

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Hjemmeplejen Midt/Vest 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

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

Udøve den gode, professionelle og meget kvalitetsbevidste pleje og omsorg for borgere der har behov for dette.

Vision for Hjemmeplejen Midt/Vest

- **Vi skaber rammerne for nytænkning og udvikling til gavn for borgerne**

Et sundt liv og aktivt liv – hele livet

- At kommunens ældre borgere, uanset fysisk eller psykisk funktionsniveau, får en værdig alderdom – hele alderdommen
- At borgerne får så meget indflydelse på eget liv som muligt – også i alderdommen.

- At man som ældre oplever god omsorg og pleje, med afsæt i respekt for den enkelte ældre
- At man som ældre oplever Varde Kommune som en medspiller...

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
- 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. 140 ansatte fordelt på 2 fagområder.

Hjemmeplejen Midt/Vest vil i 2013 bl.a. være optaget af:

- Den nye bekendtgørelse for Social-og sundhedshjælperuddannelsen og implementering af det ændrede kompetenceniveau i forhold til sundhedslovsopgaver.
- At medvirke til en god proces omkring afvikling af 2 ældreboligcentre.
- Det Nære Sundhedsvæsen

Mål for udvikling 2013

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

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 funktionsevneniveau 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 inddrages, hvor det er relevant. 	<p>Strategien omsættes til faglig viden.</p> <p>Implementering af indsatsområderne.</p> <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>Sygefraværet er fortsat under 4 %.</p> <p>At trivsel sættes på dagsordenen både i grupperne og hele virksomheden. (mindst 4 arrangementer/ indsatser fra Trivselsgruppen)</p>	<p>Fraværstatistikken opgøres månedligt og bruges konstruktivt i grupperne til fastholdelse og fokus på trivsel.</p> <p>Fokus på "hvad der virker" internt og opmærksomhed på eksterne tiltag og resultater.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intern medarbejderundersøgelse i forhold til tidligere iværksatte tiltag. - Opsparede midler (optjent pga. lavt fravær), konverteres til kompetenceudvikling. - Brug af eksternt netværk - Videnssøgning/ nyhedsbreve. 	<p>Statistisk evidens.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Borgeren i centrum</p> <p>Borgeren oplever at være medinddraget i hele forløbet.</p> <p>Sikre det gode samarbejde og derved øge trivsel for borgere og medarbejdere.</p>	<p>At borgerens forventninger og Varde Kommunes tilbud og muligheder afstemmes ved første besøg eller efterfølgende besøg under hensyntagen til individuel behov. Borgerbogen udleveres til borgeren ved 1. besøg</p> <p>Brugertilfredshed og medarbejdertrivsel er svarende til tidligere niveau eller bedre.</p> <p>At medarbejderne mestrer formidling og dialog ud fra den anerkendende tilgang. (undervisningsforløb for alle medarbejdere 2012).</p> <p>Fastholde og styrke de kommunikative færdigheder i Hjemmeplejen Midt/Vest fremadrettet.</p>	<p>Kommer omkring punkterne i Guidelinen - herunder borgerens ønsker og behov. (forventningsafstemning)</p> <p>Gennemgå</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bevilgede indsatser - Borgerbog - Velkomstpjece - Brugerrettet APV - Rehabilitering - Ledsagerordning, besøgstjenesten m.m. (frivillige organisationer). <p>Medarbejdere, der ikke deltog i kurset 2012 samt nyansatte og vikar gennemfører kommunikationskurset i 2013.</p> <p>I samarbejde med ekstern samarbejdspartner udarbejde E-learning program omkring kommunikation til kommende medarbejdere.</p>	<p>Trivselsundersøgelsen og 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 virksomhedens mål og værdier.</p>	<p>Alle nye medarbejdere har gennemgået introduktionsmaterialet inden for 3 måneder.</p> <p>At det udarbejdede introduktionsprogram følges.</p> <p>At materialet er opdateret.</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>Fastlagt introduktion for alle nyansatte medarbejdere i virksomheden (eks. to halve dage med undervisning omkring service niveauet, interne/ eksterne politikker og retningslinjer, samt virksomhedens mål og værdier).</p> <p>Ved nye tiltag tilrettes introduktionsmaterialet.</p>	<p>Evalueringskema 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 alle medarbejdere/ ledere føler sig fagligt og personligt kompetent til at varetage nuværende og kommende opgaver/ udfordringer.</p> <p>At virksomheden besidder de nødvendige fagkompetencer i forhold til det politiske serviceniveau og kommende udfordringer (opgaveglidning m.m.).</p>	<p>At den enkelte medarbejder/ leder giver udtryk for at være faglig og personlig kompetent.</p> <p>At der i virksomheder forefindes kompetencer, som kan formidle/ udvikle øvrige ansatte fagligt.</p> <p>At opgaverne indenfor Hjemmeplejen Midt / Vest kan løses af medarbejderstaben.</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- læring - Uddannelse af videnspersoner / ressourcepersoner <p>Ved vakante stillinger vurderes, hvilken faggruppe/ kompetencer virksomheden mangler/ har brug for i forhold til kommende udfordringer.</p>	<p>Trivselsundersøgelse</p> <p>Medarbejderrettet APV</p> <p>Medarbejder: - MUS /GRUS</p> <p>Leder: LUS</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 omsorgsmodulet.</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.x. talemodul m.m.).</p>	<p>Intern kvalitetssikring et halvt år efter ibrugtagning af nyt omsorgssystem (casestudie).</p>



Mål for udvikling	Succeskriterier/ 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 indsatser.</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>Styrke det tværfaglige samarbejde imellem visitation, terapeut og plejepersonale evt. via:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vidensdeling i grupperne - Koordinerende møder. <p>Sikre de nødvendige faggrupper internt i virksomheden. (udvide faggrupperne og /evt. uddanne ressourcepersoner).</p> <p>Skabe kontakt til frivillige/organisationer/pårørende.</p> <p>Medtage velfærdsteknologiske muligheder – hvor det giver mening for borgeren.</p> <p>Fastholde og udvikle medarbejdernes mestring i den motiverende og anerkendende dialog.</p> <p>Fokus på særlige indsatsområder f.x. støttestrømper, hjælp til medicinindtagelse o.lign.</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).

Bilag 2 – Budget

404 Fritvalg Midt/Vest	1.537.600
<u>1 Indenfor rammen</u>	1.524.410
05 Sociale opgaver og beskæftigelse	1.524.410
32 Tilbud til ældre og handicappede	1.524.410
32 Pleje og omsorg m.v. af ældre og handicappede	1.468.930
33 Forebyggende indsats for ældre og handicappede	55.480
<u>2 Udenfor rammen</u>	13.190
05 Sociale opgaver og beskæftigelse	13.190
32 Tilbud til ældre og handicappede	13.190
32 Pleje og omsorg m.v. af ældre og handicappede	13.190

