

Aftalestyring

Aftale mellem Varde Byråd og Centerområde NordVest 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 Vibeke Bilstoft

Værdigrundlag Centerområde NordVest

Centerområde NordVest arbejder ud fra værdierne:

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

Vi virkeliggør værdierne igennem en adfærd, der er præget af:

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

Mission Centerområde NordVest.

Centerområde NordVest driver plejecentre, hvor det gode og aktive hverdagsliv er i fokus for den enkelte og fællesskabet.

Vision Centerområde NordVest

NordVest er et centerområde med overskud – fagligt og menneskeligt.

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

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.

Udover disse udviklingsmål har aftaleholderen egne driftsmål.

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 Centerområde NordVest.

Vi er en virksomhed med 5 plejecentre, Vinkelvejscentret og Aktivitetscentret, Ølgod, Møllegården, Outrup, Poghøj og Skovhøj, Oksbøl, i alt 144 plejeboliger.. 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. 175 medarbejdere fordelt på 3 fagområder. De fleste medarbejdere er social- og sundhedspersonale, hjælpere og assistenter.

Mål for udvikling 2015

Aftaleholderen har med afsæt i de landspolitiske strømninger, lokale politikker og udfordringer peget på en række udviklingsmål.

I dialogen er der peget på følgende udfordringer:

- Udvikling i beboergruppen – stiller nye krav til personalets kompetencer og opgavevaretagelse
- Stort behov for renovering af Vinkelvejscentret

Der er som et led i dialogen aftalt udviklingsmål, der fremgår af bilag nr. 1.

- Implementering af byrådets vision – *i ét med naturen*
- Liv på plejecentrene
- Udmøntning af Sundhedspolitikken og ældrepakken
- Frivillige – inddragelse af det omgivende samfund og netværk
- Demens

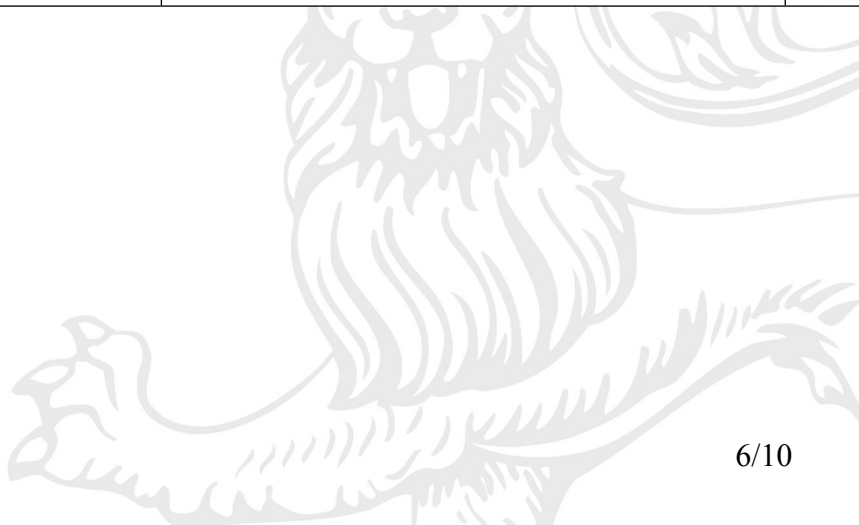
Aftalens mål- og indholdsdel

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Borgere benytter vores plejehjem med glæde</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pårørende altid oplever sig velkommen - Borgere kommer på vores plejehjem for at være med i aktiviteter, både som deltager og frivillig - Der er nem adgang til centerområdet og det aktiviteter – vi er tilgængelige 	<p>Der er altid plads til dem, som ønsker at deltage målt via registrering af ”afviste” pga. pladsmangel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Samarbejdet med Frivillige udvikles – også i sammenhæng med centrale beslutninger - Information og PR for centerområdets aktiviteter og muligheder – hjemmeside videreudvikles - Anden velfærdsteknologi anvendes i vores brug af information og kommunikation både internt i virksomheden og eksternt - Anden form for kommunikation og information etableret (Eks./mulighed at telefoni anvendes anderledes end i dag samt inforskærme/touch skærme) 	<p>Frivilliges oplevelse af vores tilgængelighed, samarbejde og anerkendelse af deres tilstedeværelse og indsats.</p>
<p>Borgere flytter på plejehjem med glæde.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Der er god og let tilgængelig information inden indflytning og valg af bolig - Borgerne har været medbestemmende for beslutningen - Borgerne oplever sig velkommen og mødes af velforberedt personale - Der er en god atmosfære 		<p>Fokus på forberedelser og modtagelse af nye borgere, nye beboere, brugere af daghjem samt borgere på midlertidige ophold: - fortsættelse af påbegyndt arbejde i 2014</p> <p>Beskrivelse og kvalitetsudvikling af arbejdsgange – vidensdeling og harmonisering</p> <p>Nye beboere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hjemmebesøg før indflytning tænkes som konkret tiltag <p>Nye borgere i daghjem:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Udvidet samarbejde med hjemmeplejen samt evt. hjemmebesøg <p>Nye borgere i midlertidige ophold</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relationel koordinering, Det Nære Sundhedsvæsen implementeres i egen virksomhed og det store fællesskab i Varde Kommune 	<p>Indflytninger og borgerforløb følges på evalueringsskema – gode erfaringer tages i anvendelse</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
<p>Beboere og borgere oplever livskvalitet.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beboere og borgere har selvbestemmelse - Alle aktiviteter i hverdagslivet understøtter identitet og integritet 	<p>Tilkendegivelser om det gode hverdagsliv udtrykt i dialog mellem beboere, borgere og medarbejdere</p> <p>85% tilfredshed målt via kommunale tilsyn</p>	<p>Kerneopgaven, Det Gode og Aktive Hverdagsliv, er kendt, bevidst og italesættes af alle medarbejdere i gennem implementering af kontaktpersonfunktion i ny revideres opgavebeskrivelse</p> <p>Kompetenceprofiler?? Fælles/stort Personalemøde</p> <p>Kompetenceudvikling af medarbejdere med særligt fokus på demens området samt relationel koordinering</p> <p>Udeliv..... - selvbestemmelse og bevægelse i sammenhæng med Bevægelsesstrategien og Vardes Visionen omsættes til liv</p> <p>Fokus på fortsat implementering af nyt omsorgssystem, Avaleo, og at vi i al dokumentation har fokus på faglighed og selvbestemmelse</p> <p>Nyt(e) kaldeanlæg etableres på Poghøj og evt. nyt på Vinkelvej</p>	<p>Alle medarbejdere oplever sig klædt på og kan/ved hvordan opgaven løftes.</p> <p>Konkrete pilepæle nås samt individuelle mål for alle medarbejdere – handlingsorienterede individuelle mål aftalt på MUS lykkedes</p> <p>Faglig dokumentation i omsorgssystemet samt kommunale og embedslæge tilsyn</p>
<p>En attraktiv arbejdsplads med fællesskab og tilstedeværelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vi har fokus på fysiske rammer og vores kultur 	<p>At vi har vedligeholdt og ”hjemlige” faciliteter til vores beboere og arbejdspladser, som efterlever AT krav.</p>	<p>Videreudvikling af vores kultur, Implementering, Italesættelse og synliggørelse af mission – KERNEOPGAVEN, samt værdier og vision:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Italesættelse i hverdagen, på møder og i sammenhæng med beslutninger og handlinger, således aktiviteter afspejler vores ønskede adfærd og værdier - Og hvordan løser vi kerneopgaven - Fravær forandres til nærvær/tilstedeværelse => øget fokus og nytænkning i arbejdsmiljøet og i trivselssamtaler 	<p>Opmærksomhed på aftalte givne tidspunkter - Lakmus prøver og test om ”vi gør som vi siger” – ”Walk as we talk” – mission/kerneopgaven, vision og værdier genkendes i vores adfærd</p> <p>Kerneopgaven og vores adfærd evalueres i MUS 15.</p> <p>At fraværprocenten/kurven i de enkelte centre er knækket, kurven nedadgående og ved udgangen af 15 ligger vi på max 7%.</p>

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
		<ul style="list-style-type: none"> - Element og emne i MUS Fysiske rammer <ul style="list-style-type: none"> - Omklædningsfaciliteter, renovering af kælderens på Vinkelvejscetret samt fokus på hjemlighed i hele cetret 	
På kant og forkant. <ul style="list-style-type: none"> - Vi er nysgerrige og udfordrende, og tør tage chancer – vi siger altid ”ja, og” - Vi er nytænkende 	Hver medarbejder fremkommer med mindst fem ideer til udvikling/forandring målt igennem MUS og ”postkasse”. At vores aftale med politikerne efterleves på kvalificeret og fagligt niveau.	Rekruttering af medarbejdere- 2018 beslutning på SOSU området betyder, at vi permanent har fokus på behov for ændret personalesammensætning – følges tæt på MED Organisationstilpasning i midlertidig periode, okt. 13 – juli 15. <ul style="list-style-type: none"> - Ledelsesteamet tilpasses og besluttes som permanent størrelse forår 15. - Implementering af kostmedarbejdere, som medio 15 virksomhedsoverdrages - Indsats for at arbejde med rummelighed og forskellighed ved hjælp af refleksion og værdi arbejdet – relationel koordinering 	Trivsels- og APV undersøgelse 15 – afspejler tilfredshed og ordentlige vilkår Opmærksomhed i daglig drift samt MUS 14 og 15 – alle medarbejdere er kompetenceafklaret ved udgangen af 15 Ledelsesteamet etableret og i drift på fuld bemanning. ”Kostorganisation” etableret i CNV
Struktur, organisering og planlægning <ul style="list-style-type: none"> - Grundplaner understøtter vores vilkår – fagligt og økonomisk - ”Kørelister og ruter” - Kompetencebase/organisationsplan understøtter vores kendskab til og brug af forskellige funktioner – 	Ressourcepersoners funktioner er tydeligt beskrevet og implementeret	Udvikling af dagligt planlægningsredskab Ressourcepersoners roller og ansvar kvalificeres, bliver kendte og lever op til indholdet i funktionsbeskrivelserne	Korrekt faglig tilstedeværelse i mængde og længde af medarbejdere til varetagelse af vores kerneopgave. Ressourcepersoner tager ansvar og vidensdeler med kollegaer

Mål for udvikling	Succeskriterier/ tegn på en positiv udvikling	Handleplaner	Evaluering
placering og kompetencer (AMR, TR, ledelse, ressourcepersoner)			
Prioritering af ressourcer på tværs <ul style="list-style-type: none"> - Vi støtter op om hinanden og løfter visionen og delvisioner i fællesskab - Vi anvender alternative løsninger til løsning af udfordringer og opgaver med opmærksomhed på vores forskellighed 	At virksomhedens mission, værdier og vision er implementeret kendt og anvendt af 90% af alle medarbejdere.	Ny midlertidig organisering – relationel koordinering internt i CNV Kompetenceudvikling og vidensdeling videreudvikling af centerterapeut og centersygeplejerskefunktionen	Effekt af struktur og organisering – måles på faglighed og tilstedeværelse Forespørgsel og indhold i MUS.
Gennemsigtighed <ul style="list-style-type: none"> - Vi præsenteres for mission, KERNEOPGAVEN, værdier og vision og visionskort i løbet af dagen - Vi kender aktiviteter og projekter såvel internt som eksternt i virksomheden (i det lille og det store fælleskab) 	At mindst 80% af alle medarbejdere angiver, at de er helt eller delvis enige i, at de kender mission målt via Trivselsmåling spørgsmålet ”Jef kender min arbejdsplads mål og værdier	Udarbejdelse af årshjul	Måles ved Trivselsundersøgelse 15



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

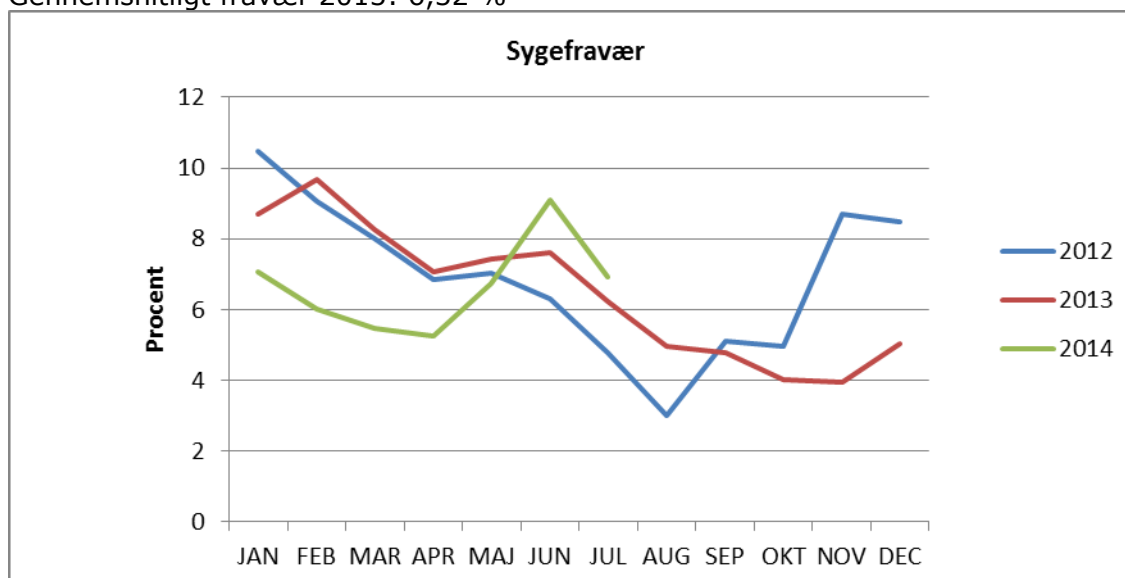
Stilling	Antal ansatte
Social- og sundhedsassistenter	57
Social- og sundhedshjælpere	77
Sygehjælpere	11
Hjemmehjælpere	3
Social- og sundhedspersonale, ikke-uddannet	7
Plekehjemsassistent	1
Beskæftigelsesvejledere	1
Stillinger i alt (aug. 2014)	157*

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

Sygefravær

Gennemsnitligt fravær 2012 (maj-dec.): 6,14 %

Gennemsnitligt fravær 2013: 6,32 %



Boliger

Oversigt over gennemsnitligt antal boliger i Centerområde NordVest, belægning og belægningsprocent i 2012, 2013 og 1. halvår i 2014.

	2012	2013	2014 1. halvår
Faste boliger	132,4	133	133
Belægning - beboere	124,2	127,8	129,8
Belægningsprocent	93,8	96,1	97,6
Midlertidige boliger	10,6	10	10

Daghjemspladser

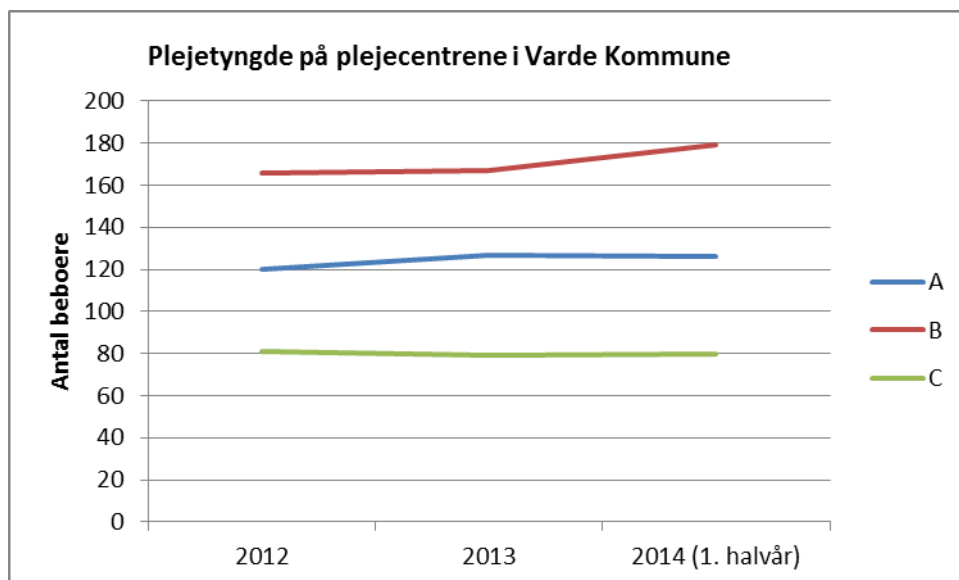
Samlet antal daghjemspladser på Centerområde NordVest:

- 30 daghjemspladser
 - o 10 på Poghøj
 - o 20 på Aktivitetscentret
- 4 demensdaghjemspladser på Vinkelvej

Frivillige

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

Samlet plejetyngde for alle plejecentre



Bilag 2 – Regnskab 2013

Indenfor Rammen	21.651.802
Indenfor Rammen afregning	34.204.986
Udenfor Rammen	141.066 kr.
I alt	55.997.854 kr.



Centerområde NordVest



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

