

Sundhed, Omsorg og Handicap

- udviklingskontrakt for Vores Køkken 2023

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål kontraktområdet Vores Køkken vil arbejde med i 2023. Udviklingsmålene skal bidrage til:

- realiseringen af Skanderborg Kommunes Byråds politikker, forandringer og standarder
- fortsat udvikling af samarbejdet med andre dele af det kommunale fællesskab og andre relevante parter – eksempelvis frivillige, private aktører, interesseorganisationer, andre kommuner og Region Midtjylland
- realisering af Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet egne organisatoriske og faglige ambitioner til gavn for borgere, pårørende, medarbejdere og Skanderborg Kommune.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS (Direktionens Udviklingsspor). Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger de enkelte mål knytter sig til.

Udfordringspligten

Blandt de obligatoriske punkter i DUS, skal vi beskrive, hvordan vi vil arbejde med udfordringspligten.

I Vores Køkken har vi en tradition for løbende at stille spørgsmål ved opgaverne / at udfordre os selv i vores opgaver. Dette foregår typisk i dagligdagen blandt vores medarbejdere i produktionen, men også i ledergruppen og Lokal MED, når vi bevæger os på det mere strategisk niveau. De sidste år har vi været optaget af at optimere vores produktion og skabe rutiner i dagligdagen, men med fokus på udfordringspligten i DUS, er det med til at vi igen vil italesætte og udfordre os selv i dagligdagen.

Vi vil bl.a. være undersøgende på, om vi kan tilbyde en ny del-ydelse til de hjemmeboende borgere, hvor borgerne selv kan tilberede noget af middagsmaden og modtage resten fra os.

I forhold til andre områder, vil vi udfordre muligheden for at booke mødelokaler på en nemmere måde end i dag, hvor vi nogle steder skal i personlig kontakt med en afdeling for at booke et lokale. På køkkenområdet har vi ingen mødelokaler i eget distrikt, og er derfor afhængig af hele tiden at skulle booke lokaler i andre distrikter/områder.

Udviklingskontrakten for Vores Køkken indgås mellem direktionen, chefen for Sundheds-, Omsorgs og Handicapområdet samt kontraktholder

Kontrakten er udarbejdet i samarbejde med Ledelsen og LokalMED i Vores Køkken.

Kontraktholder og chefen for Sundhed, Omsorg og Handicap vil i løbet af 2023 løbende drøfte status på de forskellige udviklingsområder. Udviklingsmålene vil ligeledes løbende blive drøftet og fulgt op på henholdsvis ledermøder og kontraktområdets Lokal MED.

Udviklingsmålene vil blive dagsordenssat i relevante lokale- og tværfaglige samarbejdsforaer som f.eks. ledernetværksgrupper, chefgruppen og borger-grupper.

Der vil være en løbende vidensdeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effektiviseringer.



*Dampet laks med stuvet spinat,
smørdampede kartofler og pynt af
forårsløg, dild & spidskål*

Indhold

| | |
|--|----|
| 1.0 Udvikling og evaluering af indsatser i Vores Køkken..... | 4 |
| 2.0 Udvikling af ledergruppen i Vores Køkken..... | 6 |
| 3.0 Velfærdsteknologi og digitalisering i Vores køkken..... | 7 |
| 4.0 Det videre arbejde med plejeboligplanen og overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune..... | 8 |
| 5.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: Fleksible arbejdsformer | 9 |
| 6.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: God modtagelse - udvikling af styrket fælles introduktion | 10 |
| 7.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: Forebyggelse og håndtering af sygefravær | 11 |

1.0 Udvikling og evaluering af indsatser i Vores Køkken

Baggrund og formål

Inflationen i 2022 og dermed stigende priser på forbrugsudgifter som f.eks. fødevarer, emballage, el, vand og varme betyder, at det er blevet væsentlig sværere at få økonomien til at balancere. Vi vil være nysgerrige på kerneydelsen ”rette mad til rette borger” set med et borgerperspektiv og ud fra de økonomiske rammer.

Vi vil samfundsmæssig være medskabende til at passe på miljøet og sikre, at borgerne får en sundere og mere bæredygtig kost samtidig med en økonomi i balance. Vores Køkken har i samarbejde med Afdeling for Klima og Grøn omstilling ansøgt om midler i Fonden for Økologisk Landbrug til at arbejde med Grøn omstilling 2023.

Formålet er:

- At tydeliggøre og dermed afstemme forventninger til, hvad der hører med til en døgnforplejning på henholdsvis ældreområdet og på Sølund
- At sikre en økonomi i balance
- At understøtte udviklingen af kerneydelsen/maden indenfor den samme økonomiske ramme, hvilket bl.a. indebærer en grønnere forplejning, mere bæredygtighed og en højere økologiprocent

Det politiske og strategiske afsæt

Vi vil tage afsæt i både spor 1 og 2 i Direktionens UdviklingsSpør (DUS):

- ”Den røde tråd fra politik til virkning for borgeren”
- ”God ledelse og en bæredygtig organisation”

Forventede virkninger for borgeren

At beboere, pårørende og samarbejdspartnere ved, hvad de kan forvente, der leveres af forplejning på plejecentrene, i madservice og på Sølund.

At maden i videste mulig omfang er tilpasset brugernes behov og plejens muligheder

At ”bestilleren” er bevidst om tilbud og muligheder for på bedste vis at tilgodese de behov der er.

At borgeren sikres mulighed for at få en sufficient kost og dermed en god livskvalitet

En grønnere og mere bæredygtig forplejning til borgerne, uden at påvirke madtaksten.

Aktiviteter/opgaver

Kontraktholder i Vores Køkken vil sammen med ledergruppen og relevante samarbejdspartnere som f.eks. borgere, tværgående samarbejdspartnere, medarbejdere og Lokal MED:

- Være nysgerrige på serviceniveauet og beskrive den ydelse, som borgerne kan få leveret i Skanderborg Kommune med henblik på at afstemme forventninger og minimere madspild.
- Grøn omstilling, hvor vi blandt andet vil arbejde med madspild og hæve økologiprocenten til min. 60%. Dermed får vi mulighed for at ansøge Fødevarestyrelsen om det økologiske spisemærke i sølv.
- Afdække, om der skal udarbejdes en kontrakt/aftale med de respektive plejecentre og boenheder, som skal være med til at sikre ”rette mad til rette borger”.
- Generhverve det økologiske spisemærke i bronze.
- Udfordre nuværende afregningsmodel for kursus- og mødeforplejning, så indtægter kan følges kontinuerligt og dermed danne grundlag for den økonomiske styring.
- Involvere tværfaglige samarbejdspartnere tidligere i udviklingsprocesser, og dermed sikre helhedstænkning og gode løsninger for borgere og medarbejdere.
- Være nysgerrige på respons fra ”Den gode spiseoplevelser”, samarbejdspartnere, beboere og pårørende, om det giver anledning til konkrete handlinger til gavn for borgerne.
- Opstarte et Advisory Board med henblik på at fremtidssikre udviklingen maden både på plejecentre og i hjemmeplejen.
- Videreudvikle det tværfaglige samarbejde efter omlægningen af køkkenorganisationen fra 5 til 2 køkkener, hvor 3 produktionskøkkener blev ændret til modtagekøkkener

- Evaluere og videreudvikle ernæringskonceptet med henblik på at styrke en tidlig ernæringsindsats for borgerne, hvor der tages udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens nye nationale anbefalinger på ernæringsområdet ”Underernæring, opsporing og opfølgning”.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Der vil i 3. og 4. kvartal gøres status med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til udviklingskontrakt 2024.

Opfølgningen foregår i ledergruppen og Lokal MED.

2.0 Udvikling af ledergruppen i Vores Køkken

Baggrund og formål

Vores Køkken fik ny leder i Vores Køkken Fællesskabets Hus medio 2022. For at styrke ledelsen og udviklingen af køkkenområdet, vil vi i 2023 arbejde med udviklingen af ledergruppen.

Formålet er:

- En fælles overordnet kurs, koordinering og commitment og dermed et grundlag for, at vi kan løse vores drifts- og udviklingsopgaver bedst muligt til gavn for borgere, medarbejdere og ledere.
- At understøtte vores kontraktområde i både drift, udvikling og tværfagligt samarbejde intern mellem køkkenerne.
- At skabe en velfungerende organisation, hvor indholdet er struktur, processer og kultur.

Det politiske og strategiske afsæt

Vi vil tage afsæt i spor 2 i Direktionens UdviklingsSpør (DUS) - "God ledelse og en bæredygtig organisation".

Forventede virkninger for borgeren

Borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere vil opleve en afstemt, tydelig og koordineret ledelse på området.

Aktiviteter/opgaver

- Kontraktholder vil i samarbejde med ledergruppen præsentere og formidle Ledelsesgrundlaget i Skanderborg Kommune til Lokal MED og det øvrige personale.
- Vi vil afstemme hvad "fællesskab" betyder, herunder både i det lille og store fællesskab samt skabe ejerskab til egne og fælles opgaver og mål.
- Vi vil afdække, hvad det i praksis vil betyde at sætte en fælles og tydelig kurs.
- Vi vil sikre den røde tråd mellem de daglige opgaver og strategiske mål.
- Tydeliggøre roller og ansvar i ledergruppen samt videreformidling i organisationen.
- Ledergruppen vil vi arbejde med fokus på blandt andet datadrevet - og distribueret ledelse, balance i ledelse samt ledelsesmæssig generøsitet (at give og ikke være nøjeregnende).

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til udviklingskontrakt 2024.

Opfølgningen foregår i Lokal MED og ledergruppen.

3.0 Velfærdsteknologi og digitalisering i Vores køkken

Baggrund og formål

Som en del af områderne i Sundhed, Omsorg og Handicap (SOH) vil vi arbejde videre med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering.

Formålet med arbejdet er,

- At sikre en optimal produktion, reducere madspild og korrekt afregning til borgere og samarbejdspartnere.
- 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.
- Bidrage til, at information bliver let tilgængelig for både borgere, pårørende og medarbejdere.

Det politiske og strategiske afsæt

Arbejdet foregår med afsæt i spor 7 i Budget 2023 "Fastholdelse og rekruttering" samt principperne i Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.

Forventede virkninger for borgeren

Dialognet vil bidrage til, at information vil være til gængelig for både borgere, pårørende og medarbejdere, når der er brug for det.

Samarbejdspartnere vil opleve en effektiv og digital arbejdsproces omkring afregning af ydelser fra Vores Køkken.

Medarbejderne i Vores Køkken vil opleve en optimal styring, hvor produktionen er afstemt i forhold til forbruget, og dermed et mindre madspild.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Fortsat implementering af Dialognet på Sundheds- og Omsorgsområdet til intern og eksternt kommunikation.
- Implementere skærmbesøg i samarbejde med diætist forår 2023.
- Udarbejde en strategi for Master Cater – et digitalt program, hvor opskrifter, indkøb, produktion og afregning styres. Dette i samarbejde med Anova Data, IT, Digitalisering og Forretningsudvikling samt Fagsekretariatet for Sundhed, Omsorg og Handicap.
- Udarbejde en matrix over Master Cater systemets opbygning og en prioriteret handlingsplan for, hvordan programmet optimeres og videreudvikles.
- I forhold til at optimere produktionen deltager vi løbende på fødevaremesser for at følge udviklingen af teknologiske løsninger.
- Vi vil være nysgerrige på, om vi indenfor en overskuelig fremtid vil kunne 3D-printe mad til for eksempel borgere med dysfagi.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål,

Opfølgning

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til udviklingskontakt 2024.

Opfølgningen foregår i Lokal MED og ledergruppen.

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

Baggrund og formål

Vores Køkken Fællesskabets Hus i Ry vil arbejde med, hvordan vi kan videreudvikle caféområdet ud fra Plejeboligplanens koncept.

Formålet med arbejdet er:

- at skabe liv og byder det omgivende samfund indenfor. Dermed understøttes et bedre økonomisk grundlag for caféen.
- at være med til at give udefrakommende borgere og beboerne et større indblik i husets faciliteter og muligheder.
- at skabe rum for samvær, sociale relationer, fællesskab og oplevelser for borgerne, husets beboere og medarbejdere.

Det politiske og strategiske afsæt

”Overordnede koncept for fremtidens plejecentre i Skanderborg Kommune 2021 - udmøntning af Plejeboligplanens struktur og fokusområder”, godkendt i byrådet 27. januar 2021.

DUS, spor 1 og 2.

Forventede virkninger for borgeren

Borgerne oplever inddragelse i husets funktionaliteter og et mere levende og aktivt hus/café.

Derudover vil vi lokalt i Vores Køkken arbejde med følgende:

- I samarbejde med Plejedistrikt Ry vil vi introducere det omgivende samfund, husets beboere og medarbejderne i, hvordan vi kan skabe rum for samvær, sociale relationer, fællesskab og oplevelser med henblik på andre ressourceanvendelser i forhold til caféen og det samlede hus.
- Præsentere brugerne i caféen for de hjemmeboende borgers madservice.
- Vi vil øge aktiviteterne i caféerne og dermed sikre en bedre økonomisk balance.
- Vi vil være nysgerrige på om der er andre kommuner, hvor de er lykkedes med at skabe gode cafémiljøer – her vil vi blandt andet inddrage de netværkskommuner vi som ledelse hver især deltager i

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Status for opnåelse af målsætninger og gennemførelse af aktiviteter evalueres i 3. og 4. kvartal 2023 med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til udviklingskontrakten 2024.

5.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: Fleksible arbejdsformer

Baggrund og formål

Videreudvikle kontraktmål fra 2022, hvor der var blandt andet var fokus på at optimere driften og dermed skabe større arbejdsglæde og trivsel for medarbejderne.

Nogle af de store afdelinger i køkkenerne oplever ofte et stort arbejdspress, og det kan være vanskeligt at planlægge produktionen optimalt i forhold til produktionsapparatet.

Ved opslag af ledige stillinger i Vores Køkken, er det begrænset, hvor mange ansøgninger der modtages. Derfor vil vi arbejde på, at få et større ansøgningsfelt til de ledige stillinger.

Formål

Udviklingsmålet har primært til formål at fastholde personalet, men vil også være med til at skabe eftertragtede stillinger i køkkenet.

Aktiviteterne skal:

- medvirke til et større arbejdsglæde og trivsel for medarbejderne
- skabe et større overblik over de respektive afdelinger og dermed en bedre produktionsplanlægning
- skabe større ejerskab og ansvarsfølelse for afdelingen
- være med til at sikre ansættelse til de ledige stillinger og sikre de rigtige kvalifikationer til jobbet

Det politiske og strategiske afsæt

Direktionens Udviklingsspor 2023, spor 2.

Byrådets handlingsplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget den 30. november 2022 – herunder indsatserne:

- håndtering af sygefravær
- god modtagelse af nye kolleger
- styrket rekrutteringsgrundlag

Direktionens udviklingsspor, spor 2 - God ledelse og en bæredygtig organisation

Forventet virkninger for borgeren

Borgerne vil opleve en større egenproduktion og en mere ernæringsrigtig kost.

Aktiviteter

- Udvikling af fleksible arbejdsformer gennem nuværende og nye funktionsplaner.
- Være nysgerrige på nuværende vagtplaner og eventuel udvikle nye, med henblik på en mere effektiv hverdag i alle vagtlag.
- Der skal indtænkes alternative personalegrupper, ungarbejdere og unge ufaglærte.
- Vi vil fortsætte med at have fokus på, hvilke arbejdsopgaver der ligger i de ledige stillinger, og hvilke kvalifikationer jobbet "kalder" på.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Status for opnåelse af målsætninger og gennemførelse af aktiviteter evalueres i 3. og 4. kvartal 2023 med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til udviklingskontrakt 2024.

6.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: God modtagelse - udvikling af styrket fælles introduktion

Baggrund og formål

Som en del af DUS og vores fokus på fastholdelse og rekruttering, så vil vi arbejde videre med God modtagelse, da vi ved, at en god start på et nyt job er afgørende for om man hurtigt kommer til at trives og om man bliver i jobbet.

Det politiske og strategiske afsæt

Direktionens Udviklingsspor 2023, spor 2.

Byrådets handlingsplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget den 30. november 2022 – herunder indsatserne:

- håndtering af sygefravær
- god modtagelse af nye kolleger
- styrket rekrutteringsgrundlag

Direktionens udviklingsspor, spor 2 - God ledelse og en bæredygtig organisation

Forventede virkninger for borgeren:

Borgerne vil opleve medarbejdere, der er velinformeret i organisationen, og kan vejlede og rådgive bedst muligt.

Aktiviteter:

- Vi vil i samarbejde med administrationen udvikle onboardingforløbene, så vi tænker helheder på tværs af organisationen.
- Vi vil styrke den løbende koordinering med indhold samt kontinuerlige opfølgninger, så vi sikrer, at alle nye medarbejdere får den nødvendige viden i forhold til fagligheden.
- Vi vil være nysgerrige på, om der er personalegrupper, som ikke er en del af onboardingforløbet, men som skal modtage input fra anden kilde fx en tjekliste, personalefolder eller lignende.
- Vi vil involvere TRIO i den gode modtagelse, så introduktionen bliver i et samspil.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Lederne vil gennem den løbende opfølgning og ved 3 måneders samtalen spørge ind til oplevelsen af den gode modtagelse samt merværdien heraf.

Tilbagemeldingerne drøftes i TRIO, LMU og øvrige interessenter (HR og den decentrale administration) og justeres løbende samt en evaluering på køkkenområdet ultimo 2023.

I Vores køkkens ledergruppe og Lokal MED følger vi løbende op på personaleflowet i forbindelse med opsigelse af medarbejdere og medarbejdere der søger andre udfordringer.

Vi har desværre måtte opsigte nogle medarbejdere i forbindelse med, at det ikke har været muligt, at få dem retur til arbejdspladserne i forbindelse med sygdom. Nogle få har søgt andre udfordringer, og det var primært i forbindelse med, at vi omlagde strukturen på køkkenområdet. Her synes nogle af medarbejderne, at køkkenet på Sølund var blevet for stort, og søgte derfor til mindre køkkener.

7.0 God ledelse og en bæredygtig organisation: Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Baggrund og formål

Vi vil nedbringe sygefraværet, og dermed opnå et større fremmøde, som bevirker et bedre fysisk arbejdsmiljø i produktionen og at aflysninger undgås i Den gode spiseoplevelse. Sygefraværet skal nedbringes til 4,5%.

Det politiske og strategiske afsæt

Direktionens Udviklingsspor 2023, spor 2.

Byrådets handlingsplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget den 30. november 2022 – herunder indsatserne:

- håndtering af sygefravær
- god modtagelse af nye kolleger
- styrket rekrutteringsgrundlag

Direktionens udviklingsspor, spor 2 - God ledelse og en bæredygtig organisation

Forventede virkninger for borgeren:

Borgerne vil opleve en større egenproduktion og en mere ernæringsrigtig kost.

Aktiviteter:

- Vi vil arbejde med distribueret ledelse, give medarbejderne tydelige rammer, mere indflydelse, ejerskab og ansvar på deres opgaveløsning.
- Vi sætter øget fokus på korttidsfravær (under 30 dage) og fortsætter den igangværende indsats i forhold til langtidsfravær.
- Vi har fokus på medarbejdernes trivsel, og der afvikles kontinuerlige trivsels- og MUS-samtaler.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Opfølgning

Vi vil på personalemøder, ledermøder, TRIO og LMU drøfte trivsel og sygefravær. Vi anvender Targit til den løbende opfølgning og udpeger særlige fokusområder.