

Plejedistrikt Skanderborg

- udviklingskontrakt for 2023

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, og hvordan vi realiserer vores egne lokale ambitioner.

Udviklingsmålene er formuleret på baggrund af lokal dialog i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger i chefgruppen i Sundhed, Omsorg og Handicap.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger, de enkelte mål knytter sig til. Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at målsætningerne bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

Via dagsordenssætningen i de forskellige lokale og fælles mødefora i Sundhed, Omsorg og Handicap vil der løbende blive fulgt op på kontrakter og aftaler – ligesom der i forskellige ledelsesfora vil være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effektiviseringer.

Udviklingskontrakten for Plejedistrikt Skanderborg læner sig op ad den fælles udviklingsaftale for Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet, der udgør den overordnede og fælles ramme for kontrakterne på området.

På tværs af Sundhed, Omsorg og Handicap har vi i 2023 følgende fælles udviklingsmål, der er suppleret med lokale aktiviteter og opfølgning:

- Velfærdsteknologi og digitalisering

På Sundheds- og Omsorgsområdet har vi i 2023 følgende fælles udviklingsmål:

- Faste tværfaglige teams

I Plejedistrikt Skanderborg har vi i 2023 følgende lokale mål:

- Byggeri Dagmargården
- Det videre arbejde med plejeboligplanen og overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune
 - Videre udvikling af demensindsatsen
- Fastholdelse og rekruttering
 - God modtagelse – udvikling af styrket fælles introduktion
- Forebyggelse og håndtering af sygefravær
- Udfordringspligten

Det forventes, at udviklingsmålene vil være flerårige, og at målene vil blive justeret og tilpasset i forbindelse med den årlige udformning og godkendelse af aftaler og kontrakter.

Velfærdsteknologi og digitalisering

Udviklingsmål på tværs af hele Sundhed-, Omsorg og Handicap

Alle områder i Sundhed, Omsorg og Handicap vil arbejde videre med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering. Arbejdet foregår med afsæt i spor 7 i budget 2023 - ”Fastholdelse og rekruttering” samt principperne i Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.

Formålet med arbejdet er

- at understøtte borgerne i at være uafhængige af kommunal hjælp i størst muligt omfang.
- at implementere løsninger, der kan udvikle, understøtte og effektivisere vores organisation og opgaveløsning for derigennem at reducere udfordringerne fra den aktuelle og fremtidige mangel på arbejdskraft.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- implementere Dialognet på Sundheds- og Omsorgsområdet. (Dialognet er et system til intern og ekstern kommunikation).
- levere flere ydelser digitalt/virtuelt. Dette vil blandt andet foregå med implementeringen af VitaComm (et system til virtuel hjemmepleje og sygepleje).
- arbejde med 10 cases fra KL som central inspiration.
- arbejde ind i en fælles model/struktur for arbejdet sammen med IT, Digitalisering og Forretningsudvikling samt andre relevante fagområder på tværs af kommunen.
- være opmærksomme på borgere, der er udfordret af de digitale løsninger.

Opfølgning

Der følges op i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til kontrakt 2024. Dette sker endvidere med afsæt i eventuelle politiske beslutninger på området. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Arbejde med:
 - Implementering af Vitacom som system til levering af virtuel hjemmepleje og hjemmesygepleje.
 - At være undersøgende og nysgerrige i forhold til øvrige teknologier, der hjælper borgerne, frigiver ressourcer og forbedre arbejdsmiljøet.
 - Vi er særligt nysgerrige i forhold til:
 - Case 2 fra KL's case analyse omhandlende: *”Kip og vendesystemer – forflytningsteknologi til ressourceoptimering på plejehjem.”*
 - Brugen af f.eks. VR-briller til kompetenceudvikling af personalet samt introduktion af nyt personale, ikke mindst ufaglært personale – f.eks. inden for demensområdet.
 - At sikre forankring af arbejdet med velfærdsteknologi og digitalisering i driften.
 - Kompetenceudvikling og uddannelse af hjemmetrænere og forflytningsvejledere til lokale velfærdsteknologiagenter.
 - At udarbejde data, der understøtter arbejdet med målene f.eks. i forhold til ressourceoptimering.
- Arbejde hen imod:
 - At blive en organisation, hvor teknologi og digitalisering bliver en naturlig del af løsningen af kerneopgaven.

- At vi med teknologiske løsninger leverer høj kvalitet, sammenhæng i den borgernære indsats og med mindst mulig indgriben.
- At vi løser vores opgaver effektivt.
- At vi med udgangen af 2024 leverer minimum 7 % af indsatserne i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen virtuelt.
- At borgerne oplever sig godt hjulpet via skærmbesøg eller anden teknologi.
- Samarbejde med:
 - De øvrige kontraktområder på Sundhed-, Omsorg- og Handicapområdet, Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap, IT, Digitalisering og Forretningsudvikling samt andre kommuner.

Lokal opfølgning

I Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Kvartalsvis på ledermøder samt på LMU følge op på hver enkelt indsats, herunder
 - borgernes oplevelse af virtuelle besøg via de fælles udarbejdede spørgsmål på Sundheds- og Omsorgsområdet.
 - arbejdet med udviklingen af data til understøttelse af arbejdet f.eks. i forhold til ressourceoptimering.
- Følge op og vidensdele i ledernetværk for hjemmeplejen, plejecentre og sygeplejen.

• Faste tværfaglige teams

Udviklingsmål på tværs af Sundheds- og Omsorgsområdet

Cheferne på Sundheds- og Omsorgsområdet vil arbejde med udviklingen af faste tværfaglige teams. Arbejdet foregår med afsæt i spor 6 i budget 2023 – ”Ældreplejen og plejeboligkapaciteten” samt forandring 10: Forsøg med ændret organisering og styring i hjemmeplejen.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Nedsætte en styregruppe med fagchefen og de relevante chefer på området til at sætte retning for det fælles arbejde, strukturere arbejdet og herunder sikre involvering af rette ledere og fagpersoner samt træffe løbende beslutninger om fremtidig organisering og styring i hjemmeplejen.
- Indhente erfaring fra andre kommuner, og trække på den viden som en gruppe ledere og medarbejdere allerede har fået fra deltagelse i et udviklingsrum om emnet.
- Udvikle en ny ledelses- og/eller samarbejdsstruktur og afprøvning af nye arbejdsformer.
- Afprøve en ny team-app til skabe overblik over og sikre deling af opgaver i et hjemmeplejeteam.

Opfølgning

Der følges op med en status på udvalgsmødet i maj 2023 med henblik på, om vi på dette tidspunkt kan se, at arbejdet med faste tværfaglige teams fordrer en forandring i budget 2024.

Herudover følges der op i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til kontrakt 2024.

Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Arbejde med:
 - En opdeling af den nuværende af hjemmepleje i små faste teams pr. 1. april 2023. Opdelingen vil have et geografisk afsæt.
 - Udviklingen af faste tværfaglige teams i et samarbejde mellem hjemmeplejen, sygeplejen og Aktivitet og Træning, ud fra den retning chefgruppen udstikker. Der vil i den lokale proces være fokus på medarbejderinddragelse, kerneopgaven og frisættelse inden for definerede rammer.
 - Udvikling af kontaktpersonsordningen.
 - Udvikling af rehabiliteringsindsatsen i distriktet, således at antallet af rehabiliteringsforløb øges til ca. 15 %.
- Arbejde hen imod:
 - En formålsdrevet og frisættende hjemmepleje, hvor medarbejdernes potentiale, uagtet faggruppe, foldes ud.
 - At borgerne oplever en hjemmepleje med stor kontinuitet og høj faglighed.
- Samarbejde med:
 - De faglige organisationer. De øvrige kontraktområder på Sundhed-, Omsorg- og Handicapområdet – særligt Aktivitet og Træning, som inviteres med i Plejedistrikt Skanderborgs lokale styregruppe for udvikling af hjemmeplejen. Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap og HR.

Lokal opfølgning

I Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- I den lokale styregruppe for udvikling af hjemmeplejen løbende følge op på
 - processen samt etableringen af faste tværfaglige teams.
 - rehabiliteringsindsatsen på baggrund af data i Targit.
 - udviklingen af kontaktpersonsordningen.
 - borgernes oplevelse af kontinuitet og faglighed.
- Kvartalsvis følge op i ledermøder samt på LMU.



Byggeri - Udvidelse af Plejecenter Dagmargården

Lokalt udviklingsmål i Plejedistrikt Skanderborg

Udvidelse af Plejecenter Dagmargården med Etape 2 er i fuld gang, og byggeriet forventes færdigt ultimo 2023. Indflytning af borgere fra Udsigten på Plejecenter Kildegården forventes pr. medio januar 2024. Der tildeles budget til plejedistriktet i forbindelse med udmøntning af budget 2024.

Aktiviteter/opgaver

- Byggeledelse
- Ibrugtagning/indflytning
 - Kulturarbejde
 - Organisering
 - Tværfagligt samarbejde
 - koordinering m. Vores Køkken og A&T
 - Rekruttering
- Kommunikation og samarbejde med beboerne på Udsigten og deres familier.
- Kommunikation og samarbejde med det nære lokalsamfund.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Arbejde med:
 - En tids- og procesplan for
 - flytning af borgere fra Lokalcenter Kildegården til Plejecenter Dagmargården
 - kulturarbejde, organiseringen og tværfagligt samarbejde
 - indkøb, indretning
 - økonomi
 - En gentænkning af distriktets måde at organisere og arbejde på tværs af et stort hus, både monofagligt og tværfagligt.
 - Rekruttering af faglært personale pr. 1. januar 2024 – hvor budgetmidlerne tildeles.
- Arbejde hen imod:
 - At udvidelsen af Plejecenter Dagmargården bliver en succes, samt at vi lykkes med at arbejde og organisere os på nye og mere frisættende måder.
 - At borgere og medarbejdere oplever en god proces og flytning fra Lokalcenter Kildegården til Plejecenter Dagmargården medio januar 2024.
 - At kunne rekruttere tilstrækkeligt med medarbejdere med de rette kompetencer således, at Etape 2 kan åbnes løbende.
- Samarbejde med:
 - Borgere og pårørende på Udsigten på Lokalcenter Kildegården og Plejecenter Dagmargården, Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap, Aktivitet og Træning, Vores Køkken, Økonomistaben, HR, og Skanderborg Andelsboligforening.

Lokal opfølgning

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Følge op på tids- og procesplanen på LMU, TRIO og i ledergruppen, så vi er klar til indflytning medio januar 2024 og frem.
- I et mere langsigtet perspektiv have fokus på opfølgning på distriktets måde at organisere os og arbejde på i takt med, at Etape 2 tages i brug.

Det videre arbejde med plejeboligplanen og overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune

Lokalt udviklingsmål i Plejedistrikt Skanderborg

Vi vil bidrage til arbejdet med udviklingen af plejeboligområdet. Arbejdet foregår med afsæt i Plejeboligplanen og overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi, med udgangspunkt i plejeboligplanen samt det overordnede koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune

- Arbejde med:
 - En lokal proces for udviklingen af plejeboligerne i Plejedistrikt Skanderborg. Processen vil internt koordineres med processen for udvidelsen af Plejecenter Dagmargården samt processen omkring demensvenlige rammer.
 - At demenssikre rammerne på plejecentrene.
 - Løbende kompetenceudvikling af personalet f.eks. via demenssygeplejerskerne, så de i endnu højere grad arbejder tæt sammen med personalet på plejecentrene.
- Arbejde hen i mod:
 - At de tre plejecentre i distriktet fremstår tydeligere på profil og rammer i forhold til kerneopgaven, plejeboligplanen og konceptet for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune.
 - At borgere på egen hånd og i højere grad kan færdes trygt og sikkert ude og inde på distriktets plejecentre. Det vil ligeledes være med til at skabe en højere grad af tryghed for borgernes pårørende samt et bedre arbejdsmiljø for medarbejderne.
 - At sikre et endnu bedre arbejdsmiljø for medarbejderne på plejecentrene.
- Samarbejde med:
 - Borgere, pårørende og bruger- og pårørenderåd på de tre plejecentre. De øvrige kontraktområder på Sundhed-, Omsorg- og Handicapområdet for sparring og vidensdeling. Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap samt private aktører i forhold til velfærdsteknologi og specialister til arbejdet med demenssikre rammer.

Endvidere vil vi sammen med de øvrige chefer og aktører på sundheds- og omsorgsområdet gennemgå og drøfte plejeboligplan og konceptet. Dette skal sikre en tydelighed om ramme og retning og dermed et afstemt afsæt for arbejdet – både det som foregår lokalt og det som foregår i fællesskab og på tværs.

Vi vil her have en dynamisk tilgang, hvor vi hver især ud fra det lokale arbejde og de lokale erfaringer dagsordensætter emnet med henblik på gensidig inspiration, udveksling af erfaringer og vidensdeling. Dette skal dels berige det lokale arbejde, men også bidrage til identificering af udfordringer og muligheder, der kan indgå i det politiske arbejde med udvikling af plejeboligplanen og konceptet.

Lokal opfølgning

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Kvartalsvis følge op på ledermøder.
- Løbende følge op på bruger- og pårørenderådene på de tre plejecentre.
- Følge op og vidensdele i Chefgruppen Sundhed- og Omsorg samt i ledernetværket for plejeboligerne.

Fastholdelse og rekruttering

Lokalt udviklingsmål i Plejedistrikt Skanderborg

Vi vil i 2023 fortsat arbejde med og have et særligt fokus på rekruttering og fastholdelse. Arbejdet foregår på baggrund af Spor 7 i Budget 2023 – 2026 vedrørende ”Fastholdelse og rekruttering”, hvor det pointeres, at hjørnестenen i vores velfærd er engagerede og kompetente medarbejdere samt ”Handleplan for fastholdelse og rekruttering” vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

Indsatserne vil blive prioriteret og afstemt ud fra de lokale udfordringer, forhold og handlemuligheder og de støttemuligheder og indsatser, der udgår fra administrationen. Herunder de indsatser der prioriteres og igangsættes med afsæt i handleplanen.

Det forventes, at udviklingsmålet vil være flere årigt, og at målet vil blive justeret og tilpasset i forbindelse med den årlige udformning af kontrakten.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Arbejde med:
 - Et organisationsudviklingsprojekt, hvor vi gentænker distriktets organisation, og arbejder med frisættelse og et tydeligt formål. Udviklingsprojektet vil ligeledes have indflydelse på de øvrige mål i kontrakten, herunder arbejdet med faste tværfaglige teams, sygefravær og udvidelsen af Plejecenter Dagmargården.
 - Et pilotprojekt internt i plejedistriktet med henblik på at andelen af medarbejdere på fuld tid øges fra de nuværende 24 %. Vi vil i pilotprojektet lade os inspirere af andre kommuner, der er lykkedes med at øge andelen af medarbejdere på fuld tid. Vi vil i pilotprojektet arbejde med organisering og tilrettelæggelse af eget arbejde, arbejdstider, arbejdsvilkår og fleksibilitet – med udgangspunkt i kerneopgaven og den enkelte medarbejder. Pilotprojektet vil igangsættes på Lokalcenter Kildegården og i hjemmeplejegruppen på P B Lunds Vej.
 - Den gode modtagelse herunder:
 - Opdatering samt implementering af distriktets fælles introduktionsmateriale både i Signatur og det der foregår i hverdagen således, at det målrettes de forskellige medarbejdergrupper i distriktet.
 - Forventningsafstemme med mentorerne således, de ved, hvilke forventninger, der er til dem.
 - Kommunikation og profilering, hvor vi har fokus på de gode historier samt brugen af sociale medier i forbindelse med rekruttering.
- Arbejde hen imod:
 - At blive en frisættende organisation med et tydeligt formål, som på trods rekrutteringsudfordringerne fortsat kan rekruttere medarbejdere med de rette kompetencer.
 - At være kendt for og fremstå som en god arbejdsplads med et lavt medarbejderflow.
 - At have de nødvendige ressourcer og kompetencer til at løse kerneopgaven.
 - At borgerne oplever, at kerneopgaven løses med rette kompetencer og kontinuitet i medarbejdergruppen.
- Samarbejde med:
 - De faglige organisationer, HR, de øvrige kontraktområder på Sundhed-, Omsorg- og Handicapområdet samt Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap.

Lokal opfølgning

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Kvartalsvis følge op på LMU og ledermøder, herunder på
 - kvaliteten af distriktets introduktion via samtaler med nyansatte i distriktet.
 - antallet af nyansatte, der kommer gennem hele introduktionsprogrammet.
- Løbende følge op på og tilpasse pilotprojekterne.
- Være nysgerrige i forhold til udarbejdelse af relevante data, der kan understøtte arbejdet f.eks. i forhold til medarbejderflow.
- Følge op og vidensdele i Chefgruppen Sundhed- og Omsorg samt i ledernetværket for plejeboligerne og hjemmeplejen.

Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Lokalt udviklingsmål i Plejedistrikt Skanderborg

Vi vil i 2023 fortsat arbejde med forebyggelse og håndtering af sygefraværet. Arbejdet foregår på baggrund af handleplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

I arbejdet vil der være en opmærksomhed på, at udfordringerne ikke alene kan ses som særskilte lokale problematikker, men i høj grad skal ses og håndteres i sammenhæng med andre udfordringer og målsætninger. Dette er blandt andet udfordringen på de store velfærdsområder med at fastholde og rekruttere medarbejdere og ledere samt rammerne for at udøve god og bæredygtig ledelse.

Lokale aktiviteter og samarbejdspartnere

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Arbejde med:
 - Fortsat at følge det overordnede koncept for håndtering af sygefravær i Skanderborg Kommune.
 - Organisationen gentænkt.
 - Forebyggelse af sygefravær med et vedvarende fokus på medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø.
 - Et tæt TRIO samarbejde i hele organisationen, hvor arbejdsmiljø og tilstedeværelse er sat højt på dagsordenen. Arbejdet vil være forankret i LMU.
- Arbejde hen imod:
 - At det samlede sygefravær i distriktet falder til samlet 7 %.
 - At arbejdsbetinget sygefravær er så minimalt som muligt.
 - At blive en frisættende organisation med høj trivsel, der har et stærkt fokus på kerneopgaven.
 - Et fortsat og vedvarende fokus på det gode arbejdsmiljø, hvor vi handler på de udfordringer, der måtte opstå, og hvor medarbejderne sikres gode rammer i det daglige arbejde.
- Samarbejde med:
 - De faglige organisationer, LMU, TRIO, Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap og HR.

Lokal opfølgning

Lokalt i Plejedistrikt Skanderborg vil vi

- Fortsat følge op på sygefraværet på månedsbasis – med henblik på igangsættelse af eventuelle lokale eller fælles indsatser.
- I TRIO-grupperne og på LMU følge op på de forskellige indsatser, samt vidensdele på tværs i distriktet.
- Vidensdele med de øvrige kontraktområder på Sundhed-, Omsorg- og Handicapområdet.

Udfordringspligt

Vi vil i 2023 arbejde med udfordringsretten/udfordringspligten. Arbejdet foregår på baggrund af

- Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet særligt følgende fra principperne – ”Vi vil arbejde målrettet med indsatserne. Fjerne det der ikke virker, og have fokus på det der virker for den enkelte borger - hele tiden med afsæt i en sammenhængende og helhedsorienteret indsats”.
- Direktionen udviklingsspor 2023, hvor der er en forventning om, at der skal i udviklingskontrakten er ”Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgerne. Det kan f.eks. være opgaver, mødeaktiviteter eller proceskrav.”

I Plejedistrikt Skanderborg har vi drøftet udfordringspligten i LMU og på ledermøde. Vi er i fællesskab kommet frem til følgende forslag, vi ønsker at udfordrer os selv og hinanden på.

Regionalt

- IGVH medsendes automatisk ved indlæggelse og ikke manuelt som det sker i dag.
- Værdimålinger sendes automatisk med til egen læge og ikke manuelt som i dag.
- Almindelige observationer som fx TOBS sendes automatisk med ved indlæggelse og ikke som nu i papirform med Falck.

Skanderborg Kommune

- Reduktion af antallet af autogenererede mail, så de bliver en hjælp og ikke en belastning. Der modtages for eksempel autogenerede mails ift. fakturaer, onboarding og ved sygefravær. Autogenerede mails opleves som en belastning, når mailen på daglig basis modtages indtil man har handlet på den. Det betyder, at i ferier, weekender eller travle perioder modtages mange unødvendige mail. En mail vurderes at være tilstrækkelig ift. til at få handlet på den opgave den vedrører.
- Koordinering af ledelsestilsyn på it-systemer, så gennemgangen af it-adgange kan ske samlet.

SOH

- Flytte alt kursustilmelding til Safetynet, så det foregår nemt og smidigt et sted i stedet for flere steder.
- Ændre behandlingen med kompressionsstrømper, således at borgerne sover med strømperne på og ikke får dem af hver aftalen. Der er et stærkt fagligt belæg for dette, samtidig med at reducerer vores indsatser.
- Stoppe med at tjekke dosispakket medicin, men mindre der er ændringer i medicinen. Dosispakket medicin er allerede tjekke fra apoteket.
- Frisætte forflytningsmedarbejderne, så de ud fra en faglig vurdering og rådføring selv træffer beslutningen om behovet for et særlige APV-hjælpemiddel.
- Reducere den årlige kategorisering i plejebolig til en administrativ opgave. Kategorisering har hverken indflydelse på den hjælp borgeren får eller indflydelse på økonomitildelingen til plejeboligerne. Til gengæld bruges der mange ressourcer på opgaven.
- Ændre bestillingen af kolonialvarer til plejeboligerne, hvor medarbejderne i plejeboligerne i dag taster bestillingerne ind i et system hvorefter medarbejderne i Vores Køkken taster dem ind i et andet system.

Plejedistrikt Skanderborg

- Åbne for kollegers adgang til KMD Vagtplan. I dag kan sygeplejerskerne fx ikke se sosu-personalets vagtplaner, hvilket besværliggør mødeindkaldelse, da de ikke kan se hvornår mødedeltagerne er på arbejde. Arbejdsgangen vil lettes betydeligt ved adgang til KMD Vagtplan.
- Stoppe med at sende opgaver man selv kan løse videre til kolleger.