



## Aftale mellem Varde Byråd og Ældreområde Nord

### 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 Ældreområde Nord -

Ældreområde Nord er en dynamisk arbejdsplads, hvor vi igennem Dialog og med værdierne Ordentlighed, Faglighed og Nærvær løser vores kerneopgave, Det Gode Hverdagsliv. Vores vision –

### Et ældreområde med overskud – fagligt og menneskeligt.

Vi tager udgangspunkt i det enkelte menneske og prioriterer det gode hverdagsliv. Arbejdsredskaberne er faglighed, struktur, systematik og refleksion.

Vi har høj grad af medarbejderindflydelse og medansvar, hvor engagement og glæde er væsentlige fænomener. Vores adfærd er præget af imødekommenhed, samarbejde, professionalisme samt ressourcemæssig ansvarlighed.

Ældreområde Nord dækker hjemmeplejen i hele Varde kommunes nordlige geografi, hvor Hjemmeplejen er opdelt i tre udegrupper, Lunde, Horne og Ølgod herunder også varetagelse af opgaver på Ældrebolig-centrene Baunbo og Hornelund.

Plejecentre beliggende i og tilknyttet området er Tistrup plejecenter, Tistrup, Møllegården, Outrup, Aktivitetscentret og Vinkelvejscentret, Ølgod.

Området beskæftiger ca. 240 medarbejdere med et lederteam på 8 ledere.

## 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 Arbejdsmiljø
- 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 gentyndes 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 samskabe 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 af Ældreområde Nord,  
Vibeke Bilstoft Hansen*

## Bilag 1: Aftalens mål- og indholdsdel

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
Værdiskabende: Differentierede indsatser for borgerne					
<b>Kommunens værdi- og ledelsesgrundlag, virksomhedens vision og værdigrundlag.</b>	Nye borgere* – opfølgning og evaluering af indsatsmål og forventede tilstande  *(x antal udvalgte borgere)	Ledelsesmæssig forankring af ledelsesgrundlaget virksomhedens vision og værdigrundlag, således ledelse og styring afspejler og indeholder en ledelsesmæssig adfærd, hvor netop Ældreområdet Nord's værdier lever og udvikler virksomhedens kultur.  MED-udvalget forpligtes og fungerer som ambassadører til forankring af virksomhedens værdier  Nye kvalitetsstandarder, kompetenceprofiler og nye arbejdsgange implementeres herunder FSIII <ul style="list-style-type: none"> <li>- Medarbejderes kompetencer ved nye opgaver – hvad ligger i rammen, hvad forventes, og hvilke behov er der for kompetenceudvikling</li> <li>- Systematik og struktur på arbejdsplanlægningen således faglighed, menneskelighed og økonomiske vilkår efterleves</li> </ul>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
<b>Kontaktpersonfunktion</b>	Kontaktpersoner er tildelt alle borgere, og borgerne er kendte hermed	<p>Kontaktpersoner tildeles med opmærksomhed på faglige og menneskelige kompetencer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- *Forventningsafstemning - hvad er borgerne visiteret til at modtage - Visiteringer og/eller ordinationer omsættes og operationaliseres til Det Gode Hverdagsliv. Hvad skal og kan fagligt og menneskeligt udføres i opgaveløsningen til at understøtte borgernes tilstand(e) og indsatsmål således handlingsanvisninger giver den ønskede effekt.</li> <li>* (At borgere i Hjemmeplejen besøges evt. alene kontaktes til forventningsafstemning om indhold i Hjemmeplejens tilstedeværelse, opgaver, og hvordan opgaveløsningen varetages i hjemmet senest x-antal tid efter visitering)</li> <li>- Hverdagsrehabilitering herunder muligheder for anvendelse af velfærdsteknologi – medarbejderes viden om og muligheder herfor</li> <li>- Tværfaglige indsatser, sammenhænge og helheder, relationel koordinering, især med fokus på udvikling og kvalitetsløft af Træffetidsmøder</li> <li>- At borgere besøges forud for indflytning på plejehjem, hvor dette er muligt</li> </ul>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
		Hvordan kan inde/ude fællesskaber understøtte "Det gode Hverdagsliv", således vi får synergieffekt ved at medarbejdere kunne bidrage i opgaveløsningen både i centrene og i udeområdet. (Eks. i spisesituationer, borgere i daghjem eller borgere på midlertidige ophold)			
Ordentlig: Trivsel og arbejdsmiljø					
<b>Tilstedeværelse – nærvær og faglighed</b>	Fraværsprocenten er knækket Sygefraværet 2018 – fraværsprocent på 5,3%	<p>Ledelse og styring, planlægning – vagtplaner og "ruter".</p> <p>Trivsels – og fraværspolitikken efterleves, samtaler afholdes systematisk og med efterværn behovsbestemt.</p> <p>APV i hjemmene er beskrevet – fælles APV i omsorgssystemet implementeres</p> <p>Træning i arbejdstiden – omsorgspiloters muligheder og tilbud til kollegaer.</p>			
<b>Fremtidens borgere - 2022 beslutningen vedr. sammensætning af medarbejderkompetencer.</b>	Personalesammensætning svarende til 45% SSH medarbejdere og 55% SSA medarbejdere i 2018 (Endelige 2022 mål antal SSH 15%, antal SSA 85%)	<p>Rekruttering og fastholdelse af medarbejdere igennem ledelse, kompetenceudvikling samt kulturskabelse, som beskrevet.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kompetenceprofiler</li> <li>- KRAP</li> <li>- I Sikre hænder, forbedringsmodellen: Do – Plan – Study – Act udfoldes</li> </ul>			

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering		
			Opfyldt	Delvist Opfyldt	Ikke opfyldt
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Virksomhedens værdier implementeres igennem Relationel koordinering og virksomhedens Sociale kapital</li> <li>- Dokumentation, FS III</li> <li>- Kontaktpersonfunktionen</li> </ul> <p>⇒ vi lykkedes med delmål for 2022 målet vedr. medarbejdersammensætning</p>			
Stærk: Fællesskaber – Samskabelse og frivillighed					
<p><b>Det gode hverdagsliv for den enkelte og fællesskabet.</b></p> <p><b>Nyt og tidssvarende Vinkelvejscenter, nyt plejehjem til borgere med demens sygdom.</b></p>	<p>Resultat af bruger- og pårørendeundersøgelse =&gt;??</p> <p>Tidsplan og aktiviteter svarende til den afsatte økonomi i anlægsbudgettet er etableret og pågående</p>	<p>Brugere, pårørende, frivillige og ansatte i samskabelse af?????</p> <p>Aktiviteter og processer i fællesskab med borgere, pårørende, frivillige og ansatte i udvikling og samskabelse af nyt plejehjem til borgere med demens sygdom.</p> <p>Udvikling af nye tilbud/måder at tilbyde hjælp, understøtte eller kompensere, således det gode hverdagsliv kan opleves</p> <p>Eks. aflastning med mulighed for natpladser og anden individuel hjælp, støtte eller...? til borgere med demenssygdom og deres pårørende.</p> <p>Kompetenceudvikling af medarbejdere igennem KRAP uddannelsen.</p>			

## Bilag 2: Ældreområde Nord - budget 2018

<b>Indenfor rammen</b>	<b>51.724.801 kr.</b>
------------------------	-----------------------