



# Strategisk aftale 2024 for Egegården Plejeboliger

Strategisk aftale skal bidrage til at virkeliggøre Egegårdens vision: *Egegården er det mest attraktive sted for både beboere, pårørende og medarbejdere samt elever og studerende.* Det strategiske arbejde er funderet på videreudvikling af den faglige ledelse – den sygeplejefaglige indsats og PCO-indsatsen - samt nærledelsen - ledelsen af den enkelte. Vi vil fortsat arbejde med at udfolde og konkretisere vores kerneværdi ansvar og ansvarlighed og definere øvrige værdier, som vi vurderer, er afgørende for, at vi kan lykkes med at realisere de strategiske målsætninger og på sigt visionen. Vi vil arbejde på at skabe psykologisk tryghed med en åben og lærende kultur og samarbejde på tværs. De strategiske pejlemærker og målsætninger, der skal understøtte Egegårdens arbejde med at følge den fastlagte retning/indfri visionen, fremgår nedenfor.

## Indsatsområder

### Faglighed og udvikling

- Arbejde med faglig udvikling til gavn for beboerne på følgende områder: Medicinering, hygiejne og magtanvendelse
- Integrere medarbejderperspektivet i PCO-arbejdet
- Udvikle dokumentationsarbejdet i Nexus standard



### Ledelse

- Videreudvikle nærledelsesindsatsen og den faglige ledelse på alle niveauer: Plejeboligleder-daglig leder og daglig leder-medarbejder
- Integrere coaching i det daglige ledelsesarbejde
- Bruge benchmarking i udvikling af ledelsesindsatsen på tværs af Egegården

### Rekruttering og tilknytning

- Understøtte et arbejdsmiljø præget af psykologisk tryghed og med klar og tydelig faglig ledelse og nærledelse
- Sikre en god og professionel velkomst af nyansatte med fokus på faglighed, samarbejde og trivsel
- Evaluere og justere kompetenceafklarings-/udviklingskoncept for SSA og SSH
- Evaluere og justere introduktionskoncept for ufaglærte medhjælpere



# Strategisk aftale 2024 for Egegården Plejeboliger

## Målsætninger til hvert indsatsområde

### Faglighed og udvikling

- Medicinering – gennemgang af UTH'er og med afsæt heri fastlægge tværgående indsatser for at sikre korrekt medicinbehandling på hele Egegården
- Hygiejne – indføre hygiejnefokusuge i alle afdelinger hvert kvartal, hvor eksisterende actioncards bringes i spil
- Daglig leder indberetter evt. magtanvendelser og bruger hændelserne til refleksion i medarbejdergruppen. Denne opgave overgår til demenskoordinator i løbet af 2024
- Undervisning i magtanvendelse integreres i PCO-undervisningen af nyansatte (indførelse af tredje temadag), emnet sættes på dagsordenen på personalemøder, og der følges op på anvendelse af magt på de kvartalsvise AMR-møder
- Videreudvikle PCO-indsatsen ved brug af KRAP-metoden. Køkken og rengøring indgår i dette udviklingsarbejde. Der afholdes temadag om KRAP 31. januar 2024 med 28 deltagere på tværs af Egegården
- Gennemføre journalaudit hvert kvartal med fælles refleksion og læring på tværs af Egegården
- Genbesøge Det gode måltid og sikre implementering i afdelingerne ved hjælp af kostressourcepersonerne



### Ledelse

- Lederne integrerer coaching i deres ledelsesmæssige praksis. Den enkelte leders overvejelser og plan herfor drøftes på sparringsmøde med Annette i 1. kvartal 2024
- Der indføres et fast punkt på ledermødet en gang om måneden: Huset rundt, hvor lederne deler viden om og erfaring med driftsledelse, faglig ledelse og nærledelse
- Afdække den enkelte leders styrker og kompetencer til gavn for den samlede ledergruppe og udvikling af den fælles ledelsesindsats
- Der indføres et fast punkt på de kvartalsvise AMR-møder: Huset rundt, hvor afdelingerne deler viden om og erfaring med arbejdsmiljøarbejdet
- Afdække den enkelte AMR's styrker og kompetencer til gavn for AMR-grupperne og den samlede arbejdsmiljøindsats

### Rekruttering og tilknytning

- Lederne skal sikre opbakning til og deltagelse i de månedlige supervisioner
- Lederne skal styrke relationen til den enkelte medarbejder og den psykologiske trykthed gennem den daglige dialog, brug af coaching og via de halvårige 1-1 samtaler
- Opprioritere uddannelse af praktikvejledere for elever og studerende (min. to i hver afdeling)
- Udfolde og konkretisere vores kerneværdi ansvar og ansvarlighed og definere øvrige værdier, som er afgørende for at fastholde den gode kultur og samarbejdet på tværs af faggrupper og organisatoriske enheder i forhold til løsning af kerneopgaven
- Gennemføre værdiproces i MED med involvering af organisationen



# Strategisk aftale 2024 for Egegården Plejeboliger

## Om aftalen

Denne aftale beskriver de strategisk prioriterede områder, som Social- og Sundhedsforvaltningen skal sætte særligt fokus på i det kommende år.

Aftalen er ikke et udtryk for Social- og Sundhedsforvaltningens samlede opgaveportefølje, men for de væsentligste fokusområder, der kræver en særlig indsats ud over den driftsindsats, der allerede leveres.

Indholdet i aftalen er valgt ud fra en samlet vurdering af Social- og Sundhedsforvaltningens strategiske landkort, jf. figur 1. Det er et krav, at aftalen forholder sig til, hvad Social- og Sundhedsforvaltningen vil gøre særligt for at understøtte kommunens samlede strategi.

## Strategiske pejlemærker

Enhedens strategiske pejlemærker beskriver, *hvad* enheden særligt ønsker at opnå i den kommende periode. Samtidig er det centralt, at de strategiske pejlemærker understøtter det borgerrettede perspektiv i Gladsaxestrategien samt verdensmålene.

## Mål

De strategiske pejlemærker er konkretiseret i en række mål, der beskriver, *hvordan* enheden i den kommende periode vil arbejde for at indfri de strategiske pejlemærker.

Målene er formuleret som konkrete indsatser, processer eller leverancer, der kan nås inden for aftalens gyldighedsperiode. Deres indfrielse skal kunne konstateres enten kvalitativt eller kvantitativt.

Figur 1. Aftalens indhold

