

# Virksomhedsplan

*for Sundhed, Pleje & Omsorg 2018 og 2019*



Albertslund Kommune



# Indholdsfortegnelse

|  |          |
|--|----------|
| <b>Forord fra Ida Kock Møller .....</b>  | <b>3</b> |
| Hvem er vi? .....  | 3        |
| Hvorfor er vi her? .....   | 4        |
| Hvor står vi? .....  | 5        |
| <b>Indsatsområder .....</b>  | <b>6</b> |
| 1. Vi tager i fællesskab ansvar for medarbejdernærvær .....                      | 7        |
| 1.1 Mål .....  | 7        |
| 2. Vi skal fortælle den gode historie om ældreplejen i Albertslund Kommune ..... | 8        |
| 2.1 Mål .....  | 8        |
| 3. Vi vil arbejde rehabiliterende, så det skaber værdi i praksis .....           | 9        |
| 3.1 Mål .....  | 9        |
| 4. Vi skal arbejde med en ny dokumentationspraksis og nyt omsorgssystem .....    | 10       |
| 4.1 Mål .....  | 10       |

## Forord fra Ida Kock Møller

Sundhed, Pleje og Omsorgs virksomhedsplan 2018-2019 er skabt i et samarbejde mellem alle ledere og medarbejdere i afdelingen. Virksomhedsplanen peger på de indsatsområder, som vi på tværs af områder skal have et særligt fokus på i de næste to år. Planen er et styringsværktøj, der løbende skal skabe dialog om, hvordan vi igennem forpligtende fællesskaber udvikler os sammen og i samme retning til gavn for borgerne og organisationen. Planen skal være et aktivt dokument, der skaber værdi i praksis. Og det gør vi ved, at gevinster og adfærd skal være synlige og give mening for medarbejderne. Derfor vil planen blive suppleret med de enkelte områders aktivitetsplaner, der konkret fortæller, hvordan vi virkeliggør de udvalgte indsatsområder og når de overordnede mål.

Planen tager afsæt i afdelingens ønske om at skabe en endnu mere professionel, ansvarlig, velfungerende, effektiv og kompetent arbejdsplads, der tager fagligt afsæt i borgernes behov, ønsker og ressourcer. Vi skal derfor fremme den fælles ansvarfølelse og dialogen mellem medarbejderne og lederne, så alle trives og udvikles. For vi vil i Sundhed, Pleje og Omsorg skabe en arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø og en høj medarbejdertrivsel. Det mindsker sygefraværet og gør det nemmere at rekruttere og fastholde vores medarbejdere.

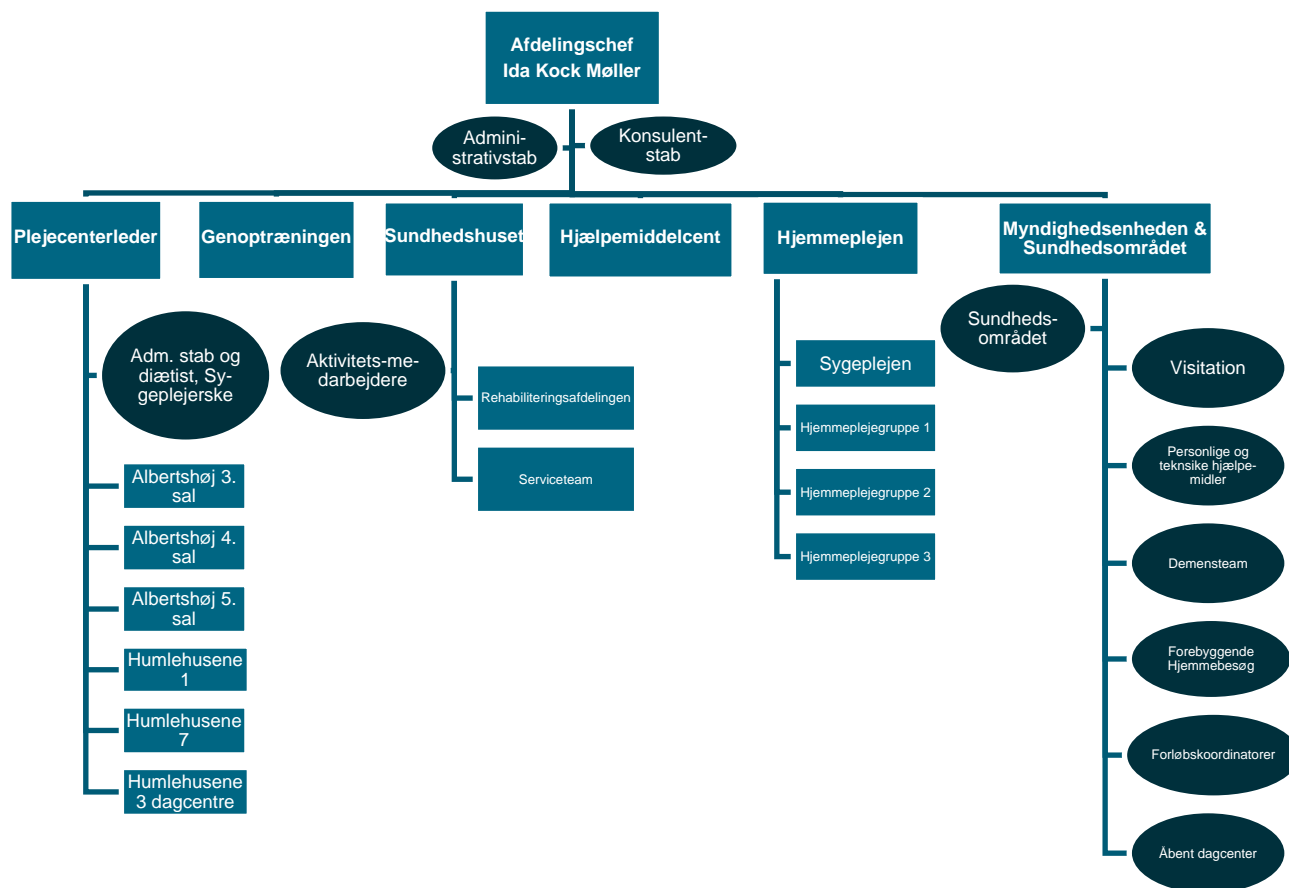
Vi skal have fokus på de gode historier og synliggøre den store indsats og engagement som medarbejderne yder hverdag overfor kommunens borgere. Og fortælle om alle de tilfredse borgere, som vi møder, og som oplever et højt serviceniveau, en øget livskvalitet og større selvhjulpethed. Vi skal igennem tværfaglige samarbejder og med afsæt i det fælles rehabiliterende tankesæt skabe sammenhæng og nye handlemuligheder for borgerne. Vi skal højne kvaliteten og effektiviteten i vores borgerforløb gennem bedre og mere ensartet dokumentation og en fælles tværfaglig forståelse og indsigt.

### Hvem er vi?

Sundhed, Pleje & Omsorg har ca. 450 ansatte fordelt på områderne: Hjemmepleje og Sygepleje, Genoptræning, Rehabiliteringsafdeling, Plejeboligområdet, Sundhedshus, Sundhed & Myndighed, Hjælpemiddelcenter samt specialistfunktioner såsom demenskonsulent, uddannelseskonsulenter, forebyggende medarbejdere, forløbskoordinatorer, diætister, sundhedskoordinator, forebyggelseskonsulent, udviklingskonsulenter, administrativt personale, chauffører og tekniske medarbejdere på hjælpemiddelcentret. Hjælpemiddelcentret drives i samarbejde mellem Albertslund og Glostrup kommuner. De største faggrupper er sundhedsfagligt uddannet personale såsom social- og sundhedshjælper, social- og sundhedsassistenter, sygeplejersker samt terapeuter.

Sundhed, Pleje & Omsorg er desuden praktiksted for social- og sundhedsassistentelever, social- og sundhedshjælperelever og sygeplejestuderende samt fysio- og ergoterapeut studerende. Sundhed, Pleje & Omsorg er med til at tage et socialt ansvar. Det betyder, at afdelingen har flere medarbejdere ansat på særlige vilkår.

## Sundhed, Pleje & Omsorg – Organisationsstruktur pr. 1. juli 2017



### Hvorfor er vi her?

Når vi bliver gamle, oplever mange ældre tab i deres funktionsevne og generelle sundhed. Når det sker, har kommunen mulighed for at yde hjælp efter serviceloven og sundhedsloven. Sundhed, Pleje & Omsorg yder primært genoptræning, hjemmehjælp, sygepleje, rehabilitering til borgere i eget hjem samt beboerne i kommunens plejeboliger og rehabiliteringsafdeling. Herudover hjælper vi med at etablere hjælpemidler i borgernes hjem.

Afdelingen leverer ydelser med udgangspunkt i det rehabiliterende tankesæt. Arbejdet med det rehabiliterende tankesæt bygger på, at den enkelte borger skal forblive uafhængig, selvhjulpne og aktivt deltagende i eget liv så længe som muligt. Hermed er det muligt at forbedre borgernes livskvalitet, samtidig med at man udskyder det tidspunkt, hvor de ældre får øget behov for støtte fra kommunen.

Når vi tilrettelægger et rehabiliteringsforløb, gør vi det helhedsorienteret og tværfagligt, og sammen med borgerne sætter vi mål for det enkelte rehabiliteringsforløb. At arbejde på tværs af fagligheder er afgørende, når man arbejder ud fra et rehabiliterende perspektiv. Det betyder, at der er fokus på løsninger, som går på tværs af organisationer, sektorer og fagligheder.

Målgruppen for kommunens sundhedsindsats er byens borgere i alle aldre. Igennem forebyggelse og sundhedsfremme er det målet at bevare eller genskabe borgernes ressourcer, så alle i videst muligt omfang kan leve et godt liv og klare dagligdagen på egen hånd. En god sundhedstilstand er også væsentlig for at reducere de kommunale udgifter syge- og sundhedsopgaver.

Sundhed, Pleje & Omsorg er med til at gøre Albertslund til en attraktiv by at bo i hele livet. Høj faglighed og dialog med borgere og pårørende er grundlæggende kvaliteter hos afdelingens personale. Når vi tager udgangspunkt i de ældres egne ønsker og behov, giver vi dem også mulighed for at bevare deres integritet og dermed leve et værdigt ældreliv.

Vi er også med til at understøtte netværksorganiseringen i Albertslund Kommune, hvilket eksempelvis har resulteret i et velfærdsnetværk, der fokuserer på emnet ”ensomme ældre”.

### Hvor står vi?

Albertslund Kommunes befolkningsprognose viser en kraftig vækst i antallet af de ældste borgere (+80-årige), der erfaringsmæssigt driver udgifterne på området. Kommunen står derfor overfor en væsentlig økonomisk udfordring nu og i de kommende år indenfor sundheds- og ældreområdet.

Nationalt Videnscenter for Demens skønner således, at Albertslund kommune vil opleve en stigning i antallet af demensramte på ca. 36% fra 2017 til 2025, hvilket svarer til en stigning fra 332 borgere til 453. Derfor arbejder Sundhed, Pleje & Omsorg med tidlig opsporing af demens, så både den demensramte og de pårørende kan få tilbudt relevant behandling, rådgivning og støtte så tidligt som muligt. Med den rette behandling af demens, og den rette rådgivning og støtte til de pårørende, kan stigningen i behovet for hjælp reduceres.

Sundhed, Pleje & Omsorg er også en del af det nære sundhedsvæsen, der arbejder tæt sammen med hospitaler og praktiserende læger. Og vi forventer, at der bliver flere komplekse pleje- og behandlingsopgaver i fremtiden i takt med både en øget opgaveglidning fra region til kommune og en stigning i antallet af borgere med multiple sygdomme. Derfor skal det sikres, at medarbejderne altid har de rette kompetencer til at løse de mere og mere komplekse og specialiserede pleje- og behandlingsopgaver.

Ældreområdet er altså overordnet karakteriseret ved, at der eksisterer et udgiftsmæssigt pres fra såvel en aldrende befolkning samt fra øgede krav og forventninger til den kommunale service i forhold til både omfang og kvalitet af kommunens tilbud. Derfor skal afdelingen have endnu mere fokus på at rehabilitere borgerne, så de bliver mindre afhængige af hjælp fra kommunen.

På de indre linjer skal vi i det kommende år indføre en ny dokumentationspraksis, Fællessprog III. Det er en dokumentationsmetode, der understøtter det tværfaglige samarbejde i praksis og på tværs af forskellige kommunale opgaver, funktioner og medarbejdere. Fællessprog III er derfor et vigtigt redskab i forhold til at implementere det rehabiliterende tankesæt, hvor det tværgående samarbejde mellem forskellige faggrupper er afgørende.

I 2018 skal vi også have nyt omsorgssystem. Det nye omsorgssystem understøtter Fællessprog III og er derfor afgørende for implementeringen heraf. Når Fællessprog III og det nye omsorgssystem virker i praksis, skal alle medarbejdere i Sundhed, Pleje & Omsorg ændre arbejdsgange. Derfor skal Sundhed, Pleje & Omsorg i 2018 igennem et stort kulturforandringsprojekt, der vil kræve mange ressourcer fra alle medarbejdere.

## Indsatsområder

I virksomhedsplanen fokuserer Sundhed, Pleje & Omsorg på fire indsatsområder, som alle fagområder i afdelingen skal tage ansvar for at virkeliggøre. Hvert område skal udarbejde aktivitetsplaner, der beskriver, hvordan de vil indfri de overordnede mål i virksomhedsplanen.

### **1. Vi skal tage fælles ansvar for medarbejdernærvær**

Vejen til nærvær og trivsel på arbejdspladsen opnår vi ved at have en høj kvalitet, når vi løser vores kerneopgaver. Både som medarbejder og leder er vi del af et forpligtende fællesskab, hvor vi sammen tager ansvar for at skabe et velfungerende arbejdsmiljø. Når vi er fælles om at skabe en arbejdsplads, hvor man udvikler sig professionelt og personligt, styrker vi også den faglige udvikling på tværs af alle områder. Og dermed sikrer vi også, at borgerne oplever nærvær og trivsel hos vores medarbejdere.

### **2. Vi skal fortælle den gode historie om ældreplejen i Albertslund Kommune**

Sundhed, Pleje & Omsorg skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads, hvor man som medarbejder er stolt af at gå på arbejde. Vi skal derfor fortælle og dele vores succeser overfor borgere, pårørende og politikere, så tilliden til ældreplejen i Albertslund Kommune bliver endnu højere.

### **3. Vi skal arbejde rehabiliterende, så det skaber værdi i praksis**

Den enkelte borger skal forblive uafhængig, selvhjulpne og aktivt deltagende i eget liv så længe som muligt. Vi skal derfor have fokus på at virkeliggøre det rehabiliterende tanke sæt, så det skaber værdi i praksis. Alle ledere har formuleret et tværgående rehabiliterende tanke sæt, der konkret beskriver, hvordan alle ledere og medarbejdere fremadrettet skal arbejde med rehabilitering. Dermed sikrer vi, at alle medarbejdere på tværs af fagområder har en fælles forståelse af det rehabiliterende arbejde.

### **4. Vi skal arbejde med en ny dokumentationspraksis og nyt omsorgssystem**

I 2018 skal vi have nyt omsorgssystem og anvende den nye dokumentationspraksis, Fællessprog III. Dette giver os mulighed for at højne kvaliteten i vores borgerforløb og øge det tværfaglige og forpligtende samarbejde. Når alle i afdelingen arbejder ud fra den samme platform, bliver det lettere og mere effektivt at arbejde med fælles mål for den enkelte borger på tværs af fagområder.

I de følgende afsnit beskrives de fire indsatsområder med mål, handlinger og måleindikatorer.

## 1. Vi tager fælles ansvar for medarbejdernærvær

Vi sætter fokus på nærvær – at alle ledere og medarbejdere er fysisk og mentalt tilstede på arbejdspladsen. Vejen til nærvær og trivsel går gennem høj kvalitet i kerneopgaven. Det giver stolthed, engagement og arbejdsglæde at udføre sit arbejde effektivt og med høj kvalitet til borgernes tilfredshed. Derfor skal medarbejdere og ledere tage fælles ansvar for at skabe gode arbejdsbetingelser, så alle løser kerneopgaven med høj kvalitet.

Som medarbejder og leder indgår man i et forpligtende fællesskab, hvor det handler om at tage ansvar for kerneopgaven og være nærværende i opgaven og i forhold til hinanden – fagligt og kollegialt. Sammen skaber vi en arbejdsplads, hvor man udvikler sig fagligt og personligt og bidrager til den fælles udvikling i de områder, hvor man arbejder.

Formålet er, at ledere og medarbejdere trives, og at det giver mening at gå på arbejde. Ved at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, sænker vi sygefraværet og medarbejderomsætningen.

### 1.1 Mål

I Sundhed, Pleje & Omsorg arbejder vi med at skabe de bedst mulige borgerforløb. Det gør vi blandt andet ved at have et højt fagligt niveau og velkvalificerede medarbejdere, som trives.

Derfor skal vi have medarbejdere som er glade for deres arbejdsplads. Medarbejdere som aktivt vælger, at samarbejde med andre og som tager ansvar for opgaveløsningen og hinanden.

Vores mål er:

at ledere og medarbejdere tager et fælles ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø så

- Trivslen øges,
- Sygefraværet reduceres,
- Medarbejderomsætningen reduceres.

#### Handlinger

Alle områderne udarbejder aktivitetsplaner for, hvordan de vil arbejde med medarbejdernærvær og trivsel. Aktivitetsplanerne skal beskrive, hvordan vi skaber et velfungerende arbejdsmiljø og en endnu mere attraktiv arbejdsplads.

Derfor skal:

- trivsel være et fast punkt på personalemøder, så medarbejdere og ledere kan drøfte, hvordan man opnår trivsel på arbejdspladsen
- alle områder skal beskrive, hvordan de vil arbejde for at øge trivslen
- alle områder beskrive, hvordan de vil arbejde for at reducere sygefraværet
- alle områder foretage trivselsmålinger, så udviklingen i trivslen følges tæt
- sygefraværet være et fast punkt på personalemøder, så alle medarbejdere kan følge udviklingen i områdets samlede sygefravær
- alle ledere anvende Albertslund Kommunes retningslinjer for sygefraværssamtaler
- alle stillingsannoncer kvalitetssikres, så de bedste kandidater søger stillingen
- alle ledere kompetenceudvikles i forhold til at gennemføre ansættelsessamtaler, så den bedste kandidat tilbydes stillingen
- der udarbejdes retningslinjer for, hvordan vi tager imod nye ledere og medarbejdere, så nye medarbejdere føler sig godt introduceret til arbejdsopgaverne

#### Målindikator

- I 2018 foretager vi en baseline måling af det psykiske arbejdsmiljø i 1. kvartal. Når vi foretager en ny måling i 1. kvartal 2019, skal der være sket en målbar forbedring af det psykiske arbejdsmiljø. Vi vil anvende et spørgeskema, der er udviklet til kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø.

- Vi skal hver måned trække medarbejdernes sygefraværstatistik i Rollebi. Den første måling er udgangspunktet for de kommende målinger. I slutningen af 2019 skal det samlede korttids sygefravær være reduceret med 10 %. Ambitionen er, at vi skal ligge på niveau med landsgennemsnittet for tilsvarende personalegrupper.
- Vi vil hver måned måle på, hvor stor medarbejderomsætningen er. I første kvartal 2018 foretages en beregning af medarbejderomsætningen ved hjælp af udtræk i FLIS. Denne beregning er udgangspunktet for medarbejderomsætningen. I 2017 er medarbejderomsætningen i gennemsnit 3,16 % pr. måned. Hver måned skal der følges op på udviklingen i medarbejderomsætningen, og i sidste kvartal 2019 skal den være faldet fra 3,16 % til 2,88 % pr. måned, hvilket svarer til gennemsnittet i nabokommunerne Glostrup, Vallensbæk, Brøndby, Høje Taastrup og Ishøj. En medarbejderomsætning på 3,16 % i gennemsnit pr. måned svarer til at 14,23 medarbejdere forlader os hver måned, hvilket svarer til 170 medarbejdere årligt. Hvis medarbejderomsætningen falder fra et gennemsnit på 3,16 % til 2,88 % pr. måned, svarer det til et fald på 1,32 medarbejdere pr. måned svarende til 15,84 medarbejdere pr. år.

## 2. Vi skal fortælle den gode historie om ældreplejen i Albertslund Kommune

De kommende år vil der være flere ældre, som har behov for hjælp til at blive ældre på en tryk og værdig måde. Men allerede nu oplever kommunerne problemer med at rekruttere personale til de grundlæggende opgaver indenfor sundhed og omsorg. En helt ny undersøgelse fra KL viser, at 73 procent af kommunerne mangler arbejdskraft inden for ældreområdet. Samtidig vurderer 71 procent af kommunerne, at det er blevet sværere at rekruttere personale inden for ældreområdet end for tre år siden, og problemet forventes at blive større i fremtiden.

Vi skal derfor synliggøre vores høje faglige kvalitet og fortælle om vores mange succeser og resultater i hverdagen. Formålet er, at vi skal skabe en endnu mere attraktiv arbejdsplads med et godt omdømme, som vores nuværende medarbejdere kan være stolte af, og som nye kolleger aktivt vælger til.

Vi skal også dele vores succeser med borgere, pårørende og politikere, så tilliden til området bliver endnu højere. Hvis der er en høj grad af tillid mellem medarbejdere og borgere, pårørende og politikere, vil vi i endnu højere grad kunne fokusere på at løse vores kerneopgave til gavn for borgerne.

Vi skal undersøge, hvilke kommunikationskanaler der kan være med til at skabe et godt omdømme internt og eksternt. Derfor skal vi både fokusere på den interne kommunikation rettet mod ledelsen og medarbejderne og den eksterne kommunikation rettet mod borgere, pårørende og politikere. Indsatsen understøtter Direktørforums indsatsområder, der beskriver, *"at vi alle er med til at skabe og understøtte fortællingen om, hvilken by, vi gerne vil have. Det er vigtigt i forhold til kommende investorer, borgerforankringen, vores egne medarbejders forståelse og branding af byen til nye borgere"*.

### 2.1 Mål

Vi skal øge afdelingens omdømme og i endnu højere grad fastholde nuværende medarbejdere og tiltrække nye og dygtige kolleger.

Vores mål er:

- at der årligt er fem gode historier om Sundhed, Pleje & Omsorg i forskellige eksterne medier,
- at alle hjemmesider i Sundhed, Pleje & Omsorg er opdateret med udgangen af 2018,
- at der er registeret en stigende trafik på hjemmesiderne og intranettet,
- at vi på kommunens intranet og hjemmeside fortæller den gode historie fra områderne,
- at vi har produceret en kort film om Sundhed, Pleje & Omsorg.

Handlinger

Alle områderne skal udarbejde aktivitetsplaner for, hvordan de vil arbejde med at øge afdelingens omdømme.

Derfor skal:



- afdelingerne udarbejde en kommunikationsplan for den interne og eksterne kommunikation
- afdelingerne udarbejde en procedure for at opdatere og vedligeholde hjemmesider og intranet
- afdelingerne registrere trafik på hjemmesiderne og intranettet
- afdelingerne udarbejde et forslag til hvordan vi vil producere en kort film om ældreområdet, så vi kan eksponere vores arbejdspladser på digitale- og sociale medier

#### Målandikator

- i 2019 er aktiviteterne i kommunikationsplanen gennemført.
- hvert år skal der fortælles fem gode historier om Sundhed, Pleje & Omsorg i eksterne medier.
- i slutningen af 2018 er områdets intranet og hjemmesider opdateret, og der er udarbejdet plan for, hvem der vedligeholder siderne.
- fra 2019 skal der fortælles ti gode historier fra områderne på kommunens intranet og hjemmeside.
- i slutningen af 2019 er der udarbejdet en kort film om Sundhed, Pleje & Omsorg.
- trafikken på vores digitale medier er steget med 5%.

### 3. Vi vil arbejde rehabiliterende, så det skaber værdi i praksis

Der skal være særligt fokus på at virkeliggøre det rehabiliterende tankesæt, så det skaber værdi i praksis og handlinger. Vores mål med det rehabiliterende tankesæt er, at den enkelte borger skal forblive uafhængig, selvhjulpne og aktivt deltagende i eget liv så længe som muligt. Hermed er det muligt at forbedre borgerens livskvalitet samtidig med, at man udskyder det tidspunkt, hvor borgeren får behov for mere hjælp fra kommunen.

Derfor er medarbejdernes samarbejde med borgerne og de pårørende afgørende. Alle ledere har formuleret et rehabiliterende tankesæt som fundament for, hvordan alle ledere og medarbejdere fremadrettet skal arbejde med rehabilitering i praksis. Det rehabiliterende tankesæt sætter den fælles ramme, og alle ledere og medarbejdere skal i det nye år være med til at bestemme, hvad det så betyder i praksis i forhold til mødet med borgeren, de pårørende og samarbejdet med kollegaer internt og på tværs af områderne.

Det rehabiliterende tankesæt kan kun virkeliggøres, hvis der arbejdes tværfagligt i hele Sundhed, Pleje & Omsorg. Indsatsen understøtter DIF's indsatsområder vedrørende tværgående ledelse; *"Alle ledere har en pligt og et ansvar for som en del af deres ledelse at se til siden og indtænke, inddrage og tænke frem i forhold til helhedsperspektivet for borgeren og byens udvikling....."*

#### 3.1 Mål

Det rehabiliterende tankesæt skal virkeliggøres indenfor alle områder i Sundhed, Pleje & Omsorg.

Vores mål er:

- at borgernes funktionsevne fastholdes eller øges, så borgeren bliver mere selvhjulpne
- at en målrettet rehabilitering mindsker antallet af ydelser til borgerne
- at alle medarbejdere arbejder efter samme mål og anvender de besluttede principper i det tværfaglige arbejde
- at der på alle rehabiliteringsforløb er dokumenteret delmål, mål og evaluering af alle rehabiliteringsforløb

#### Handlinger

Alle områder skal udarbejde aktivitetsplaner for, hvordan det rehabiliterende tankesæt skal implementeres. Vi vil ligeledes sikre, at de private leverandører af hjemmehjælp også arbejder ud fra det rehabiliterende tankesæt. Derfor skal:

- myndighedsenheden udarbejde en helhedsorienteret vurdering af borgernes funktionsevne med konkrete, individuelle og målbare formål hos alle borgere som udgangspunkt for den skriftlige bevilling.
- leverandørerne opstille mål og udarbejde en rehabiliteringsplan for alle relevante borgere.
- der udarbejdes samarbejdsaftaler for det tværfaglige samarbejde i områderne. Her skal det bl.a. beskrives, hvordan det enkelte område videregiver og modtager borgere.

## Målindikator

- Vi vil måle på, om borgernes behov for ydelser bliver mindre. Hvert kvartal skal der trækkes statistik fra omsorgssystemet på ti borgere. De ti borgere skal følges tæt, og der redegøres for udviklingen af deres ydelser.
- Vi foretager stikprøver hos ti borgere hvert kvartal, hvor det skal kunne dokumenteres, om medarbejderne arbejder efter samme mål og der arbejdes tværfagligt.
- Vi tager stikprøver på 10 borgere i kvartalet. Stikprøverne skal afdække om den kommunale og private leverandører dokumenterer delmål, mål og evaluering på *alle* relevante rehabiliteringsforløb.

## 4. Vi skal arbejde med en ny dokumentationspraksis og nyt omsorgssystem

I økonomiaftalen for 2014 mellem regeringen og KL har alle danske kommuner forpligtet sig til at implementere Fællessprog III i 2017 og 2018. Systemet danner rammen for, hvordan kommunerne dokumenterer indenfor sundheds-, pleje- og omsorgsområdet.

I efteråret 2018 skal Sundhed, Pleje & Omsorg også have nyt omsorgssystem, CURA, der er udviklet med speciel fokus på anvendelsen af Fællessprog III. Når vi anvender Fællessprog III og Cura skaber vi en stærk platform for at understøtte vores arbejde på tværs af fagområderne. Således bliver det lettere at arbejde efter fælles mål og sikre tværfaglig sammenhæng i borgerforløb.

Derudover bliver dokumentationsarbejdet lettere med mere strukturerede og tydeligere data, lettere informationssøgning og bedre overblik over indsatser og tilstande hos den enkelte borger. Det brugervenlige IT-system fungerer både på pc og mobile enheder understøtter dermed i høj grad dokumentation ude hos borgeren.

### 4.1 Mål

Vi arbejder hele tiden på at højne kvaliteten og effektiviteten i vores borgerforløb. Fundamentet herfor opnås gennem etablering af bedre dokumentation samt et tættere tværfagligt samarbejde.

Vores mål er:

#### *Bedre dokumentation*

- Alle områder skal have struktureret og målrettet dokumentation
- Alle medarbejdere skal i højere grad kunne genbruge og dele dokumenteret viden
- Dokumentationspraksis skal i højere grad ensrettes, således at kvaliteten og vidensdeling på tværs af organisationen øges

#### *Tættere tværfagligt samarbejde*

- Borgerens mål udarbejdes i højere grad sammen med og ude hos borgeren
- Borgerens mål bruges i højere grad af samarbejdspartnere i næste led af borgerens forløb
- Alle borgerforløb har de rette fagligheder tilknyttet

#### Handlinger

For at højne kvaliteten og effektiviteten i vores borgerforløb, skal alle relevante medarbejdere anvende ny dokumentationspraksis og det nye omsorgssystem CURA.

Derfor skal:

- der planlægges og gennemføres uddannelse af alle relevante medarbejdere i Fællessprog III
- der uddannes superbrugere i Fællessprog III
- der etableres en fælles forståelse af hvad relevant dokumentation er i Sundhed, Pleje & Omsorg
- der planlægges og gennemføres uddannelse af alle relevante medarbejdere i brugen af CURA

- der uddannes superbrugere i CURA

#### Målindikator

- Dokumentation skal i langt højere grad foregå i borgers eget hjem. I 2019 skal 50% af dokumentationen foregå i borgers eget hjem.
- Øget ensartethed i hvad og hvor der dokumenteres. Der skal evalueres hvert kvartal fra ultimo 2018 gennem 5-10 stikprøver ved ledernes egenkontrol.
- Ved stikprøver måles antallet af ændringer i borgerjournaler samt i hvilke faggrupper, ændringen er foretaget. Der vil også blive fulgt op på, om viden om borgeren overleveres og anvendes. Det er ikke muligt at foretage måling af baseline, da der her tages udgangspunkt i begreber i den nye dokumentationspraksis.
- I 2019 er 70% af alle mål sat i samarbejde med borgeren eller pårørende.
- Antallet af henvisninger til vedligeholdende træning måles. Der ønskes et fald på 10 - 20% ultimo 2019 målt i forhold til primo 2018.
- Antallet af forebyggelige indlæggelser måles. Der ønskes et fald på 10 - 20% ultimo 2019 i forhold til primo 2018.

00.01.00 – A00-64-17



Albertslund Kommune

BØRN, SUNDHED & VELFÆRD  
Nordmarks Allé 1  
2620 Albertslund  
+45 43 68 68 68  
albertslund@albertslund.dk  
www.albertslund.dk