

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Hjemmeplejen Midt/Vest 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 Kari Stork

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

Hjemmeplejen Midt/Vest leverer professionelle og kvalitetsbevidste indsatser til visiterede borgere.

Vision for Hjemmeplejen Midt/Vest Vi skaber rammerne for nytænkning og udvikling til gavn for borgere og medarbejderne

Et sundt og aktivt liv – hele livet

- At borgere, uanset fysisk eller psykisk funktionsniveau, understøttes til et værdigt liv.
- At borgerne i høj grad har ansvaret for eget liv – hele livet.
- At man som borger oplever god omsorg og pleje i et gensidigt respektfuldt samspil med Hjemmeplejen Midt/Vest.
- At være den bedste arbejdsplads, hvor arbejdsmiljø og trivsel er i højsæde.

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
- 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. 145 ansatte fordelt på 3 fagområder.

Hjemmeplejen Midt/Vest vil i 2015 bl.a. være optaget af:

- Det nære sundhedsvæsen – herunder kompleksitet og tidlig opsporing
- Rehabilitering og habilitering
- Velfærdsteknologiske løsninger
- Medarbejder udvikling og trivsel i forhold til delegering og kompetenceprofil

- Samarbejde med de frivillige

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 ældrepakken, herunder rehabilitering og fokus på mulighed for afslutning af delegeret sygepleje og §83, med det formål at reducere indsatser/ opgaver hos borger.
- Personaletiltag – herunder fortsat sikring af lavt sygefravær
- Borgere i hjemmeplejen Midt/Vest

Aftalens mål- og indholdsdel

| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|--|---|--|---|
| <p>Det nære Sundhedsvæsen</p> <p>Medarbejderne arbejder ud fra Det nære Sundhedsvæsens strategi og understøtter borgerens egenomsorgskapacitet.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Borgerne oplever egenomsorgskapaciteten styrket gennem medinddragelse og et respektfuldt samspil. - Borgernes funktionsevneniveau forbedres / bevares så vidt det er muligt. - Færre indlæggelser / genindlæggelser. - Medarbejderen har fokus på relationel koordinering så borgerne oplever en sammenhængende indsats. - Patientforeninger og frivillige inddrages, hvor det er relevant. | <p>Implementering af indsatsområderne.</p> <p>Strategien omsættes til faglig viden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rehabilitering / habilitering - Tidlig opsporing - Fortsætte udviklingen af Hjemmeplejens koncept omkring det første møde med borgeren. (Velkomstpjece, rehabilitering, guideline m.m.) <p>Ledelsen iscenesætter rammer og rum for kompetence og kvalitetsløft.</p> <p>I Hjemmeplejen Midt/Vest er der tværfaglige kompetencer til rådighed for gensidig sparring og vidensdeling. (Ergoterapeut og sygeplejersker).</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 |

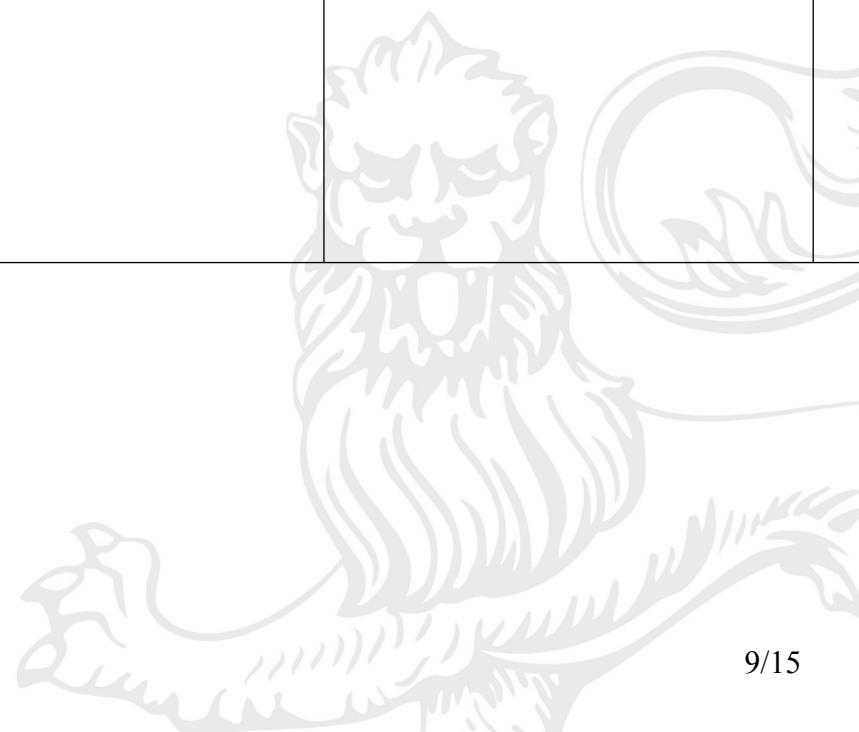
| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|---|---|---|---|
| <p>Arbejds miljø / Trivsel</p> <p>Sikre et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø med fokus på trivsel.</p> <p>Der arbejdes målrettet på at fastholde eller mindske fraværet, med udgangspunkt i sygefraværsstatistikken for 2012/13.</p> | <p>Den enkelte medarbejder udtrykker trivsel uanset udefrakommende forandringer som påvirker og stiller krav til arbejdspladsen og til den enkelte medarbejder.</p> <p>Have fokus på og udvikle områder, der er aktuelle samfundsmæssigt og organisatorisk.</p> <p>Sygefraværet totalt under 4 %.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korttidsfravær mellem 2 og 2,5 % - Forebygge langtidsfravær og understøtte fastholdelse på arbejdspladsen. | <p>Understøtte at forandringer er et grundvilkår og sætte trivsel på dagsordenen både i grupperne og hele virksomheden.</p> <p>Gøre mere af det, vi er gode til med baggrund i intern undersøgelse fra 2014.</p> <p>-I MED udarbejde handleplan for indsatsområderne. F.eks.: Røgfri arbejdstid, selvvalgt arbejdstid, arbejde i teams, begrænsning af gener ved natarbejde, teknologi der fremmer arbejdsmiljøet.</p> <p>Fraværstatistikken opgøres månedligt. Medtages efter behov og minimum hvert kvartal på gruppemøder til den gode dialog omkring fastholdelse og trivsel.</p> | <p>APV MUS /GRUS/LUS</p> <p>Statistisk evidens.</p> |

| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|---|---|--|-----------------------------------|
| <p>Velfærdsteknologi</p> <p>HMV medvirker til implementering og udvikling af velfærdsteknologiske løsninger indenfor Varde Kommunes økonomiske rammer.</p> | <p>Velfærdsteknologi indgår som et naturligt valg, der understøtter borgernes egenomsorgskapacitet.</p> <p>At borgeren oplever sig understøttet i brugen af digitalisering</p> <p>Forebyggelse i arbejdsmiljøet</p> | <p>Implementere anerkendt velfærdsteknologi</p> <p>Medtage velfærdsteknologiske muligheder – hvor det giver mening for borgeren.</p> <p>Medvirke til udvikling af nye velfærdsteknologiske løsninger</p> <p>Medarbejderne I HMV er med til at udbrede viden om brug af digitale løsninger i samarbejde med borgercentret.</p> <p>Understøtte og informere om mulighederne for undervisning.</p> <p>Benytte velfærdsteknologiske muligheder, hvor det aflaster bevægeapparatet og forebygger arbejdsskader.</p> | <p>MUS</p> <p>LUS</p> <p>GRUS</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>Fastholde tilegnet viden i virksomheden.</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>At materialet er opdateret.</p> <p>Fastholde organisationens viden i forbindelse med personaleafgang ved at udarbejde intern fælles undervisningsprogram for alle nyansatte. – understøttet af E-learning.</p> | <p>Evalueringsskema udfyldes af alle nyansatte efter 3 måneders ansættelse.</p> |

| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|--|--|--|--|
| <p>Kompetenceprofil / kompetenceudvikling</p> <p>Den enkelte medarbejder har mulighed for kompetenceudvikling og kan derved fagligt matche Varde Kommunes forventninger til fremtidens medarbejder på trin 1 og trin 2.</p> | <p>Hjemmeplejen Midt/Vest skaber rum for nuværende medarbejdere ved at understøtte den enkeltes mulighed for faglig udvikling på trin 1 og på trin 2 og i overgangen mellem de to niveauer.</p> <p>At den enkelte medarbejder/ leder giver udtryk for at være faglig og personlig kompetent og kender eget kompetenceområde indenfor serviceloven og sundhedsloven.</p> <p>Udvikle og styrke de kommunikative færdigheder i Hjemmeplejen Midt/Vest fremadrettet.</p> | <p>Udvikle en kompetence- og delegeringsstrategi der understøtter og udvikler den enkelte medarbejder.</p> <p>Udvikle kompetenceprofil og synliggøre uddannelsesbehov.</p> <p>Udbygge strategien for orlov i forbindelse med social- og sundhedsassistentuddannelsen.</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-learning - Uddannelse af videnspersoner / ressourcepersoner <p>Gennemføre kommunikationskursets modul 2.</p> | <p>Trivselsundersøgelse</p> <p>Medarbejderrettet APV</p> <p>Medarbejder: - MUS /GRUS</p> <p>Leder: - LUS</p> |

| Mål for udvikling | Sucseskriterier/ 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>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.eks. talemodul m.m.).</p> | <p>Intern kvalitetssikring et halvt år efter ibrugtagning af nyt omsorgssystem (casestudie).</p> |



| Mål for udvikling | Succezkriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|--|--|--|---|
| <p>Hverdagsrehabilitering /Habilitering</p> <p>Fortsat videreudvikle den rehabiliterende og den habiliterende tankegang frem for den kompenserende.</p> | <p>At borgeren oplever en helhedsorienteret og tværfaglig indsats, med udgangspunkt i borgerens motivation og målsætning</p> <p>Medarbejderne indtænker muligheden for rehabilitering og habilitering i alle § 83 indsatser og sundhedslovsindsatser.</p> <p>Fastholde og udvikle hverdagsrehabilitering / habilitering i medarbejdernes bevidsthed (så vi ikke falder tilbage til dårlige vaner).</p> | <p>Styrke det tværfaglige samarbejde imellem visitation, terapeut og plejepersonale evt. via: Koordinerende møder / relationel koordinering</p> <p>Medtage velfærdsteknologiske muligheder – hvor det giver mening for borgeren. Fokus på særlige indsatsområder f.eks. støttestrømper, hjælp til medicinindtagelse o. lign.</p> <p>Udarbejde strategi for kompetenceudvikling internt i virksomheden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Undervisning af intern sygeplejerske og terapeut. - Vidensdeling internt, formel og uformel læring. - Uddanne ressourcepersoner <p>Skabe kontakt til frivillige/organisationer/pårørende.</p> | <p>Brugerrettet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brugerundersøgelser - Færre indlæggelser <p>Visitation:</p> <ul style="list-style-type: none"> - På målrettede indsatser opleves faldene visitationer (under hensyn til den demografiske udvikling). |

| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|---|--|---|---|
| <p>Frivillige</p> <p>I samarbejde med Center for Sundhedsfremme iværksætte projektbeskrivelse, som understøtter og udvikler rammerne for frivilligt arbejde, målrettet borgere i Hjemmeplejen Midt/Vest.</p> <p>Medvirke til at implementere og udvikle frivilligpolitikken i forhold til borgere i eget hjem.</p> <p>Modvirke ensomhed hos hjemmeboende borgere</p> | <p>De frivillige oplever et tæt samarbejde med Hjemmeplejen Midt/Vest og anerkendes for deres indsats.</p> <p>I dialog og tæt samspil udvikler hinandens muligheder gensidigt.</p> | <p>Kontakt til frivillige / frivilliges organisationer med henblik på at styrke det fælles projekt.</p> <p>Styregruppe med repræsentation fra</p> <ul style="list-style-type: none">• Center for sundhedsfremme• Hjemmeplejen Midt/Vest• Frivillige / frivilliges organisationer <p>udarbejder tids- og handleplan for implementering af projektet.</p> <p>Evt. ansøge om midler til opbyggelse af projektet.</p> | <p>Tilrettes ifølge projektbeskrivelsen, der udarbejdes i 2014.</p> |

| Mål for udvikling | Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling | Handleplaner | Evaluering |
|--|--|---|--|
| <p>UTH</p> <p>Minimere Utilsigtede Hændelser til gavn for borgerens behandling og velfærd, ved at skabe målrettet refleksion og læring for medarbejderne.</p> | <p>Minimere de Utilsigtede Hændelser, som Hjemmeplejen Midt / Vest har som fokusområder (tidligere rapporterede).</p> <p>Medarbejderne oplever handling og forebyggelse på fokusområderne og inddrages aktivt.</p> | <p>Nedsættelse af arbejdsgruppe med repræsentation fra alle grupper.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ildsjele og vidensansvarlig. • Årligt gennemgå UTH. • Udpege og udarbejde en strategi for indsatsområder. • Implementering af tids- og handleplan. <p>Åben for alternative løsninger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fagligt • Organisatorisk • Velfærdsteknologi • Kvalitetskontrol <p>HMV indgår aktivt i Varde Kommune og tværsektorielt.</p> | <p>Effektmåling årligt på Lokal MED.</p> |

Aktivitetstal for området

Herunder fremstilles udvalgte aktivitetstal for Hjemmeplejen Midt/Vest.

Normering

Herunder samlet antal ansatte i Hjemmepleje Midt/Vest fordelt på områderne midt, nord, syd og Oksbøl.

| Stilling | Antal personer |
|---|----------------|
| Social- og sundhedsassistenter | 40 |
| Social- og sundhedshjælpere | 89 |
| Sygehjælpere | 4 |
| Hjemmehjælpere | 5 |
| Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet | 1 |
| Stillinger i alt (aug. 2013) | 139* |

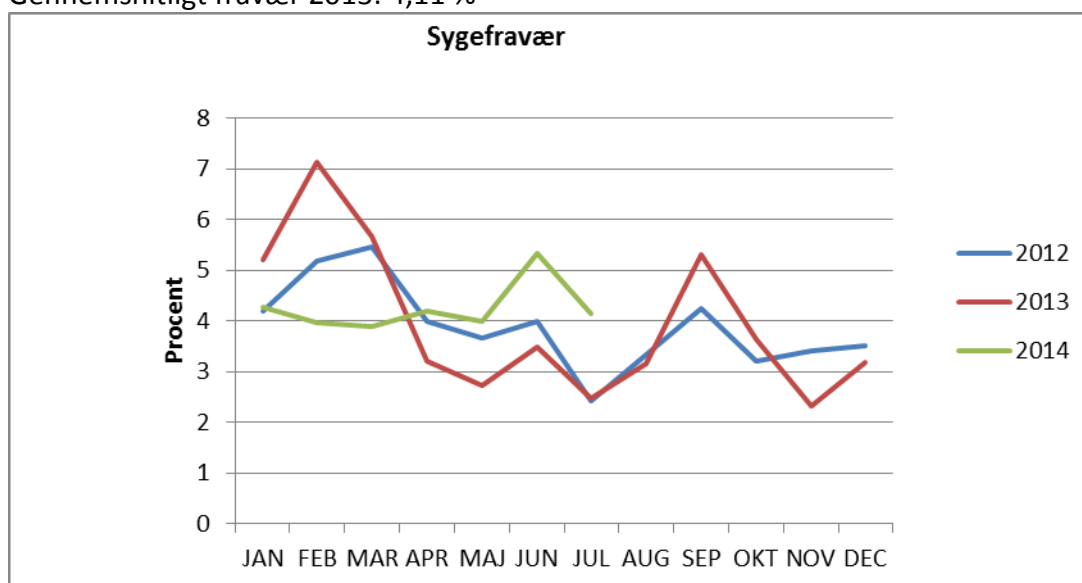
*Hertil kommer et varierende antal elever fra Social- og sundhedsuddannelserne

m.m.

Sygefravær

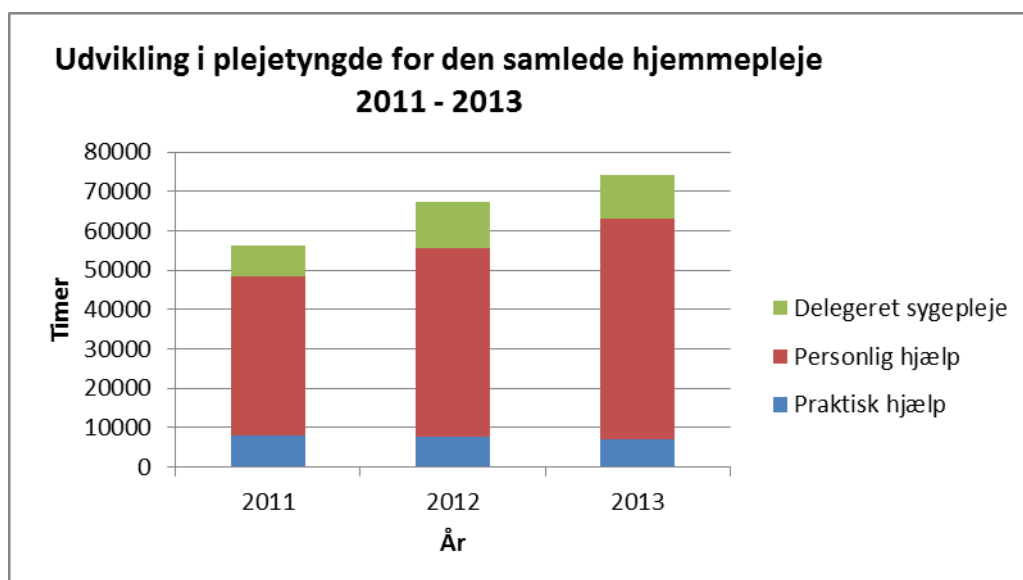
Gennemsnitligt fravær i 2012: 3,97 %

Gennemsnitligt fravær 2013: 4,11 %



Antal borgere

Der håndteres i alt ca. 545 borgere i hjemmeplejen MidtVest.



Bilag 2 – Regnskab 2013

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Indenfor Rammen | -71.357 kr. |
| Afregning indenfor rammen | 43.981.058 kr. |
| Udenfor Rammen | 9.252 kr. |
| I alt | 43.918.953 kr. |

