret indtægter ressourcestyring	-3.9498.980