

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Centerområde NordVest 2017

Udvalgsformand Thyge Nielsen

Leder Vibeke Bilstoft

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 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 2017

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 Centerområde NordVest

Centerområde NordVest er en virksomhed med 5 plejecentre; Vinkelvejscentret og Aktivitetscentret i Ølgod, Møllegården i Outrup, Poghøj og Skovhøj i Oksbøl, som til sammen udgør i alt 144 plejeboliger incl. midlertidige boliger.

Vi har tillige daghjem på tre af centrene, sygeplejeklinikker, træningsfaciliteter samt indmødested for hjemmeplejen på flere af lokaliteterne – aktive og levende centre på forskellig vis.

Vinkelvejscentret og Skovhøj er plejecentre til borgere med demens. Centrene har fysiske rammer og en indretning, som giver mulighed for, at beboerne kan skærmes.

Virksomheden beskæftiger ca. 180 medarbejdere fordelt på 3 fagområder. De fleste medarbejdere er social- og sundhedspersonale, hjælpere og assistenter. For information om vores aktivitetstal henvises til bilag 3.

Centerområde NordVest arbejder ud fra værdierne:

Tillid, respekt, fællesskab, forskellighed samt frihed under ansvar.

Værdierne virkeliggøres igennem en adfærd, der er præget af:

Samarbejde, kommunikation, faglighed og professionalisme, imødekommenhed og rummelighed samt ressourcemæssig ansvarlighed i bred forstand.

Temaer for udvikling 2017

Aftaleparterne har med afsæt i ovenstående, de landspolitiske strømninger, lokale politikker – især Seniorpolitikken, Værdighedspolitikken, Sundhedspolitikken, Varde kommunes vision, ”Vi i naturen” og det Nære Sundhedsvæsen, valgt nedenstående temaer for ældreområdet:

1. Strategisk fokus
2. Seniorpolitikken/Værdighedspolitikken og Sundhedspolitikken
3. Produktivitet og effekt
4. Visionen ”Vi i naturen”

Tema 1: Strategisk fokus - kompetenceudvikling

Det Nære Sundhedsvæsen betyder stor flytning af opgaver fra sekundær sektor (regionerne) til primær sektor (kommunerne) og udfordrer faglighed og kvalitet i opgaveløsningen.

Dertil kommer den demografiske udvikling, hvor andelen af ældre i befolkningen er stigende, samtidig med at behandlingsmulighederne udvikles og udvides. Derfor er kompetencekrav og kompetencebehov samt

kompetenceudvikling til og af medarbejderne et centralt fokusområde for Centerområde NordVest såvel ledelsesmæssigt som for alle medarbejdere.

Tema 2: Seniorpolitikken/Værdighedspolitikken og Sundhedspolitikken

Værdighedspolitikken er ny og besluttet juli 2016.

Som led i at realisere målsætningerne i denne og Varde Kommunes seniorpolitik vil der fortsat i 2017 være særligt fokus på demens. Antallet af demente er stigende i de kommende år, hvorfor det er et område, som både optager politikere og fagpersonale meget.

Demensstrategien 2013-2017 følges og implementeres. Ligeledes vil Centerområde NordVest bidrage med initiativer og tiltag, som understøtter, at Varde Kommune i 2016 er blevet Demensvenlig Kommune.

Beslutningerne i Plejeboligplanen 2016-2025 følges og implementeres, herunder også med særlig opmærksomhed på demente borgere og deres pårørende.

Det forventes, at antallet af demente på kommunens plejecentre vil stige, og hermed også muligheden for borgere med udadreagerende adfærd, hvorfor der fortsat vil være særligt fokus på disse problemstillinger.

Ift. sundhedspolitikken vil der fortsat i 2017 være fokus på hygiejne samt sufficient kost, sund mad og drikke i hverdagen.

Tema 3: Produktivitet og effekt

Ældreområdet økonomi er fortsat udfordret, derfor også centerområdets.

Centerområderne har siden 1. januar 2016 haft en tildelingsmodel, hvor virksomhederne får faste budgetter.

Styring og overholdelse af budgetter vil fortsat følges og udvikles.

En analyse af ældreområdet er gennemført i første halvdel af 2016. Tillige har konsulentfirmaet Implement gennemført en analyse på Ældreområdet august/september 2016, hvilket har givet anledning til organisatoriske overvejelser og beslutninger om forandringer. Implementeringsarbejdet påbegyndes ultimo 2016 og fortsætter ind i 2017, og vil være drevet af et fokus på de tre kvalitetscirkler 1) Borgerkvalitet 2) Medarbejdertilfredshed samt 3) Omkostninger.

Tema 4: Visionen ”Vi i naturen”

Kommunens vision ”Vi i naturen”, implementering, bevægelsen med at give visionen liv fortsættes - vi tænker, italesætter og synliggør handlinger, som understøtter visionen.

Opfølgning og vedligehold af visionsarbejdet vil blive varetaget igennem MED-udvalget samt i driften.

Med udgangspunkt i dette er aftaleparterne nået frem til en række udviklingsmål for Centerområde NordVest, som fremgår af bilag 1.

Bilag 1 - Aftalens mål- og indholdsdel

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering (Opfyldt, delvist opfyldt, ikke opfyldt)		
			O	DO	IO
Tema 1 – Strategisk fokus					
a. Kompetencekrav til medarbejdere og behov for kompetenceudvikling af medarbejdere.	a. 1) At vi lykkes med 2022-beslutningen om, at 70% af alle medarbejdere er SSA uddannede i 2022. Succeskriteriet for 2017 er, at 55% af alle medarbejdere er SSA uddannede med udgangen af 2017. 2) Resultater fra APV-undersøgelse i efteråret 2016 og heraf udarbejdede handleplaner er påbegyndt. 3) At opstillede kvalitetskrav til dokumentationen imødekommes	a. 1) Ved ledige stillinger, ved ønske og behov for anden funktion eller placering af medarbejdere i virksomheden anvendes virksomhedens værdier, tænkning og adfærd til at kunne imødekomme 2022 beslutningen og virksomhedens kerneopgave. 2) Implementering af handleplaner udarbejdet efter APV-undersøgelse. Ønskede fokuspunkter i forhold til undersøgelsen er foreslået fra Arbejds miljøudvalget: <ul style="list-style-type: none"> ○ Komplexitet i opgaveløsningen ○ Kerneopgaven ○ Virksomhedens værdier, herunder Relationel Koordinering og Social Kapital 3) Implementering af nyt omsorgssystem, Nexus, herunder implementering af: <ul style="list-style-type: none"> - ny superbrugerstruktur og superbrugerfunktionen - fællessprog 3 			

<p>b. Kompetencekrav til ledere og behov for kompetenceudvikling af ledere.</p>	<p>4) At 95% af alle medarbejdere arbejder målrettet og bevidst som kontaktperson</p> <p>b. At alle ledere har handleplan for egen udvikling og handleplaner er påbegyndt</p> <p>Succeskriterie for både udviklingsmål a. og b. under tema 1: - At komplekse forløb lykkedes fagligt og menneskeligt med borger- og medarbejdertilfredshed.</p>	<p>4) Kompetence- og kvalitetsudvikling af kontaktpersonfunktionen: - Centersygeplejerske-funktionen udvikles yderligere og integreres fuldt i daglig drift. - Deltagelse i projekt ”I Sikre hænder” samt ”En værdig død – Ølgodområdet er valgt som pilotenhed.</p> <p>b. Ledelseevaluering med efterfølgende LUS gennemføres efteråret 2016. Aftaler og beslutninger som konsekvens af evalueringen imødekommes og gennemføres</p>			
<p>Tema 2 – Værdighedspolitikken, Seniorpolitikken og sundhedspolitikken</p>					
<p>a. Rammer/demensvenlige boliger etableres samt medarbejders kompetencer udvikles.</p>	<p>a. 1) Reduktion eller status quo af episoder, hvor beboere har udad reagerende adfærd imod personalet, opgjort via Inzubiz (system til registrering af arbejdsskader).</p>	<p>a. 1) Medarbejderudviklingsforløb, hvorved handlekompetencer øges igennem anvendelse af erfaringer samt uddannelse i: - KRAP (kognitiv, ressourcefokuseret og anerkendende Pædagogik) - Demens 1 og 2 - Kursus i udadreagerende og uhensigtsmæssig adfærd ved demens</p> <p>2) Anvendelse af velfærdsteknologi, herunder deltagelse i</p>			

<p>b. Øge fokus på det gode hverdagsliv for den enkelte og fællesskabet</p>	<p>2) Alle plejeboliger har demensvenlige døre og eller anden teknologi samt udearealer, som understøtter selvbestemmelsesretten for demente borgere ved udgangen af 2018.</p> <p>b. At 90% udtrykker tilfredshed ved brugerundersøgelse</p>	<p>diverse projekter</p> <p>2) Gennemgang af alle kommunes plejeboliger, således de kan kvalificeres og vurderes som demensegnede- og venlige. Implementeringsplanen for plejeboligplan 2016 – 2025 følges</p> <p>b. Brugerundersøgelse gennemføres, hvor de nye nationale mål for sundhedsvæsenet vil være drivkraft og indeholdt. ”Sigtet med de nye nationale mål er, at den enkelte læge, sygeplejerske, SOSU-assistent mv. skal have frihed til at tænke højere kvalitet i det daglige arbejde, alt efter, hvilke konkrete udfordringer og vilkår, der gør sig gældende lokalt”</p>			
<p>Tema 3 – Produktivitet og effekt</p>					
<p>a. Realisering af forbedringspotentiale identificeret i forbindelse med Implement-analyse.</p> <p>b. Sammenhæng imellem serviceniveau og budget</p>	<p>a. 1) De tre kvalitetscirkler, Borgerkvalitet, Medarbejdertilfredshed samt Omkostninger. At der frigøres tid, som kan anvendes til at øge fleksibiliteten og dermed medarbejdertilfredshed og borgerkvalitet.</p> <p>b. Ny organisering er implementeret og i god drift</p>	<p>a. 1) Gennemførelse af forandringsprojekt sammen med Implement gennem arbejde med bl.a. de tre kvalitetscirkler. Projektet har bl.a. følgende fokuspunkter:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forenkede og forbedrede planlægningsprocesser, - Bedre koordinering af tværfaglige indsatser overfor beboere - Bedre projekt- og porteføljestyring. <p>b. Ny organisering implementeres ved samtidig implementering af konklusioner fra ældre-analyser og rammer for budget 2017</p>			
<p>Tema 4 – Vi i naturen</p>					

<p>a. Kommunens vision integreres i driften</p>	<p>a. At alle medarbejdere er bevidste om og tænker naturen ind i hverdagens aktiviteter og ved særlige lejligheder, således at udelivets fornøjelser og glæder integreres i kerneopgaven.</p>	<p>a. - Virksomhedens handleplan for implementering af visionen følges, hvor følgende konkrete initiativer bl.a. indgår:</p> <ul style="list-style-type: none">- Interaktive skærme bruges til at vise, hvad vi gør, når vi går ud i naturen, eller tager naturen ind i huset.- Vi dyrker i kassehaver på vore terrasser- Richshaw –cykler, i Oksbølområdet. Der er indgået aftale med ”cykling uden alder”. Projektet er sponsoreret af overskud fra Vrøgum løbet.- Møllegården får to cykler foræret via en frivillig fra området.- Kartoffel-projekt i højbede i daghjem på Vinkelvej.- Centerområdets busser anvendes flittigt og aktivt til ture ud i naturen.			
---	---	---	--	--	--



Bilag 2 – Budget 2017

Indenfor Rammen	60.805.726 kr.
-----------------	----------------



Bilag 3 - Aktivitetstal for området

Herunder fremstilles udvalgte aktivitetstal for Centerområde NordVest.

Normering

Herunder samlet antal ansatte på Centerområde NordVest: Plejecentret Poghøj, Demensenheden Skovhøj, Plejecentret Møllegården, Demensenheden Vinkelvejcentret og Ølgod Aktivitetscenter

Stilling	Antal ansatte
Social- og sundhedsassistenter	75
Social- og sundhedshjælpere	69
Sygehjælpere	6
Hjemmehjælpere	2
Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet	4
Plejhjemsassistent	0
Beskæftigelsesvejledere	3
Teknisk servicemedarbejdere	5
Kostpersonale: Ernæringsassister.	5
Husassistenter reng.	1
Kostpersonale+ afløsere Weekend-husassistenter	9
Sekretær	1
Stillinger i alt	180

Kilde: Centerområde NordVest

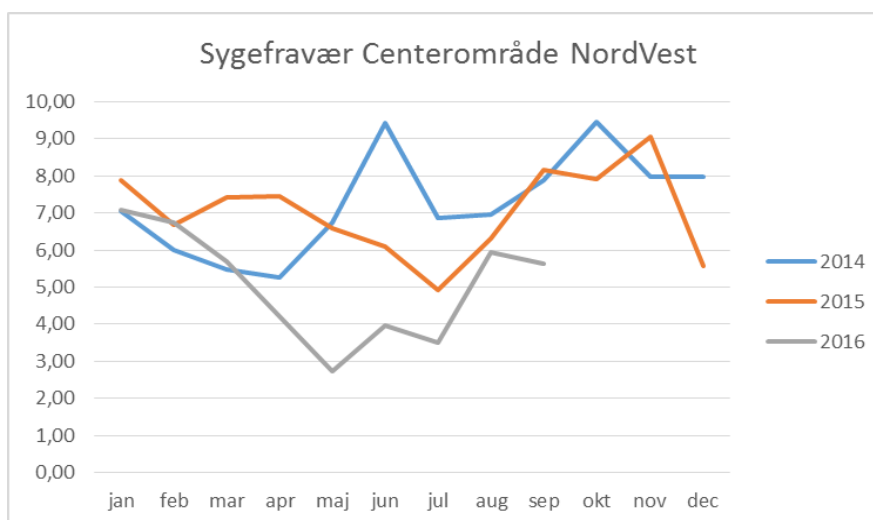
* Hertil kommer et varierende antal elever fra Social- og sundhedsuddannelserne m.m. samt timelønnede.

Sygefravær

Gennemsnitligt fravær 2014: 7,25%

Gennemsnitligt fravær 2015: 7,01%

Gennemsnitligt fravær 2016: 5,05%



Kilde: Personaleafdelingen.

Boliger

Oversigt over gennemsnitligt antal boliger i Centerområde NordVest, belægning og belægningsprocent:

	2012	2013	2014	2015 (Jan-Nov)	2016 (jan-okt)
Faste boliger	132,4	133	133,6	134,0	130
Belægning - beboere	124,2	127,8	129,9	130,9	125,9
Belægningsprocent	93,8	96,1	97,3	97,7	96,8%
Midlertidige boliger	10,6	10	9,4	9,0 (+ 6 træningspladser)	7 (+6 træningspladser)

Kilde: Social & Handicap

Daghjemspladser

Samlet antal daghjemsplasser på Centerområde NordVest:

- 29 daghjemsplasser
 - o 10 på Poghøj
 - o 19 på Aktivitetscentret
- 4 demensdaghjemsplasser på Vinkelvej

Frivillige

Omtrentligt antal frivillige tilknyttet centerområdet er i alt ca. 111 (Møllegården 15, Skovhøj 10, Poghøj 20, Aktivitetscentret 45, Vinkelvej 21)



Centerområde NordVest



- ORDENTLIGHED
- SAMARBEJDE
- TILLID
- ANSVARLIGHED
- DIALOG
- INFORMATION
- ÅBENHED



Bilag 4: Driftsaftale mellem Centerområde NordVest og Direktøren for Social og Sundhed

Udviklingsmål	Målbare succeskriterier	Handleplaner	Evaluering (Opfyldt, delvist opfyldt, ikke opfyldt) Evaluering sker med Direktøren		
Tema Produktivitet og effekt			O	DO	IO

<p>a. Sammenhæng imellem serviceniveau og budgetter</p>	<p>a. 1) Budgetter overholdes.</p> <p>2) Sygefraværprocenten ligger max på 6,5%</p>	<p>a. 1) - Implementering af nyt budget samt ny tildelingsmodel</p> <p>- Ny styringsmodel for økonomi udvikles, hvorved vi også har mulighed for at synliggøre data for opgaver og opgavemængder på centerområdet, således at der bliver gennemsigtighed i indsatser, opgavemængder og tyngden på plejecentrene.</p> <p>2) Virksomhedens Trivsels- og fraværspolitik følges samt handleplanen for ”10.000 dage til nærvær”.</p>			
---	--	--	--	--	--

