

Udviklingskontrakt for 2020 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 er formuleret på baggrund af lokal dialog i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger i chefgrupperne på ældre og handicapområdet. I kontraktprocessen i Plejedistrikt Skanderborg, har der været dialoger med pårørende og enkelte borgere. Der har været flere drøftelser i LMU og i lederteamet.

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.

På tværs af hele ældre og handicapområdet har vi i 2020 følgende fælles mål:

- Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet.
- Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet.

På tværs af hele ældreområdet har vi i 2020 følgende fælles mål:

- Styrkelse af det digitale fællesskab med borgere, pårørende og medarbejdere.
- Kvalitetsforbedring i det nære sundhedsvæsen.

I plejedistrikt Skanderborg har vi i 2020 følgende lokale mål:

- Kvalitet i løsningen af kerneopgaven

Rekruttering og fastholdelse af personale på ældre, handicap og socialpsykiatriområdet

Vi vil systematisk og koordineret arbejde med rekruttering og fastholdelse, så vi i videst muligt omfang sikrer:

- At der er de nødvendige kompetencer, den rette faglighed og kvalitet i opgaveløsningen til gavn for de borgere, der modtager indsatser fra de kommunale tilbud.
- At Skanderborg Kommunes ældre og handicapområde opleves som en attraktiv arbejdsplads for både nuværende og potentielle medarbejdere samt for de studerende og elever, der har en del af deres uddannelsesforløb i de kommunale tilbud.

Politisk ramme: *Forandring fra Budget 2020 – Rekruttering og fastholdelse af personale på ældreområdet og Socialpolitikens fokus på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.*

Direktionens Udviklingsspor - det tværgående tema: *Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.*

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet. Det forventes, at målet vil være flerårigt.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben, Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed samt Økonomistaben. 	Vi vil arbejde med: <ul style="list-style-type: none"> • Etablering af et overblik og afdækning af udfordringen på kort og lang sigt. 	Vi vil: <p>A: Sikre af vi systematisk kan indhente relevante kvantitative data vedrørende medarbejderne på ældre og handicapområdet – herunder eksempelvis alderssammensætning, til- og afgang mv.</p> <p>B: Nedsætte en arbejdsgruppe, der skaber et overblik over nuværende og kommende indsatser og initiativer.</p>	A: en systematik/en model, som gør at vi løbende kan følge udviklingen via indhentning af sammenlignelige data. A: et tydeligere billede af udfordringen på både kort og lang sigt. B: et fælles overblik over indsatser og initiativer, der vedrører rekruttering, fastholdelse og uddannelse.	Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed vil på baggrund af overblikket og de indhentede data: <ul style="list-style-type: none"> • drøfte og prioritere relevante indsatsområder, organisering af opgaven mv., og vil på baggrund af dette igangsætte en udarbejdelse af et kommissorium, der sætter rammen og retningen for arbejdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med organisering og etablering af opgaven.	Vi vil udarbejde et kommissorium for opgaven. Her benyttes den fælles skabelon for kommissorier på ældre og handicapområdet.	Et kommissorium der fastlægger rammer, prioriterede indsatsområder og organisering – herunder roller og ansvar (opgaveejere, styregruppe, opgaveleder, arbejdsgrupper mv.)	Kommissoriet godkendes i chefgrupperne på ældre og handicapområdet.
<ul style="list-style-type: none"> • Kontraktholderområderne og Fagsekretariatet på ældre og handicapområdet i samarbejde med HR staben og Fagsekretariatet Beskæftigelse og Sundhed. 	Vi vil arbejde med de indsatsområder, der er prioriteret i det vedtagne kommissorium.	Vi vil: <ul style="list-style-type: none"> • arbejde med prøvehandlinger. • arbejde med udvikling og forbedring af vores eksisterende indsatser og praksis. • Være nysgerrige, opsøgende og åbne for erfaringer fra andre offentlige og private arbejdspladser. • Tage initiativ til samarbejde med faglige organisationer, uddannelsesinstitutioner og andre relevante aktører. 	<ul style="list-style-type: none"> • At vi har identificeret og afprøver indsatser, der kan medvirke til at styrke rekrutteringen og fastholdelsen af medarbejdere. • At vi har et fælles overblik og koordinerer vores indsatser. 	<p>3. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben og Beskæftigelse og Sundhed få en orientering fra styregruppe/opgaveejere og drøfte status.</p> <p>4. kvartal 2020: Chefgrupperne vil sammen med HR staben på baggrund af status og drøftelse justere kontraktmålet med henblik på, at målet videreføres i kontrakt 2021.</p>

Etablering af OmrådeMED udvalg på henholdsvis ældreområdet og handicap- og socialpsykiatriområdet

Vi vil:

- etablere to OmrådeMED udvalg – et på ældreområdet og et på handicap- og socialpsykiatriområdet
- udvikle de to OmrådeMEDudvalgs rolle og formål for herigennem at skabe gode rammer for et bæredygtigt MED samarbejde, der kan medvirke til løsning af kerneopgaven.

Politisk ramme: *Socialpolitikken fokuserer på et stærkt fagligt fundament i de kommunale tilbud og indsatser.*

Direktionens Udviklingsspor – det tværgående tema: *Det fælles Vi – tværgående arbejdsfællesskaber og bæredygtig arbejdskultur.*

Målet er et fælles mål på hele ældre og handicapområdet.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<ul style="list-style-type: none"> • Formandskaberne fra de lokale MEDudvalg. • TR og AMR. • Eksisterende OMU på ældre og handicapområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbejde med at opdele det nuværende OmrådeMED udvalg i to OmrådeMED udvalg – et på ældreområdet og et på handicap- og socialpsykiatriområdet. 	<p>Vi vil:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udarbejde oplæg til HMU vedrørende sammensætning af OmrådeMEDudvalgene • Gentænke rolle og opgaver for de to OmrådeMEDudvalg med afsæt i ny MEDaftale, der forventes godkendt den 20. februar 2020. • Inddrage HR med henblik på kvalitetssikring af processen og eventuelt facilitering af møder, workshops mv. 	<ul style="list-style-type: none"> • Beslutningsgrundlag til HMU vedrørende sammensætning af de nye OmrådeMEDudvalg. • Fastlagte rammer for de to OmrådeMEDudvalgs rolle og opgaver. • Forretningsordner og årshjul godkendt i de to nye OmrådeMEDudvalg 	<p>De nyetablerede OmrådeMEDudvalg følger op på målet i efteråret 2020 via en fælles drøftelse og vurdering i de enkelte udvalg af:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er der en tydelig beskrivelse af rolle og formål? • Opleves arbejdet i udvalget meningsfyldt og værdiskabende? • Medvirker udvalget til løsningen af kerneopgaven? • Er der et stabilt fremmøde?

Styrkelse af det digitale fællesskab med borgere, pårørende og medarbejdere.

Vi vil:

- Arbejde med at styrke kommunikationen til og med borgere, pårørende og medarbejdere samt undersøge muligheder for at nye måder at levere vores indsatser på.

Politisk ramme: *Socialpolitikens fokusområde – Digitalisering og tydelig kommunikation samt Byrådets udviklingspolitik med visionen mennesker møder mennesker*
 Direktionens Udviklingsspor - det tværgående tema: *Digitalt lederskab og digitalisering med fokus på mødet mellem mennesker.*

Målet er et fælles mål på hele ældreområdet. Det forventes, at målet vil være flerårigt.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
Konsulent for velfærdsteknologi (kan understøtte) Innovation og Forretningsudvikling (i forhold til eventuelt aftalegrundlag – herunder databehandleraftale). CURA systemadministration.	Afdække behov og muligheder for systemer, der kan styrke kommunikationen til og med borgere, pårørende og medarbejdere. med udgangspunkt i eksisterende erfaringer.	<ul style="list-style-type: none"> • Lave et kommissorium for arbejdet. • Lokalt afdække vores behov • Afdække muligheder, fordele og ulemper ved allerede kendt system. • Afdække andre mulige systemer. • Skabe overblik over økonomi og medarbejderressourcer i forhold til anskaffelse og implementering. • Skabe overblik over økonomi og medarbejderressourcer til drift. • Være opmærksom på snitflader til CURA og de muligheder, der ligger i dette system. Invitere Innovation og Forretningsudvikling ind til et samarbejde med henblik på afklaring af aktiviteterne.	Et beslutningsgrundlag som kan danne grundlag for en beslutning om GO – NO GO.	Chefgruppen på ældreområdet følger op ved: <ul style="list-style-type: none"> • Løbende at følge og vurdere proces og fremskridt. • At træffe beslutning om GO – NO GO til en bred udbredelse på hele ældreområdet. • At sikre udarbejdelse af kommissorium for den videre opgave og proces – herunder organisering, ressourcer og mulighed for eventuel lokal tilpasning.

Kvalitetsforbedring i det nære sundhedsvæsen

Borgerne skal opleve, at det er trygt og sikkert at modtage professionelle 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
- En fælles kvalitetsmodel, der kan danne grundlag for vores udvikling og løbende forbedring af indsatserne på sundhedsområdet

Politisk ramme: *Sundhedspolitikken og Byrådets udviklingspolitik med visionen mennesker møder mennesker*

Direktionens Udviklingsspor - det tværgående tema: *Forbedringskultur og opfølgning på virkninger – sammen med borgeren.*

Målet er et fælles mål på hele ældreområdet.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Opgaven er forankret ved opgaveejer i Plejedistrikt Skanderborg og Plejedistrikt Galten (jf. godkendt kommissorium)</p> <p>Sygeplejerskerne i de enkelte distrikter er ansvarlige for registreringerne.</p> <p>Akutteamet og natsygeplejersker er ansvarlige for registreringer af indlæggelser om natten.</p> <p>Opgaveleder fra Plejedistrikt Skanderborg er ansvarlig for indsamling, analyse og afrapportering til chefgruppen på ældreområdet (jf. godkendt kommissorium).</p> <p>Sundhedsdatakonsulent (Økonomistaben)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Afdække udfordringer og fastlægge mulige indsatsområder vedrørende akutte genindlæggelser og indlæggelser med de forebyggelige diagnoser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lave dataindsamling på indlæggelser gennem udfyldning af registreringskema ude i distrikterne – både borgere i plejeboliger, Frit Valg og de midlertidige døgndækkede pladser. • Analysere de indsamlede data (de registrerede indlæggelser) 	<p>Udbytte og umiddelbare resultater:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificering af eventuelle mønstre eller sammenhænge i de registrerede indlæggelser. • Rapport der kan danne grundlag for drøftelse og beslutning i chefgruppen om videre handlinger. 	<p>Chefgruppen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • drøfter og udpeger indsatsområder på baggrund af gennemført analyse og udarbejdet rapport. • Sikrer planlægning og gennemførelse af indsatsen. <p>Der skal være opmærksomhed på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • at afdække borgerne og deres netværks mulighed for at bidrage til de indsatser, der igangsættes. • At involvere de praktiserende læger, centerlægerne og praksiskonsulenten. • At indtænke regionale og nationale initiativer på området. • Snitflader til dataprojektet ”tværspor”.
<p>Opgaveejer/opgaveejere udpeget af chefgruppen.</p> <p>Sundhedsnetværk, ældreområdet</p> <p>Konsulent for sundhed i Fagsekretariatet ældre og handicap (understøttelse)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • fastlægge, beskrive og implementere en kvalitetsmodel 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluere og følge op på kvalitetsmodel afprøvet i prøvehandling i 2019 • Tage stilling til hvilken kvalitetsmodel, vi vil benytte. Her vil vi også inddrage andre modeller i overvejelserne. 	<ul style="list-style-type: none"> • At vi har en fælles forståelse, proces og model, der kan danne grundlag for et mere sammenhængende og ensartet arbejde med udvikling og løbende forbedring af indsatserne på sundhedsområdet. 	<p>Chefgruppen:</p> <p>vil sørge for udarbejdelse og godkendelse af et kommissorium, der fastlægger –</p> <ul style="list-style-type: none"> • organiseringen – herunder roller, ansvar, forankring af kvalitetsmodellen • hvordan der skal arbejdes med udbrede og implementere modellen i vores udviklingsarbejde og den løbende forbedring af vores sundhedsindsatser.

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. I målet vil vi have fokus på, hvordan vi sammen med borgerne får omsat ny viden til praksis.

Vi vil derfor:

- Styrke samarbejde med borgere og pårørende
- Fortsat arbejde med en bæredygtig arbejdskultur, herunder øge tilstedeværelsen i Plejedistrikt Skanderborg
- Kompetenceudvikle personalet

Politisk ramme: Socialpolitikken – en politik der fremmer de menneskelige ressourcer, Sundhedspolitikken og Byrådets udviklingspolitik med visionen mennesker møder mennesker

Direktionens Udviklingsspor – det tværgående tema: Forbedringskultur og opfølgning på virkninger – sammen med borgeren

Målet er et lokalt mål i Plejedistrikt Skanderborg – målet er et flerårigt mål, der startede i 2019.

Hvilke ressourcer vil vi anvende?	Hvad vil vi gøre?	Hvordan vil vi gøre det?	Hvad er udbyttet af aktiviteterne?	Hvordan følger vi op?
<p>Borgere Pårørende Medarbejdere i Plejedistrikt Skanderborg Ledere i Plejedistrikt Skanderborg SOSU-Østjylland</p> <p>Evt. demensteamet i fagsekretariatet Ældre og handicap i forhold til årligt pårørende arrangement</p>	<p>Styrke samarbejdet med borgere og pårørende</p>	<p>Kompetenceudvikle personalet blandt andet i professionalisme i de faglige og kollegiale relationer.</p> <p>Have fokus på udviklingen af rollen som kontaktperson for også at skabe kontinuitet i relationen med borgere og pårørende.</p> <p>Afholde årlige kvalitetssamtaler med borgere og pårørende på plejecentrene.</p> <p>Et årligt arrangement målrettet de pårørende til borgerne på plejecentrene.</p>	<p>At vi opnår en god, rettidig og konstruktiv dialog med borgere og pårørende.</p> <p>At borgere og pårørende oplever at blive hørt og inddraget i opgaveløsningen.</p> <p>At medarbejderne føler sig trygge og kompetente til at være i dialog med borgere og pårørende – også når det er svært.</p>	<p>Lederteamet og LMU følger op via:</p> <p>Spørgeskemaundersøgelse til borgere og pårørende i forhold til oplevelsen af at blive hørt og set</p> <p>Journalaudits 4 gange årligt ift at kunne se borgers liv og ønsker tydeligt i journalen</p> <p>Løbende dialoger med medarbejderne om samarbejde og dialoger med borgere og pårørende</p>
<p>Medarbejdere i Plejedistrikt Skanderborg Ledere i Plejedistrikt Skanderborg LMU og de lokale TRIO grupper vil være særligt involverede i indsatsen Samarbejdspartnere, der har arbejdet med samme fokusområde og som kan bidrage viden og inspiration</p>	<p>Fortsat fokus på øget fremmøde i Plejedistrikt Skanderborg</p>	<p>Fortsat have fokus på udvikling af en bæredygtig arbejdskultur, hvor medarbejdere oplever sig kompetente til de opgaver der skal løses.</p> <p>Fokuserer på struktur, overblik, redskaber og kompetencer i planlæggerfunktionen</p> <p>Som en del af indsatsen vil vi have fokus på den gode velkomst og introduktion af nye medarbejdere.</p>	<p>At vi har en stor kontinuitet i personalegrupperne samt en tæt relation til borgerne.</p> <p>At vi har en høj kvalitet i løsningen af kerneopgaven</p> <p>At vi har høj trivsel og arbejdsglæde blandt medarbejderne.</p> <p>At vi er gode til både at fastholde medarbejdere og rekruttere nye medarbejdere, når der er behov.</p>	<p>Lederteamet følger op på modtagelse af nye medarbejdere ved 3 måneders samtalen.</p> <p>Afholde samtaler med medarbejdere, der vælger at forlade Plejedistrikt Skanderborg, for at undersøge årsager nærmere.</p> <p>Årlige mini trivselsundersøgelser i alle grupper evt. ved brug af analyser systemet.</p> <p>De enkelte Trio-grupper følger løbende udviklingen sygefraværet.</p> <p>Følge sygefraværet samt flow af medarbejdere i Targit hvert kvartal på LMU.</p>

<p>Borgere Sårnøgleperson i Plejedistrikt Skanderborg Medarbejdere i Plejedistrikt Skanderborg Ledere i Plejedistrikt Skanderborg Sundhedsnetværket på ældreområdet</p>	<p>Videreimplementere kontraktmål fra 2019 omhandlende Sår</p>	<p>Fortsat implementere indsatserne i drivergrammet, der blev udviklet i 2019 i forbindelse med det fælles mål om sårbehandling. Her vi vil særligt have fokus på:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Brugen af data i forhold til indsatserne • En kvalificeret behandling af eksisterende tryksår • Indberette sårkomplikationer som UTH'er • Undervise SOSU- personalet i behandling og opsporing af Tryksår 	<p>At borgerne oplever en god sårbehandling, hvis et sådant skulle opstå.</p> <p>At vi bliver gode til både at forebygge og behandle sår – særligt i forhold til tryksår.</p> <p>At vi er en god sparringspartner til andre kontraktområder ift. forebyggelse og behandling af sår.</p>	<p>Der følges op i personalegrupperne 4 gange årligt i forhold til:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. forebyggelse og behandling af tryksår. 2. indberettede UTH'er og hvordan der er skabt læring af disse. <p>Der følges op i lederteamet halvårligt i forhold til hvor langt vi er med undervisningen af SOSU-personalet, samt omsætning af ny viden til praksis.</p> <p>Ultimo 2020 følges der op på virkningen hos borgerne – om de oplever en god sårbehandling og kompetente personaler</p> <p>Der følges op i ledergruppen og i sundhedsnetværket på det tværgående samarbejde, efter hvert netværksmøde for sårnøglepersoner.</p>
<p>Borgere Pårørende Demenssygeplejersker Sanseterapeuter i Aktivitet og Træning Demensteamet i fagsekretariatet Ældre og Handicap Medarbejdere i Plejedistrikt Skanderborg Ledere i Plejedistrikt Skanderborg</p>	<p>Videreimplementere kontraktmål fra 2019 omhandlende kompetenceløft på demensområdet</p>	<p>Fortsat arbejde med at implementere personcentreret omsorg i arbejde med borgere med demens, herunder det tværfaglige samarbejdet.</p> <p>Fortsat arbejde målrettet med livshistorier hos alle borgere, så livshistorien er synlig i hverdagen samtidig med at borgerens levede liv, ønsker og behov afspejles i dokumentationen.</p> <p>Have fokus på både forebyggelse og håndtering af krænkende handlinger mod personalet, således at medarbejdere og ledere kender og anvender relevante redskaber</p>	<p>At borgere og pårørende oplever, at vi kender borgerens levede liv, ønsker og behov, samt at det indgår som en naturlig del af vores hverdag sammen med borgeren.</p> <p>At alle medarbejdere kender og kan bruge personcentreret omsorg i det daglige samarbejde med borgerne.</p> <p>At vi med den rette indsats øger trivslen hos borgere med demens.</p>	<p>Vi følger op sammen med borgere og pårørende på borgerens levede liv, ønsker og behov minimum på de årlige kvalitetssamtaler.</p> <p>Kontaktpersonen følger op på, om borgers levede liv, ønsker og behov er synligt i dokumentationen 3 måneder efter indflytning i plejebolig eller og start i hjemmeplejen.</p> <p>Vi følger løbende op på personalemøder på arbejdet med personcentreret omsorg.</p> <p>De enkelte TRIO-grupper følger løbende antallet af indberettede krænkende handlinger samt oprettede handleplaner i Insubiz.</p> <p>Lederteamet følger 2 gange årligt op på antallet af indberettede krænkende handlinger samt oprettede handleplaner i Insubiz.</p>