

Udviklingskontrakt for 2019 for Plejedistrikt Skanderborg

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 i Plejedistrikt Skanderborg er udarbejdet på baggrund af lokale dialoger med LMU og Brugerpårederåd, dialog med andre fagområder fx i forhold til projekt om byhaver i Skanderborg by samt fælles dialoger i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Byrådets vision om *Mennesker møder mennesker* er indarbejdet i alle kontraktmålene. Der er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker, politiske beslutninger og DIA spor de enkelte mål knytter sig til. Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at innovationssporene bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

I Plejedistrikt Skanderborg har vi i 2019 et stort fokus på at udvikle måden, vi løser kerneopgaven på, særligt med fokus på kvalitet, kompetencer og vores samarbejde med borgerne. Vi er ligeledes optaget af, hvordan borgerne oplever virkningen af vores indsatser og vil i højere grad end tidligere have fokus på at inddrage borgerne i alle dele af udviklingsprocesserne. Vi indgår derfor i forløbet omkring virkningslaboratorier.

Via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora på ældre- og handicapområdet vil der løbende blive fulgt op på kontrakter og aftale – 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.

Kvalitetsforbedring i det nære sundhedsvæsen

Borgerne skal opleve, at det er trygt og sikkert (patientsikkerhed) at modtage sundhedsindsatser i Skanderborg Kommune.

Derfor vil vi arbejde med følgende:

- reducere antallet af indlæggelser både de akutte genindlæggelser og indlæggelser med de forebyggelige diagnoser
- skabe resultater sammen med borgeren
- udvikle og afprøve en fælles kvalitetsmodel via en et årig prøvehandling på sårbehandlingsområdet.

Politisk ramme: Sundhedspolitikken i Skanderborg, de nye Sundhedsaftaler Region Midt 2019 - 2022 og forandringer fra Budget 2019 – 2022.

Direktionens Udviklingsspor: DUS 2019 - Mennesker møder mennesker

Målet er et fælles mål på hele ældreområdet.

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<p>At borgerne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gode muligheder for at kunne tage aktiv del i egen sundhed i eget hjem eller nærmiljø. • Sammenhæng i den professionelle indsats. • At indgå i en tidlig og forebyggende indsats, så udvikling af sygdom og indlæggelse minimeres. • Øget livskvalitet <p>At medarbejderne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At bruge systematiske metoder og arbejdsgange til at nå præcise mål og indikatorer. • At have de rette kompetencer til opgaverne. • At indgå i tidlige, forebyggende og udvalgte indsatser hos borgerne, for at forebygge udvikling af sygdom og indlæggelser. • At løbende forbedringer og læring er en del af opgaveløsningen. <p>At organisationen (ældreområdet) oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At en målrettet indsats kan reducere indlæggelser og genindlæggelser 	<p>Sårbehandling – evidensbaseret praksis Prøvehandling i 1 år, hvor der arbejdes fokuseret med sårbehandling med følgende effektmål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reducere helingstiden på venøse/ blandingssår med 2 uger pr. sår • 80% af venøse/blandingssår er behandlet med hensigtsmæssig kompression <p>Sårbehandling – Borgerperspektiv Undersøge hvad der er vigtigt for borgere med behov for sårbehandling, for at de kan være trygge og aktive og bidrage til helbredelse.</p>	<p>Sårbehandling – evidensbaseret praksis Fokuserer på en sårtype og udvalgt sårbehandling for at kunne arbejde præcist og i dybden og for at sikre balance mellem krav til resultater, ressourcer og tidsramme.</p> <p>Afprøve værdien af ”faglige frontløbere” via:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2 sår-sygeplejersker med specialviden på tværs • 4 sår-nøglepersoner (sygeplejersker) i plejedistrikterne <p>Prioritere ernærings- og træningsindsatser som vigtige i sårbehandling</p> <p>Udarbejde og godkende kommissorium for nyt netværk af teamledere vedr. tværgående sundhedsfaglige indsatser</p> <p>Sårbehandling – Borgerperspektiv Spørge lille udvalg af borgere via individuelle interview i eget hjem</p> <p>Bruge borgernes svar i tilrettelæggelsen af indsatserne (udlede ”tegn”)</p>	<p>Sårbehandling – evidensbaseret praksis Sygeplejersker i de 4 plejedistrikter inklusiv sår-nøglepersoner og sygeplejeplanlæggere</p> <p>2 sår-sygeplejersker på specialistniveau</p> <p>Teamledere for sygeplejen, Aktivitet og Træning samt Vores Køkken understøtter med forandringsledelse</p> <p>Teamleder for sygeplejen Hørning leder de to sår-sygeplejersker</p> <p>Diætist fra Vores Køkken Terapeuter fra Aktivitet og Træning</p> <p>Udviklingskonsulent</p> <p>Sårbehandling – Borgerperspektiv Udviklingskonsulent sundhed og de to sår-sygeplejersker</p> <p>Sygeplejersker i de 4 plejedistrikter inklusiv sår-nøglepersoner</p>	<p>Sårbehandling – evidensbaseret praksis Netværk af teamledere vedrørende tværgående sundhedsfaglig indsats, følger indsatserne (driverdiagrammet) hver 2. mdr. og involveres ved uhensigtsmæssige udsving.</p> <p>Eskalering til (inddragelse af) chefgruppen, hvis planen ikke holder.</p> <p>Chefgruppen godkender kommissorium for nyt netværk af teamledere vedr. tværgående sundhedsfaglig indsats</p> <p>Sårbehandling – Borgerperspektivet Sårspecialisterne observerer ved borgerbesøg, om borgerne er trygge, aktive og bidrager til helbredelse. Dette gøres via de opsatte ”tegn”.</p>

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> At udvikle og beslutte en fælles kvalitetsmodel 	<p>Sårbehandling – Kvalitetsforbedring Udvikle ældreområdet kompetence til kvalitetsforbedring/-udvikling ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> øve i ny form for fælles indsats på tværs af kontrakt-områderne på ældreområdet. inspireres af "Nationalt kvalitetsprogram for sundhedsområdet 2015 - 2018" <p>Arbejde undersøgende med udvalgte mål, indsatsområder og indikatorer opsat i et såkaldt "Driverdiagram" (Driverdiagram = oversigt over mål og indsatser)</p> <p>Arbejde systematisk med forbedringsmodellen som en central metode til kvalitetsudvikling</p>	<p>Sårbehandling – Kvalitetsforbedring Udarbejde kommissorium, som godkendes og danner fælles ramme for indsatsen i chefgruppen</p> <p>Bruge driverdiagrammet både som strategisk og praktisk styringsredskab til målrettede tværfaglige indsatser. Driverprogrammet danner grundlag for løbende opfølgning og løbende forbedringer af praksis</p> <p>Sår-sygeplejersker bruger forbedringshjulet – (PDCA) til at styre arbejdet med løbende forbedringer i de konkrete sårbehandlinger</p> <p>Datatræk via Cura og plejenet bruges til at vurdere indsatserne og til løbende prioriteringer</p>	<p>Sårbehandling – Kvalitetsforbedring Kontraktchef Hørning fungerer som ejer af prøvehandlingen i samarbejde med udviklingskonsulent</p> <p>Chefgruppen ældre og netværk af teamledere for sygeplejen understøttet af udviklingskonsulent</p> <p>Udviklingskonsulent, teamleder og de to sår-sygeplejersker</p> <p>Økonomi- og datakonsulent og systembrugere Cura Dansk selskab for sår og Plejenet</p>	<p>Sårbehandling – Kvalitetsforbedring Netværk af teamledere vedrørende tværgående sundhedsfaglige indsatser, følger indsatserne (driverdiagram) hver 2. mdr. og involveres ved uhensigtsmæssige udsving</p> <p>Chefgruppen får status en gang i kvartalet fra kontraktchefen i Hørning, der understøttes af udviklingskonsulenten. Status danner grundlag for strategiske drøftelser</p> <p>De nationale mål (vedrørende indlæggelser og genindlæggelser) følges i samme kadence som SSG (kommunale Sundhedsstyregruppe) behandler dem</p>
	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Arbejde aktivt med at bidrage til udvikling af en fælles kvalitetsmodel. Arbejde aktivt med tidlig opsporing af venøse sår Vi vil gå fra at pleje et sår til at behandle et sår i vores tilgang. 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Udpege en sårnøgleperson Sikre, at medarbejderne har basiskompetencerne til at opspore venøse sår Inddrage de to sår-sygeplejersker til kompetenceudvikling af medarbejderne (assistenter og sygeplejersker) i forhold til sårbehandling – beskrivelse, hvordan udvikler såret sig. Assistenterne skal vidensdele med hjælperne i eget regi. Vi vil sikre kontinuerlige og hyppige opfølgninger på behandlingen af det enkelte sår. Herunder kontinuerligt dokumentation i plejenet og Cura. Vi vil reimplementere plejenet hos alle sygeplejersker. 	<p>Lokalt</p> <p>Involverede:</p> <ul style="list-style-type: none"> Borgere Sår-sygeplejersker Sårnøgleperson Sygeplejersker Assistenter Hjælpere Teamleder 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> løbende følge distriktets udgifter til sårmaterialer lave audits på 2 sårbehandlingsforløb 1 gang i kvartalet, hvor vi vil se på progression i sårbehandlingen samt vores evne til at lave tidlig opsporing på området.

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
	<p>Projekt kompetenceløft på demensområdet Projekt med satspuljemidler Igangsat for at være på forkant i forhold til udfordringen med mange flere borgere med demens og de særlige behov herunder særligt yngre borgere med demens og borgere med alkoholdemens. I arbejdet er der fokus på, hvad der er vigtigt for borgerne.</p>	<p>Demens - Uddannelse og forberede implementering <u>1. Kvartal 2019</u> A: Færdigudvikle læringsredskabet - Det lærende hus sammen med AM gruppen. B: Uddannelse i forankringsledelse og forpligtende lederskab via tre halve temadage med Ankerhus. I den forbindelse udarbejder teamledere og chefer plan for implementering. C: Uddannelse i forandringsledelse via uddannelsesmodul på VIA. D: Demensteam, sygeplejersker og visitatorer. Temadage med Ankerhus om roller, ansvar og vidensområder. E: Færdiggørelse af uddannelsen via E-learning.</p>	<p>Demens - Uddannelse og forberede implementering A: Projektleder og AM gruppen. B: Teamledere og chefer. C: De specialuddannede sygeplejersker og terapeuter. D: Demensteam, sygeplejersker og visitatorer. E: Alle ledere og medarbejdere.</p>	<p>Demens - Uddannelse og forberede implementering A - D: Projektleder følger aktiviteterne og afgiver status ultimo marts. E: Projektleder følger aktiviteterne tæt og reagerer ved afvigelser via dialog med teamledere.</p>
	<p>Projekt kompetenceløft på demensområdet Implementering af ny viden, nye metoder og nye kompetencer på demensområdet</p>	<p>Demens – implementering <u>2. og 3. Kvartal:</u> A: Gennemføre implementeringsaktiviteter på baggrund af plan.</p>	<p>Demens – implementering A: Teamledere og afdelingsleder er ansvarlige for gennemførelse.</p>	<p>Demens – implementering Projektleder følger aktiviteterne via møder en gang om måneden i:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plejedistriktsledermøde • Sygeplejerskemøde • Visitationsmøde • Demensteam møde <p>Projektleder afgiver status i chefgruppen i slutningen af august 2019.</p>
	<p>Projekt kompetenceløft på demensområdet Evaluering af projektet</p>	<p>Demens – evaluering A: Evaluering af kompetenceløftet for medarbejdere og leder via en før og efter måling. B: Evaluering af indsatsen via Marte Meo forløb på udvalgte borgerforløb. C: Evaluering af indsatsens effekt for udvalgte borgere via screeningsredskab OBS demens.</p>	<p>Demens – evaluering A: Alle deltagere, Epinion. B: Demenskonsulent (Marte Meo terapeut) C: De nyuddannede demenssygeplejersker og demenskonsulent.</p>	<p>Demens – evaluering Projektleder</p> <ul style="list-style-type: none"> • udarbejder afsluttende rapport til Sundheds- og Ældreministeriet • afrapporterer til chefgruppen senest ultimo oktober.

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Sikre implementering af ovenstående tiltag Med en faglig indsats sigte mod at fastholde en oplevelse af sammenhæng i hverdagen hos borgere med demens ved at muliggøre aktiviteter og social deltagelse i hverdagslivet. 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Implementere via implementeringsplan med forandringsledelse og insisterende ledelse, herunder sikre at alle medarbejdere gennemfører e-learning i ”det lærende hus” Triagere på adfærd Arbejde målrettet med livshistorier særligt hos ny indflyttede borgere i plejebolig Samarbejde med Kulturskolen i forhold til Mindekoret. Det vil medvirke til, at borgere med demens og deres venner og familie kan være fælles om noget. 	<p>Lokalt</p> <p>Involverede</p> <ul style="list-style-type: none"> Borgere samt venner og familie Medarbejdere Ledere Kulturskolen 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Have løbende opfølgninger på virkningen af tiltagene Registrere, om vi har færre magtanvendelser og færre borgere, der er udadreagerende Formidle den gode historie Ledergruppen mødes med demenssygeplejerskerne 4xårligt for at følge op på, hvordan det går med implementeringen Opfølgning med pårørende på arbejdet med demenskompetence-løftet
	<p>Forløbsprogram KOL</p> <p>Udmønte nyt forløbsprogram for KOL i samarbejde med sundhedsfremme, med fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> Tidligere og sammenhængende (tværfaglig og tværsektoriel) indsats for borgere med KOL. 	<p>Forløbsprogram KOL</p> <p>A: Styrke det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde blandt andet ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> Etablere KOL- nøglepersoner og netværk til videndeling og faglig udvikling (tværfagligt) herunder beskrive roller og ansvar for nøglepersoner Prioritere akutteam, ernærings- og træningsindsatser som vigtige i indsatser til borgere med KOL (tværfagligt) Indgå i følgehjem funktion fra RRH (Regionshospitalet Horsens) (tværsektorielt) Deltage aktivt i Fælles Skolebænk (tværsektorielt) <p>B: Vurdere behov for kompetenceudvikling for alle relevante medarbejdergrupper, der samarbejder med borgere med KOL (en del af programmet for telemedicinsk hjemme-monitorering).</p> <p><i>Udarbejde og godkende kommissorium for nyt netværk af teamledere vedr. tværgående sundhedsfaglig indsatser (Se under sår).</i></p>	<p>Forløbsprogram KOL</p> <p>A: Terapeuter fra Aktivitet og Træning Sygeplejersker i de 4 plejedistrikter Diætist fra Vores Køkken Herunder udvalgte nøglepersoner Akutteamet</p> <p>A: KOL – sygeplejersken (specialist)</p> <p>A: Teamledere for sygeplejen, Aktivitet og Træning samt Vores Køkken understøtter med forandringsledelse.</p> <p>B: Lederteam i hvert kontraktområde på ældreområdet understøttet af udviklingskonsulent.</p> <p><i>Udviklingskonsulent</i></p>	<p>Forløbsprogram KOL</p> <p>A: Netværk af teamledere vedr. tværgående sundhedsfaglige indsatser, følger indsatserne (driverdiagrammet) hver 2. mdr. og involveres ved u hensigtsmæssige udsving.</p> <p>A: Eskalering til (inddragelse af) chefgruppen, hvis planen ikke holder.</p> <p>A: De nationale mål (vedrørende indlæggelser og genindlæggelser) følges i samme kadence som SSG (kommunal Sundheds-styregruppe) behandler dem.</p> <p>B: Fælles drøftelse i chefgruppen medio 2019 om Kompetencegab og behov for kompetenceudvikling/initiativ via udviklingskonsulent.</p>

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
	<p>Telemedicinsk hjemmemonitorering KOL</p> <p>Følge og aktivt indgå i ”National Program for Telemedicinsk Hjemmemonitorering” for borgere med KOL.</p> <p>Planen er at telemedicinsk hjemme-monitorering sættes trinvis i drift fra maj 2020.</p>	<p>Telemedicinsk hjemmemonitorering KOL</p> <p>A: Indgå aktivt i planlægning af hele implementeringsopgaven af telemedicinsk hjemme-monitorering/KOL i landsdelsprogrammet i Region Midt</p>	<p>Telemedicinsk hjemmemonitorering KOL</p> <p>A: Leder for Sundhedsfremme Tove Voss og udviklingskonsulent Rie Bengtsen – deltager i implementeringsnetværk i Horsens Klyngen og i Region Midt</p>	<p>Telemedicinsk hjemmemonitorering KOL</p> <p>A: Løbende status til chefgruppen/initiativ via udviklingskonsulent.</p>
	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bidrage aktivt ind i ovenstående tiltag. 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udpege en KOL-nøgleperson i hjemmesygeplejen i distriktet samt en fra akutteamet • Deltage aktivt i netværket for KOL • Screene medarbejderne i forhold til kompetencer på KOL-området, og kompetenceudvikle i forhold til de kompetencegab, der måtte være. 	<p>Lokalt</p> <p>Involverede:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle ledere og medarbejdere i plejedistriktet 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Løbende følge op på, hvordan vi både får delt og omsat ny viden i praksis.

Kvalitet i løsningen af kerneopgaven

I Plejedistrikt Skanderborg har vi den ambition, at medarbejderne har en faglig stolthed i arbejdet med at understøtte borgeren i at mestre sit liv samt have fokus på borgerens livskvalitet. Via arbejdet vil vi have fokus på, hvordan vi systematisk får omsat ny viden praksis

Som plejedistrikt ønsker vi at være kendetegnet ved:

- ❖ At være et plejedistrikt, hvor alle gerne vil arbejde og bo (gælder både plejebolig og Frit Valg), og hvor der er stor efterspørgsel på både job og boliger.
- ❖ At have glade borgere, tydelig kurs, sund økonomi, høj faglighed og høj trivsel

Politisk ramme: Socialpolitikken/værdighedspolitikken og sundhedspolitikken

Direktionens Udviklingsspor: DUS 2019 - Mennesker møder mennesker

Målet er et lokalt mål i kontraktområdet

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<p>At borgerne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At blive styrende i eget liv, og at det bliver tydeligt, hvad det er, borgeren ønsker. • At blive inddraget i kvalitetsudviklingen af kerneopgaven • At have en høj trivsel og et meningsfyldt liv <p>At medarbejderne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sig som kompetente og bidrager med høj faglighed i borgerens hverdag • At medarbejderne har en faglig stolthed • At medarbejderne oplever et godt samarbejde både med borgeren, familie, venner og kolleger. • At medarbejderne oplever høj trivsel <p>At organisationen oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedre at kunne fastholde kompetente medarbejdere. • At organisationen får lettere ved at rekruttere nye medarbejdere • At være et godt studiested for elever og studerende 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udvikle en model for, hvordan vi lokalt arbejder systematisk med kvalitet i opgaveløsningen/kerneopgaven herunder fokus på virkning og inddragelse af borgerne. <p>Modellen tager afsæt i den fælles model for kvalitetsudvikling på ældreområdet</p> <p>Modellen skal være let at håndtere og anvende i den daglige praksis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inddrage borgerne eller pårørende i kvalitetsarbejdet • Sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer til at løse opgaverne. Vi vil til afdækning af kompetencer tage udgangspunkt i *kompetenceblomsten for Plejedistrikt Skanderborg <p>*Kompetenceblomsten er udarbejdet i Plejedistrikt Skanderborg i forbindelse med forløbet omkring bæredygtige arbejds kulturer.</p>	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tage udgangspunkt i den prøvehandling, der er i gang på Kildegården i forhold til at forebygge genindlæggelser fra plejebolig i forhold til forebyggelse af genindlæggelser. • Med udgangspunkt i læring fra prøvehandling, hvor medarbejderne laver audits hos hinanden på medicinhåndtering og dokumentation gennemføre systematiske audits på relevante områder. Audits gennemføres på tværs af plejeboliger og på tværs af hjemmeplejegrupper. • Vi vil etablere løbende kompetenceudvikling af medarbejderne både i forhold til faglige indsatser, dokumentation og samarbejde med borgerne. Kompetenceudvikling vil afhænge af både lokale behov de enkelte steder, men også i forhold til behov på distriktsniveau eller på hele ældreområdet. • Vi vil inddrage borgerne fra starten, når vi udarbejder nye tiltag. Det gælder uanset, om det er nye indflytningspjecer, indflytnings samtaler, udskrivelser eller lignende. • Have fokus på, at borgerens liv og ønsker er i centrum fra første samtale første samtale 	<p>Lokalt</p> <p>I plejedistrikt Skanderborg er følgende involveret:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamledere og kontraktholder • Medarbejderne både i sygeplejen, plejeboliger og i hjemmeplejen. • Borgere og evt. pårørende 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Følge op med borgerne og/eller pårørende i forhold til, om de oplever at være styrende i eget liv. • Følge op på, at vi i besøgsplanerne kan se, at borgerens ønsker og liv er tydeligt beskrevet. • Følge op med personalet fx på personalemøder i forhold til trivsel, samarbejde og kompetencer • Følge medarbejderomsætningen i distriktet herunder rekruttering af nye medarbejdere. • Følge op på de evalueringer, vi får som praktiksted.

		<ul style="list-style-type: none">• Deltage i virkningslab både for at udvikle modellerne og blive dygtige til at arbejde med udvikling og virkninger i hverdagen.		
--	--	--	--	--



Brobygning på tværs af alder og kultur

Vi ønsker en øget inddragelse af lokalsamfundet (herunder borgere, der får hjælp i Frit Valg) i livet i plejebolig. Målet skal bidrage til at skabe det gode hverdagsliv i plejebolig

Politisk ramme: Socialpolitikken og sundhedspolitikken

Direktionens Udviklingsspor: DUS 2019 - Mennesker møder mennesker

Målet er et lokalt mål i kontraktområdet

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<p>At borgerne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At være en større del af lokalsamfundet • Flere stjernestunder <p>At medarbejderne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At få et fundament for en relation med borgerne, der ligger ud over pleje og praktisk hjælp. <p>At organisationen oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> • En øget rekruttering af frivillige 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indgå i fælles projekt omkring byhaver i Skanderborg midtby. <ul style="list-style-type: none"> • Åbne plejecentrene ved at invitere og samarbejde med borgere i forskellige aldre og med forskellig baggrund fra lokalsamfundet. <ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med, hvordan vi rekrutterer og plejer frivillige i Plejedistrikt Skanderborg. 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sammen med beboerne på Dagmargården og Møllehjørnet være aktiv medvirkende til at danne nye fællesskaber og relationer fx ved at invitere havevenner til kaffe eller lignende. • Sammen med borgerne på plejecentrene markere specifikke mærkedage. Mærkedagene kan fx være: <ul style="list-style-type: none"> ○ Kartoffernes dag ○ Vi cykler dag ○ Pandekage dag ○ Huskedag ○ Festival ○ Høstmarked ○ Kræmmermarked • Sammen med borgerne invitere mennesker med forskellige kulturer og forskellige aldersgrupper ind på plejecentrene. Det kan fx være: <ul style="list-style-type: none"> ○ Folkeskoler til højtlesning ○ Mødre på barsel med deres babyer ○ Flygtninge, som fx kan være havevenner ○ Børnehaver ○ Børnebørn, så det bliver mere attraktivt at komme i huset. ○ Familiefester 	<p>Lokalt</p> <p>Involverede er:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deltagere i projekt byhaver, herunder byplanlægger, flygtninge frivillig koordinator, Møllegades Børnehave, Skanderborg Sundhedscenter, borgere, medarbejdere og ledere på Dagmargården og Møllehjørnet • Beboere på Møllehjørnet og Dagmargården samt deres venner og familie. • Medarbejdere og ledere • Lokalsamfundet 	<p>Lokalt</p> <p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Følge op løbende på udviklingen af byhaverne i Skanderborg, herunder om der knyttes fællesskaber mellem flygtningefamilier og fx beboerne på Dagmargården. • Følge antallet af frivillige i plejedistriktet, samt afholde evalueringsmøde med fokus på, hvordan det opleves at være frivillig i distriktet. • Antallet af nye samarbejdsrelationer • Fortælle de gode historier med de aktiviteter, der sker, samt hvordan det er at være frivillig i Plejedistrikt Skanderborg • Følge op ved at benytte de redskaber, vi får via virkningslab. Løbende udvikling • Kunne se, at der er etableret makkerskaber mellem frivillige og personale • Foretage evaluering af medarbejderoplevelsen på personalemøder i hvert kvartal.

		<ul style="list-style-type: none">• Ansætte flere ungarbejdere til at være med til at skabe det gode måltid både før, under og efter måltidet.• Udarbejde en strategi for, rekruttering, fastholdelse og pleje af frivillige i Plejedistrikt Skanderborg.• Herunder etablere makkerskaber mellem frivillige og medarbejdere		
--	--	---	--	--

Øget tilstedeværelse/fremmøde set ind i en bæredygtig arbejdskultur

Lederteamet i Plejedistrikt Skanderborg deltog i 2018 i lederudviklingsforløbet "Bæredygtige arbejdskulturer"

Lederteamets overordnede mål i udviklingsforløbet var at øge fremmødet i organisationen. Dette er der i efteråret 2018 arbejdet med i LMU. Der blev blandt andet afholdt en temadag med deltagelse af alle ledere, alle TR'er og alle AMR'er i plejedistriktet. Målet er en fortsættelse af det arbejde, der er blevet igangsat i 2018.

Politisk ramme: Socialpolitikken og Sundhedspolitikken samt Skanderborg Kommunes personalepolitik

Direktionens Udviklingsspor: DUS 2019 - Mennesker møder mennesker

Målet er et lokalt mål i kontraktområdet

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<p>At borgerne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> Øget kontinuitet i personalegruppen samt en tættere relation til medarbejderne Øget kvalitet i opgaveløsningen Glade og stabile medarbejdere <p>At medarbejderne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none"> Øget trivsel og arbejdsglæde Mindre arbejdspress pga. øget stabilitet og fremmøde blandt kolleger. <p>Økonomi:</p> <ul style="list-style-type: none"> Reduktion i udgifter til vikarbureauer 	<p>Lokalt Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Gøre fremmøde til et fælles projekt i organisationen, herunder arbejde med den kultur, der er i organisationen. Arbejde med, at medarbejderne bliver ansvarstagende og har forståelse for begrebet 51/49 Arbejde med en bevægelse fra en familiær omsorg til en professionel omsorg i organisationen 	<p>Lokalt Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> Fortsætte arbejdet i LMU regi. Vi nedsætter arbejdsgrupper, der udarbejder forslag til konkrete handleplaner ud fra specifikke temaer som: <ul style="list-style-type: none"> Arbejdskultur og medarbejderansvar Planlægning ved sygefravær Synlighed om sygefravær Kompetencer og opgaver Tættere TRIO-samarbejde Kommunikation Sikre implementering af handleplanerne 	<p>Lokalt</p> <p>Alle ledere og medarbejdere i Plejedistrikt Skanderborg er involveret.</p> <p>LMU og de lokale TRIO-grupper er særligt involverede i at udarbejde handleplaner samt omsætte handleplanerne i det daglige arbejde.</p>	<p>Lokalt Der følges op via:</p> <ul style="list-style-type: none"> Månedlige sygefraværstatisikker, som er synlige for både ledere og medarbejdere. Der følges op på implementeringen af handleplanerne på Ledermøder i TRIO, personalemøder og på LMU. Der arbejdes i 2019 med at udvikle metode til virkningen af indsatsen både i relation til den borgeroplevede virkning på indsatserne samt på løbende målinger af medarbejder trivsel og arbejdsglæde.

CURA

Fortsat implementering af Cura og FSIII, så medarbejderne bliver kompetente i brugen af systemet – både i funktionaliteter og dokumentation

I Plejedistrikt Skanderborg er der fortsat ønske om at have stort fokus på den videre implementering af CURA. Derfor fortsætter målet som et individuelt mål i 2019.

Politisk ramme: Social- og værdighedspolitik

Direktionens Udviklingsspor: DUS 2019 - Mennesker møder mennesker

Målet er et lokalt mål i kontraktområdet

Hvad vil vi opnå/se?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvem er involveret?	Hvordan følger vi op?
<p>At borgerne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none">Ikke at blive spurgt om de samme ting, hver gang der kommer en ny medarbejder i hjemmet.At de medinddrages i dokumentationen. <p>At medarbejderne oplever:</p> <ul style="list-style-type: none">En fortsat udvikling og fastholdelse i brugen af systemet og FSIII	<p>Lokalt Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none">Reimplementere FSIII, så medarbejderne har en forståelse af metodenSikre ensartethed i dokumentationenSikre, at medarbejderne har tilstrækkeligt kendskab til funktionaliteten i Cura og anvender disse hensigtsmæssigt	<p>Lokalt Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none">Sikre, at medarbejderne gennemfører e-learning, der ligger på FSIII hjemmesidenEtablere CURA-café – som åbent hus arrangement på tværs af plejecentre, hjemmepleje og sygepleje – med specifikke temaer fx besøgsplan, helbredstilstand, medicinhåndtering, funktionalitetSikre implementering af ”den røde tråd” i forhold til indsatser, leveret efter serviceloven.	<p>Lokalt</p> <p>Superbrugere i plejedistriktet samt alle medarbejdere og ledere er involveret i den fortsatte implementering.</p>	<p>Lokalt</p> <p>Vi følger op via:</p> <ul style="list-style-type: none">AuditsBorgerinterviews