



Dialogbaseret aftalestyring
Plejecenter Lundehaven
Gældende i perioden 1. jan. 2010 til 31. dec. 2011

Ballerup Kommune

1. Præsentation af aftaleenheden

1. Præsentation af aftaleenheden

1.a. Fakta om plejecentret

Navn:	Plejecenter Lundehaven
Adresse:	Skovlunde Torv 8-12 2740 Skovlunde
Telefon:	44771980
E-mail:	Lundehaven@balk.dk
Fax:	44771981
Hjemmeside:	www.ballerup.dk/lundehaven
Kapacitet:	<u>73 beboere/lejere (omtales som beboere) fordelt således:</u> 48 plejeboliger 19 ældreboliger – heraf 6 boliger til par Cafe for lokalområdets pensionister med plads til 110 gæster. Fysioterapi med varmtvandsbassin Ergoterapi med daghjem og samværsgruppe for demente.
Plejecenterleder:	Jette Jensen Telefon 44 77 19 77
Antal fastansatte:	ca. 77.
Plejecentrets størrelse:	Brutto areal 9.300 m ²
Opført:	År: 1999 – 2001
Arkitekt:	Lundgaard og Tranberg Arkitekter maa / par
Ejerforhold:	Lundehaven ejes af Boligselskabet Baldersbo og Ballerup Kommune, og drives i et samarbejde fastlagt ved driftsaftale og forholdstal.

1.b. Formål og målgrupper

Kommunalbestyrelsen har vedtaget følgende overordnede mål og rammer for plejecentrenes virksomhed:

Der skal skabes tryghed og vilkår for de ældre, der tilgodeser selvbestemmelse og selvaktivitet, samtidig med at omsorg og pleje dækkes.

Brugerne sikres størst mulig indflydelse på plejecentrets drift samt egen hverdag.

Det sker både gennem formaliserede eksterne råd og plejecentrets Brugerbestyrelse, men især gennem samarbejdet mellem beboeren og kontaktpersonen.

Med afsæt heri følger plejecentrets formulering af mål og handlinger.

Plejecenter Lundehaven hører organisatorisk til Ældre & Pleje.

I denne dialogbaserede aftale er målgruppen borgere, som har behov for:

1. En permanent plejebolig.

og som i aftalen alle vil blive omtalt som beboere.

Plejecentret har til formål:

- At støtte og vejlede beboerne til at leve et værdigt liv på trods af funktionsnedsættelse og/eller handicap.
- At tilbyde beboere og cafégæster god og ernæringsrigtig mad.
- At medvirke til at beboerne får den træning og aktivitet, de udtrykker at have behov for, og som aftales med den enkelte beboer i henhold til trænings- og aktivitetsplan.
- At udøve pleje og omsorg.

Beboerne visiteres til plejebolig og i henhold til Ballerup Kommunes visitationsregler.

Alle pensionister, der bor i Ballerup Kommune, kan benytte plejecentrets cafe.

1.c. Kerneydelser

Plejecentrets kerneopgaver er inden for områderne praktisk bistand og personlig hjælp, omsorg, vedligeholdelsestræning, aktivering, måltidsservice og samarbejde internt og eksternt.

Det er desuden en kerneopgave at sikre udviklingen af disse.

Plejecentret samarbejder med genoptræningssektoren om træningsindsatsen i forhold til beboerne.

2. Vilkår for plejecentret

2.a. Lovgrundlag

Plejecentret drives efter Lov om social service, Lov om almene boliger, Lov om Retssikkerhed samt anden til enhver tid gældende lovgivning.

2.b. Tilsyn

Plejecentret er omfattet af følgende lovpligtige tilsyn: De lovpligtige tilsyn omhandler tilsyn fra Kommunalbestyrelsen, Embedslægeinstitutionen, Fødevareregionen og Arbejdstilsynet (herunder arbejdsmiljøet).

Plejecentret skal efterleve de henstillinger/påbud, som tilsynet fra Kommunalbestyrelsens repræsentanter fremkommer med, enten ved besøget eller i den efterfølgende rapport der udarbejdes efter besøget.

I visse tilfælde kan plejecentret indgå i en dialog om de krav, påbud og anbefalinger, som tilsynsmyndigheden fremkommer med i sin tilsynsrapport, og indgå en aftale med tilsynsmyndigheden om løsningsforslag og udførelsestidspunkt, herunder udarbejder plejecentret en handleplan.

Med hensyn til embedslægens tilsyn er plejecentret forpligtet i.h.t. lovgivningen at efterleve de krav og anbefalinger, som Embedslægeinstitutionen fremkommer med i sin tilsynsrapport.

I visse tilfælde kan plejecentret indgå i en dialog om de krav og anbefalinger, som embedslægen fremkommer med i sin tilsynsrapport, og indgå en aftale med Embedslægeinstitutionen om løsningsforslag og udførelsestidspunkt, herunder udarbejder plejecentret en handleplan.

Med hensyn til Fødevareregionens tilsyn er plejecentret forpligtet til at følge krav og påbud.

Med hensyn til Arbejdstilsynets tilsyn er plejecentret forpligtet til at efterleve de krav og påbud, som Arbejdstilsynet fremkommer med i sin rapport. Arbejdstilsynets rapport indeholder vejledning, svarfrister og krav om handling i relation til påbudene, som skal overholdes. Ballerup Kommunes arbejdsmiljøkonsulent kan inddrages i besvarelsen til Arbejdstilsynet og i løsningen af de aktuelle arbejdsmiljøproblematikker.

I henhold til lovgivningen om arbejdsmiljøet skal plejecentret gennemføre arbejdspladsvurderinger (APV) mindst hvert 3. år. Plejecentret skal følge Ballerup Kommunes beslutning om at gennemføre APV og trivselsmålinger hvert 3. år.

Desuden er der oprettet Brugerråd (i Ballerup Kommune kaldes de Brugerbestyrelse) på plejecentret i henhold til lov om indførelse om Bruger og Pårørende Råd. Plejecentret samarbejder med Brugerbestyrelsen om de overordnede retningslinjer for daglig drift. Ifølge gældende vedtægter er Brugerbestyrelsen et formaliseret eksternt råd.

2.c. Fælles grundlag

Rammen for plejecentrets virksomhed er dels de 7 fælles værdier, som er grundlag for hele kommunens virksomhed, dels Kommunalbestyrelsens overordnede målsætninger, relevante politikker (plejecentret skal overholde kommunens forskellige politikker, nemlig ældrepolitik, handicappolitik, vikarpolitik og personalepolitik), Direktionens strategiplan og denne dialogbaserede aftale. Endvidere er grundlaget Ældre & Plejes mission og vision.

2.d. Samarbejde, internt og eksternt

Samarbejdet har til formål at kvalificere/optimere ydelser, processer, relationer mv. i et fællesskab.

Det tilstræbes, at alle parter i en samarbejdsrelation oplever, at repræsentanter for plejecentret agerer relevant og i henhold til værdierne.

Resultatet af et godt samarbejde har positiv afsmittende effekt (image), som rækker ud over plejecentrets område til f.eks. andre dele af den kommunale virksomhed og på tværs af sektorer.

Der er på plejecentret valgt en Brugerbestyrelse i henhold til Servicelovens og Ballerup Kommunes bestemmelser.

Plejecentret har desuden en række lokale samarbejdspartnere. Det er f.eks. frisør, fodterapeut, leverandører af personlig og praktisk hjælp, tandlæger, praktiserende læger, hospitaler, kirken, lokale frivillige netværksgrupper eller ressourcepersoner.

2.e. Samarbejde med boligselskab

De bygningsmæssige rammer for plejecentret er etableret efter Lov om almene boliger og ejes af henholdsvis Ballerup Kommune og et boligselskab.

Der er indgået driftsaftale mellem Ballerup Kommune og boligselskabet. Heri fastlægges fordelingen af opgaver, ansvar og økonomi mellem parterne omkring drift og vedligeholdelse af de bygningsmæssige rammer.

Målsætningen er, at samarbejdet mellem Ballerup Kommune og boligselskabet skal foregå til begges tilfredshed, at snitfladeopgaver skal løses til mindst mulig gene for de involverede, og at driftsaftalen og samarbejdet i aftaleperioden evalueres af aftalparterne.

Beboeren bør opleve samarbejdet mellem Ballerup Kommune og boligselskabet sådan, at beboeren ved, hvilke opgaver henholdsvis Ballerup Kommune og boligselskabet hver for sig varetager.

Det optimale vil være, at beboeren oplever samarbejdet gnidningsløst og samtidig sådan, at beboeren ved, hvor beboeren skal henvende sig, alt efter hvilket spørgsmål eller opgave det måtte dreje sig om.

Plejecentret stiller lokaler til rådighed til eksterne samarbejdspartnere efter nærmere aftale.

3. Driftsmål

I det følgende er de driftsmål, som Plejecenter Lundehaven vil opfylde i aftaleperioden.

Lundehaven vil i 2010-2011 have fokus på en sund og stabil økonomi. Det er vigtigt at sikre en helhedsorienteret ledelsesmæssig forvaltning og indsats således, at økonomistyringen fortsat har fokus på kerneydelsen i virksomheden.

Det er naturligt at fortsætte nuværende struktur og organisering. Der sker en tæt økonomiopfølgning, hvilket vil medføre en strategisk ledelsesindsats for at styrke kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen og bedre sammenhængen mellem ressourcer og opgaver.

Resultatmål:

1. Personaleomsætningen ikke overstiger 24 % årligt.
2. At Lundehavens Café indtægt fastholdes.
3. Fastholdelse af 60 % økologi indhold i den samlede produktion af mad.
4. Fortsætte nuværende tilbud til personalet om brunch x 4 årligt, salatbar, kildevandsordning og tilbud om frugt fire uger årligt.
5. Fastholde et sygefravær < 6 %

Undersøgelsesmetode og evaluering:

Der gennemføres månedlig og kvartalsvis økonomiopfølgning.
Der udføres halvårlig status på personaleomsætning og sygefravær af fast personale og kvartalsvis opfølgning på omsætningen i Caféen.

4. Udviklingsmål

I det følgende er de udviklingsmål, som Plejecenter Lundehaven vil opfylde i aftaleperioden.

Kost og økologi

Lundehaven ønsker fortsat at understøtte de ældres sociale, fysiske og psykiske færdigheder. Vi igangsætter initiativer, der fremmer en grøn og sund udvikling, herunder sunde kostvaner. I foråret 2010 vil Lundehaven varetage madservice for en del af de hjemmeboende pensionister, der benytter ordningen. Fokus vil i indværende periode også være rettet mod personalet i Lundehaven. Lundehaven vil fortsat medvirke til sunde valg hos både de ældre og personalet. Lundehaven viderefører Kulinarisk råd, hvor dialogen finder sted mellem de ældre i plejecentret, hjemmeboende pensionister og personalet.

Resultatmål:

1. Økologi i produktion af maden inkl. madservice er 75 % ved udgangen af 2011.
2. Tilbud om kostvejledning til beboerne og personalet i Lundehaven.
3. Styrkelse af samarbejdet mellem køkkenet og plejepersonale via undervisning og dialog. Formålet er at styrke ernæringsindsatsen.

Undersøgelsesmetode og evaluering:

Lundehaven vil foretage halvårlig måling af % indhold af økologi i madproduktionen. Fire gange årligt tilbydes beboerne kostvejledning /kostregulering på baggrund af vægt, måling, BMI (kvartalsvis screening). Daglig observation/vurdering af beboeren er en forudsætning for evt. en individuel tidligere indsats. Antal kostvejledninger til personalet opgøres halvårligt. Dialogmøderne i Kulinarisk råd vil understøtte valg af menu og valg om sunde valg hos de ældre.

Den attraktive arbejdsplads

Lundehaven vil være en endnu mere attraktiv arbejdsplads, hvor vi satser på kompetenceudvikling og især fastholdelse. Vi fokuserer på faglig viden og udvikling af andre kompetencer herunder de adfærdsmæssige og sociale kompetencer. Der kommer ændringer i den samlede opgaveløsning fremover; vi oplever allerede i dag en opgaveglidning mellem regioner og kommuner – og ikke mindst øget opgavevaretagelse og delegering blandt faggrupper. Lundehaven vil fortsat afholde årlige MUS samtaler og udarbejde individuelle kompetenceudviklingsplaner.

Resultatmål:

1. Tilbud til en medarbejder om uddannelse til Erhvervsrettet Serviceassistent i 2010.
2. Alle rengøringsmedarbejdere får styrket deres kompetencer indenfor rengøring og hygiejne inden 2011 via tilbud om kurser.

3. At lokal løn udmøntning 2010 har fokus på opgaveløsning, faglighed, etik/moral/normer og adfærd/omsorg/ansvarlighed.

Undersøgelsesmetode og evaluering:

Lundehavens rengøringspersonale har gennemgået relevante kurser inden udgangen af 2011 og at en medarbejder har opnået uddannelse som Serviceassistent.

Fokus på kerneydelsen

Lundehaven ønsker at styrke forståelsen af hvad vores kerneopgave(r) er. Gennem dialog mellem ledere og medarbejdere og beboeren og dennes familie/netværk, vil vi øge bevidstheden om kerneopgaven således, at opgaver der ikke medfører værdi eller meningsfuldhed i fremtiden ikke udføres. Lundehaven ønsker at opleve mindre arbejdspress og øget trivsel ved at skabe større klarhed om sammenhæng mellem opgaver og ressourcer. Bevidstheden om vores kerneopgave kan bl.a. nås ved at styrke dialogen i dagligdagen og drøfte vision og værdier og sammenhænge i alle de fora, hvor det er relevant.

Resultatmål:

1. Gennem dialog få skabt klarhed om kerneopgaver og indsatser, der skal have højere eller lavere prioritet.
2. At sikre en god opgaveløsning ved at have dialogen vagterne på tværs i afdelingerne.
3. At oprette et internt vikarkorps i Lundehaven for at sikre kontinuitet i pleje og omsorg og undgå udgifter til eksterne vikarbureauer.

Undersøgelsesmetode og evaluering:

Gennem et ATA tids projekt at få klarhed på personalets direkte og indirekte tid på kerneopgaven. Inden udgangen af 2011 har Lundehaven etableret eget internt vikarkorps.

Kultur og arbejdsmiljø

Lundehaven vil skabe en fælles samarbejdskultur, der styrker det samlede arbejdsmiljø. Lundehaven ønsker at opnå en "vi" kultur i de næste par år – og at vi sammen har fokus på bl.a. fleksibilitet, der understøttes af engagement og villighed til at minimere stress og øge trivslen. Lundehaven ønsker også at fortsætte sit arbejde omkring kulturdelen. Lundehaven vil fortsat styrke samarbejdet med de tilknyttede frivillige pensionister "Lundehavens venner", hvilket vil bringe liv udefra og ind i de ældres hverdag i Lundehaven. Lundehaven vil fortsat medvirke til at lokalområdet pensionister integreres med de ældre, der bor i Lundehaven.

Resultatmål:

1. At tilbyde forskellige Café tema arrangementer.
2. At uddanne to stressvejledere i Lundehaven.
3. At oprette IT adgang til Ballerup Kommune for de ældre og Caféens gæster i Lundehaven.

Undersøgelsesmetode og evaluering:

Lundehaven vil have uddannet to stressvejledere udgangen af 2010. Trivselsmålingen i 2011 viser en positiv udvikling og en fælles oplevelse af at være én virksomhed. Herunder også en oplevelse af mindre stress og øget trivsel. At ledelsesindsatsen understøtter kulturprocessen i en positiv udvikling til opnåelse af en "vi" kultur

udgangen af 2011 og ledelseevalueringen i 2012 forventes at afspejle brobygningen/sammenbindingen i kulturen i Lundehaven. Lundehaven har ønske om, at en etableret IT adgang i Caféen vil blive benyttet dagligt.

5. Økonomi

5.a. Aftaleenhedens budget

Budgetrammen for Plejecentret Lundehaven udgør i 2010 netto:

Kr. 28.502.000

Budgettet dækker alle udgifter i forbindelse med driften. Enheden kan frit råde over hele budgetrammen, inden for de gældende love og regler på området.

Budget til varmevandsbassin, madserviceordningen er ikke indeholdt i budgetrammen, men er placeret på en central konto.

5.b. Sammenhæng mellem aftaleenhedens aktiviteter og økonomi

Budgettet justeres, såfremt der sker ændringer i antal pladser eller typer af pladser.

Enheden har mulighed for at søge om fonds – og puljemidler, indgå sponsoraftaler og forøge sine indtægter ved indtægtsdækket virksomhed. Aktiviteterne skal være en naturlig del af enhedens aktiviteter.

Der er indgået driftsaftale med Boligselskabet Baldersbo om fordeling af udgifterne vedr. vedligehold af ejendom, udenomsarealer, løn til serviceleder samt vise anskaffelser.

5. c. Særlige markedsmæssige vilkår

Som en del af plejecenteret er der etableret en café, som kan benyttes af beboerne i ældreboligerne, plejeboligerne og øvrige pensionister i Ballerup Kommune. Evt. over- eller underskud indgår i den samlede drift af plejecentret.

Køkkenet sørger for mad til en stor del af de pensionister, som er godkendt til kommunens madserviceordning.

5.d. Reguleringsmekanismer

Budgettet fremskrives jf. KL's pris – og lønskøn og reguleres efter antal og typer af pladser og som følge af overenskomstændringer. Budgettet kan desuden i løbet af året reguleres, som følge af ændret pris- og lønskøn, Kommunalbestyrelses beslutninger samt tilføres beløb i forbindelse med barsel.

5.e. Overførselsret

Enheden har adgang til at overføre et overskud eller et underskud svarende til 5 % af den korrigerede netto budgetramme til næste års budget. Hvis enheden har underskud ved årets udgang, skal enheden aflevere en plan for, hvordan underskudet på sigt tænkes afviklet. Planen sendes til Ældre & Pleje, Økonomi og drift.

Udgifter/indtægter til bus og gæstebolig opgøres for sig selv og evt. over/underskud rulles 100% .

Fonds – og puljemidler overføres med 100 %, og opgøres særskilt.

6. Kompetence og ansvar

6.a. Forventninger og krav til plejecenterlederen

Lederen af plejecentret har inden for de af Socialudvalget fastlagte rammer ansvaret for at tilrettelægge driften af plejecentret i overensstemmelse med de af Socialudvalget fastlagte mål og med respekt for gældende lovgivning, overenskomster, aftaler og øvrige af Kommunalbestyrelsen eller udvalget fastlagte retningslinjer.

Decentraliseringen indebærer, at beslutningsretten placeres tættere på medarbejdere og brugere af plejecentret, med øgede muligheder for indflydelse og medbestemmelse.

Det påhviler derfor plejecentrets leder, at skabe de rammer der sikrer et frugtbart og effektivt samarbejde med beboerne, Brugerbestyrelse og personalet, og eventuelle øvrige samarbejdspartnere til fremme af plejecentrets mål.

Plejecentrets leder ansætter, i samarbejde med medarbejderne og i henhold til personalepolitikken, det for plejecentrets drift nødvendige personale.

Ansættelse af plejecenterleder sker på afdelingslederens foranledning efter de gældende retningslinjer.

Af kompetencefordelingsreglerne på Løn & Personaleområdet fremgår, hvilke ansættelser der forudsætter godkendelse i Økonomiudvalget.

Ved indgåelse af lønaftaler skal plejecentrets leder sikre, at gældende overenskomster og eventuelle lokale aftaler (herunder forhåndsaftaler) overholdes.

Hvis plejecenterlederen ikke kan få lønaftalen afklaret indenfor lederens kompetencer, kontakter plejecenterlederen afdelingslederen for at få afklaret sagen.

Såfremt ansættelsen ikke er dækket af en overenskomst, skal der, i samarbejde med Personale & Udvikling, indgås en aftale om ansættelse og lønindplacering.

Plejecenterlederen har ansvaret for, at aflønningen af det til enhver tid ansatte personale på plejecentret kan rummes inden for plejecentrets budgetramme.

Lederen fastlægger arbejdstilrettelæggelse og personalepolitik, herunder efteruddannelse, i overensstemmelse med gældende lovgivning, overenskomster, aftaler, den fælles personalepolitik med tilhørende administrative cirkulærer, samt øvrige af Kommunalbestyrelsen eller udvalget fastlagte retningslinjer.

Lokale personaleretningslinjer må ikke stride mod den overordnede fælles personalepolitik.

Det forventes, at plejecentret efter aftale indgår i den tværfaglige og helhedsorienterede opgaveløsning i kommunen. Herunder medvirker det enkelte plejecenter med viden, ideer og løsningsforslag til konkrete arbejdsopgaver, eller kommer selv med forslag til løsningsforslag i forhold til fremtidige/nuværende opgaver.

Desuden forventes det, at medarbejdere og ledere fra det enkelte plejecenter indgår i tværfaglige arbejdsgrupper der nedsættes, for at finde løsningsforslag på konkrete opgaveløsninger.

6.b. Revurdering/genforhandling af aftalen og opfølgning

I forbindelse med revurdering/genforhandling af den dialogbaserede aftale indgår budgetopfølgningsmaterialet, herunder også materialet, der er udarbejdet til opfølgning på mål og resultatkrav for drift og udvikling.

Ældre & Pleje yder råd og vejledning overfor plejecentrets ledelse i forbindelse med udarbejdelse af opfølgningsmaterialer. Det gælder både materialer til opfølgning på økonomien, og materialer til opfølgning på mål og resultatkrav.

Driftsmålene og udviklingsmålene er indarbejdet i plejecentrets aftale, som er 2-årig. Efter år et i aftalen aflægges en mindre rapport for året og en opfølgningssaftale.

Efter år to udarbejdes og aflægges en rapport for aftaleperioden. Denne rapport aflægges med udgangen af februar måned efter år to.

Derfor skal plejecentret ikke levere en særskilt årsberetning i forhold til sin aftale, da plejecentret aflægges en rapport efter hhv. år et og år to.

Opfølgningen gennem året udføres i dialog mellem plejecentret og Ældre & Pleje. Plejecentret har pligt til at kontakte og informere det relevante afsnit i Ældre & Pleje som emnet omfatter, om de situationer, hvor driften og/eller økonomien udvikler sig anderledes end det er forventet, eller forudsættes i aftalen.

Ældre & Pleje skal formidle informationer, politiske signaler og prioritering af indsatsområder til aftaleenheden, dels være den centrale rådgiver og vejleder overfor aftaleenheden i såvel økonomiske som faglige anliggender.

Økonomi – og driftsafsnittet har ansvar for, i samarbejde med Ældre & Pleje og plejecentrets ledelse, at tilvejebringe værktøjer til brug for lønsumsstyring samt alle andre personaleadministrative systemer. Dette uden udgift for plejecentret.

6.c. Lederens reference

Plejecenterlederen refererer til henholdsvis afdelingslederen i Plejeafsnittet og afdelingslederen i Økonomi – og driftsafsnittet.

7. Aftalens parter, ikrafttræden, løbetid og gyldighed

7.a. Aftaleparter

Aftalen indgås mellem lederen af Plejecenter Lundehaven og afdelingschefen for Ældre & Pleje i Ballerup Kommune.

Aftalen forelægges til orientering i Socialudvalget. Afdelingschefen har ansvaret for at sikre de forudsætninger, som ligger til grund for aftalen. Lederen af plejecentret har ansvaret for at sikre den aftalte målopfyldelse.

7.b. Aftalens ikrafttræden, løbetid og gyldighed

Aftalen er gældende fra 1. januar 2010 til 31. december 2011. Aftalens mål og resultatkrav vurderes inden udgangen af februar 2011 (midtvejsevaluering) og aftalen videreføres uændret til udgangen af 2011 med mindre andet aftales.

Den dialogbaserede aftale er ikke bindende i juridisk forstand. Det betyder, at politiske beslutninger med konsekvenser for aftalens økonomiske og/eller ydelsesmæssige indhold ikke kan tilsidesættes. Såfremt en af parterne finder, at aftalen misligholdes, skal aftaleparterne indgå i en dialog om at få løst problemerne.

Dato: 12/1 2010

Dato: 12/1 2010

Søren Larsen

Jette Jensen

Afdelingschef

Plejecenterleder
