

Aftalestyring 2018



**Varde
Kommune**

Aftale mellem Varde Byråd og Socialpsykiatrien.

Generelle aftaleforhold

Grundlaget for aftaleholderens aftale er beskrevet i følgende dokumenter:

- ”Overordnede principper for aftalestyring – 2013”, vedtaget af Varde Kommunes Byråd dok.nr. 1022255.
- Overenskomstmæssige og personalepolitiske aftaler gældende for Varde Kommune
- MED-aftalen
- Budget for aftaleholder
- Kvalitetsstandarder
- Direktionens strategiplan
- De politiske visionspolitikker, herunder Seniorpolitikken og Sundhedspolitikken

Aftalen er udarbejdet i samarbejde med udvalget for Social og Sundhed på baggrund af en forudgående visionsdialog med drøftelse af, hvilke temaer og mål for udvikling, der skal indgå i aftaleholderens aftale. Udviklingsmålene fremgår af bilag 1.

Udover de udviklingsmål, som fremgår af bilag 1, har aftaleholderen egne driftsmål som der arbejdes mod.

Budget 2018

Aftaleholderens budget danner den økonomiske ramme for aftaleholderens virke. Budgettet vedhæftes som bilag 2, og indgår som en del af aftalen.

Varde Kommunes overordnede vision

Ud over de ovennævnte dokumenter, der danner grundlag for aftalen, tager aftalen afsæt i Varde Kommunes overordnede vision ”Vi i naturen”, som lyder:

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 hele livet, ligesom naturen bringes ind i institutionerne.

Kort beskrivelse af *Socialpsykiatrien*.

Socialpsykiatrien hører organisatorisk under Social og Handicap.
Socialpsykiatrien har ansat ca. 64 medarbejdere hertil kommer 2 pædagogstuderende og 4 SSA elever.

Socialpsykiatrien består af flg. Afdelinger:

Dalgashus Varde: Bostøtten (SEL § 85), Opsøgende medarbejdere (SEL § 99) Mentor (LAB loven), Aktivitets – og værestedstilbud (SEL § 104) og et åbent værestedstilbud.

De Gule Huse + Støttecenter Lindely Ølgod: Botilbud efter (Almenboligloven §105) 10 pladser (SEL § 85) og et åbent støttetilbud i støttecentret.

Vidagerhus: Botilbud (§ 107) 10 pladser + 2 Gæstepladser.

Socialpsykiatriens udfordringer:

Presset på støtte efter SEL § 85 er massiv og tiltagende. Sammenholdt med en økonomi under pres, står socialpsykiatrien overfor en opgave og en udfordring i at rumme/støtte flere borgere uden at udgiften øges, samtidig med at den faglige kvalitet og værdien for borgeren bevares.

Det kalder på en nytænkning på § 85 området, hvor omdrejningspunkterne bliver:

Forebyggelse og tidlig indsats:

For at sikre den bedst mulige forebyggelse arbejder Social og Handicap løbende på at optimere samarbejder med Børn og Forebyggelse samt Jobcenteret, så der kommer så gode overgange som muligt for borgerne fra ung til voksen og så borgerne hurtigst muligt kommer i kontakt med arbejdsmarkedet.

Socialpsykiatrien støtter borgerne i hurtigst muligt at komme så tæt på et selvstændigt og meningsfyldt liv som muligt, så vidt muligt uden støtte fra Socialpsykiatrien. Derudover arbejder Socialpsykiatrien på at sikre, at borgerne ikke identificerer sig med deres sygdom men får andre roller i livet.

Massiv indsats i starten:

Der arbejdes med det hele mennesket med fokus på empowerment, recovery, beskæftigelse og egenmestring.

Vi afdækker fra starten henviste borgeres behov og ressourcer – hele vejen rundt gennem 4 ugers afklaringsforløb på Dalgashus.

Mindst mulig indgriben og fokus på egenmestring:

Så meget ansvar som muligt lægges hos borgeren, så borgeren kun støttes, der hvor det er nødvendigt.

Inklusion:

Borgerne inkluderes videst muligt i det omkringliggende samfund.

Temaer for udvikling 2018

I visionsdialogen for Social- og Sundhedsområdet blev der med afsæt i kommunens værdier, visions politikerne for Social og Sundhed, Varde Kommunes Vision og tværgående strategier som eksempelvis Demensstrategien drøftet de fremtidige udfordringer og tendenser på området (for uddybning se dok.nr: 79153-17). På baggrund af disse drøftelser er der skitseret tre udviklingstemaer for 2018.

Udviklingstemaer 2018:

- 1) Værdiskabende: differentierede indsatser for borgerne
- 2) Ordentlig: Trivsel og Arbejds miljø
- 3) Stærk: Fællesskaber – Samskabelse og frivillighed.

Værdiskabende: Differentierede indsatser for borgerne

Borgerne bliver i fremtiden mere forskellige og stiller krav om at blive mødt som individer med individuelle behov, forudsætninger og ønsker for det gode liv. De kommunale indsatser gentænkes på denne baggrund, så der er mulighed for at praktisere en borgerrettet tilgang. Borgerens ønsker og målsætninger skal anvendes som motivation for de relevante indsatser, særligt omkring rehabilitering. Derfor må der være differentierede tilgange til borgerne. Når individuelle målsætninger er fundamentet for arbejdet med borgeren, skaber vi merværdi for borgeren og Varde Kommune.

Varde Kommune er befolket af snusfornuftige vestjyder. Den snusfornuftige vestjyde foretrækker den mest simple løsning og vil gerne klare udfordringer selv. Derfor skal støtte som udgangspunkt antages at være tidsbegrænset og formålet er at støtte borgerne til selvstændighed og uafhængighed – det man kan selv, skal man selv. Dette rehabiliterende fokus skal fastholdes og understøttes hos både medarbejdere og borgere.

Nogle indsatser kan nytænkes gennem velfærdsteknologi, men velfærdsteknologien vil ikke gavne alle borgere. Der skal aktivt tages stilling til, hvilke borgere der vil have gavn af teknologien. Det indebærer også, at man skal sige fra, hvis borgere ikke har gavn af teknologien. Marked for velfærdsteknologi er i vækst, og vi skal være opdaterede på de muligheder, der findes og kunne vejlede borgeren om disse. Vi skal implementere ny teknologi, når det giver mening i forhold til rehabilitering og arbejdsgange. Der vil være velfærdsteknologi, som borgeren selv skal erhverve, mens andet bliver stillet til rådighed.

Ordentlig: Trivsel og arbejdsmiljø

Medarbejderne trivsel og det gode arbejdsmiljø er vigtigt i sig selv. Det er også vigtigt, fordi medarbejderne skal leve op til stadig større krav, hvilket fordrer trivsel og kan udfordre arbejdsmiljøet. God trivsel og et godt arbejdsmiljø kan også give en konkurrencefordel i forhold til at rekruttere de dygtigste medarbejdere og fastholde andre medarbejdere i deres job.

Et element i medarbejdernes trivsel er deres sundhed, her tænkes blandt andet i træning på arbejdspladsen. Medarbejderne skal kunne se sig selv arbejde, til de er 65 år eller mere, hvilket betyder, at de skal have de nødvendige redskaber, men også trives i deres arbejde og med deres opgaver.

Et godt arbejdsmiljø sikres blandt andet igennem medarbejderinddragelse og ved at opretholde en kort afstand til lederen. Dette adskiller Varde Kommune positivt fra andre arbejdspladser på Social og Sundhedsområdet.

Stærk: fællesskaber - Samskabelse og frivillighed

Stærke fællesskaber er på forskellig vis et vigtigt fundament for udvikling. Det handler om et stærkt fællesskab i organisationen, hvor viden og inspiration deles i netværk, hvor der skabes energi og fremgang. Fællesskaber hvor man tænker på tværs for at gentænke hvordan ressourcer og medarbejdernes kompetencer udnyttes mest effektivt. Som organisation skal vi være modige med hensyn til at åbne op for samskabte løsninger, både i relation til den enkelte borger og i udviklingen af nye indsatser.

Det handler også om eksterne fællesskaber og samarbejde med læger, region og øvrige aktører på området. Her kan man med fordel anvende samskabelse som metode til at undersøge, hvordan opgaver kan løses på nye måder.

Slutteligt handler det også om stærke bånd til civilsamfundet og om at understøtte stærke fællesskaber borgerne i mellem. Det kan eksempelvis være ved at understøtte Peer to Peer tilgange, byde borgere der tager initiativ til aktiviteter på plejehjemmene velkommen o.l.

Udvalgsformand Thyge Nielsen

Leder Birthe Jensen

Bilag 1: Aftalens mål- og indholdsdel

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
Værdiskabende: Differentierede indsatser for borgerne					
<p>Der arbejdes målrettet på etablering af Afklaringsforløb for borgere der har søgt § 85 støtte og som er henvist af Myndighed til afklaringsforløb på Dalgashus.</p> <p>Afklaringsforløb varer 4 uger og foretages i fællesskab af borger og personale ud fra VUM temaerne.</p>	<p>Der er beskrevet klare rammer for afklaringsforløb.</p> <p>Myndighed og udfører kender rammerne og får etableret et samarbejde omkring visitationsdelen.</p> <p>At afklaringsforløbet afdækker borgerens ressourcer ud fra de 7 VUM temaer.</p> <p>At Myndighed efter endt afklaringsforløb kan udarbejde en VUM og der kan træffes en afgørelse på borgernes ansøgning om støtte.</p>	<p>Der udarbejdes visitations og afklaringsprocedure.</p> <p>Selve afklaringsforløb beskrives – herunder hvordan der arbejdes intensivt med afdækning af borgeren ressourcer.</p> <p>Der etableres relevante og aktive læringsforløb.</p> <p>Borgeren hjælpes i afklaringsforløbet med akutte problemstillinger.</p> <p>Fokus på et fagligt bredt sammensat personale, eks. ansætte en medarbejder med økonomiuddannelse – gøre brug af pedellen i læringsforløb / udehold – køkkenmedarbejdere i læringsforløb/ sund kost</p> <p>Efter endt 4 ugers afklaring er borgeren enten</p>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
		afsluttet eller afdækket med henblik på at myndighed kan udarbejde VUM og derefter træffes en afgørelse			
Der arbejdes målrettet på etablering af forløb for visiterede borgere efter endt 4 ugers afklaring. Herunder læringsforløb og digital bostøtte.	<p>Der designes individuelle forløb for hver borger med baggrund i deres VUM mål.</p> <p>Der er defineret klare rammer for læringsforløb, herunder form, visitation, styring af økonomi og personaleressourcer.</p> <p>Der er defineret klare rammer for udførelsen af digital bostøtte som en metode i bostøtten – kan enten stå alene som tilbud eller være en del af et samlet tilbud.</p>	<p>Personalet designer sammen med borgeren det forløb de i fællesskab tror på løser de oplevede udfordringer. Motivationen skal være drivkraften og det som skaber værdien for borgeren.</p> <p>Der etableres relevante og aktive læringsforløb.</p> <p>Læringsforløb skal være et tilbud til borgeren både i afklaringsforløb og til visiterede hvor indsatsen målrettes deres VUM mål.</p> <p>Der oprettes læringsforløb så snart det vurderes givtigt i stedet for eller som en kombination af anden støtte.</p> <p>Der indkøbes løbende udstyr til brug for digital bostøtte, og medarbejderne implementerer metoden.</p>			
Gæstepladser på Vidagerhus	Målgruppe revurderes	Der indledes samarbejde med myndighed omkring evaluering af og fremtidig målgruppe for gæstepladserne.			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
<p>Socialpsykiatriens indsatser og metoder understøtter borgerne i at nå deres mål.</p>	<p>Vidagerhus</p> <p>Indenfor 2 år er borgere på Botilbuddet Vidagerhus (§ 107) udflytningsklar.</p> <p>§79 Borgere i afklaringsforløb:</p> <p>30 % af borgerne afsluttes efter 4 ugers afklaringsforløb uden at blive visiteret til et tilbud fra socialpsykiatrien.</p> <p>Læringsforløb:</p> <p>Medio 2018 er 40 borgere i læringsforløb og der er lavet beskrivelse af min. 8 læringsforløb.</p> <p>Inden udgangen af 2018 er der 55 borgere i læringsforløb og der er lavet beskrivelser af min. 10 læringsforløb.</p>	<p>Brugen af VUM og handleplan intensiveres i samarbejde med myndighed. Der arbejdes forsat med at sætte SMART (Specifik – målbart – attraktivt – realistisk – og tidsbestemt) mål i samarbejde med borgeren og myndighed.</p> <p>Der arbejdes målrettet med at inddrage borgeren i fastsættelsen af mål/delmål</p> <p>Der planlægges massive og intensive forløb for borgere i afklaringsforløb</p> <p>Læringsforløb tænkes ind hele vejen rundt. Både i afklaringsforløb og til visiterede § 85 borgere.</p> <p>Der laves beskrivelser af læringsforløb. Dels generelle læringsforløb der kører hele tiden og dels forløb tilpasset et givent aktuelt behov.</p>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
	<p>§ 105 (De Gule Huse)</p> <p>Mindst 1 beboer flytter til mere selvstændig bolig.</p> <p>Digital støtte.</p> <p>Min 20 borgere (ca. 10 % af borgerne) overgår til digital støtte i 2018.</p>	<p>Der arbejdes målrettet mod en øget mestring af eget liv og - motivation for at flytte til en mere selvstændig boligform.</p> <p>Igangsat efterår 2017. Der skal findes et system der er driftssikkert.</p> <p>Fokus på, at der tænkes digital bostøtte ind hos alle borgere der er i socialpsykiatrien.</p>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
Ordentlig: Trivsel og arbejdsmiljø					
At socialpsykiatriens medarbejdere trives på deres arbejdsplads og med de opgaver de har.	<p>Lavt sygefravær i socialpsykiatrien.</p> <p>At medarbejderne har de kvalifikationer der er nødvendige for at de kan løse opgaverne på et kvalificeret niveau, så borgeren oplever at få den rette indsats.</p> <p>At medarbejderne føler sig hørt og inddraget i beslutninger.</p>	<p>Sikre at medarbejderne har de rette kompetencer til de konkrete målgrupper og opgaver.</p> <p>Stor ledelsesmæssigt fokus på den daglige trivsel hos medarbejderne.</p> <p>MUS samtaler hver år.</p> <p>Mulighed for kurser internt og eksternt.</p> <p>Supervision 4 gange årligt af ekstern supervisor.</p> <p>At medarbejderne inddrages i planlægning og beslutninger gennem inddragelse og gennem et højt informationsniveau fra lederen.</p>			
At forebygge stress og udbrændthed.	<p>Lavt sygefravær.</p> <p>Medarbejderen skal kende rammen for deres arbejde.</p> <p>At medarbejderen har en klar forståelse af kerneopgaven.</p> <p>At medarbejderen har en klar forståelse for Kan/Skal opgaver.</p>	<p>Ledelsesmæssig fokus og lederen skal være tilgængelig for medarbejderen.</p> <p>Sikre at medarbejderen kender rammen for arbejdet og den kerneopgave der skal løses.</p> <p>Hjælpe medarbejderen med at kunne skelne mellem kan/skal opgaver.</p> <p>Trio sikrer at der på de enkelte arbejdspladser er et godt arbejdsmiljø via forskellige tiltag:</p> <ul style="list-style-type: none"> Div. nedskrevne procedurer gennemgås og opdateres mindst 1 gang årlig til sikring af, at de er ajourførte og at alle 			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
		<p>kender dem.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opfordre til deltagelse i APV kortlægningen. • Implementering af trivselsrunde på hvert personalemøde i alle afdelinger. <p>Trivsel og sygefravær er et fast punkt på MED møderne.</p> <p>Via AMR sættes der fokus på trivsel og godt arbejdsmiljø på et fællesmøde i virksomheden 1 gang årlig.</p> <p>Som arbejdsplads lave sociale arrangementer.</p>			
At sikre medarbejderens sundhed og langtidsfriskhed.	<p>Fastholde et lavt sygefravær</p> <p>At medarbejderen er i stand til at kunne arbejde indtil arbejdslivet slutter.</p>	<p>At opfordre til at benytte den ordning Varde kommune har med tilskud til motion gennem Fysio Danmark, Varde</p> <p>Vælge arbejdsstedets cykel frem for bil ved kort afstand.</p> <p>Lave samtaler som "Walk and talk".</p> <p>Være det gode eksempel for borgerne.</p> <p>At man som medarbejder sørger for at få holdt pauser i løbet af dagen og evt. lidt frisk luft</p> <p>Via AMR er der fokus på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.</p>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
Nedbringe antallet af rygere blandt personalet	Øget sundhed og øget levetid.	Være det gode eksempel for brugerne af socialpsykiatrien. Ledelsesmæssig fokus – sikre en procedure for rygenes adfærd i forhold til hvor og hvor ofte der må ryges. Tilbud om rygestopkurser for personale via Sundhedscentret. Tilbud om Nada hos socialpsykiatriens Nada instruktører.			
Stærk: Fællesskaber – Samskabelse og frivillighed					
Der arbejdes målrettet på et samarbejde med sundhedscentret omkring fælles læringsforløb.	At vi kan udvikle en fællesfagligt samarbejde med sundhedscentret omkring tilrettelæggelse af forløb for borgeren der er udfordret på deres sundhed.	Dalgashus inviterer sundhedscentret til samarbejde omkring oprettelse af fælles læringsforløb.			
Få flere frivillige til at være en del af løsningerne i Socialpsykiatrien.	At vi får et samarbejde med frivillige omkring læringsforløb, idrætsforeningen IFS m.m.	Søge frivillige til konkrete opgaver gennem Boblberg – lokal presse. Udarbejde tydelige og gode rammer for den friville arbejdskraft.			
Arbejde målrettet på at få borgerne interesseret i at yde et frivilligt arbejde	At borgere på pension bliver interesserede og engagerede i at yde frivilligt arbejde,	Sammen med borgeren opsøge muligheder alt efter borgerens interesse.			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
	eksempelvis i FUND, genbrugsbutikker m.m.				
<p>At øge inddragelsen af Peer-støtten.</p> <p>Interaktionen med det omgivende samfund intensiveres.</p>	<p>At vi har mindst 2 frivillige Peer medarbejdere på Dalgashus til modtagelse af nye borgere der skal i afklaringsforløb.</p> <p>Borgerne opsøger aktivt og naturligt aktiviteter i lokalsamfundet, som en integreret del af indsatserne i borgerforløbene.</p>	<p>Udarbejde tydelige rammer for de frivillige Peer medarbejderne.</p> <p>Undersøge mulighederne for Peer – uddannelsen til 2 brugere.</p> <p>Der laves aftaler med 2 Peer medarbejdere om at indgå i modtagelsen af nye borgere på Dalgashus. De støtter op i dagligdagen og stiller sig til rådighed.</p> <p>Aktiviteter i lokalsamfundet opsøges af borger enten selvstændig – med personalestøtte eller med Peerstøtte.</p>			

Bilag 1:

Budget 2018

Indenfor rammen	22.964.383 kr.
------------------------	-----------------------