

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenter 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 Rikke Strunge Mizrahi

Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenters værdigrundlag

Menneskesyn

- Fundamentet for Danske Diakonhjem er, at yde omsorg for medmennesker med udgangspunkt i det kristne livs- og menneskesyn.
- Det betyder, at vi:
- betragter ethvert menneske som unikt, skabt og værdifuldt,
- styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd,
- respekterer andres holdninger, meninger, værdier og levevis,
- imødekommer det hele menneskes behov for både fysisk, psykisk, social, kulturel og åndelig omsorg,
- giver plads til livsglæde, medindflydelse og engagement for beboere, pårørende, frivillige og medarbejdere.

Mission for aftaleholderen Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenter

Danske Diakonhjem er en selvejende institution, hvis formål er, som en del af folkekirkens diakoni, at yde omsorg og pleje ved at drive plejehjem / friplejehjem, hospicer, botilbud og varetage beslægtede opgaver og servicefunktioner.

Vision for Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenter

At være førende aktør og et attraktivt alternativ inden for sit kerneområde.

- Det betyder:

- At fundamentet for vores opgaveløsning er det kristne livs- og menneskesyn.
- At ordentlighed, god kvalitet og konkurrencedygtig pris vil kendetegne os som samarbejdspartner.
- At vore omsorgs- og plejemiljøer vil udgøre hjemlige og moderne rammer for et godt liv for beboerne og et godt arbejdsliv for medarbejderne.
- At Danske Diakonhjem vil være en eftertragtet arbejdsplads, der har fokus på rummelighed, kompetenceudvikling og muligheden for fleksible arbejdstider til medarbejderne.
- At frivillige hjælpere vil blive budt velkomne i det daglige fællesskab, værdsat og anerkendt for deres særlige bidrag til det gode plejehjemsliv for beboerne.

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
- Eget Samarbejdsudvalg
- Budget for aftaleholder
- Kvalitetsstandarder

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.

Budget

Aftaleholderens budget danner den økonomiske ramme for aftaleholderens virke.

Kort beskrivelse af Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenter

Aftaleholderen beskæftiger ca. 45 medarbejdere fordelt indenfor social- og sundhedsområdet.

Vi har 38 lejligheder samt 4 midlertidigt ophold, fordelt på 4 bo-enheder.

Vi har egen køkkenproduktion i samtlige 4 bo-enheder.

Vi har en aktivitetsenhed med plads til 10 daghjemsbrugere, samt åbent dagcenter for +60-årige.

Mål for udvikling 2014

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

Velfærdsteknologi

Frivillige

Faglig udvikling

Sundhedsfremme

Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Velfærdsteknologi: I.T. arbejdstidstilrettelæggelse: Danske Diakonhjem har nedsat en arbejdsgruppe mhp at finde et system til arbejdstidstilrettelæggelse, hvor medarbejderne selv kan administrere dette. Touch skærm med eget log-in.</p>	Når system er valgt, ønsker vi at være forsøgsgruppe i forhold til afprøvning	Der bliver tale om en proces i løbet af 2013-2014. Vi afventer I. T- afklaring	
Nyt omsorgssystem: Nyt system skal implementeres, så samtlige medarbejdere kan benytte det nye system	At samtlige medarbejdere bliver fortrolige med, og kan begå sig i systemet		Undervisning er gennemgået i 2013, men selve erfaringen skal indhentes 2014
<p>Frivillige: Nisselav: Vi har i 2013 nedsat et nisselav, som skal producere nisser til julepynt til huset. Der skal inddrages folk fra nærmiljøet/frivillige. Aktiviteten skal foregå x én/måned på hjemmet, således at beboere er med i aktiviteten, om end ikke aktivt, da passivt.</p>	Ca. 15 medlemmer. Der skal produceres nisser + rekvisitter til hele huset. Evt. foregå over to år.	Information til nytårskur medio januar 2013. 1. møde ultimo januar	Slutningen af 2013 evaluering på status. Fortsætter øjensynligt i 2014
<p>Kvalitet i arbejdet: Fladere struktur/kontaktpersons-</p>	- At medarbejderne oplever øget ansvar, jobberigelse og trivsel.	-Organisationsændring – afskaffelse af gruppelederordning.	MUS/Grus efter sommerferien. Tilfredshed hos beboerne (Undersøgelse/tilbagemeldinger)

<p>system: Vi vil arbejde på at udvikle og forbedre vores kontaktpersonssystem til beboerne.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - At beboerne opnår ekstra god kontakt til deres kontaktpersoner. - At kommunikationen til pårørende optimeres og gøres lettere. 	<ul style="list-style-type: none"> -Arbejdsgruppe vedr. indflytningssamtaler. - Nye funktionsbeskrivelser - Køre kontaktpersonssystemet i stilling. 	<p>Evaluering af materiale til indflytningssamtaler jan, som kontaktpersoner er aktive i.</p>
<p>Faglig udvikling: Uddannelse af førstehjælpsinstruktører: Vi har søgt Trygfonden om uddannelse af 2 førstehjælpsinstruktører på stedet. Det er nytænkende at have sine egne instruktører. Alle nye medarbejdere vil da kunne tilbydes et kursus, i lighed med at vi tilbyder lift- og voldsforebyggelses-kørekort til alle nye. Der er løbende behov for opdatering indenfor området og det er ofte en bekostelig affære.</p>	<p>At alle medarbejdere, nye som ældre i gårde oplever tryghed i forhold til at kunne udføre korrekt førstehjælp, når påkrævet.</p>	<p>De to instruktører har gennemgået udd. efteråret 2013. Udd.plan 2014.</p>	<p>Ved udgangen af 2014 skal samtlige medarbejdere gerne været udstyret med et kursusbevis indenfor førstehjælp.</p>
<p>Faglig udvikling: Voldsforebyggelses-kørekort: Vi har i 2012 uddannet en voldsforebygger på stedet, som er aktiv i forhold til at forebygge samt tackle vold på arbejdspladsen. Voldsforebyggeren skal arrangere voldsforebyggelses-kørekort til</p>	<p>At medarbejderne føler sig bedre rustet mht. forebyggelse af vold.</p>	<p>Alle medarbejderne er undervist i grundlæggende voldsforebyggelse. Fremadrettet vil voldsforebyggelses-kørekortet blive afviklet sammen med liftkørekortet. Mere fokus og undervisning omkring emnet i 2014</p>	<p>Øget fokus betyder øjensynligt flere indberetninger i 2013. I 2014 skulle indberetningerne gerne blive færre, idet det forebyggende arbejde gerne skulle give gevinst. Der gøres status i slutningen af 2014</p>

<p>alle nye som nuværende medarbejdere, i lighed med vores liftkørekort. Vores demensressourcepersoner arbejder tæt sammen med voldsforebyggeren.</p>			
<p>Sundhedsfremme: Rygepolitik: I marts 2013 træder vores nye rygepolitik i kraft. Der må ikke ryges på matriklen eller i arbejdstiden. Som et led i at hjælpe medarbejderne med at stoppe med rygning, tilbydes forløb med rygestopinstruktør (både lokalt, samt opbakning fra sundhedsfremmeafdelingen)</p>	<p>At de, som ønsker at stoppe med rygningen, får tilbudt hjælp til dette.</p>	<p>-En afdækning af, hvor mange som ønsker at stoppe. -Der skal planlægges et forløb i løbet af foråret (SU og rygestopinstruktør) - Opbakning fra ledelse og kolleger.</p>	<p>At samtlige medarbejdere bliver ikke-rygere v. slutningen af 2014</p>
<p>Faglig udvikling: Social Kapital: I 2012 har vi arbejdet med social kapital og de tre diamanter: Samarbejde, retfærdighed og tillid. Vi vil gerne fortsat arbejde med samarbejde og kommunikationsformen "Assertion"</p>	<p>At vi bliver bedre til at samarbejde, at tale ordentligt, ligeværdigt og respektfuldt til hinanden.</p>	<p>Emnerne til 2014 er ikke kortlagt endnu.</p>	
<p>Brugeren i centrum: Reminiscens-stue: Vi vil gerne lave en reminiscensstue til brug bl.a. når der arrangeres "kaffebord" i huset. Det føles bekendt og hjemligt for den</p>	<p>At beboerne får gode oplevelser i disse omgivelser</p>	<p>Indrette stuen i aktivitetsdelen. Få tilrettelagt "kaffebord", højtlesning, historiefortælling, så beboerne i huset kan benytte faciliteterne</p>	<p>Vil afspejles i brugerundersøgelse.</p>

<p>ældre hukommelsessvækkede beboer at være i kendte omgivelser, som giver associationer.</p>			
<p>Godt arbejdsmiljø: Der skal laves en ny nattevagtsstruktur, som i større grad tilgodeser de forskningsresultater, som er fremkommet af europæiske forskere, omhandlende antallet af nattevagter, som værende direkte sundhedsskadeligt, hvis man har flere end 2 ad gangen. Vi kører p.t. med 7/7. Syv arbejdsnætter, 7 fridage.</p>	<p>Vi skal finde en løsning, som både tilgodeser medarbejderne, ledelsens ønsker for en sund arbejdsplads, samt forskernes resultater</p>	<p>Processen starter op i januar 2013, hvor en arbejdsgruppe nedsættes som det første. Processen vil forløbe ca. 6 mdr. Realistisk med et resultat, hvor påbegyndelse af ændring sker efter sommerferien, men måske først i 2014</p>	<p>Løbende evaluering, med fokus på vind/vind.</p>
<p>Sundhedsfremme: Danske Diakon har ny sundhedsordning fra 1. januar 2013 med Willis og sundhedsdoktor. Vi tænker den evt. udbygget med lokale tilbud i form af motion. På stedet har vi udpeget en sundhedsambassadør, som skal være primus motor mht. udbredelse og information om tilbud og tiltag.</p>	<p>At medarbejderne oplever flere tilbud i forhold til forebyggelse og behandling. At medarbejdernes sundhed øges</p>	<p>At der er opbakning i forhold til at forsøge at forbedre testen til foråret.</p>	<p>Flertallet af medarbejderne støtter op om helbredsundersøgelser og gymnastik.</p>