

## Udviklingskontrakt for 2020 for Plejedistrikt Hørning

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 på aftaleområdet/i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker, politiske beslutninger og områder i DUS 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 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.

### Lokal indledning:

I Plejedistrikt Hørning er undertegnet kommet til som ny kontraktholder 1. februar 2020.

Da jeg kom til var der langtidssygdom på teamleder niveau for sygeplejen samt manglende teamleder for Hjemmeplejen. I hele området har der over en lang periode været mangel på ledelse, og struktur på hverdage. Derfor er målene for 2020 meget enkle og tydelige. Ny teamleder for Hjemmeplejen startede 1/3-2020 og ny teamleder for sygeplejen starter 1/7-2020, så er ledelsesteamet fuldtalligt.

Vi har et uopsætteligt mål der hedder at **stabilisere økonomien** i området, der har været udfordret i stor grad de sidste to år. Vi skal i løbet af 2020 sikre driften og vi har et mål der hedder, at vi allerede i 2020 ønsker at komme så tæt på at, overholde de budgetter der er fastlagt for resten af året. Her er en stor del af udfordringerne, at vi kommer til at bruge rette hænder til rette opgaver, minimere vikarforbrug således vi i løbet af 2. kvartal i videst muligt omfang kan afslå brugen af Care-Link, at vi får vores personaleomsætning (merarbejde) skåret ned, således personalet arbejder de timer de er ansat til, og som udgangspunkt ikke mere. Således vi kun har det faste personale der er behov for, og ellers bruger egne afløsere.

Vi ønsker ligeledes at **skabe en bæredygtig arbejdskultur**, hvor vi får det gode humør og de gode historier frem i lyset. For det vi lyser på, vil spire... Så vi ønsker at fejre de små succeser i hverdagen, få stabile vagtplaner, således personalet har ro i deres vagttryk, vi ønsker tæt opfølgning på sygefravær, således vi får sat ind over for de personaler der har brug for støtte eller hjælp, og får folk tilbage på arbejdet, hvor de giver værdi.

Vi ønsker at **styrke ledelsesteamet**, så vi fremadrettet står stærkt og tydeligt over for medarbejderne. Vi ønsker at være klare og tydelige i vores kommunikation, på en åben og transparent facon, således personalet har kendskab til, hvordan tingene hænger sammen, samt at personalet kender baggrunden for de beslutninger der bliver taget.

Der har gennem længere tid været en mangel i dokumentationsdelen for alle faggrupper. Vi vil udvikle os i løbet af 2020, således vi **blive bedre og mere tydelige i vores dokumentation** på den enkelte borger samt på tværs i området og kommunen. Vi skal udnytte vores kompetencer bedre, samtidig med at patientsikkerheden højnes ved at være grundige i vores daglige dokumentationsarbejde. Dette skal der skabes rum til ved at sikre en mere stabil drift samt ved at sætte fokus på lokal uddannelse og løbende opfølgning på konkrete tiltag.

Lars Dankert Jakobsen  
Kontraktholder Hørning

## Stabilisering af økonomien

Vi ønsker at komme så tæt på en overholdelse af budgetterne for 2020, som overhovedet muligt.

Nedskrivning af underskuddet fra 2019 laves der en særskilt aftale om.

**Politisk ramme:**

**Direktionens Udviklingsspor:**

Dette er et lokalt mål for kontraktområdet.

<i>Hvilke ressourcer vil vi anvende?</i>	<i>Hvad vil vi gøre?</i>	<i>Hvordan vil vi gøre det?</i>	<i>Hvad er udbyttet af aktiviteterne?</i>	<i>Hvordan følger vi op?</i>
<b>Lokalt</b>  Ansvaret ligger hos den enkelte teamleder i samarbejde med kontraktholder. Administrationen får vi til at lave tæt overvågning + opfølgning, indtil der er stabilitet over flere måneder.  Teamleder melder løbende (måned) tilbage til kontraktholder, hvordan status er. Planlægger i de enkelte teams.  Planlæggere og teamleder samt styringsværktøj med hjælp fra administrationen.	<b>Lokalt</b>  Vi følger på uge basis vores vikar forbrug. Vi vil skabe mere stabilitet i driften.  Gennemgå personalelister og deres timeforbrug, for at sikre, at de kun arbejder det antal timer de er ansat til.  Løbende overvågning af afløser forbrug. Skabe et overblik for planlæggerne og teamlederne over hvad budgettet kan holde til at afløserforbrug.	<b>Lokalt</b>  Vi får lagt nye vagtplaner, der hvor det er nødvendigt, for at få en mere stabil drift. Vi ønsker at udvide størrelsen på afløserne, således det er egne afløserne vi bruger ved fravær, i stedet for eksterne.  Sygeplejen har fået ny vagtplan i april. Hjemmeplejen får nye planer til maj, og if. med dette, sikres at planlæggerne kun planlægger de timer der er til rådighed, inden de udbyder merarbejde.  Få udarbejdet et styringsredskab med hjælp fra administrationen (Jane)	<b>Lokalt</b>  Vi ønsker i løbet af 2020 at udfase brugen af vikarbureauer. Vi får en mere stabil drift med højere kvalitet, og kontinuitet hos borgerne.  At nedsætte timeantallet til det aftalte for hver medarbejder, og for at se om vi har for mange fastansatte personaler.  Sikre overholdes af 80-20 forholdet. Sikre normeringer og arbejdsopgaver hænger sammen, og minimere merarbejde ved personalet. Undgå at afskedig fast personale, pga. mangelfuld planlægning.	<b>Lokalt</b>  Den enkelte teamleder + kontraktholder får hvert uge et overblik over forbrug. Hver måned gennemgås hele budgettet for området, så vi sikre tæt opfølgning.  I 2. kvartal skal der være skabt et overblik i alle områder, som skal fremlægges for kontraktholder. Hermed kan vi se hvorledes vi har det rette antal faste personaler. Dette sker på et ledermøde.  Teamleder med planlægger /ugentligt for at følge trenden. Systemet er iværksat i løbet af 2. kvartal i alle teams.

## Skabe en mere bæredygtig arbejdskultur

Vi skal nedsætte vores sygefravær, ved bl.a. at skabe positive tilgang til de personaler der trofast møder op. Vi ønsker at skabe et fælles "VI", således vi bliver bedre til at udnytte hinandens kompetencer og vidensdeling på tværs. Samtidig skal vi være klare og tydelige i vores håndtering af de fraværende, så vi håndterer dem på en oprigtig og tydlige måde, hver gang. Vi vil mennesket!

**Politisk ramme:**

**Direktionens Udviklingsspor:**

*Målet er et lokalt mål for kontraktområdet*

<b>Hvilke ressourcer vil vi anvende?</b>	<b>Hvad vil vi gøre?</b>	<b>Hvordan vil vi gøre det?</b>	<b>Hvad er udbyttet af aktiviteterne?</b>	<b>Hvordan følger vi op?</b>
<p><b>Lokalt</b></p> <p>Teamledere sørger for opfølgning i sparring med planlæggere, således driften påvirkes mindst muligt.</p> <p>Distriktschefen sørger for formidling.</p> <p>Teamledere for sygeplejen (Lars/Annamette fra Galten) samt Stine fra Udeteamet.</p> <p>Planlæggerne samt teamlederne står med opgaven, at drifte med rette kompetencer.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Opretholde en tæt dialog med personalet via telefon, med tæt opfølgning og klare aftaler.</p> <p>Udsende nyhedsbrev i slutningen af hver måned.</p> <p>Leder af de to teams sørger for at nytænke vagtplaner i samarbejde med personalet. Kigge på grundrul og timeforbrug.</p> <p>Der skal hver dag sikres at vi bruger de rette kompetencer til rette opgaver hos borgerne.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Når en personale melder sig syg, skal vi lave tæt telefonisk og nærværende opfølgning. Hvor lang tid forventes fraværet? Hvad kan vi støtte op om? Skal der iværksættes en indsats? Lav en</p> <p>Der bliver udsendt månedlig nyhedsbrev ud fra Distriktschefen med highlight for den forgangne måneds gode historie og inspiration.</p> <p>Teamleder sørger for udkast til ny vagtplan der præsenteret for de berørte medarbejdere.</p> <p>De opgaver der kan uddelegeres eller overdrages skal gøres, for at skabe mest muligt frirum til dokumentation og en mere sikker drift.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Fastholdelse og hurtig tilbagevenden til arbejdet, og derved nedskriver vi forbruget af afløsere og vikarer.</p> <p>Vi ønsker at få de gode og positive historier frem, til at styrke vores fælles VI.</p> <p>Personalerne for sygeplejen og Udeteamet får nye vagtplaner, så vi skaber stabilitet og overskud i hverdagen, således ressourcer bruges optimalt.</p> <p>At øge motivationen og fagligheden blandt kollegaerne og borgerne, fordi personalets kompetencer bliver brugt mest muligt. At vi får mere frie planer til uforudsete ting, samt en forbedring i dokumentationen.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Ledelsen følger løbende op på ledermøderne, hvor fraværet overvåges, og der aftales planer for den kommende tid og indsatser. LMU medinddrages ved nye tiltag.</p> <p>Der evalueres i hvert kvartal, for hyppigheden af udsendelsen.</p> <p>På efterfølgende personalemøder evalueres forløbet og selve vagtplanen.</p> <p>Teamlederne til en daglig dialog med planlæggerne og personalerne. Dette evalueres løbende på ledermøderne samt p-møder i de enkelte teams, kontinuerligt hele året.</p>

## Styrke ledelsesteamet.

Som nyt ledelsesteam ønsker vi at stå stærkt og tydeligt over for medarbejderne. Vi ønsker at være klar og tydelig i vores kommunikation, på en åben og transparent facon, således personalet har kendskab til hvordan tingene hænger sammen, samt kender baggrunden for de beslutninger der bliver taget.

### Politisk ramme:

### Direktionens Udviklingsspor:

*Målet er et lokalt mål for kontraktområdet*

<b>Hvilke ressourcer vil vi anvende?</b>	<b>Hvad vil vi gøre?</b>	<b>Hvordan vil vi gøre det?</b>	<b>Hvad er udbyttet af aktiviteterne?</b>	<b>Hvordan følger vi op?</b>
<p><b>Lokalt</b> Vi vil bruge nogle af de tilbud som HR stille til rådighed. Og i samarbejde med en konsulent lave vores eget udviklingsrum</p> <p>Det er sparringsmøder mellem chef og leder, så der iværksættes ikke yderligere.</p> <p>Der er ikke afsat ressourcer, andet end timer. Men møderne skal prioriteres.</p>	<p><b>Lokalt</b> Vi ønsker at dyrke sammenholdet i lederteamet, både fagligt og socialt i løbet af 3. kvartal, når ledelsesteamet er fuldtalligt.</p> <p>Distriktschefen har bedt hver teamleder om sparringsmøder på månedlig basis.</p> <p>Der er aftalt ugentlige ledermøder i teamet, der løber over fire uger. Det er alle deltagere der sørger for indholdet.</p>	<p><b>Lokalt</b> Vi vil i sammenråd med HR og deres konsulenter, lave et forløb, hvor ledelsen lærer hinanden bedre at kende, samtidig med vi bliver klogere på hinanden og vores ledelsesstil.</p> <p>Da vi har daglig dialog lederne i mellem, er det besluttet at det er den enkelte teamleder der tager kontakten til distriktschefen, for sparringsmøde.</p> <p>Det er møder hver tirsdag, der ruller over 4 uger: Et kort info møde, et heldagsmøde, et kort info møde og et 1/2 dags møde.</p>	<p><b>Lokalt</b> At få et stærkere sammentømret lederteam, som kender hinanden og er enige om en fælles retning.</p> <p>Der skal primært være fokus på lederen som person, og dennes ledelsesstil og fokus og fremdrift. Drift og personale spørgsmål kan også vendes, men dette forventes at sådanne ting primært holdes til de daglige og ugentlige møder.</p> <p>At skabe fælles forståelse og med fokus på at holde et fælles "VI". Vi vil samarbejde på tværs, og med fælles mål.</p>	<p><b>Lokalt</b> På ledermøde inden sommerferien lægges planen. Vi vil gerne vente til teamet er fuldtalligt, så alle perspektiver kommer med.</p> <p>Det evalueres mundtligt en gang i kvartalet på ledermøder. Her debatteres hvad det giver af værdi, og hvordan setuppet skal fortsætte.</p> <p>Der er løbende dialog om hvor vidt og i hvilken form møder giver værdi.</p>

## Styrke dokumentationen på tværs af fagområderne

Vi ønsker at få mere fokus på dokumentation ved den enkelte borger samt på tværs i området og kommunen. Vi skal udnytte vores kompetencer bedre, samtidig med at patientsikkerheden højnes ved at være grundige i vores daglige dokumentationsarbejde.

**Politisk ramme:**

**Direktionens Udviklingsspor:**

*Målet er et lokalt mål for kontraktområdet*

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p><b>Lokalt</b></p> <p>Vi vil anvende interne ressourcepersoner og superbrugere.</p> <p>Der skal sættes tid af til daglig dokumentation, undervisning, intro og løbende audits.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Vi vil oplære alle sygeplejersker i den "røde tråd"</p> <p>Vi vil fremadrettet introducere alle nyansatte til Cura og "Den røde tråd"</p> <p>Vi skal som teamledere i samarbejde med planlæggerne lægge en ramme for dokumentation</p> <p>Der skal være klare og tydelige handleanvisninger knyttet til de indsatser, vi leverer hos borgerne</p> <p>Vi vil have øget fokus på triagering og også blive tydelige i vores observationer i Cura</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Vi har en sygeplejerske, der har særligt fokus på dokumentation og kvalitetssikring, som har til opgave at sikre at alle sygeplejersker bliver oplært. Dette sker i samarbejde med sygeplejeplanlægger.</p> <p>Vores sygeplejersker og superbrugere i Cura skal sidemandsoplære nyansatte. Når teamleder ansætter nye medarbejdere skal der laves aftale med relevante ressourcepersoner om introduktion, hvilket noteres i introprogrammet.</p> <p>Der vil blive planlagt med dokumentationstid for den enkelte medarbejder.</p> <p>Vi vil i det daglige og på teammøder konsekvent have dialog herom. Vi vil sætte det på dagsorden og afdække om medarbejderne ved hvordan handleanvisninger skal laves.</p> <p>Der afholdes triageringsmøder 2 gange ugentligt i hvert team, hvor hjælpere, assistenter og sygeplejerske er til stede.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>At sygeplejerskerne bliver det faglige fyrtårn ift. dokumentation.</p> <p>At alle medarbejdere kender procedure for dokumentation og effektiv brug af Cura.</p> <p>Ensartet dokumentation.</p> <p>Øget kvalitet og høj patientsikkerhed i forbindelse med behandling og pleje.</p> <p>Sammenhæng og kontinuitet i borgerforløbene.</p> <p>En høj faglig dokumentationskultur.</p> <p>En styrket tværfaglige kommunikation.</p> <p>Vi bliver hurtigere til at spotte begyndende sygdomme.</p>	<p><b>Lokalt</b></p> <p>Journal audits hver måned i alle teams, hvor der laves gennemgang af journal, hvor teamleder deltager sammen med assistenter og sygeplejersker.</p> <p>Ledelsestilsyn, hvor teamleder selv kigger ind i aktuelle borgerjournaler.</p> <p>Opfølgning på teammøder.</p>