

Drifts- og udviklingsaftale 2024

Roskildehjemmet

Indholdsfortegnelse

1. STRATEGISK UDVIKLING	4
1.1. TVÆRGÅENDE LEDELSESANSVAR FOR UDVIKLING.....	4
1.2. FORSVARLIGE BYGNINGSMÆSSIGE RAMME OG FULDT OPERATIVE SIKKERHEDSSYSTEMER	5
1.2.1. Indsats Roskildehjemmet.....	5
1.3. PROAKTIV TILGANG TIL ARBEJDSMILJØARBEJDET	5
1.3.1. Indsatser i arbejdsmiljøarbejdet - alle tilbud	5
1.3.2. Forbedringsfællesskab til nedbringelse af arbejdsulykker	6
1.3.3. Socialafdelingens opgaver.....	6
1.3.4. Opfølgning.....	6
1.4. NEDBRINGE SYGEFRAVÆR	7
1.4.1. Forbedringsfællesskab til nedbringelse af sygefravær	7
1.4.2. Socialafdelingens opgaver.....	7
1.4.3 Opfølgning.....	8
1.5. ONBOARDING AF NYANSATTE MEDARBEJDERE	8
1.5.1.Forbedringsfællesskab for bedre onboarding af nyansatte medarbejdere	8
1.5.2. Socialafdelingens opgaver.....	8
1.5.3. Opfølgning.....	8
1.6. UDVIKLE KOMPETENCER TIL BORGERNES BEHOV	9
1.6.1. Arbejdsgruppens opgaver.....	9
1.6.2. Indsats Roskildehjemmet	9
1.6.3. Opfølgning.....	10
1.7. SUPERVISION OG FAGLIG VEJLEDNING	10
1.7.1. Indsats Roskildehjemmet	10
1.7.2. Opfølgning.....	10
1.8. KVALITET I ARBEJDET MED BORGERNE	10
1.8.1. Forbedringsfællesskab til at sikre implementering af SMARTE mål.....	11
1.8.2. Indsats Socialfagligt netværk.....	11
1.8.3. Indsats Roskildehjemmet	12
1.8.4. Socialafdelingens opgaver.....	12
1.8.5. Opfølgning.....	12
1.9. RISIKOVURDERING AF BORGERE	13
1.9.1. Indsats Roskildehjemmet.....	13
1.9.2. Opfølgning.....	13
1.10. "ORDET ER DIT" – KVALITETSUDVIKLING MED BAGGRUND I BORGERENS STEMME.....	13
1.11. FORTSAT STYRKELSE AF SUNDHEDSINDSATSEN.....	13
1.11.1. Indsats Roskildehjemmet.....	14
1.11.2. Indsats sundhedsnetværk.....	14

1.11.3. Socialafdelingens opgaver.....	14
1.11.4. Opfølgning	14
1.12. UDVIKLING AF LEDELSESINFORMATION	15
1.12.1. Arbejdsgruppens opgaver	15
1.12.2. Socialafdelingens opgaver	15
1.12.3. Indsats Roskildehjemmet.....	15
1.12.4. Opfølgning	15
1.13. FORSKNING	16
1.13.1. Arbejdsgruppens opgaver	16
1.13.2. Indsats Roskildehjemmet.....	16
3. LØBENDE OPFØLGNING PÅ DRIFTSAFTALEN	17

1. Strategisk udvikling

På Socialområdet vælges fra år til år områder af driften inden for hvilke der opsættes strategiske mål for områdets udvikling. Målområder og konkrete mål vælges inden for rammen af de politikker og aftaler, der gælder for Socialområdet¹. I 2023 blev i tillæg hertil gennemført 'tværgående gennemgang', der på centrale driftsområder foretog en tilstandsvurdering i de enkelte botilbud. I sensommeren 2023 har der endvidere blandt Socialområdets ledere været ført en drøftelse af, hvordan tilbuddene kan indgå i et endnu tættere og mere forpligtende samarbejde.

1.1. Tværgående ledelsesansvar for udvikling

Socialområdet skal i 2024 have en tættere knyttet ledelse, hvor udvalgte ledere skal påtage sig fælles ansvar for strategis udvikling på tværs af Socialområdet.

Udvalgte ledere skal stille sig i spidsen og påtage sig ansvaret for konkret udviklingsarbejde, der sikrer, at indsatser, der er dokumenteret virkningsfulde, udbredes til det samlede område. Viden om virkningsfulde indsatser indhentes i forsknings- og udviklingsprojekter både i eller uden for Region Sjælland. Udviklingsarbejdet skal gennemføres ved afprøvning og tilpasning af de virkningsfulde indsatser, så de kan implementeres alle de steder på Socialområdet, hvor der er brug for dem. De lokale ledere skal forpligte sig på at skabe rammerne for at den tværgående udvikling, herunder at nødvendig afprøvning og implementering kan gennemføres. Et led heri er kompetenceudvikling blandt områdets ledere i forbedringsarbejde og forandringsledelse.

Differentierede udviklingsmål

Når det for 2024 skal opsættes konkrete udviklingsmål inden for de valgte målområder er der differentierede mål, så de mål der opstilles for det enkelte tilbud forholder sig til tilbuddets aktuelle tilstand på det pågældende målområde. Tilbuddene kommer dermed til at arbejde med forskellige mål og får mulighed for at prioritere deres indsats, så de fleste ressourcer lægges indenfor de målområder, hvor de er mest udfordrede. Tilgangen bygger på en forudsætning om, at mål fastlægges ifølge en konkret og dataunderbygget tilstandsvurdering. Ressourcerne skal sættes ind, der hvor data viser, at der er noget at komme efter.

Med den *tværgående gennemgang* på Socialområdet er bolden givet op til en databaseret tilstandsvurdering af drift og udvikling i de enkelte tilbud. Grundlaget for en databaserede tilstandsvurdering skal fortsat styrkes og data skal fremstilles i et system, der understøtter ledelsesmæssig beslutning på alle niveauer.

Forskellige konstellationer i samarbejde om udvikling

Konstellationer i samarbejde om udviklingsopgaver skal etableres ifølge de udfordringer, de enkelt tilbud står med. Den *tværgående gennemgang* viser at tilbuddenes udfordringsbillede går på kryds og tværs af målgruppe, størrelse og geografi. Samtidig barsler regeringen med en

¹ De centrale politikker og aftaler for Socialområdet i 2024 er

- Region Sjælland – for borgerne 2022 – 2025
- Strategi for Socialområdet 2021 – 2024
- Rammeaftale 2023-2024 på det specialiserede social- og undervisningsområde
- Budgetaftale 2024 for Region Sjælland

specialiseringsdagsorden, hvor udvalgte dele af forskellige tilbud forventeligt kommer til at indgå i konsortier for at kunne byde ind på de mest specialiserede opgaver. Konsortierne kommer til at gå på tværs af de kendte strukturer, hvor tilbud er bygget op omkring målgrupper. Fremtidig struktur må forventes at gå på tværs af kendt målgruppeopdeling fx med krav om udvikling af specialiserede tilbud fx til børn, der både har spiseforstyrrelser og autisme, der involverer kompetencerne fra både socialpsykiatrisk tilbud og tilbud for udviklingshæmmede.

1.2. Forsvarlige bygningsmæssige ramme og fuldt operative sikkerhedssystemer

Det er vigtigt for sikkerheden i de sociale tilbud at bygninger er indrettet, så medarbejdere kan overskue de arealer, hvor beboerne færdes, let kan komme i kontakt med hinanden og har flugtveje, der kan benyttes i tilspidsede situationer. Tilsvarende er det vigtigt, at sikkerhedsudstyr er funktionelt. Alarmsystemer skal have den fornødne rækkevidde og inventar, der udgør en sikkerhedsrisiko skal være opbevares sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Alle bygninger på Socialområdet, hvor borgere opholder sig, skal i løbet af 2024 og 2025 underkastet sikkerhedsgennemgang og der skal i de enkelte tilbud lægges en plan for gennemførelse af de fornødne sikkerhedsforbedringer. Særlige midler til løsning af denne opgave indgår i budgetaftalen for 2024.

Planlægning af gennemgang af den bygningsmæssige ramme og operative sikkerhedssystemer er under forberedelse

1.2.1. Indsats Roskildehjemmet

Deltager i gennemgang af den bygningsmæssige ramme og operative sikkerhedssystemer i henhold til tidsplan, når en sådan foreligger.

1.3. Proaktiv tilgang til arbejdsmiljøarbejdet

Socialområdet har i 2023 haft den eksterne arbejdsmiljørådgiver Human House til at gennemgå alle de påbud, som Arbejdstilsynet har givet de sociale tilbud, der er en del af den regionale arbejdsmiljøorganisation. Gennemgangen identificerer et centralt udviklingsområde: Fra reaktiv til proaktiv forebyggelse af arbejdsulykker.

Arbejdet i 2024 tager sit udgangspunkt heri. Alle tilbud skal indarbejde en af Arbejdstilsynet udviklet metode til analyse af arbejdsulykker, der fokuserer på forebyggelse. Tilbuddene skal samarbejde om implementering af metoden og skabe tværgående læring på tværs om forebyggelse af arbejdsulykker ved at medvirke i audits hos hinanden. Implementering af metoden vil endvidere forudsætte et eftersyn af tilbuddenes arbejde med risikovurdering (se afsnit 1.9.) og deres måde at organisere arbejdsmiljøarbejdet på.

1.3.1. Indsatser i arbejdsmiljøarbejdet - alle tilbud

Arbejdet med en proaktiv tilgang i arbejdsmiljøarbejdet, der blev igangsat i 2023, fortsætter i 2024, hvor det på Roskildehjemmet sikres, at:

- medlemmerne i arbejdsmiljøgruppen kender egne og hinandens roller og kompetencer, og at der i arbejdsmiljøorganisationen arbejdes i henhold til roller og kompetencer²
- tilbuddets arbejdsmiljøorganisation er beskrevet
- medlemmerne i arbejdsmiljøgruppen har lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse indenfor 3 måneder
- implementere Arbejdstilsynets metode til analyse af arbejdsulykker, der fokuserer på forebyggelse
- nedbringe antallet af påbud fra Arbejdstilsynet
- behov for kompetenceudvikling i arbejdsmiljøgruppen analyseres, og beskrives som oplæg til tværgående supplerende uddannelse på Socialområdet
- implementere metode/form til tværgående læring i forhold til påbud fra Arbejdstilsynet - både på det enkelte tilbud og på tværs af tilbud. Det skal først ske efter afprøvning i forbedringsfællesskabet

1.3.2. Forbedringsfællesskab til nedbringelse af arbejdsulykker

Der nedsættes et forbedringsfællesskab for nedbringelse af arbejdsulykker med baggrund i tilstandsvurderingen på det enkelte tilbud.

Roskildehjemmet indgår ikke i forbedringsfællesskab med at nedbringe antallet af arbejdsulykker.

1.3.3. Socialafdelingens opgaver

- Kontakt Koncern HR vedr. fx funktionsbeskrivelse til arbejdsmiljøgruppe medlemmer og bistand til projektet fx i forhold til ønske om nye ”pakker”
- Sikrer at der udarbejdes nødvendige regionale retningslinjer/instrukser til organisering og drift af arbejdsmiljøarbejdet
- Sætter det på dagsordenen på institutionsledermøde, hvis det er nødvendigt at nedsæt en arbejdsgruppe til udarbejdelse af regionale retningslinjer/instrukser.

1.3.4. Opfølgning

Måltallet for arbejdsulykker på Roskildehjemmet bliver aftalt i forbedringsfællesskabet. Opfølgning første gang pr. 31. marts 2024, hvor måltal er fastlagt, efterfølgende opfølgninger besluttet af styregruppen.

² På Intra findes forskelligt materiale vedr. fx: [Arbejdsmiljøgruppens opgaver \(regionsjaelland.dk\)](https://regionsjaelland.dk) og [Afklaring af samarbejdet \(regionsjaelland.dk\)](https://regionsjaelland.dk)

Pr. 31. maj 2024 har Roskildehjemmet beskrevet egen arbejdsmiljøorganisation, og medlemmerne kender egne og hinandens roller og kompetencer

1.4. Nedbringe sygefravær

Arbejdet med at nedbringe sygefravær har hidtil været forankret i de enkelte tilbud på Socialområdet. Tilbuddene har delt deres erfaringer om arbejdet med de forskellige indsatser i et netværk for arbejdsmiljø der i 2023 udarbejdede et idékatalog over indsatser der øger trivsel og sænker sygefravær.

I 2024 skal de indsatser, der har vist sig mest effektfulde udbredes på det samlede Socialområde.

Udbredelsen skal ske i en vekselvirkning, hvor det som har vist sig effektivt i et tilbud afprøves i de andre og dernæst tilpasses de lokale forhold. Blandt de lovende indsatser, der skal udbredes til det samlede Socialområde, er koncepter for opfølgning på sygefravær. Der træffes konkrete aftaler om de forandringer, som både arbejdsplads og medarbejder skal forpligte sig på.

Der nedsættes et forbedringsfællesskab der, med udgangspunkt i kvalitetsovervågning af 3-8-15 modellen, løbende arbejder med at optimere sygefraværssamtalerne på Socialområdet. Sygefravær påvirker ikke kun den sygemeldte men alle på arbejdet som fx kollegaer i afdelingen. Hensigten med indsatsen er at fastholde medarbejdere.

På dette indsatsområde er ingen aktiviteter for alle tilbud, kun tilbud, der ifølge tilstandsvurdering indgår i forbedringsfællesskab.

1.4.1. Forbedringsfællesskab til nedbringelse af sygefravær

Der nedsættes et forbedringsfællesskab for nedbringelse af sygefravær med baggrund i tilstandsvurderingen på det enkelte tilbud.

Roskildehjemmet indgår ikke i forbedringsfællesskab med at nedbringe sygefraværet.

1.4.2. Socialafdelingens opgaver

- Kontakt Koncern HR hvis der ønskes bistand til indsatsen fx i forhold til ønske om "pakker" som fx Et oplæg/kursus i at holde de gode samtaler
- Sikrer at der udarbejdes nødvendige regionale retningslinjer/instrukser til nedbringelse af sygefravær.
- Sætter det på dagsordenen på institutionsledermøde, hvis det er nødvendigt at nedsæt en arbejdsgruppe til udarbejdelse af regionale retningslinjer/instrukser.

1.4.3 Opfølgning

Måltallet for sygefravær på Roskildehjemmet bliver aftalt i forbedringsfællesskabet. Opfølgning første gang pr. 31. marts 2024, hvor måltal er fastlagt, efterfølgende opfølgninger besluttet af styregruppen.

1.5. Onboarding af nyansatte medarbejdere

Den tværgående gennemgang på Socialområdet, der blev gennemført i foråret 2023, viste store forskelle i tilbuddenes medarbejderomsætning. Gennemgangen viste bl.a. en udfordring i at fastholde nyuddannede medarbejdere i ansættelse.

I efteråret 2023 gennemførtes pilotprojekter til onboarding af medarbejdere, hvor der blev arbejdet dels med særlige undervisningsforløb til udvalgte grupper af medarbejdere og dels med føl-vagter. Erfaringer fra disse pilotprojekter skal udbredes på Socialområde ligesom andre indsatser, der på andre virksomhedsområder har vist sig virksomme skal afprøves.

At højne nyansatte medarbejders tilknytning til den nye arbejdsplads starter i ansættelsesprocessen, og fortsætter med gode introduktionsforløb og oplæring af den nye medarbejder.

På dette indsatsområde er ingen aktiviteter for alle tilbud, kun tilbud, der ifølge tilstandsvurdering indgår i forbedringsfællesskab.

1.5.1. Forbedringsfællesskab for bedre onboarding af nyansatte medarbejdere

Der nedsættes et forbedringsfællesskab for onboarding af nyansatte medarbejdere med baggrund i tilstandsvurderingen på det enkelte tilbud.

Roskildehjemmet indgår ikke i arbejdet med onboarding af nye medarbejdere.

1.5.2. Socialafdelingens opgaver

- Kontakt Koncern HR vedr. bistand til indsatsen fx i forhold til ønske om "pakker" som fx undervisning af mentorer for nyansatte
- Sikrer at der udarbejdes nødvendige regionale retningslinjer/instrukser til onboarding
- Sætter det på dagsordenen på institutionsledermøde, hvis det er nødvendigt at nedsæt en arbejdsgruppe til udarbejdelse af regionale retningslinjer/instrukser.

1.5.3. Opfølgning

Måltallet for onboarding på Roskildehjemmet bliver aftalt i forbedringsfællesskabet. Opfølgning første gang pr. 31. marts 2024, hvor måltal er fastlagt, efterfølgende opfølgninger besluttet af styregruppen.

80 % af de nyansatte på det enkelte tilbud oplever, at onboardingforløbet har styrket deres forudsætninger for at arbejdet på tilbuddet.

1.6. Udvikle kompetencer til borgernes behov

I 2023 er igangsat forløb med kompetenceudvikling, så medarbejderne på Socialområdet får mulighed for at tilegne sig de kompetencer, der svarer til borgernes behov.

I 2024 videreføres kompetenceudviklingsindsatsen med udvikling af nye diplommoduler, herunder diplommoduler for de ledere, der skal påtage sig ansvaret for afprøvning af nye tilgange til arbejde og sikre implementering af de tilgange, der er dokumenteret virkningsfulde (ledelse af forbedringsarbejde og forandring). Diplommoduler er målrettet ledere og medarbejdere, der har en mellemlang videregående uddannelse. De moduler, der bliver udbudt på Socialområdet, vil samtidig blive udbudt som fagspecifikke kurser til ledere og medarbejdere, der ikke opfylder de formelle optagelseskrav til diplom.

Samtidig skal arbejdes med dokumentation af praksisdygtige medarbejderes kompetencer med henblik på realkompetencevurdering.

Roskildehjemmet indgår ikke i arbejdsgruppen for kompetenceudvikling, der arbejder med at udvikle medarbejdernes kompetencer til borgernes behov. Roskildehjemmet udvikler medarbejdernes kompetencer til borgernes behov ved fx at udvalgte medarbejdere deltager i de udbudte diplommoduler / fagspecifikt kursus.

1.6.1. Arbejdsgruppens opgaver

Socialafdelingen varetager projektledelsen, og skal i samarbejde med arbejdsgruppen for kompetenceudvikling:

- fortsætte arbejdet med at udvikle diplommoduler, i samarbejde med Absalon, der sikre, at medarbejdere og ledere har kompetencer til borgernes behov
- evaluere gennemførte uddannelsesforløb, i samarbejde med Absalon, og evt. justere indholdet
- planlægge at praksisdygtige medarbejderes kan blive realkompetencevurderet, der gør videreuddannelse på akademi- eller diplomniveau mulig
- udvikle et system til dokumentation af kompetencer (evt. inspireret af Refsnæs excelark, Kofoedsminde system, Plan2Learn)
- undersøge mulighed for og evt. afprøve at tilbyde ufaglærte medarbejdere pædagoguddannelse

1.6.2. Indsats Roskildehjemmet

- Afdækker uopfyldte uddannelsesbehov
- Sender medarbejdere på diplomuddannelse mm.
- Kortlægger medarbejdernes kompetencer i nyt dokumentationssystem
- Får bedømt de praksisdygtige medarbejdere til at få realkompetencevurdering, der gør videreuddannelse på akademi- eller diplomniveau mulig

1.6.3. Opfølgning

Der laves opfølgning pr. 31.marts på, hvor mange der skal deltage på diplomuddannelse, og hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter medarbejderne derudover deltager i.

1.7. Supervision og faglig vejledning

Supervision og faglig vejledning er væsentlig både for kvalitet og sikkerhed i arbejdet. Hidtil har der ikke været centrale krav om supervision på Socialområdet og omfanget og karakteren af supervision i de enkelte tilbud er derfor meget forskellige. Socialtilsyn Øst kritiserer, at der ikke i alle tilbud på Socialområdet er adgang til ekstern supervision.

I 2024 skal der udvikles en model for supervision på Socialområdet, så supervision bliver en del af den faglige udvikling i alle afdelinger. På tværs af Socialområdet skal opbygges et korps af supervisorer, der kan fungere også uden for de tilbud, hvor de selv er ansat. Supervisorerne skal være bekendte med de faglige tilgange og metoder, der arbejdes med i de enkelte tilbud, så supervisionen kan understøtte metodernes omsætning i praksis. Samtidig skal supervisionen forholde sig til de relationer og den kontekst, der er omkring arbejdet.

I første fase af arbejdet skal det kortlægges hvilke supervisor-ressourcer der findes blandt Socialområdets egne ansatte. Dernæst skal lægges en plan for udvikling og udrulning af en model for supervision på det samlede område. Arbejdet faciliteres af Socialafdelingen.

1.7.1. Indsats Roskildehjemmet

Deltager i henhold til tidsplan.

1.7.2. Opfølgning

Kortlægning af, hvilke supervisor-ressourcer der findes, og plan for udvikling og udrulning af en model for supervision på alle tilbud.

1.8. Kvalitet i arbejdet med borgerne

Arbejdet med at sikre høj kvalitet i arbejdet med borgerne foregår på forskellige niveauer.

Helt overordnet er de retningsgivende dokumenter en måde at beskrive, hvordan der skal arbejdes, og kvalitetsovervågningerne afdækker, om der arbejdes efter de retningsgivende dokumenter. På den måde kan tilbuddet vurdere, om kvaliteten er i orden.

På borgerniveau er tilrettelæggelse og udførelse med til at sikre kvaliteten i arbejdet med den enkelte borger. Dokumentation af arbejdet - samt brug af dokumentation - er en vigtig del for at sikre kvaliteten på både borger-, afdelings-, og tilbuds niveau.

Kvaliteten vurderes desuden løbende af fx Socialtilsynet i forhold til 7 parametre, der relaterer sig til arbejdet med borgerne³. Det forventes desuden, at Socialstyrelsen fastlægger nogle parametre⁴ til vurdering af et tilbuds specialiseringsgrad.

Der bliver i 2024 arbejdet med kvalitet i arbejdet med borgerne i 2 fora: Der igangsættes et forbedringsfællesskab, hvor der skal arbejdes med SMARTE mål, og Socialfagligt netværk skal med fokus på arbejdet med tilbuddenes arbejde med borgerne som fx kvalitetsstandarder og opsætning af Sensum One.

1.8.1. Forbedringsfællesskab til at sikre implementering af SMARTE mål

Der nedsættes et forbedringsfællesskab for at sikre implementering af SMARTE mål med baggrund i tilstandsvurderingen på det enkelte tilbud.

Roskildehjemmet indgår ikke i forbedringsfællesskabet der skal sikre implementering af SMARTE mål.

1.8.2. Indsats Socialfagligt netværk

Roskildehjemmet deltager i socialfagligt netværk, der sikre en høj kvalitet i arbejdet med borgerne.

Indsats for socialfagligt netværk

- Arbejder med de borgerspecifikke standarder, og vurderer samtidig om der skal udarbejdes regionale retningslinjer/instrukser
- Udvikler dokumentationen, således at det er en aktiv del af kvalificering af det socialfaglige/pædagogiske indsats omkring den enkelte borger, der også tilgodeser behovet for dokumentation af den indsats kommunen får for deres penge, og at krav fra Socialtilsyn opfyldes

³ Socialtilsynet anvender disse parametre: Målgruppe, metoder og resultater, Sundhed og trivsel, Organisation og ledelse, Kompetencer, Fysiske rammer, Uddannelse og beskæftigelse samt Selvstændighed og relationer

⁴ Parametrene er ikke meldt ud, men det kunne blive:

1. Aktiv praksis: at tilbuddet har tilstrækkeligt mange borgere med ensartede problematikker, så det er muligt for medarbejderne at opbygge erfaring og faglig ekspertise
2. Kompetencer: at leverandørerne har et tilstrækkeligt antal medarbejdere med kompetencer opnået gennem uddannelse og praksiserfaring
3. Samarbejdsformer: at leverandørerne bidrager til sammenhængende forløb for borgerne ved at samarbejde med andre leverandører på tværs af faggrupper og sektorer
4. Vidensdistribution: at leverandørerne anvender aktuelt bedste viden på området, kan dokumentere effekt og bidrager aktivt til at udbrede viden på området

- Planlægger kvalitetsovervågning af dokumentationen af det socialfaglige arbejde.
- Beskriver dokumentationsorganisation for at sikre drift og implementere udviklingsinitialiver på tilbuddene
- Arbejder i øvrigt i henhold til kommissorium

1.8.3. Indsats Roskildehjemmet

- Erfaringer med arbejdet med de borgerspecifikke standarder deles og drøftes i socialfagligt netværk.
- Implementerer tiltag, der aftale socialfagligt netværk.
- Implementerer dokumentationsorganisation for at sikre drift af Sensus One
- Gennemfører kvalitetsovervågning af dokumentationen af det socialfaglige arbejde
- Deltager i det socialfaglige netværks arbejde.

1.8.4. Socialafdelingens opgaver

- Leder og faciliterer det socialfaglige netværk
- Bidrager i udvikling af elearning til SMARTE mål og delmål.
- Sikrer at der udarbejdes nødvendige regionale retningslinjer/instrukser til organisering og drift til kvalitet i arbejdet med borgerne.
- Sætter det på dagsordenen på institutionsledermøde, hvis det er nødvendigt at nedsæt en arbejdsgruppe til udarbejdelse af regionale retningslinjer/instrukser.

1.8.5. Opfølgning

Det aftales, at måltallet for implementering af SMARTE mål er, at 80% af Roskildehjemmet mål/delmål er SMARTE ved kvalitetsovervågning i november 2024.

Socialfagligt netværk udvælger derudover indikatorer for hvad der skal indgå i dokumentationen af det socialfaglige arbejde⁵ for at sikre kvalitet i arbejdet med borgerne. Roskildehjemmet opfylder minimum 90% af kravene.

⁵ Fx at borger har kvalitativt SMARTE-mål/delmål, der stemmer overens med bestilling fra handlekommune, hvor borger er inddraget, hvor der fremgår dokumentation af den målrettede faglige indsats incl. indikator og evaluering.

1.9. Risikovurdering af borgere

Gennemført kvalitetsovervågning på forebyggelse af overgreb viste, at der mangler beskrivelser i det retningsgivende dokument, og at der ikke på alle tilbud bliver arbejdet systematisk med forebyggelse af overgreb – herunder risikovurdering.

Social- og Psykiatriudvalget havde på møde i foråret 2023 og Forretningsudvalget har i møde i efteråret 2023 drøftelse af bl.a. arbejdsulykker, hvor tilbuddenes forebyggelse af overgreb, herunder risikovurdering er en central indsats.

Ovenstående har betydet, at Socialafdelingen har revideret retningslinjerne for forebyggelse af overgreb, hvor risikovurdering udvides til at omfatte både adfærdstegn hos den enkelte borger men også af i miljøet omkring den enkelte borger og at dagens arbejde planlægges på baggrund af risikovurdering.

1.9.1. Indsats Roskildehjemmet

Implementerer de reviderede retningslinjer for forebyggelse af overgreb i henhold til tidsplan. Herunder:

- tydelig beskrivelse af, hvordan der arbejdes med risikovurdering, og hvis der er forskel på hvilken metode, der bruges til risikovurdering fra borger til borger skal indikatorer for valg af metode til risikovurdering og hvem der beslutter metoden være tydeligt beskrevet
- systematik i gennemførelse af risikovurdering og mere præcist beskrive adfærdstegn hos borgerne og i miljøet – og hvilke pædagogisk handlinger, der skal iværksættes.
- hvordan der ageres på den enkelte borgers risikovurdering for at forebygge arbejdsskader

1.9.2. Opfølgning

Implementerer i henhold til tidsplan.

Indgår i kvalitetsovervågning, der planlægges af det socialfaglige netværk i november 2024

1.10. ”Ordet er dit” – kvalitetsudvikling med baggrund i borgerens stemme

Projekt ”Ordet er dit” afprøves på Stevnfortet og Bakkegården, i samarbejde med de 4 andre regioner, hvorefter der tages stilling til det videre arbejde med ”Ordet er dit”.

1.11. Fortsat styrkelse af sundhedsindsatsen

Et fokus i 2024 er arbejdet med utilsigtede hændelser. Analyser af de utilsigtede hændelser skal anvendes til læring bl.a. ved at ændre arbejdsgange lokalt. Hovedparten af de rapporterede hændelser angår medicineringsprocessen.

I 2023 kom et nyt Dansk Patientsikkerhedsdatabase system (DPSD) til rapportering og behandling af utilsigtede hændelser. Som noget nyt, må tilbuddene bruge samlerapportering til hændelser med lav patientsikkerhedsrisiko. Denne metode giver overblik over alle hændelser og er implementeret i 1. halvår af 2024.

Der skal være fornødne sundhedsfaglige kompetencer til stedet i afdelingsledelsen. I 2024 udbydes en kursusdag for ledere om sundhedsfagligt arbejde.

1.11.1. Indsats Roskildehjemmet

- Arbejder systematisk med utilsigtede hændelser, og anvender samlerapportering, hvor det giver mening. Ved brist i kvaliteten ændres arbejdsgange med baggrund i systematisk afprøvning af forandringer.
- Gennemfører kvalitetsovervågning på det sundhedsfaglige arbejde (i screening af de 12 sundhedsfaglige problemområder og kontrol hos læge) i henhold til tidsplan og materiale.
- Relevante ledere deltager i kursus om sundhedsfagligt arbejde.
- Deltager i sundhedsnetværkets arbejde, og bidrager med erfaringer fra eget tilbud.

1.11.2. Indsats sundhedsnetværk

- Formidling af viden om bedre medicin håndtering
- Arbejder i øvrigt i henhold til kommissorium

1.11.3. Socialafdelingens opgaver

- Sender DPSD data til alle tilbud
- Støtter ved analyse af vanskelige utilsigtede hændelser
- Faciliterer og deltager ved større/udvidede analyser
- Medvirker, efter anmodning fra tilbud, ved tilrettelæggelse af indsatser, der skal forbedre patientsikkerheden
- Faciliterer arbejdet i Det sundhedsfaglige Netværk

1.11.4. Opfølgning

Resultater af gennemførte kvalitetsovervågninger og gennemførte forbedringsindsatser rapporteres i henhold til tidsplan og udsendt materiale.

1.12. Udvikling af ledelsesinformation

Grundlaget for en databaserede drift og udvikling skal fortsat styrkes og data skal fremstilles i et system, der understøtter ledelsesmæssig beslutning på alle niveauer.

Der har i efteråret 2023 været kontakt med de andre fire regioner for at finde ud af, hvordan de arbejder med data og ledelsesinformation.

1.12.1. Arbejdsgruppens opgaver

Roskildehjemmet deltager ikke i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen skal:

- afdække behov for hvilken type af ledelsesinformation der er brug for, og hvordan data skal vises for at understøtte ledelsesmæssige beslutninger i forhold til drift og udvikling af alle niveauer på tilbuddet.
- planlægge introduktion til ledere i brug af ledelsesinformation, når arbejdet er gjort.
- undersøge mulighederne i forhold til de eksisterende data som fx Den Administrative Portal og Sensus One og andre relevante data som fx afgørelser fra Socialtilsyn, Arbejdstilsyn, og Styrelsen for Patientsikkerhed.

1.12.2. Socialafdelingens opgaver

Socialafdelingen har kontakten til Data og Analyse, Koncern Digitalisering vedr. videreudvikling af Socialområdets ledelsesinformation.

Det skal afklares, hvordan data kan registreres, hvis data pt. ikke findes i et IT-system, og hvilke IT-systemer vi kan være med til at beslutte opstilling af ledelsesinformation på.

1.12.3. Indsats Roskildehjemmet

Implementerer og arbejder med ledelsesinformation i henhold til tidsplan.

1.12.4. Opfølgning

Opfølgning vedr. udtræk af data fra Targit drøftes ved dialogmøder 2 gange årligt.

1.13. Forskning

Deltagelse i forskningsprojekter kan bidrage ind i mange af de vigtige dagsordener, der arbejdes med på Socialområdet. Det giver fx systematisering og dokumentation af arbejdet med faglige tilgange og metoder, branding og rekruttering, klargøring til specialeplanlægning bl.a. ved at tilbuddene får erfaringer med vidensdistribution.

Tilbuddene skal i højere grad gå sammen om at etablere forskningsprojekter, da fælles forskningsprojekter vil give flere tilbud mulighed for at deltage, idet arbejdsopgaverne i forbindelse med et forskningsprojekt kan fordeles på flere tilbud. Det giver også mulighed for mere og løbende sparring til enkelte projekter, hvis flere tilbud går sammen om et forskningsprojekt. Samtidig bliver fælles forskningsprojekter mindre sårbare overfor personaleudskiftninger.

1.13.1. Arbejdsgruppens opgaver

Roskildehjemmet deltager ikke i arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppen skal:

- udvikle en ny model for forskningsprojekter, hvor flere tilbud deltager i forskning på baggrund af fælles tematiseringer.
- gennemgå indkomne projekter, facilitere processer til præcisering af indhold og form i de enkelte projekter og sende videre til bedømmelsesudvalg, når projekterne skønnes klar til udbud.

Der skal også fortsat kommunikeres med samarbejdspartnere, så viften af tilbudsgivere bliver så kvalificeret som muligt i forhold til det enkelte forskningsprojekt.

1.13.2. Indsats Roskildehjemmet

Deltager i henhold til tidsplan.

3. Løbende opfølgning på driftsaftalen

Der følges op i form af:

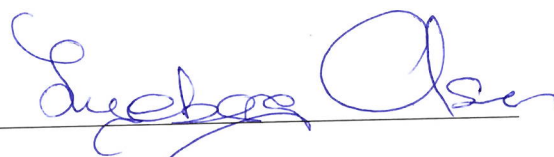
- Løbende opfølgning og samarbejde med Socialafdelingen.
- Dialogmøde med medio 2024.
- Dialogmøde med ultimo 2024, som også behandler drifts- og udviklingsaftalen 2025.

Dato: ____/____/____

Dato: 9/1/2024

Pia Bille

Konstitueret socialdirektør



Forstander