

Plejedistrikt Hørning

- udviklingsaftale for 2023

I udviklingsaftalen fremgår det, hvilke udviklingsmål Plejedistrikt Hørning vil arbejde med i 2023. Udviklingsmålene skal bidrage til:

- realiseringen af Skanderborg Kommunes Byråds politikker, forandringer og standarder
- fortsat udvikling af samarbejdet med andre dele af det kommunale fællesskab og andre relevante parter – eksempelvis frivillige, private aktører, interesseorganisationer, andre kommuner og Region Midtjylland
- realisering af Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområdet egne organisatoriske og faglige ambitioner til gavn for borgere, pårørende, medarbejdere og Skanderborg Kommune.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS (Direktionens Udviklingsspor). Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger de enkelte mål knytter sig til.

Udviklingsaftalen er kontraktholderens aftale med Fagchefen, men er udarbejdet af hele lederteamet i distriktet med input fra LMU.

Udviklingsaftalen for Plejedistrikt Hørning indgås mellem kontraktholderen for området og Fagchefen/direktionen.

Fagchefen og kontraktholderen for området, vil i løbet af 2023 løbende drøfte status på de forskellige udviklingsområder, og sammen vil de i efteråret 2023 følge endelig op arbejdet med udviklingsaftalen for 2023.

Udviklingsaftalen vil løbende blive dagsordenssat i forskellige lokale mødefora, herunder blandt andet LMU, TRIO, ledermøder, lokale tværgående fagmøder og i et tæt samarbejde med de frivillige kræfter i distriktet. Der vil være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs i distriktet, med henblik på fælles læring og udvikling af de faglige indsatser.

Distrikt Hørnings perspektiv i den fælles udviklingsaftale	3
Faste tværfaglige teams	3
Velfærdsteknologi og digitalisering	3
En bæredygtig organisation - hvor drift og udvikling balancerer	4
Overholdelse af de tildelte budgetter.	4
Nedbringelse og håndtering af sygefravær	6
God ledelse og en bæredygtig organisation - herunder rekruttering, fastholdelse og god modtagelse	7
Udfordringsret og -pligt	8
Plejecenter Præstehaven	9
Hjemmeplejen i Hørning	11
Sygeplejen	13

Distrikt Hørnings perspektiv i den fælles udviklingsaftale

Med afsæt i den fælles udviklingsaftale for Sundhed, Omsorg og Handicap er følgende mål beskrevet omkring roller og ansvar for Plejedistrikt Hørning:

Faste tværfaglige teams

- Der er udarbejdet særskilt udviklingsmål for hjemmeplejen/sygeplejen her på. Læs under hjemmeplejen

Velfærdsteknologi og digitalisering

Distrikts Hørnings rolle og ansvar ind i dette mål er:

Dialognet internt.

Aktiviteter/opgaver:

- Vi skal i løbet af første halvår af 2023 have flyttet alt vores interne kommunikation over på Dialognet.
- Lederne har opgaven med at få koblet medarbejder og evt. eksterne parter på Dialognet, og sikre at informationen bliver læst.
- Vi skal herefter kun bruge Q-drevet til interne ledelsesinformationer.

Dialognet eksternt.

Aktiviteter/opgaver:

- Den eksterne udgave forventes implementeret ultimo 2023.
- Vi skal blive bedre til at ”brande” os selv ud ad til. Vise alle de gode ting vi gør. Dette kan gøres ved at oprette begivenheder på det der sker på Præstehaven, oprette billeder og lignende af arrangementer. Der skal findes en tovholder for dette.
- Når Dialognet eksternt er i drift, er det ambitionen at de frivillige i lokalsamfundet, i beboerpårørenderådet samt aktivitetsrådet skal inddrages så de bliver en del af den fælles videndeling. Her har Aktivitet og Træning også en rolle.

Skærmbesøg og KL cases.

Aktiviteter/opgaver:

- Mht. skærmbesøg, se udviklingsmål længere nede fra sygeplejen.
- Implementere det der måtte komme fra de fælles kontraktmål med henblik på de 10 cases fra KL.

Opfølgning:

- Vi vil afholde personalemøder og møder med pårørende, for at sikre videndeling og kendskab til mulighederne
Herunder vil superbrugere facilitere mindre ”café-forløb”, hvor medarbejdere kan få svar på spørgsmål og få et større kendskab til mulighederne
- Lederne vil aktivt bruge de eksterne skærme i afdelingerne, under personalemøder, således det bliver et fælles samtalepunkt.
- LMU vil blive inddraget løbende på kvartalsmøder, således de kan understøtte arbejdet.
- Følge de fælles udviklingsmål for den samlede chefgruppe løbende

En bæredygtig organisation - hvor drift og udvikling balancerer

Når vi taler om et distrikt i økonomisk balance, er det for os en bundet opgave for 2023. Vi ønsker at se vores udviklingsaftale for 2023 som et dynamisk værktøj, der understøtter vores hverdag, således vi med ordet ”balance” i fokus, sikrer at vi får et solidt fælles fundament i vores videre udvikling.

Vi har følgende fokusområder når vi taler om balancer:

- Overholdelse af de tildelte budgetter
- Nedbringelse og deraf håndtering af sygefravær
- Rekruttering og fastholdelse
- God modtagelse
- Frivillighed i lokalsamfundet

Politisk ramme

- Budget 2023
- DUS
- Spor 7 i Budget 2023 – 2026 vedrørende Fastholdelse og rekruttering
- Handleplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget i Byrådet 30. november 2022

Overholdelse af de tildelte budgetter.

Vi har arbejdet med en stor kulturændring, nye arbejdsgange, et afgørende fokus på ”et FÆLLES VI” siden 2020. Vi har håndteret en Coronakrise oveni arbejdet, og derfor tror vi på, at med et styrket ledelsesteam, står vi nu stærkt til de opgaver der kommer, hvor vi blandt meget andet skal have balance i økonomien. Vi er fortsat udfordret af uforudsete udgifter, da vi ikke har noget på ”kistebunden”, så derfor er vores budgetlægning og overholdelse af dette altafgørende for 2023.

Aktiviteter/opgaver:

- I 2022 fik hele SOSU området (inde og ude) varslet ændret vagtplaner, således ressourcerne i højere grad passede til det behov borgerne havde brug for. Hjemmeplejen har fået grundnormeringen på plads, hvor inde-området fortsat mangler at opnå en ønsket effekt. På begge områder er der fortsat et særligt fokus på arbejdet omkring mistede fritimer/overmerarbejder, optimerede vagtplaner og planlægning af ressourcer, således dag til dag planlægningen minimeres.
- Hvert område har til opgave at tilpasse ressourcerne efter de tildelte budgetter. Men på grund af, at der fortsat er vigende udgifter i forhold til faste udgifter som f.eks. personaleforsikringer, gør at de faste budgetter fortsat er udfordret. Dette skal forsøges indhentes andet sted, uden det går ud over kvaliteten hos borgerne.
- Borgerne skal opleve nærhed, genkendelighed og stabilitet i hverdagen
- Bedre bemanning er afsat til at dække vigende kontering for gruppe 200 samt en udfordret drift på nattevagten. Det forventes ud fra prognoserne, at driftsområderne i 2023 kommer i balance.

Opfølgning:

- Der laves månedlige budgetopfølgninger med administrationen, hvor alle budgetter gennemgås minutøst.
- Lederne følger planlæggernes forbrug af ”dyre løsninger” tæt. (mistede fritimer/overmerarbejder)
- Lederne følger løbende op ved planlæggerne, at vi hele tiden har en vis grad af kontinuitet ved borgerne, således genkendeligheden hos borgerne er stor, og de faglige problematikker forbliver hos de medarbejdere der har det største kendskab til borgerne.
- De sidste års underskud bliver placeret på et særskilt omkostningssted, således alt fokus udelukkende er på at få 2023 i balance. Herefter laves en plan for afdrag på opsøret gæld.

Nedbringelse og håndtering af sygefravær

Dette punkt går hånd i hånd med en økonomi i balance. Vi skal have nedbragt vores fravær, for at kunne få en mere stabil og sikker drift. Vi følger naturligvis de ny retningslinjer for håndtering af sygefravær, der gælder hele kommunen.

Aktiviteter/opgaver

- Vi har som mål at få et total fravær på indeområdet under 10 % i 2023, for på sigt at komme under 6 %. Dette er der afsat økonomi til.
Hjemmeplejen og Sygeplejen har mål om at holde sig under de 6% i gennemsnit ila. 2023. Hele distriktet vil have et særligt fokus på kortidsfraværet.
- Vi arbejder fortsat med kulturarbejdet, som også kan sætte sit præg på sygefraværet. Vi VIL være et distrikt hvor fællesskab og samarbejde er i højsædet. Og det betyder man hjælper hinanden hvor der er behov.
- Vi skal fortsat være gode til at finde fleksible løsninger i tilbagevendingsforløb, og samtidig være tydelige, når perspektiverne for tilbagevenden ikke er tilstede.
- Lederne vil være behjælpelig på tværs af ledelsesområderne, således der er støtte, sparring og hjælp til fyldestgørende dokumentation før, under og efter samtalen.

Opfølgning:

- Vi vil lokalt i Plejedistrikt Hørning følge sygefraværet på månedsbasis via TARGIT. Vi vil fokusere på "top 10" af de syge medarbejdere i eget team, for det er der det hyppige fravær også ses.
- Ledergruppen sikrer de konkrete aftaler og opfølgninger, og informerer LMU omkring tendenser løbende på de årlige fastlagte møder.
- Der følges op via TARGIT, så udviklingen kan ses for medarbejderne også.
- De komplicerede eller langvarige forløb inddrages sygefraværskonsulenten.
- Dette får borgerne glæde af, ved at møde færre medarbejdere, og hvor vi får afviklet de ting vi får planlagt.

God ledelse og en bæredygtig organisation - herunder rekruttering, fastholdelse og god modtagelse

Vi har i de sidste to år, haft et stort fokus på at rekruttere dygtige og fagligt velfunderede personaler. Vi har enkelte vakante stillinger, vi fortsat har svært ved at besætte. Men med fokus på anderledes jobopslag (videofilm, sociale medier, caféer, åbenhus), at vi er åbne overfor fleksible arbejdsformer, gør at vi håber på at skaffe interesse for stillingerne.

Vi håber det kan spille godt ind i kampagnen ”bedre end du tror”, når den starter op.

Derfor vil vi i 2023 have særligt fokus på fortsat at udvikle vores gode og bæredygtige arbejdsplads.

Dette vil vi gøre i det tværgående arbejde, der igangsættes via chefgruppen, men vi vil også:

Aktiviteter/opgaver

- Videreudvikle vores lokale introdag.
Det betyder:
Alle nye medarbejdere kommer på en lokal introdag, i den første tid de er hos os. På denne dag bliver de budt velkommen af en eller flere ledere, samt en række nøglepersoner fra driften. Dagen går med intro til Skanderborg kommune, lokal intro til distrikt Hørning samt en lang række faglig fokuspunkter via nøglepersonerne. Lederne har også muligheden for at tilmelde nuværende medarbejdere, for at skabe fælles ståsted og sikre sammenhæng mellem ”nye og gamle” medarbejdere.
- Vi vil planlægge fagligt årshjul med et månedlig fokus, som vil være gældende for hele distriktet. Der vil blive igangsat café-undervisningsforløb, sparringsfællesskaber og generel fokus på kvalitetsløft ud fra det faglige årshjul.
- Der vil blive igangsat undervisning af SOSU-hjælpere i overdragede indsatser jf. indsatskataloget.
- Vi har ansat to nye ledere til inde-området, heraf opnormering af én lederstilling. Dette for at kunne understøtte medarbejderne og borgerne tættere i deres hverdag. Dette gør ledelsesspændet er halveret på inde-området. Ledergruppen er derfor relativ ny i sin udformning, derfor vil vi sammen opstarte et udviklingsforløb i september 2023 via ”Organisationen Gentænk” som andre distrikter har haft stor glæde af.
- Vi har løbende individuelle snakke mellem den enkelte leder og kontraktholderen, hvor ledelsesgrundlaget og særligt balancerne i ledelse kommer i spil. Dette gør vi for at højne vores fokus på de mål vi har sat os, samtidig med, at vi sikrer den korrekte understøttelse.

Opfølgning:

- Introdage evalueres løbende, både på selve dagen, hvor medarbejder evaluerer via Mentimeter, sparring på ledermøder og LMU/TRIO.
- Ledergruppen evaluerer også samarbejdet og udviklingen løbende, og har afsat to temadage i løbet af året, hvor der både skal kigges tilbage på tiden før men også sikre fælles retning i tiden fremover.
- Vi vil gerne arbejde mere databaseret i vores opfølgninger. Dette kunne være med korte spørgeskemaer ved caféerne før og efter undervisningsforløb. Skemaerne kan være anonyme, så sygeplejen bruger det til tilrettelæggelse af det videre forløb. Vi ønsker at være nysgerrige på, om vi kan arbejde med korte spørgeskemaer i borgersammenhæng, ud fra de erfaringer

der har været i projekt Tryghed Hjemme i 2021 og 2022. Hele tiden med ressourceforbrug i baghovedet.

Vi vil være undersøgende på om UTH opfølgninger kan indgå i vores datagrundlag.

- Opfølgningen kan også inddrages i MUS materialet, således medarbejderne får egen refleksion over kompetenceniveau.

Al data kan evt. danne grundlag for kompetenceudviklingen for 2024.

- Borgerne skal opleve medarbejdere der er trygge i deres arbejde, fagligt velfunderet og har overskud til at smile og være glade.

Vi skal fortsat arbejde på borgernes præmisser, således de oplever sig hørt, lyttet til og værdsat. Dette kan små borgerinterview understøtte.

Udfordringsret og –pligt

Når vi taler om fælles udvikling har vi jf. spor 1 i DUS også en fælles ledelsesopgave der indebærer et ansvar og en udfordringsret og –pligt. Vi har valgt at dele opmærksomheden op på et lokalt perspektiv, samt et lidt større organisatorisk perspektiv.

Den lokale del kan som egen organisation være svær at være kritisk på, da man i højgrad er ”sovset” ind i størstedelen af arbejdet. Men vi har lært os selv hele tiden at spørge os selv ”hvorfor”. Dette er med til at holde os fokuseret på, altid at lave noget der giver mening, og hvor borgerne hele tiden er i centrum.

Vi vil igennem 2023 være nysgerrig på, hvad der virker og hvad der giver mening/ikke mening hos personalet, og borgerne, på de løbende personalemøder vi har, samt i LMU. Det vil blive muligt at aflevere skriftelige (hvis nødvendige anonyme) undringer, opmærksomhedspunkter eller ændringsforslag i Lars’ dueslag. Vi vil altid opfordre personalet til dialogen.

Mht. det store billede i organisationen SOH, har vi især to perspektiver som vi med fordel kan være mere optaget af i 2023.

1. Kommunikation og samarbejde med visitationen.

Der bliver brugt meget tid på at skrive frem og tilbage mellem visitation og f.eks. hjemmeplejen. Der skal i højgrad bruges unødigt meget tid på at forklare, beskrive, opdatere og følge op på enkelt ydelser. Det tror vi i højgrad at der er enighed om mellem visitatorer og driften. Derfor ønsker vi et større fælles fokus på, at alle interessenter kommer tættere på borgersagerne, således rette indsatser bliver sat i gang fra starten af. Vi ønsker en fysisk tættere tilknytning, samt en mere smidig arbejdsgang og dialog. Vi tænker der kan sættes fælles mål mellem leder af hjemmeplejen/sygeplejen og leder af visitationen løbende igennem 2023.

2. Særlig APV hjælpemidler.

Der er nedsat en arbejdsgruppe på området der i højgrad har fat i de rigtige tendenser. Vi bruger for nuværende ikke rette kompetencer til at udvælge de rette hjælpemidler. ”Myndighedsrollen” ligger i dag ved forflytningsvejlederne og APV bestillere, og dette harmonerer ikke med det der er deres primære kompetence. Vi har terapeuter der i kommunen kunne være specialister til at varetage denne opgave, samt naturligt ville holde sig opdateret på nyeste viden. Dette gør ikke arbejdsgangene så effektive og med den kvalitet som vi ønsker.

Nogle kommuner har etableret arbejdsmiljøteams, som består af terapeuter, som udelukkende arbejder med at sikre de rette APV hjælpemidler ude hos borgerne.

Plejecenter Præstehaven

På Præstehaven er der behov for at fortsætte arbejdet omkring et ”fælles vi”, for at sikre et godt og velfungerende arbejdsmiljø. Medarbejderne skal føle sig hørt og inddraget, med henblik på øget trivsel og styrket samarbejde på tværs i huset.

Som led i dette, fordrer det mere systematik og struktur, og at medarbejderne oplever nogle fora, der danner rammer for de faglige sparringer der er behov for. Der er også efterspørgsel på øget struktur ift. samarbejdet både internt i huset, men også eksternt.

Yderligere er der brug for at løfte fagligheden i kerneopgaven. Både med udgangspunkt i tilsynsrapporten fra BDO fra foråret 2022, men også med afsæt i det input vi har fået fra lokale TR og AMR, ønsker vi generelt en øget udvikling af faglighed på Præstehaven, til gavn for vores medarbejdere, men især for vores beboere.

Med afsæt i den overordnede plejeboligplan, er der behov for at arbejde på hjemlighed, livskvalitet og det gode hverdagsliv, og skabe mindre institutionspræg på Præstehaven. Vi ønsker Præstehaven skal være ”et hus, hvor livet fortsat leves. Beboere er – trods svækkelse somatisk eller kognitivt – levende mennesker med ressourcer og facetter.”

Politisk ramme:

Plejeboligplanen og standarden ”Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune.

Aktiviteter/opgaver

”Vi vil skabe hjem og hjerterum.”

- Kultur
 - Vi ønsker at øge trivslen og styrke samarbejdet på tværs af Præstehaven. Vi har fokus på en tæt dialog med TR, AMR og medarbejderne, for at kunne støtte op om et ”fælles vi” og have fælles udgangspunkt – både ift. konkrete retningslinjer, men også for at sikre at beboere og pårørende bliver mødt ens i huset.
- Hjemlighed
 - Vi vil undersøge og afklare, hvilke muligheder der er ift. de fysiske rammer på Vestervej 3 og 5, med henblik på at skabe demensvenlige områder samt øget hjemlighed, med respekt for beboernes behov.

”Vi sikrer rammer, så medarbejderne er tæt på, og vi skaber rammer for et godt arbejdsmiljø og effektive arbejdsgange”

- Struktur
 - Vi har udarbejdet et årshjul for møder på Præstehaven, herunder teammøder og personalemøder. Derudover har vi fokus på at sikre klare strukturer og systematikker på fx indflytninger af nye beboere samt opfølgingsmøder. Yderligere har vi et ønske om at planlægningstavlerne fungerer ensartet i huset, og understøtter den daglige planlægning samt triagering.
- Kvalitet
 - Vi har fokus på det fællesudviklingsmål for Distrikt Hørning, som et led i den øgede kvalitet

”Vi skaber rum for samvær, sociale relationer, fællesskaber og oplevelser og byder det omgivende samfund indenfor.”

- Frivillighed
 - Vi i Hørning er privilegeret med den store engagerede gruppe af frivillige vi har. Både i Beboere- pårørenderådet, Aktivitetsrådet, Besøgs- og hjælpetjenesten, kirken og mange flere. Corona-tiden og 2022 har været nogle svære år, at være frivillig i. Derfor ønsker vi at genopfinde det gode samarbejde og styrke relationerne i en ny hverdag. Kontraktholder og lederne af Præstehaven vil være undersøgende på en mere tydeliggørelse af ”hvem gør hvad” struktur, og arbejde på at alle de gode initiativer til aktiviteter bliver koordineret og tydelige for flere i lokalsamfundet og på Præstehaven. Dette vil ske i de kendte mødefora, og ved at afsætte og klarlægge medarbejdernes roller ind i alle de gode aktiviteter. Samtidig skal vi som Distrikt bedre kunne understøtte det frivillige arbejde, således forudsætningerne for at lykkes som frivillig bliver bedre.

Opfølgning:

- Vi forventer at kunne se et lavere sygefravær, i takt med at trivslen øges. Derudover forventer vi at medarbejderne italesætter et styrket samarbejde på tværs i huset, og et fælles Præstehaven.
- Vi følger op i TRIO gruppen, inden sommerferien, hvordan afvikling af møde årshjulet har fungeret, om det er blevet en fast rytme, eller der er behov for ændringer. Herunder drøftes også planlægningstavlerne m.m.
- Opfølgning på kvalitet foregår i fælles regi med Distrikt Hørning.
- Vi forventer opfølgning i foråret på mulighederne omkring de fysiske rammer på Vestervej 3 og 5, og en udarbejdelse af en plan i efteråret 2023.
- Lederne i Distriktet sikrer deltagelse i Beboer-pårørenderådets møder, og ledergruppen vil i fællesskab sikre deltagelse og videndeling i de andre mødefora der er.

Hjemmeplejen i Hørning

Mindre tværfaglige teams – fra søjler til integreret samarbejde

Nedenstående vil ske i tæt samarbejde med sygeplejen samt Aktivitet og Træning, derfor skal nedenstående ses som et fælles mål for de tre grupper.

Medarbejderne i Hjemmeplejen i Hørning har i 311 undersøgelsen i 2021 givet udtryk for ønske om forandring ift. planlægning og arbejdstilrettelæggelse mhp. at øge kontinuiteten hos borgerne samt trivlsen og arbejdsglæden hos medarbejderne.

For at imødekomme ovenstående samt arbejde med den politisk givet opgave vil Plejedistrikt Hørning implementere mindre teams i hjemmeplejen. Der er i Skanderborg kommune nedsat en gruppe, der deltager i KLs udviklingsforum ang. mindre teams i Hjemmeplejen. I denne gruppe sidder planlægger og ergoterapeut fra Hjemmeplejen i Hørning. Der hentes i øvrigt inspiration fra "Buurtzorgs modellen" og "västerviks kommun".

Politisk ramme:

Arbejdet foregår med afsæt i ældreområdets samlede budget 2023 - spor 6: Ældreplejen og plejeboligkapaciteten samt forandring 10: Forsøg med ændret organisering og styring i hjemmeplejen.

Vi forventer, at de mindre tværfaglige teams vil medføre en øget kvalitetsoplevelse hos borgerne. Vi forventer, at den rette indsats kommer hurtigt i gang, fordi faglighederne er tæt på hinanden. Borgerne vil møde færre medarbejdere og dermed opleve større kontinuitet og sammenhæng i indsatsen.

Aktiviteter/ opgaver

- Der er i 2022 nedsat en arbejdsgruppe i Hjemmeplejen i Hørning, som fortsætter arbejdet i 2023. Arbejdsgruppen består af planlægger, leder, sosu-hjælpere og sosu- assistenter fra dagvagt og aftenvagt. Arbejdsgruppens formål:
"At komme med et bud på en fremadrettet måde at planlægge og tilrettelægge arbejdet i Hjemmeplejen med mindre teams, øget tværfaglighed og mere indflydelse på planlægning til gavn for borgerne"
- Hjemmeplejen og sygeplejen inddeles i 3 teams, som enkeltvis ydermere opdeles i 2 teams, således de fungerer som "søster team" for hinanden ved behov for hjælp, opgang og nedgang i tyngde.
- Leder af aktivitet- og træning, leder af sygeplejen og leder af Hjemmeplejen har i gangsat et mødeforum, hvor vi udvikler ramme for tværfaglige borgermøder og drøfter terapeuternes og sygeplejens muligheder for at indgå i de mindre teams.
- Der skal findes nye fysiske rammer, således Hjemmeplejen og sygeplejen fysisk kan være tæt på hinanden.
- Vi vil via personalemøder og teammøder informere og involvere medarbejderne i de nye arbejdsgange, og have et særligt opmærksomhed på, hvordan en god og smidig "sammensmeltning" af personalegrupperne kan lade sig gøre.
- Der skal udarbejdes en procesplan, således lederne og medarbejderne har et fælles billede af og forventning til det fælles arbejde
- Der i gang sættes 1 prøvehandling i foråret 2023 i et team mhp. at erfare på ny arbejdsform.
- I foråret 2023 udvikles som udgangspunkt TUS-samtaler i stedet for MUS-samtaler mhp. at understøtte og udvikle samarbejdet i de nye mindre teams. Leder vil inddrage HR eller ekstern understøttelse til at udvikle samarbejdet, da det formodes at dette er en nødvendig forudsætning for at lykkes med det nye teamsamarbejde.



- Vi ønsker at gøre brug af det tilbageløb, der på sigt kommer fra Chefgruppen samt den nedsatte gruppe i KLS udviklingsforum ift. udviklingen af mindre teams.

Sygeplejen:

- Der skal defineres klare roller for sygeplejerskerne, så de ved hvad der forventes af dem.

Opfølgning

- Vi vil spørge borgerne om de oplever en positiv forandring/ løft af kvaliteten, når vi har implementeret de mindre teams
- Der skal afholdes hyppige og løbende evalueringer ude i de små teams i form af korte tavlemøder, så vi hele tiden kan blive klogere på om vi skal gøre noget andet.
- På sigt håber vi, at de mindre teams vil give et større tilhørsforhold og ansvarsfølelse hos den enkelte medarbejder, således der bliver et tættere samarbejde der både løfter den faglige kvalitet samt arbejdsmiljøet. Dette kan forhåbentlig alt sammen give en positiv afsmitning på sygefraværestallet henover tid.

Sygeplejen

Velfærdsteknologi og Digitalisering

(rolle og ansvar i det fælles kontraktmål)

Alle områder i Sundhed, Omsorg og Handicap vil arbejde videre med implementering af velfærdsteknologi og digitalisering.

Formålet med arbejdet er,

- at understøtte borgerne i at være uafhængige af kommunal hjælp i størst muligt omfang.
- at implementere løsninger, der kan udvikle, understøtte og effektivisere vores organisation og opgaveløsning for derigennem at reducere udfordringerne fra den aktuelle og fremtidige mangel på arbejdskraft.

Politisk ramme:

Arbejdet foregår med afsæt i spor 7 i Budget 2023 "Fastholdelse og rekruttering" samt principperne i Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.

Aktiviteter/opgaver

- Sikre god implementering i sygeplejen. Her skal der være fokus på, at have det rette antal skærme og have medarbejderne godt klædt på til opgaven, så der er klarhed over, hvem kan opsætte skærme og hvem kan kvalificere om skærmbesøg er den korrekte løsning for den enkelte borger. Udpege en tovholder i sygeplejegruppen.
- Fysisk indretning af arbejdsplads til at kunne varetage et skærmbesøg i forhold til GDPR. Her tages udgangspunkt i det materiale der kommer centralt fra omkring "god skik ved et skærmopkald".
- Sikre at sosu personalet er klædt godt på til at kunne opspore/spotte behovet for skærmbesøg.

Opfølgning:

- Datatræk hver måned på antal ydelser der er skærmbesøg på.
- Opfølgning/evaluering på sygeplejemøder - hvordan går det? hvad er svært/bøvler? Har vi tablets nok?
- Opfølgning på tværfaglige borgermøder (alle faggrupper), får vi brugt skærmene nok?
- Følge de fælles opfølgings- og evalueringspunkter der kommer, når projektet går i gang.