

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Centerområde NordVest 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

Værdigrundlag Centerområde NordVest

Centerområde NordVest arbejder ud fra værdierne:
Tillid, respekt, fællesskab, forskellighed samt frihed under ansvar.

Vi virkeliggør værdierne igennem en adfærd, der er præget af:
Samarbejde, kommunikation, faglighed og professionalisme, imødekommenhed og rummelighed samt ressourcemæssig ansvarlighed i bred forstand.

Mission Centerområde NordVest.

Centerområde NordVest driver plejecentre, hvor det gode og aktive hverdagsliv er i fokus for den enkelte og fællesskabet.

Vision Centerområde NordVest

NordVest er et centerområde med overskud – fagligt og menneskeligt.

Generelle aftaleforhold

Grundlaget for aftaleholderens aftale er beskrevet i følgende dokumenter:

- ”Overordnede principper for aftalestyring – 2013”, vedtaget af Varde Kommunes Byråd dok.nr. 1022255.
- Overenskomstmæssige og personalepolitiske aftaler gældende for Varde Kommune
- MED-aftalen
- 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.

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

Udover disse udviklingsmål har aftaleholderen egne driftsmål.

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 Centerområde NordVest.

Vi er en virksomhed med 5 plejecentre, Vinkelvejscentret og Aktivitetscentret, Ølgod, Møllegården, Outrup, Poghøj og Skovhøj, Oksbøl, i alt 144 plejeboliger..

Vinkelvejscentret og Skovhøj er plejecentre til borgere med demens. Centrene har fysiske rammer og en indretning, som giver mulighed for, at beboerne kan skærmes.

Virksomheden beskæftiger ca. 165 medarbejdere fordelt på 3 fagområder. De fleste medarbejdere er social- og sundhedspersonale, hjælpere og assistenter.

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 har i perioden 13 særlig været fokus på etablering af vores ny virksomhed, dens mission, værdier og vision, og hvor forskellige elementer fra vores strategiske temaer vil være i spil.

I 2014 vil vores udviklingsmål være tilpasset evalueringer og erfaringer fra vores 2013 aftale indhold samt nye og anderledes eksterne krav og forventninger til virksomheden.

Det i teksten skrevet som kursiv er det skrevne i 2013 aftalen

Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Udvalgets indsatsområder for 2014: <ul style="list-style-type: none"> - Det nære Sundhedsvæsen - Velfærdsteknologi - Dokumentation 	Henvisning til central beskrevne rammer, vedhæftet. Interne beskrivelser og succeskriterier understøtter overordnede temaer.	Henvisning til central beskrevne rammer, vedhæftet. Interne beskrivelser og handleplaner understøtter overordnede temaer	Henvisning til central beskrevne rammer, vedhæftet Interne beskrivelser og evalueringer understøtter overordnede temaer.
En attraktiv arbejdsplads med fællesskab og tilstedeværelse. <ul style="list-style-type: none"> - Vi har fokus på fysiske rammer og vores kultur 	At vi har vedligeholdt og "hjemlige" faciliteter til vores beboere og arbejdspladser, som efterlever AT krav. Vores mission, vision og værdier genkendes i vores adfærd	Opfølgning og mere præcis beskrivelse for vores handlinger i efteråret, når evaluering af nuværende aktiviteter er kendte <i>13 aftalen:</i> <i>Videreudvikling af vores kultur, Implementering, Italesættelse og synliggørelse af mission, værdier og vision:</i> <ul style="list-style-type: none"> - KomUd udarbejder forslag til design - Beslutning i MED om valg og hvordan synliggør vores "brand" - Italesættelse på møder og i sammenhæng med beslutninger og handlinger, således aktiviteter afspejler vores ønskede adfærd og værdier - Element og emne i MUS <i>Sociale arrangementer – sommerfest 2013</i> <ul style="list-style-type: none"> - Festudvalg nedsættes og står for arrangementet <i>Fysiske rammer</i>	Vores "kendthed" og adfærd evalueres i MUS 14 <i>Opmærksomhed på aftalte givne tidspunkter - Lakmus prøver og test om "vi gør som vi siger" – "Walk as we talk"??</i> <i>To tredje del af alle medarbejdere deltager i arrangementet.</i> <i>Alle arbejdspladser til faglig dokumentation, IT faciliteter, borde og stole, er i overensstemmelse med</i>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Gennemgang af alle "kontor"arbejdspladser</i> - <i>Opmærksom på alle øvrige fysiske faciliteter for både beboere og medarbejder</i> 	<i>AT's krav</i>
<p>På kant og forkant.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi er nysgerrige og udfordrende, og tør tage chancer – vi siger altid "ja, og" - Vi er nytænkende 	<p>Hver medarbejder fremkommer med mindst fem ideer til udvikling/forandring målt igennem MUS og "postkasse"</p> <p>At vores aftale med politikerne efterleves på kvalificeret og fagligt niveau.</p> <p><i>75% af alle medarbejdere er positive og glade for kollegialsparring og refleksion</i></p>	<p>Organisationstilpasning i midlertidig periode, okt. 13 – juni 15.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ansættelse af 2 nye teamledere - Souschef fungerer som ren souschef - Implementering af effekt/outcome af 13 aftaler, afprøvning af ny ledelsesorganisering samt gennemførelse af 14 aftaler. - Forår 15 evalueres og besluttet fremadrettet ledelsesstruktur <p><i>Indsats for at arbejde med rummelighed og forskellighed ved hjælp af refleksion og værdi arbejdet</i></p>	<p>Tilfredshedsundersøgelse – medarbejdere 15, Tilfredshedsundersøgelse beboere, pårørende og brugere, fokus på tema i kommunale tilsyn</p> <p>MUS 14 og 15</p> <p><i>Forespørgsel til MUS</i></p>
<p>Borgere benytter vores plejehjem med glæde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pårørende altid oplever sig velkommen - Borgere kommer på vores plejehjem for at være med i aktiviteter, både som deltager og frivillig - Der er nem adgang til centerområdet og det aktiviteter – vi er tilgængelige 	<p>Der er altid plads til dem, som ønsker at deltage målt via registrering af "afviste" pga. pladsmangel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>PR for centerområdets aktiviteter og muligheder – hjemmeside etableres</i> - Anden velfærdsteknologi anvendes i vores brug af information og kommunikation både internt i virksomheden og eksternt 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hjemmeside er etableret</i> - Anden form for kommunikation og information etableret (Eks./mulighed at telefoni anvendes anderledes end i dag samt infoskærme/touch skærme)
Borgere flytter på plejehjem med glæde.		Fokus på vores forberedelser og modtagelse af nye borgere, nye beboere, brugere af daghjem	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> - Der er god og lettilgængelig information inden indflytning og valg af bolig - Borgerne har været medbestemmende for beslutningen - Borgerne oplever sig velkommen og mødes af velforberedt personale - Der er en god atmosfære 		samt borgere på midlertidige ophold: Nye beboere <ul style="list-style-type: none"> - Hjemmebesøg før indflytning <ul style="list-style-type: none"> o - Nye borgere i daghjem: <ul style="list-style-type: none"> o - Nye borgere i midlertidige ophold <ul style="list-style-type: none"> o 	
Beboere og borgere oplever livskvalitet. <ul style="list-style-type: none"> - Beboere og borgere har selvbestemmelse - Alle aktiviteter i hverdagslivet understøtter identitet og integritet 	Tilkendegivelser om det gode hverdagsliv udtrykt i dialog mellem beboere, borgere og medarbejdere 85% tilfredshed målt via kommunale tilsyn	Opfølgning og mere præcis beskrivelse for vores handlinger i efteråret, når evaluering af nuværende aktiviteter er kendte <i>Projekt ”Spisevenner”, se projektbeskrivelse</i> <i>Projekt ”Demensmadras – det gode hverdagsliv”.</i> <i>Se projektbeskrivelse</i> <i>Projekt ” De tre mest komplekse borgere”</i> <i>Se projektbeskrivelse</i> <i>Projekt ”Palliation”</i> <i>Se projekt beskrivelse</i> <i>I alle projekter er indsatser på øget og forbedret involvering, fokus på retten til selvbestemmelse (lyttet til beboernes ønsker, inddragelse)</i>	<i>Evaluering – se projekt beskrivelser</i> <i>Faglig dokumentation i omsorgssystemet samt kommunale og embedslæge tilsyn</i>
Struktur, organisering og planlægning <ul style="list-style-type: none"> - Grundplaner understøtter vores vilkår – fagligt og økonomisk 	En organisationsplan eksisterer Alle grundplaner er gennemgået	Udvikling af dagligt planlægningsredskab	Organisering og planlægningsredskab er udviklet og etableret i sammenhæng med nyt omsorgssystem, KL projekt ”Dokumentation af sygeplejeydelser”

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> - ”Kørelister og ruter” - Kompetencebase/organisationsplan understøtter vores kendskab til og brug af forskellige funktioner – placering og kompetencer (AMR, TR, ledelse, ressourcepersoner) 		<p><i>Gennemgang, justering og evt. ændring af grundplaner</i></p> <p><i>Udvikling og beskrivelse af intern organisationsplan</i></p>	<p>samt valg af samlet/fælles besluttet dokumentation i Det Nære Sundhedsvæsen</p> <p><i>Alle grundplaner i overensstemmelse med vores vilkår – fagligt og økonomisk</i></p>
<p>Prioritering af ressourcer på tværs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi støtter op om hinanden og løfter visionen og delvisioner i fællesskab - Vi anvender alternative løsninger til løsning af udfordringer og opgaver med opmærksomhed på vores forskellighed 	<p>At virksomhedens mission, værdier og vision er implementeret kendt og anvendt af 90% af alle medarbejdere.</p>	<p>Ny midlertidig organisering samt evt. yderligere 2014 handleplaner formuleres til efteråret</p> <p><i>Vidensdeling</i></p>	<p><i>Forespørgsel og indhold i MUS.</i></p> <p><i>Effekt af beskrevne projekter</i></p> <p><i>Effekt af organisationsplan</i></p>
<p>Gennemsigtighed</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi præsenteres for mission, værdier og vision og visionskort i løbet af dagen - Vi kender aktiviteter og projekter såvel internt som eksternt i virksomheden (i det lille og det store fællesskab) 	<p>At mindst 80% af alle medarbejdere angiver, at de er helt eller delvis enige i, at de kender mission målt via Trivselsmåling spørgsmålet ”Jef kender min arbejdsplads mål og værdier</p>	<p>14 handleplaner formuleres til efteråret</p> <p><i>Præsentation af visionskort – mission, værdier og vision</i></p> <p><i>Tydelige og enkelte og anvendte MED referater</i></p> <p><i>Budget og regnskab tilgængeligt for MED</i></p> <p><i>Udarbejdelse af årshjul</i></p>	<p><i>Måles ved Trivselsundersøgelse</i></p>

Side 8 og 9 indeholder første udkast/forslag til vores visionskort. Endelig udgave tænkes også at indeholde vores værdier og mission.

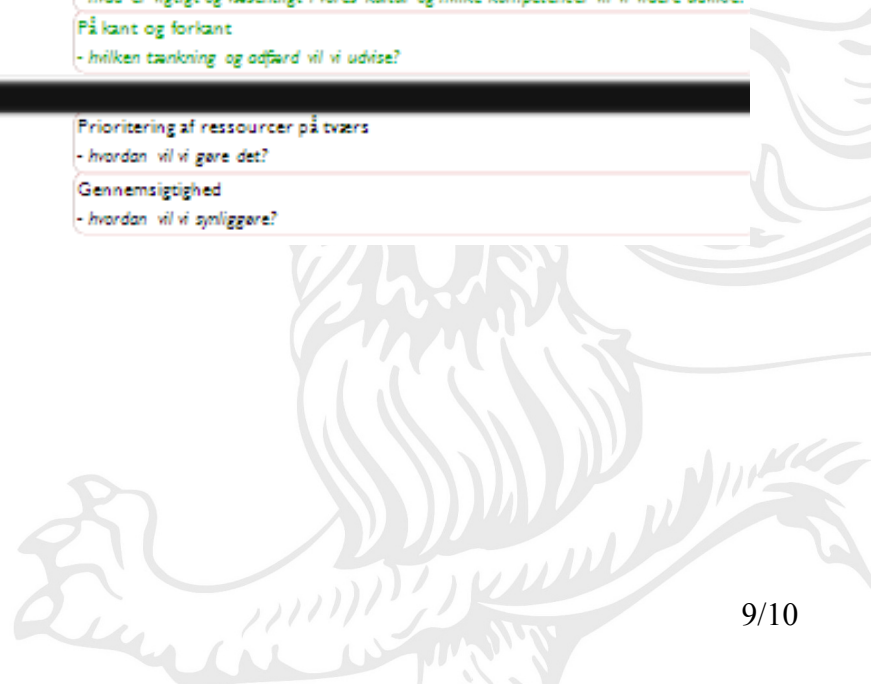


NordVest er et centerområde med overskud – fagligt og menneskeligt

Strategiske temaer	Beboere og borgere	
Effekt på borgere og brugere <i>VISION</i> <i>NordVest er et centerområde med overskud – fagligt og menneskeligt</i>	Borgere flytter på plejehjem med glæde	Beboerne og borgerne oplever fællesskab og liv
	Borgere benytter vores plejehjem med glæde	Beboerne og borgerne oplever livskvalitet
På tværs af strategiske temaer		
Effektivitet og udvikling (redskaber og værktøjer)	Faglighed i fokus - hvilken viden, færdigheder og kompetencer vil vi bruge eller udvikle?	Struktur, organisering og planlægning - hvilke arbejdsredskaber og politikker vil vi bruge eller udvikle?
Ledelse og medarbejdere (kompetence/uddannelse)	En attraktiv arbejdsplads – fællesskab og tilstedeværelse - hvad er vigtigt og væsentligt i vores kultur og hvilke kompetencer vil vi videre udvikle?	På kant og forkant - hvilken tænkning og adfærd vil vi udvise?
Økonomi (betaling for investering, hvordan anvendes ressourcer)	Prioritering af ressourcer på tværs - hvordan vil vi gøre det?	Gennemsigtighed - hvordan vil vi synliggøre?

NordVest er et centerområde med overskud – fagligt og menneskeligt

Beboere og borgere	
Effekt på borgere og brugere	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Borgere flytter på plejehjem med glæde</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Borgere benytter vores plejehjem med glæde</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Beboerne og borgerne oplever fællesskab og liv</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: 20%;">Beboerne og borgerne oplever livskvalitet</div> </div>
På tværs af strategiske temaer	
Effektivitet og udvikling	
Redskaber og værktøjer	<p>Faglighed i fokus</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvilken viden, færdigheder og kompetencer vil vi bruge eller udvikle? <p>Struktur, organisering og planlægning</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvilke arbejdsredskaber og politikker vil vi bruge eller udvikle?
Ledelse og medarbejdere	
Kompetence/ uddannelse	<p>En attraktiv arbejdsplads – fællesskab og tilstedeværelse</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvad er vigtigt og væsentligt i vores kultur og hvilke kompetencer vil vi videre udvikle? <p>På kant og for kant</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvilken tankning og adfærd vil vi udvise?
Økonomi	
Betaling for investering, hvordan anvendes ressourcer	<p>Prioritering af ressourcer på tværs</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvordan vil vi gøre det? <p>Gennemsigthed</p> <ul style="list-style-type: none"> - hvordan vil vi synliggøre?



Bilag 2 – Budget

