

## Evaluering af aftalestyring 2014 på ældreområdet

Nærværende evaluering af aftalestyring dækker over Varde Kommunes virksomheder på ældreområdet. Alle virksomheder skal sætte sig en målsætning, indenfor de områder udvalget for social, sundhed og beskæftigelse har fastsat. Derudover har hver enkelt virksomhed lavet nogle udviklingsmål, der ligeledes er evalueret på i nærliggende skriv. Nedenstående sammenfatter i korthed evalueringerne for hver enkelt virksomhed.

### Hjemmeplejen Midt/Vest (HMV)

Det nære sundhedsvæsen: HMV har arbejdet med, at gøre medarbejderne kompetente til arbejdet med Det nære Sundhedsvæsens strategi og tankegang om, at understøtte borgernes egenomsorgskapacitet. Der er i den forbindelse gennemført KOL-undervisning samt der har været fokus på relationel koordinering.

Punktet er videreført til aftalen for 2015.

Arbejds miljø og trivsel: Der er arbejdet med, at sikre et godt arbejdsmiljø og mindske sygefraværet. Succeskriteriet for sygefravær 2014 er at fastholde det under 4%. Resultater for 2014 er en sygefraværsprocent på 4,55%.

Borgeren i centrum: Målet er, at understøtte borgeren til et værdigt liv. Derfor er der fokuseret på, at forbedre kommunikationen mellem borger og personale, således borgeren oplever en større medinddragelse i og ansvar for eget liv. Der er udarbejdet velkomstpjecer til nye borgere. Herved har borgerne en mulighed for, at være informeret om de muligheder der er, såvel som borger og medarbejder har et fælles grundlag at tale ud fra. Kommunikationskurser planlagt for 2015.

Faglig udvikling: HMV har fokus på, at medarbejderne skal have de nødvendige kvalifikationer og fagkompetencer til at løse virksomhedens opgaver. Medarbejderne er derfor løbende på forskellige kursuser. Rekruttering af nye medarbejdere med tiltrækkelige kompetencer opleves dog som vanskeligt, grundet den øgede efterspørgsel på SSA'ere. Derfor vil HMV blive bedre til at fastholde ansatte medarbejdere. Der er foretaget forbedrede intro-forløb, således nye medarbejdere oplever en højere grad af mestring af opgaverne.

Projekt om inddragelse af frivillige: Udsat til 2015-16.

UTH: Øget fokus på UTH har skabt større bevidsthed hos medarbejderne omkring forebyggelse. Komplexiteten med medicin og dokumentation er synliggjort ved analysearbejde.

Velfærdsteknologiske løsninger: Der er generelt fokus på at implementere og afprøve velfærdsteknologiske løsninger.

### Hjemmeplejen Nord/Øst (HNØ)

Uddannelsesniveau, faglighed og kompetenceniveau: Der har i virksomheden været fokus på at få social- og sundhedshjælpere efteruddannet til assistenter, for at kunne følge med de stigende krav

der stilles til personalets kompetencer. Dette har bevirket, at der i løbet af 2014 er sket en stigning i antallet af assistenter fra 17% til 34%, hvilket virksomheden vurderer som tilfredsstillende.

Selvvalgt arbejdstid: Der er foretaget en evaluering af ændringen fra ”traditionel arbejdstidsplanlægning” til ”selvvalgt arbejdstid”. Evalueringen viste en stor tilfredshed blandt medarbejderne, som ikke ønsker at vende tilbage til det ”traditionelle” system.

Hjemmeside for ældreområdet: Der har fra borgernes side været et ønske om, at informationer om hjemmeplejen, sygeplejen og visitationen var tilgængelige på en hjemmeside. Dennes videre udarbejdelse afventer at Varde Kommune bliver færdige med at modernisere deres hjemmeside.

Velfærdsteknologi: Projekt om afprøvning af forskellige teknologiske løsninger og overvågningsfunktioner til borgere i eget hjem er udskudt. Årsagen er personaleudskiftning hos leverandøren Yes Group. Der er aftale om ny afprøvningsperiode.

Rygning i arbejdstiden: HNØ besluttede, at der ikke måtte ryges på ruterne mellem borgerne. Der blev i stedet besluttet at lave markeringer på ugenerte steder ved hvert indmødested, hvor rygning er tilladt.

Implementering af omsorgssystem: HNØ oplever at implementeringen af omsorgssystemet har været lang. HNØ har valgt at udpege to medarbejdere som to dage om ugen arbejder med omsorgssystemet. De laver bl.a. informationsmateriale, underviser m.m. Det har været en rigtig god beslutning, som har højnet kvaliteten og givet de medarbejdere, som har svært ved systemet muligheden for ekstra undervisning.

## **Centerområde Midt (CM)**

Det nære sundhedsvæsen: Generelt oplever medarbejdere og ledelsen på CM, at de er nået langt med de indsatser, der er aftalt. Døgnrehabilitering er godt i gang, men presset af mangel på faglighed og økonomi. Ordningen med en centersygeplejerske og en centerterapeut fungerer.

Kvalitet og dokumentation: Det nye omsorgssystem er kommet i drift og alle kan bruge systemet. Der arbejdes løbende med kvaliteten af dokumentation. Alle kender nu reglerne om notatpligt og der opleves i CM, at medarbejderne generelt er blevet bedre til at få dokumenteret.

Velfærdsteknologi: Der er etableret trådløst net i husene. Næste skridt bliver elektroniske proceduremapper. Processen er i gang. MED møderne er ikke papirløse endnu. Her mangler fortsat indkøb af tablets, for at nå målet. Den pressede økonomi har udsat processen. Virtuel forflytning er i gang på Carolineparken og Helle plejecenter.

Samarbejdet med frivillige: Processen om samarbejdet med frivillige er sat i gang. Der fokuseres på mere dialog og åbenhed imellem personale og de frivillige. Punktet er med i aftalen for 2015.

Ombygning af Helle Plejecenter: Processen er igangsat.

## **Centerområde Syd/Øst**

At udfordre fagligheden og kvaliteten af pleje- og omsorgsarbejdet: Der er gennemført flere mindre undervisningsseancer mhp. at forbedre kvaliteten og øge fagligheden i arbejdet. Fokus har specialet været på måltid og måltidskultur, den rehabiliterende tankegang, samt småaktiviteter i hverdagen for beboerne. Kvalitativ evaluering har ikke været muligt, grundet udfordringer med at trække oplysninger i omsorgssystemet.

Samarbejdet med og involvering af pårørende: Arbejdet på området fortsætter. I 2014 er der afholdt temaeftermiddage for personalet omkring samarbejdet med og involvering af pårørende. Der er udarbejdet intramateriale til beboere og pårørende, som bl.a. skal danne grundlag for det gode samarbejde. Dette er i brug på nogle af plejecentrene.

Pædagogiske måltider: Der er indført pædagogiske måltider i demensenheden, med det formål at skabe rolige rammer for måltiderne. Formålet er evalueret ved fokusgruppeinterviews af medarbejdere. Her fremgår det, at målet delvist er nået.

## **Centerområde Nord/Vest (CNV)**

Det nære sundhedsvæsen, velfærdsteknologi og dokumentation: Er integreret i CNV's centrale beskrivelser og rammer for arbejdet.

Attraktiv arbejdsplads: CNV har arbejdet meget med virksomhedskulturen og visionen, for at sætte fokus på den gode arbejdsplads og sammenhæng mellem vision, mission og handling. CNØ vurderer, at de er i mål med målsætningen, men at der fortsat kan opstå nye og anderledes behov. Fortsat løbende evaluering gennem MUS-samtaler.

Samspillet mellem beboere og borgere: Det er væsentligt, at beboere, pårørende og medborgere føler sig velkomne. Der er lavet tiltag for at fremme tilgængeligheden af bl.a. informationer ved PR og hjemmeside. Derudover er der lavet forskellige tiltag for at forbedre modtagelsen af nye borgere, beboere og brugere af daghjemmet. Dette er evalueret som positivt.

## **Hjælpe-middeldepotet**

Optimere samarbejdet mellem team hjælpemidler og hjælpemiddeldepotet: Der er igangsat månedlige samarbejds møder mellem de to enheder. Derudover er der udarbejdet en håndbog med gældende standarder og retningslinjer, således alle har samme forståelsesgrundlag.

Bedre service for borgere og samarbejdspartnere: Der er arbejdet med at optimere kommunikationsvejen mellem hjælpemiddeldepotet og borgere/samarbejdspartnere, fx i forbindelse med reparationer og tilgængelighed. Der kan nu ringes, lægges besked på telefonsvare, sende email samt benytte NFC-teknologi.

Velfærdsteknologi: Hjælpe-middeldepotet er godt involveret i forskellige velfærdsteknologiske projekter og foranstaltninger. Der er specielt fokus på NFC-teknologien, som på sigt skal benyttes ved brugen af alle hjælpemidler. Der fortsættes på at udvikle systemet.

## **Blaabjerg Pleje- og aktivitetscenter**

Velfærdsteknologi: Der har været fokus på implementeringen af to IT systemer i 2014. Det ene er et arbejdstidstilrettelæggelsesprogram og det andet er omsorgssystemet Avaleo. Der er taget hul på implementeringen af og uddannelsen i begge systemer. Avaleo bliver hele tiden videreudviklet, så det kræver fortsat fokus på området. KMD's arbejdstidstilrettelæggelses system er pt. på standby grundet for mange "børnesygdomme". Dette tages op senere, når systemet er mere stabilt.

Samarbejdet med frivillige: Samarbejdet med frivillige er ikke udviklet yderligere i 2014.

Faglig udvikling: Der har været fokus på forskellige faglige udviklingspunkter. Disse tiltag har generelt været en succes for medarbejderne og beboerne. De primære udviklingspunkter har været forbedret kontaktpersonssystem for borgerne, førstehjælpekurser og undervisning i voldsforebyggelse på arbejdspladsen. Undervisningen med at få samtlige medarbejdere igennem et førstehjælpskursus, fortsætter ind i 2015.

Sundhedsfremme: Danske Diakonhjem har indgået en ny sundhedsordning med Willis og Sundhedsdoktoren pr. 1. januar 2015. Dette har medført mere fokus på sundhed, og der foretages bl.a. helbredsundersøgelser, motionstiltag og private behandlingsmuligheder. Derudover er der indført røgfri matrikel, med dertilhørende rygestopskursus for medarbejderne. At få medarbejderne røgfri har vist sig umuligt. Til gengæld har der været stor tilslutning til og brug af sundhedsaftalen.

Der er indført en ny nattevagtsstruktur, således at medarbejderne arbejder 4 natter efterfulgt af 4 fridage, hvorimod der før var tale om 7 nattevagter, efterfulgt af 7 fridage. Efter at beslutningen er indført, er medarbejderne tilfredse og synes at ordningen fungerer godt.

