

Udviklingskontrakt for Plejedistrikt Ry 2023

I udviklingskontrakten fremgår det, hvilke udviklingsmål vi skal arbejde med i årets løb. Udviklingsmålene viser både, hvordan vi bidrager til realiseringen af Skanderborg Byråds politikker og forandringer, hvordan vi arbejder sammen med andre dele af det kommunale fællesskab, og hvordan vi realiserer vores egne, lokale ambitioner.

Udviklingsmålene er formuleret på baggrund af lokal dialog i kontraktområdet, dialog med andre fagområder og fælles dialoger på tværs af Sundhed, Omsorg og Handicap.

Målene er formuleret og prioriteret med udgangspunkt i Byrådets politikker, øvrige politiske beslutninger og DUS. Det er under de enkelte mål angivet, hvilke politikker og politiske beslutninger de enkelte mål knytter sig til. Endvidere vil DUS blive dagsordenssat i tværgående og lokale sammenhænge med henblik på, at målsætningerne bliver tænkt ind og omsat i indsatserne på området.

Via dagsordenssætning i de forskellige lokale og fælles mødefora i Sundhed, Omsorg og Handicap vil der løbende blive fulgt op på kontrakter og aftale – ligesom der i forskellige ledelsesfora vil være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effektiviseringer.

I 2023 har vi følgende lokale mål:

- Øget nærvær og livskvalitet for de mest sårbare borgere i Fællesskabets Hus
- Fortsat fokus på et lavt sygefravær
- Udvikling af organisering og styring i Plejedistrikt Ry
- Udfordringspligten - Ændring af procedure for kategorisering af beboere på plejecenter

På tværs af Sundhed, Omsorg og Handicap har vi i 2023 følgende fælles udviklingsmål, der er i nogle tilfælde er suppleret med lokale aktiviteter og opfølgning:

- Velfærdsteknologi og digitalisering

På tværs af Sundheds- og Omsorgsområdet har i 2023 følgende fælles udviklingsmål:

- Faste tværfaglige teams

Øget nærvær og livskvalitet for de mest sårbare beboere i Fællesskabets Hus

Udvikling af individuelle sanse og musikterapi til de beboere i Fællesskabets Hus, som ikke kan gøre brug og profitere af de almene tilbud aktivitetstilbud i Fællesskabets Hus Ry.

Andelen af beboere med massive kognitive, fysiske og/eller somatiske udfordringer er stigende i Fællesskabets Hus, på lige fod med den landsdækkende tendens. Dette gør at en stigende del af vores beboere, ikke har et funktionsniveau som giver lyst og/eller mulighed for at deltage i fælles aktiviteter i huset.

For de beboere kan der være en stor risiko for at opleve ensomhed og tristhed samt måske uro og vredlædighed, selvom man bor på et plejecenter hvor der er mennesker omkring én i det daglige.

Udvikling af 1:1 musikterapi i Fællesskabets Hus har til formål at imødekomme de psykosociale behov hos ensomme borgere gennem en målrettet indsats med behandlinger med musikterapi, som er en evidens-baseret behandlingsform, der kan tilpasses til mennesker med og uden en demenssygdom. Projektet har således til formål at øge livskvaliteten og skabe mulighed for at kunne indgå i sociale fællesskaber, samt imødekomme de følelsesmæssige og åndelige behov hos borgere som er i livets sidste fase, og dermed sikre et værdigt ældreliv og en værdig afslutning på livet. Som et vigtigt led i projektet indgår opkvalificering af medarbejderne og undervisning i musikterapeutiske special-kompetencer i forhold til nonverbal kommunikation vha. den helt nye forskningsbaserede manual PAMI (Person Attuned Musical Interaction), som er målrettet til undervisning af plejepersonale.

Politisk ramme

- Plejeboligplanen og Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger
- Socialpolitik og værdighedspolitik for ældreområdet

Aktiviteter og samarbejdspartnere

For at virkeliggøre målet vil vi arbejde med:

- Individuel terapi ved musikterapeut til borgerne (musikterapeut ansat 23 timer /ugen via hjemsøgte fondsmidler fra Helsefonden)
- Undervisning af medarbejdere i metoden (PAMI), så indsatsen kan fastholdes, når fondsmidlerne ophører.
- Fysisk indretning af sanserum

Der er samarbejde med følgende parter:

- Helsefonden – vi har i forbindelse med fondsansøgningen forpligtet os på afrapportering og formidling af resultater.

Opfølgning

Udviklingen følges løbende i de enkelte borgerforløb og via evaluering i de enkelte personaleteams

Indsatsen evalueres på baggrund af Helsefonden retningslinjer og evalueringsredskaber.

Der er del-evaluering i efteråret 2023. Her tages stilling til eventuelt justering og tilpasning af målet, der vil blive overført til udviklingskontrakt 2024.

Fortsat fokus på et lavt sygefravær

Gennem et målrettet arbejde i 2022 har vi reduceret sygefraværet i Plejedistrikt Ry. Vi vil i 2023 fastholde vores resultater og målet er en fraværprocent svarende til de 6 %, der indgår som forudsætning i budgettildelingen.

Politisk og administrativ ramme

- Spor 7 i Budget 2023 – 2026 vedrørende Fastholdelse og rekruttering, hvor det pointeres, at hjørnестenen i vores velfærd er engagerede og kompetente medarbejdere. Dem er der lige nu stor kamp om. Det igangsatte arbejde vedrørende fastholdelse og rekruttering skal derfor fortsat prioriteres
- DUS spor 2 – God ledelse og bæredygtig organisation

Aktiviteter og samarbejdspartnere

For at virkeliggøre målet vil vi arbejde med:

- Yderligere forankring af de 3 nye sygefraværsmødder og sygefraværsmodulet i KMD
- Fokus på trivsel via MUS, synlig og nærværende ledelse, supervisionsforløb (blandt andet via HR) samt medarbejdernes medindflydelse og medansvar

Opfølgning

Udviklingen følges fast via ledelsesinformation i Targit. Dette vil ske på ledermøder (månedligt) og på møderne i LMU.

Der følges endelig op på målet i efteråret 2023.

Udvikling af organisering og styring i Plejedistrikt Ry

At opnå en bæredygtig organisation ved et tættere ledelsesmæssigt samarbejde, organisering og planlægning samt et større fokus på fælles faglig udvikling i hele Plejedistrikt Ry.

Dette gøres ved at have et øget fokus på faglige og personlige kompetence hos den enkelte leder, så vi i højere grad udnytter de relevante kompetencer i vores samarbejde på tværs af afdelinger. Med andre ord skabes et tættere fælles fagligt forum i ledergruppen, hvor vi i større udstrækning bidrager med relevant viden/erfaring ind i hinandens områder.

I ledergruppen i Plejedistrikt Ry, har der været et ønske om at styrke den faglige udvikling i såvel Fællesskabets Hus, Hjemmeplejen og Sygeplejen. For at optimere den faglige udvikling, har det været nødvendigt at samle opgaven og tiden til dette hos én leder, som i samarbejde med de øvrige ledere, kan være den koordinerende i udviklingsprocesser og kompetenceudvikling af personalet.

Leder af sygeplejen Mette Beckmann Kortegaard er således blevet ansvarlig for at være koordinerende og implementerende i forhold til faglig udvikling i hele Plejedistrikt Ry, foruden ledelsen af sygeplejegruppen. Dette gør at leder af hjemmeplejen Jette Lithen og leder af Fællesskabets Hus Trine Møller Nielsen, som begge har forholdsvis store medarbejdergrupper, i større udstrækning kan rette deres fokus på borgernes dagligdag, samarbejde med deres pårørende, personaleledelse og drift.

Denne organisering i ledergruppen giver samtidig mulighed for at ensarte såvel de faglige, praktiske og personalemæssige indsatser i hele huset, som tidligere har været delt op i to søjler ledelsesmæssigt. På den måde kan vi sikre at vores beboere får den samme faglige kvalitet og de samme styrkende oplevelser og aktiviteter i hele huset, ligesom personalet oplever at deres arbejdsliv har de samme vilkår, uanset hvor i huset man arbejder.

Ligeledes vil det give øget mulighed for at arbejde med faglige kompetencer på tværs af de fire afdelinger. Desuden giver dette personalet flere faglige udfordringer og øget fleksibilitet i deres arbejdsliv, ved at kunne arbejde mere på tværs af teams.

For at optimere den daglige koordinering og synergieffekten ved at sammenlægge alle 4 afdelinger oprettes et fælles kontor i Fællesskabets Hus, hvor såvel de to planlæggere, koordinator samt leder har deres arbejdsplads.

Den nye organisering med et særligt ansvar for faglig udvikling hos leder af sygeplejen, har allerede skabt rum for udvikling af månedlig skemalagt undervisning både monofagligt og tværfagligt, hvor såvel grundlæggende faglig viden som aktuelle emner er sat på dagsordenen. Ligeledes er der opstartet et projekt med at optimere og ensarte oplæring/intro af nye medarbejdere og afløsere i hele distriktet, i form af mentorordning og sikring af ansvarsfordeling i oplæringen. Signatur skaber en rød tråd i den teoretiske intro, men der har været behov for at udvikle på strukturen i den praktiske og faglige intro.

Udviklingen af den faglige undervisning, den gode modtagelse/intro samt den øgede fleksibilitet i personalets arbejdsliv, er alt sammen en del af vores plan for fastholdelse og rekruttering, hvor vi gerne vil være kendt som en arbejdsplads, hvor medindflydelse for den enkelte medarbejder og derved fleksible rammer er en prioritering.

Politisk og administrativ ramme

- Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet.
- Spor 2 i DUS – god ledelse og bæredygtig organisation.

Aktiviteter og samarbejdspartnere

For at virkeliggøre målet vil vi arbejde med:

- De fire afdelinger i Fællesskabets Hus Ry lægges sammen under en leder.
- Den sygeplejefaglige leder understøtter ledelsen i Fællesskabets Hus Ry og hjemmeplejen på det sundhedsfaglige område.
- Kompetenceudvikling og sammenlægning planlæggerfunktionerne i Fællesskabets Hus Ry
- Kontinuerlig tværfaglig undervisning på tværs af hjemmeplejen, sygeplejen, Vores Køkken, Aktivitetsteam Ry (A&T) og Fællesskabets Hus Ry
- God Modtagelse – herunder udvikling introduktionsmateriale, undervisningsseancer, oplæringsforløb og mentorordninger

Der er aftalt samarbejde med følgende parter:

- Aktivitet og Træning
- Vores Køkken

Opfølgning

Aktiviteter og fremdriften følges, koordineres og justeres ved de faste ledermøder.

Opfølgningen vil tage afsæt i borger- og pårørendetilfredshed, økonomi, sygefravær samt fastholdelse og rekruttering

Målet del-evalueres i efteråret 2023 i ledergruppe og LMU. Her tages stilling til justering og tilpasning af målet med henblik på overførsel til udviklingskontrakten for 2024.

Velfærdsteknologi og digitalisering

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

Politisk ramme

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

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.

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Implementere Dialognet på Sundheds- og Omsorgsområdet (Dialognet er et system til intern og ekstern kommunikation).
- Levere flere ydelser digitalt/virtuelt. Dette vil blandt andet foregå med implementering af VitaComm (system til virtuel hjemmepleje og sygepleje)
- Arbejde med 10 cases fra KL som central inspiration
- Arbejde ind i en fælles model/struktur for arbejdet sammen med IT, Digitalisering og Forretningsudvikling samt andre relevante fagområder på tværs af kommunen.
- Være opmærksomme på borgere, der er udfordret af de digitale løsninger.

Opfølgning

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024. Dette sker endvidere med afsæt i eventuelle politiske beslutninger på området. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Faste tværfaglige teams

Cheferne på Sundheds- og Omsorgsområdet vil arbejde med udviklingen af faste tværfaglige teams.

Politisk ramme

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

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Nedsætte en styregruppe med fagchefen og de relevante chefer på området til at sætte retning for det fælles arbejde, strukturere arbejdet og herunder sikre involvering af rette ledere og fagpersoner samt træffe løbende beslutninger om fremtidig organisering og styring i hjemmeplejen.
- Indhente erfaring fra andre kommuner og trække på den viden som en gruppe ledere og medarbejdere allerede har fået fra deltagelse i et udviklingsrum om emnet.
- Udvikle ny ledelses- og/eller samarbejdsstruktur og afprøvning af nye arbejdsformer.
- Afprøve en ny team-app til skabe overblik over og sikre deling af opgaver i et hjemmeplejeteam.

Opfølgning

Der følges op med en status på udvalgsmødet i maj 2023 mhp. om vi på dette tidspunkt kan se, at arbejdet med faste tværfaglige teams fordrer en forandring i budget 2024.

Herudover følges der op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024. Opfølgningen foregår i samarbejde med de respektive parter i arbejdet.

Udfordringspligten - Ændring af procedure for kategorisering af beboere på plejecenter

Ændring af procedure for kategorisering af beboere på plejecenter. Nuværende organisering af visitationen og skaber distance og ineffektivitet i samarbejdet med distrikterne.

På nuværende tidspunkt bruges ca. 1 timer/år/beboere på plejecentre på kategorisering, hvor medarbejdere fra såvel visitationen, plejen og ledelsen er deltagende. Hertil skal ligges kategorisering af nye beboere, samt at terapeuter skal opdatere FEV inden kategorisering.

Blot for Fællesskabets Hus svarer det til minimum. 250 mandetimer/år fordelt på visitationen, plejen, terapeuter og ledelsen. Da kategoriseringen ikke har nogen direkte effekt på hverken organisationens budget eller på beboerens trivsel/tilbud, opleves det som megen tid at bruge på dette.

Kategorisering foregår ved at medarbejder fra visitationen gennemgår en skabelon af spørgsmål til plejen/leder på hver borger, hvorefter svarene skrives ind i et skema for at ende ud med et tal for kategorisering.

Det tidskrævende er at komme igennem alle de obligatoriske spørgsmål. Spørgsmål som plejen kender svarende på, og derfor selv (i samarbejde med leder) ville kunne udfylde skemaerne løbende ved nye borgere/ændringer i funktionsniveau.

Da personalet har haft svært ved at se meningen med arbejdsgangen og den tid de skulle investere i disse møder, er det i stedet blevet lederen som alene deltager i kategoriseringsmøder. Leder sikre at være opdateret på borgere inden mødet.

Politisk ramme og administrativ ramme

Den politiske ramme for arbejdet er Socialpolitik og Værdighedspolitik for ældreområdet særligt følgende fra principperne - Vi vil arbejde målrettet med indsatserne. Fjerne det der ikke virker, og have fokus på det der virker for den enkelte borger - hele tiden med afsæt i en sammenhængende og helhedsorienteret indsats.

Endvidere tager arbejdet afsæt i Direktionen udviklingsspor 2023, hvor der er en forventning om, at der skal i udviklingskontrakten er "Forslag til noget vi skal holde op med at gøre i Skanderborg Kommune, fordi det ikke giver mening eller ikke har nogen direkte eller indirekte virkning for borgerne. Det kan f.eks. være opgaver, mødeaktiviteter eller proceskrav."

Aktiviteter/opgaver

Vi vil:

- Kategoriseringen skal løbende opdateres af plejen/sygeplejen som kender borger, og derved er relevant i forhold til beboers funktionsniveau. Man kan evt. have en procedure hvor man i forbindelse med de tværfaglige statusmøder, og derved gennemgang af FEV, samtidig gennemgår hvorvidt kategorisering er korrekt.
- Jævnlig gennemgang med visitator og henvendelse ved behov for ændringer.

Opfølgning

Der følges løbende op på arbejdet ved vores interne ledermøde i Plejedistrikt Ry

Herudover følges der op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om revideret mål til aftale 2024.