

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Blåbjerg Pleje- og Aktivitetscenter 2013

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

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”, vedtaget af Varde Kommunes Byråd den ?? (dok.nr. 1022255)
- 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.

Aftaleholder har endnu ikke modtaget budget for 2013.

Kort beskrivelse af Blaabjerg Pleje- og Aktivitetscenter

Aftaleholderen beskæftiger ca. 70 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 2013

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 året. Vi afventer I. T- afklaring	Uvist, om forløbet strækker sig ind i 2014
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 påbegyndes efter sommerferien	Alle bør være igennem inden 31/12 2013
<p>Frivillige: Nisselav: Vi nedsætter en arbejdsgruppe, som planlægger et lav, 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. 1. møde ultimo januar	Slutningen af 2013 evaluering på status.
<p>Kvalitet i arbejdet: Fladere struktur/kontaktpersonsystem: Vi vil arbejde på at udvikle og forbedre vores kontaktpersonssystem til</p>	<ul style="list-style-type: none"> - At medarbejderne oplever øget ansvar, jobberigelse og trivsel. - At beboerne opnår ekstra god kontakt til deres kontaktpersoner. - At kommunikationen til 	<ul style="list-style-type: none"> -Organisationsændring – afskaffelse af gruppelederordning. -Arbejdsgruppe vedr. indflytningssamtaler. - Nye funktionsbeskrivelser 	MUS/Grus efter sommerferien. Tilfredshed hos beboerne (Undersøgelse/tilbagemeldinger)

beboerne.	pårørende optimeres og gøres lettere.	- Køre kontaktpersonssystemet i stilling.	
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 voldsforebyggelsesløsekort til alle nye. Der er løbende behov for opdatering indenfor området og det er ofte en bekostelig affære.	At alle medarbejdere, nye som ældre i gårde oplever tryghed i forhold til at kunne udføre korrekt førstehjælp, når påkrævet.	De to instruktører regner med at påbegynde uddannelsen i foråret 2013 Gives der afslag fra Trygfonden, agter vi selv at sponsere udgiften.	Ved udgangen af 2013 skal samtlige medarbejdere gerne været udstyret med et kursusbevis indenfor førstehjælp.
Faglig udvikling: Voldsforebyggelsesløsekort: 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 voldsforebyggelsesløsekort til alle nye som nuværende medarbejdere, i lighed med vores liftløsekort. Vores demensressourcepersoner arbejder tæt sammen med voldsforebyggeren.	At medarbejderne føler sig bedre rustet mht. forebyggelse af vold.	Undervisningen af nuværende medarbejdere er planlagt til d. 17/1-2013 Fremadrettet vil voldsforebyggelsesløsekortet blive afviklet sammen med liftløsekortet.	MUS/Grus efter sommerferien.
Sundhedsfremme: Rygepolitik: I marts 2013 træder vores nye rygepolitik i kraft. Der	At de, som ønsker at stoppe med rygningen, får tilbudt hjælp til dette.	-En afdækning af, hvor mange som ønsker at stoppe. -Der skal planlægges et forløb i	At samtlige medarbejdere bliver ikke-rygere.

<p>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>løbet af foråret (SU og rygestopinstruktør) - Opbakning fra ledelse og kolleger.</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>Stormøde/event med DVD om assertion (John Cleese) mm.</p>	<p>MUS/Grus efter sommerferien.</p>
<p>Brugeren i centrum: Reminiscens-stue: Vi vil gerne indrette en reminiscensstue til brug bl.a. når der arrangeres "kaffebord" i huset. Det føles bekendt og hjemligt for den ældre hukommelsessvækkede beboer at være i kendte omgivelser, som giver associationer.</p>	<p>At beboerne får gode oplevelser i disse omgivelser</p>	<p>Det rigtige møbelarrangement skal findes. Vi skal på jagt efter gamle rekvisitter, som skal bruges.</p>	<p>Det skal gerne stå færdigt med udgangen af året.</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.</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, hvor en arbejdsgruppe nedsættes som det første. Processen vil forløbe over nogle måneder. Realistisk med et resultat, hvor påbegyndelse af ændring sker efter sommerferien</p>	<p>Løbende evaluering, med fokus på vind/vind.</p>

Vi kører p.t. med 7/7. Syv arbejdsnætter, 7 fridage.			
Nyt uddannelsessystem for elever træder i kraft 1. marts	At der skabes klarhed over elevernes kompetencer og opgaver	Evt. efteruddannelse af praktikansvarlige	Afklaring inden sommerferien.
Sundhedsfremme: Danske Diakon har ny sundhedsordning fra 1. januar 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.	At medarbejderne oplever flere tilbud i forhold til forebyggelse og behandling. At medarbejdernes sundhed øges	Vores lokale sundhedsambassadør fortæller om ordningen til vores nytårskur medio januar. Tilbud om sundhedsundersøgelser, helbredsundersøgelse og body-age til foråret. - Arrangement af fast gymnastik ved vores fysioterapeut i arbejdstiden (gratis)	Flertallet af medarbejderne støtter op om helbredsundersøgelser og gymnastik.

