

# Aftalestyring

## Aftale mellem Varde Byråd og Hjemmepleje NordØst 2015

### **Varde Kommunes overordnede vision**

Varde Kommune – i ét med naturen

Vi lever aktivt i det fri og bringer naturen ind i familiens hverdag derhjemme, på arbejdet og i skoler og foreninger. Vi dyrker idræt i naturen, får jord under neglene og drager naturen ind i vores huse. Friluftslivet giver sundhed, læring og livskvalitet – både gennem aktivitet og gennem den ro, man føler, når man går i ét med naturen.

Vores ældre kommer ud i naturen hver dag hele livet, ligesom naturen bringes ind i institutionerne gennem dyrehold og plantekasser for at skabe livsglæde og bidrage til rehabilitering.

\_\_\_\_\_  
**Udvalgsformand Thyge Nielsen**

\_\_\_\_\_  
**Leder Bente Brun Jørgensen**

### **Hjemmeplejen Nord/Øst's værdigrundlag**

Sammen med borgere og medarbejdere vil vi arbejde for den gode kvalitet og sikre at organisationen arbejder professionelt i udførelsen af opgaver. Kvalitet og høj faglighed er vores fokusområde. Vi skaber rammerne for udvikling, så vi hele tiden følger op med nye tiltag hvor dette er nødvendigt.

### **Mission for Hjemmeplejen Nord/Øst**

Hjemmeplejen Nord/Øst udøver den gode, professionelle og meget kvalitetsbevidste pleje og omsorg for borgere der har behov for dette. Vi skaber rammerne for nytænkning og udvikling til gavn for vores borgere.

## Vision for Hjemmeplejen Nord/Øst

Hjemmeplejen Nord/Øst vil sammen med borgere, medarbejdere og andre interessenter arbejde med at skabe en organisation som udvikler sig i takt med samfundet. Vi vil i de kommende år specielt have fokus på

- teknologiske løsninger for både borgere og medarbejdere
- snitflader/kontaktflader til borgere/pårørende. Tilgængelighed
- udvikling på det faglige niveau

## Generelle aftaleforhold

Grundlaget for aftaleholderens aftale er beskrevet i følgende dokumenter:

- ”Overordnede principper for aftalestyring – 2012”, (dok.nr. 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

Hjemmeplejen Nord/Øst har ikke et fast ramme, men er afregnet efter antal opgaver til praktisk bistand, personlig pleje samt sygeplejeopgaver. Regnskabet danner grundlag for næste års timeprisafregning, og fremgår af bilag 2.

## Kort beskrivelse af Hjemmepleje Nord/Øst

Hjemmeplejen Nord/Øst beskæftiger ca. 170 medarbejdere indenfor SOSU området og servicerer ca. 550 borgere.

Hjemmeplejen er en organisation i bevægelse, hvor udfordringerne og kompleksiteten øges med stor hast. Kravet til uddannelse, faglig viden stiger støt som borgernes kompleksitet øges, derfor vil der de nærmeste år være fokus på øget faglighed og dokumentation indenfor området.

Det vigtigste i fremtiden er ikke kun at have fokus på, at borgeren møder de samme medarbejdere, men at de møder medarbejdere med de rette kompetencer, hvis kontinuitet skal sikres og indlæggelser undgås.

Teknologiske løsninger vil nødvendigvis være meget i fokus i årene frem, da det stigende antal af ældre, vil presse økonomien og arbejdsopgaverne, og det vil derfor være nødvendigt at arbejde smartere med andre ressourcer end ”varme hænder”

## Mål for udvikling 2015

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:

- Implementering af byrådets vision – *i ét med naturen*
- Udmøntning af Sundhedspolitikken og Ældre pakken, herunder tidlig opsporing, rehabilitering og fokus på mulighed for afslutning af delegeret sygepleje
- Personaletiltag, herunder sygefravær
- Respirationsteam – et område i udvikling.
- Velfærdsteknologi



## Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>2020 mål – Øget uddannelsesniveau, øget faglighed og kompetenceniveau.</p>	<p>2020 skal der i Hjemmeplejen Nord/øst være ansat 75 % assistenter mod nu ca. 37 %</p>	<p>Ved ny ansættelser overvejes fagniveau</p> <p>Opfordre faglige dygtigt SOSU hjælpere til at videreuddanne sig til assistenter</p> <p>Være positiv overfor ansøgninger om orlov til videreuddannelse.</p> <p>Overvejelser om flyt af hjælpere mellem områderne for at nå målet kan blive aktuelt</p> <p>Oprette ”rene” hjælper ruter- vi har brug for hjælperne og vil gerne vise dette</p>	<p>Vigtigt årligt at evaluere på udfordringer, kompleksitet i området, således at fagniveau følger kravene til levering.</p>
<p>Teknologi der løfter Vi skal prøve teknologi det ligger langt ud over vores forestillinger – vi skal turde turde...</p> <p>- Selvvalgt arbejdstid</p>	<p>Efter evaluering af selvvalgt arbejdstid, som viste</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stor tilfredshed blandt medarbejderne. 86 %</li> </ul>	<p>Videreudvikling af selvvalgt arbejdstid, så medarbejderne får endnu mere indflydelse og ansvarlighed for arbejdstiden.</p>	<p>Udviklingen af systemet evalueres løbende af de tre involverede virksomheder</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>- Hjemmeside</p>	<p>ønskede at fortsætte med systemet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Behov for at oprette mindre medarbejder teams, så større kontinuitet opnås hos borgerne</li> </ul> <p>Der arbejdes der nu videre i et tre årigt projekt hvor systemet udvikles yderlig, der vil være fokus på den øgede fleksibilitet og kontinuitet hos borgerne.</p> <p>. Her udvides projektet med medarbejdere fra Hjemmeplejen Midt/Vest samt Lunden</p> <p>Hjemmeside hvor det er nemt at få kontakt samt overblik over vores muligheder. Succes vil være at vi kan se at siden bliver anvendt af vores borgere/pårørende.</p>	<p>Fortsat samarbejde med FOA omkring lokal arbejdstidsaftale der løfter arbejdsmiljøet og fleksibiliteten.</p> <p>Vi skal ind i dette århundrede. Borgere/pårørende orienterer sig ved hjælp af nettet, og her skal vi være nemme at få fat på samt være tydelige på flere punkter. Tilgængelighed for borgeren er vigtigt.</p>	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Mere velfærdsteknologi – tryghed for borgeren. I stedet for varme hænder.	Projekt med Yes group med en intelligent care løsning, som kan registrere om borgeren reagerer unormalt Projektet er endnu ikke startet, her vil det være vigtigt i samarbejde med Living Lab at vurdere projektets seriøsitet	Levende hjemmeside der ændrer sig ved behov  Projekt start samt beskrivelse af projektplan 2013	Der udarbejdes Velfærdsteknologivurdering (VTV) for teknologien. Der måles, over længere tid, om antallet af ulykker og nærved-ulykker er faldende (på centralt register).
Mindske antal ulykker og nærved-ulykker i forbindelse med forflytning	Antallet af ulykker og nærved-ulykker reduceres	Institutionerne implementerer Virtuel Forflytning som redskab til såvel forflytningstræning og konkrete forflytningssituationer. Hjælpemiddeldepotet/APV teamet står for processen	Der udarbejdes VTV for teknologien. Det indbyggede registreringssystem aflæses med henblik på en vurdering om medarbejderne gennem værktøjet bliver mere fortrolige med forflytningsteknikker.
Øge faglighed og fortroligheden med forflytninger	Måle på det hertil indbyggede evalueringsmodul, om medarbejderne øger deres	Institutionerne implementerer Virtuel Forflytning som øvelsesredskab til øvelse og ”eksamination” i de enkelte forflytningsteknikker.	Evaluering af beslutning

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Rygepolitik for medarbejdere	<p>fortrolighed med forflytningsteknikker</p> <p>Aftalt rygepolitik i 2014 hvor medarbejdere kun må ryge på få afmærkede steder og ikke undervejs mellem borgerne. Blev annonceret i nyhedsbrev i 2014, men hvordan kommer vi videre i processen</p>	<p>Tema på gruppe og ledermøder i 2015</p>	
Tydelig service niveau	<p>Kvalitetsstandarderne er lige blevet evalueret, Alle medarbejdere skal være bekendt med disse samt bekendt med de nye kompetence kataloger som ligger tæt op ad standarderne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 x årligt inviteres nye medarbejdere til introduktion af kvalitetstandarder samt kompetencekataloger</li> <li>• Kompetencekataloger og kvalitetsstandarder gennemgås på gruppemøder</li> <li>• Undervisning i Avaleo systemet underbygger disse aftaler</li> <li>• Fagligt fokus på <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tidlig opsporing</li> <li>- Ernæring</li> </ul> </li> </ul>	

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Implementering af nyt omsorgssystem Styrkelse af den sundhedsfaglige dokumentation	Medarbejderne anvender relevante og aftalte områder af systemet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Superbrugerne laver undervisning i relevante emner omkring systemet</li> <li>• Der vil være særlig fokus på medarbejdere som ikke anvender systemet optimalt</li> <li>• Mobilsuperbrugernes funktioner omdefineres således at de bliver minisuperbrugere der mere bredt er med til at udvikle systemet</li> <li>• Særlige fokusområder i 2015 vil være funktionsbeskrivelser samt handleplaner</li> </ul>	Superbrugerne evaluerer løbende anvendelsen af systemet og laver status på dette til lederne

### Det nære sundhedsvæsen

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
Udvikling af Det Nære Sundhedsvæsen	Succeskriterier gælder i	Sygeplejeindsatsen	Følge tæt op på vores anvendelse/brug af



Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>gennem etablering af 4 konkrete projekter samt et øget fokus på dokumentation og notatpligt</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Akutfunktionen, en styrket sygeplejeindsats</li> </ul>	<p>princippet alle udviklingsmål:</p> <p>Fald i antallet af forebyggelige (gen)indlæggelser.</p> <p>Reduktion af §83 ydelser.</p> <p>Øget kompetenceniveau hos sygeplejersker og plejepersonale.</p> <p>Reduktion i fejl og forbedringstiltag for at undgå fejl (UTH og embedslægetilsyn).</p>	<p>styrkes ved at der etableres en akutfunktion bestående af sygeplejersker med speciale i akut sygepleje.</p> <p>Sygeplejerskerne skal være med til at forebygge indlæggelser ved at yde en akut og intensiv indsats i borgerens eget hjem.</p> <p>Derudover skal sygeplejerskerne videreføre den behandling, der er begyndt på sygehuset, så borgeren kan udskrives tidligere fra sygehuset, og i stedet behandles i eget hjem når dette er muligt.</p> <p>Udover at behandle borgerne skal sygeplejerskerne i Akutfunktionen vejlede og rådgive personalet i hjemmeplejen og på plejecentrene, for derigennem at øge kvaliteten i plejen i hele kommunen.</p>	<p>akutteamet, samt effekten af vejledning og rådgivning</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overgangene fra Døgnrehabilitering på Carolineparken - intensivering af rehabiliteringsindsatsen</li> </ul>	<p>Borgerens livskvalitet og funktionsniveau skal fastholdes og gerne forbedres i højere grad end i dag.</p>	<p>Døgnrehabiliteringspladserne skal fungere som midlertidige pladser hvor (ældre) borgere, med fysiske eller psykiske problemer tilbydes et intensivt rehabiliterings- og genoptræningsforløb. Der er fokus på det tværfaglige samarbejde i forbindelse med målsætning samt overgangen til borgernes eget hjem. For at opretholde det opnåede funktionsniveau, når borgeren er hjemme i eget hjem igen, vil der blive visiteret til hverdagsrehabilitering.</p>	<p>Følge borgerforløbet tæt samt deres funktionsniveau i forløbet efter ”udskrivelsen”</p> <p>Status på hvor mange ”fælles borgere” vi har haft og hvordan disse ”overgange” er forløbet</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- KOL-indsats – Primær forebyggelse af KOL gennem rygestop og rehabilitering af KOL</li> </ul>	<p>En tidlig forebyggelses- og sundhedsfremmende indsats vil betyde at den enkelte borgers livskvalitet forbedres.</p>	<p>KOL-indsatsen bygger på en tidlig opsporing således at behandling og forebyggelse sættes ind på et så tidligt tidspunkt som muligt. En del af indsatsen går på uddannelse af sundhedspersonalet, som er tæt på borgeren</p> <p>Færdigudarbejdelse og anvendelse af standard for allerede konstaterede KOL i</p>	<p>Fokus på effekt</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Indsats utilsigtede hændelser</p> <p>”i sikre hænder” / tidlig opsporing. Borgerne bliver mere komplekse, hvilket kræver større faglighed og metoder til tidlig opsporing af sygdomme</p>	<p>At alle medarbejdere indberetter utilsigtede hændelser og at dette bruges som et forum for læring.</p> <p>Plan for opfølgning, samt handling skal udarbejdes</p> <p>At vi i løbet af 2015 får udarbejdet metoder til øget faglighed. Det faglige skal være i fokus.</p>	<p>HNØ, så vi sikrer mindre genindlæggelser her.</p> <p>Fokus på de utilsigtede hændelser samt indsatser for at minimere disse</p> <p>Afprøve forskellige faglige metoder: Triage Forandringshjulet mm. Projektgruppen omkring tidlig opsporing vil blive mere tydelig i projektplanen og sikre at tiltag gennemføres i 2015</p>	<p>Fokus på effekt</p> <p>Ved udgangen af 2015 laves status på projektplanen og gruppen evaluerer metoder/praksis fremover</p>
<p>Styrkelse af faglighed og ledelse på Respirationsteams og ny opgave med at varetage ansættelser under §94 samt udvikling af vores afløserkorps</p>	<p>Ansættelse af teamleder på dette område Udarbejdelse af funktionsbeskrivelse for denne teamleder på</p>	<p>Ansættelse af teamleder Udarbejdelse af funktionsbeskrivelse Opstarte § 94 Styrke opgaverne omkring</p>	<p>Status december 2015 hvor de forskellige processer evalueres</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respirationsområdet</li> <li>- § 94</li> <li>- Afløserkorpset</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>	afløserkorps	



## Hjemmeplejen Nord/Øst ved Bente Bruun Jørgensen

Herunder udvalgte aktivitetstal for Hjemmeplejen Nord/Øst.

### Normering

Stilling	Antal ansatte
Social- og sundhedsassistenter	33
Social- og sundhedshjælpere	80
Sygehjælpere	9
Hjemmehjælpere	4
Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet	4
Afløsergruppe (Social- og sundhedshjælpere og assistenter)	24
<b>Stillinger i alt (aug. 2013)</b>	<b>154*</b>

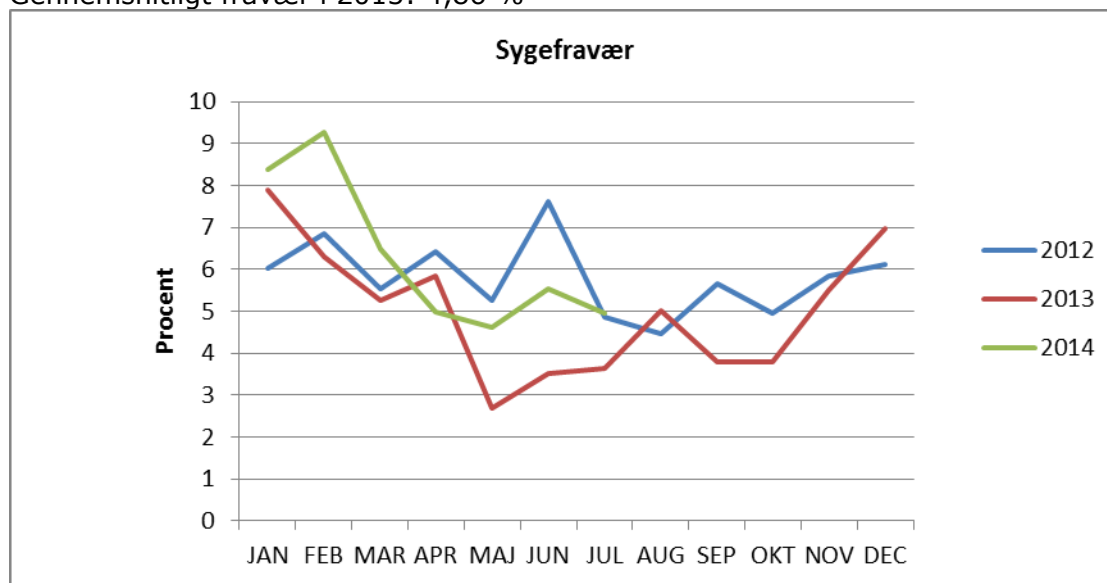
\*Hertil kommer et varierende antal elever fra Social- og sundhedsuddannelserne

m.m.

### Sygefravær

Gennemsnitligt fravær i 2012: 5,91 %

Gennemsnitligt fravær i 2013: 4,86 %



### Borgere med respirator

I alt fire borgere med respirator:

- To borgere med respiratorovervågning 24 timer i døgnet
  - o 12 ansatte
- To borgere med BiPAP (en simpel respirator) 12 timer (aften/nat)
  - o 5 ansatte

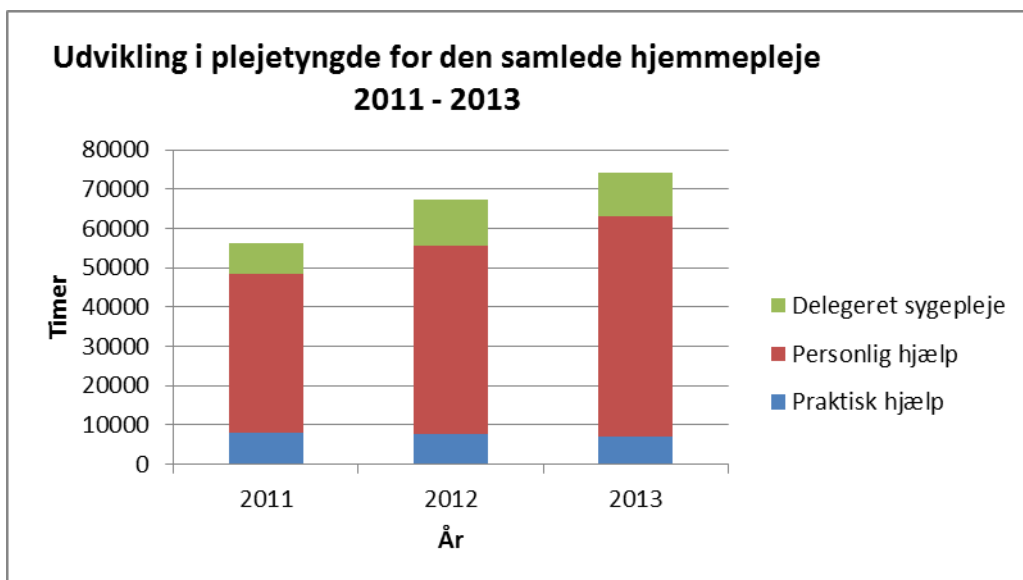
I alt 17 personer er ansat i disse grupper.

## Antal borgere

Der håndteres i alt ca. 516 borgere i hjemmepleje NordØst.

## Frivillige på ældrecentrene

Der er ca. 70 frivillige på ældrecentrene.



## Bilag 2 – Budget

<b>Indenfor Rammen</b>	3.413.489 kr.
<b>Afregning indenfor rammen</b>	41.681.021 kr.
<b>Udenfor Rammen</b>	340.205 kr.
<b>I alt</b>	<b>45.434.715 kr.</b>

