

Udviklingskontrakt 2023 – Plejedistrikt Galten

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

- realiseringen af Skanderborg Kommunes Byråds politikker, forandringer og standarder
- realiseringen af vores egne og det samlede Sundheds-, Omsorgs- og Handicapområde organisatoriske og faglige ambitioner til gavn for borgere, pårørende, medarbejdere og Skanderborg Kommune.
- 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

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.

Udviklingskontrakten indgås mellem kontraktchefen og direktionen.

Vi vil via dagsordenssætning i de forskellige lokale mødefora i Plejedistrikt Galten løbende følge op på udviklingsmålene i kontrakten. Endvidere vil der de øvrige ledelses- og koordineringsfora på Sundhed, Omsorg og Handicapområdet være en løbende videndeling, erfaringsudveksling og koordinering på tværs med henblik på fælles læring, udvikling af de faglige indsatser og effekt opgaveløsning.

Indhold

God ledelse og en bæredygtig organisation	3
God modtagelse – udvikling og styrkelse af introduktionen til nye medarbejdere.....	4
Forebyggelse og håndtering af sygefravær	5
Fastholdelse og rekruttering	6
Udviklingsmål på tværs af sundhed og omsorgsområdet	7
Plejeboligbyggeri i Galten – vi bidrager til et levende hus til gavn for beboere, pårørende og lokalsamfundet.....	8
Optimere tværfagligt samarbejde på plejecentre i forhold til borgers træning og vedligeholdelse af funktionsniveau	10
Velfærdsteknologi og digitalisering	11
Udfordringsretten	12

God ledelse og en bæredygtig organisation

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

At vi genopbygger et fælles lederteam, der står sammen om en fælles overordnet kurs, koordinering og commitment og et grundlag for, at vi kan løse drifts- og udviklingsopgaver bedst muligt til gavn for borgere, medarbejdere og ledere.

Det politiske og strategiske afsæt

Direktionens udviklingsspor 2023, spor 2.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver lokalt i Plejedistrikt Galten

- Udvikling af kulturen med at sikre effektive og meningsskabende tværfaglige samarbejder og møder med øget fokus i lederteamet på kurs, koordinering og commitment.
- Styrke informationsniveauet blandet andet via DialogNet.
- Mere understøttende og coachende ledelse med henblik på at øge ansvarligheden hos den enkelte medarbejder.
- Styrke forståelsen for helhedstænkning og øge handlingskompetencen for den enkelte medarbejder i alle vagtlag.
- Samskabe Bøgehaven og Tjørnehaven med særligt fokus på fælles retning samt afdække og planlægge det fælles kulturarbejde.
- Sammenlægning af to hjemmeplejegrupper til en enhed med henblik på optimal udnyttelse af de faglige ressourcer samt økonomisk balance.
- Medarbejdere i distriktet skal føle sig kompetente og trygge ved at varetage plejen af komplekse demente borgere på en professionel måde.
- At vi fortsætter faglige cafeer på tværs i distriktet.
- I årene 2023-2025 arbejdes der i tæt samspil med Aktivitet & Træning og Vores Køkken for at skabe en fælles kultur, der afspejler visionen for fremtidens plejeboliger/plejecentre.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- På TRIO, ledermøder og i LMU følges der op på ovenstående succeskriterier.
- Vi følger op på, hvordan Dialognet anvendes i den daglige praksis.
- Opfølgning på, om vi ved sammenlægningen af hjemmeplejen og plejeboligområdet opnår en øget fleksibilitet, øgede kompetencer samt et budget i balance.

God modtagelse – udvikling og styrkelse af introduktionen til nye medarbejdere

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

Som en del af DUS og vores fokus på fastholdelse og rekruttering vil vi arbejde videre med God modtagelse, da vi ved, at en god start på et nyt job er afgørende for om man hurtigt kommer til at trives og om man bliver i jobbet.

Det politiske og strategiske afsæt

- Handleplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.
- Direktionens udviklingsspor 2023, spor 2.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver

- Den decentrale administration sikrer den løbende koordinering og udvikling af onboardingforløbene i samarbejde med interessenter med henblik på den tværgående helhedstænkning.
- Øget fokus for at etablere lokalforankringen gennem brush-up forløb på ledermøder, LokalMED samt personalemøder.
- Den decentrale administration vil koordinere og udvikle onboardingforløbene med henblik på at styrke den tværgående helhedstænkning. Administrationen vil være undersøgelse i tæt samarbejde med øvrige interessenter om muligheden for at udarbejde et digitalt opslagsværk med relevant kontaktinfo på samarbejdspartnere.
- Nye medarbejdere får en intro fra TR og AMR og dermed hurtigt føle tryghed.
- Lederteamet vil styrke den fælles introduktion for afløsere på tværs i distriktet.
- Være undersøgende på en opdeling af faggrupper i dele af introduktionen
- Der vil et fokus på dette område i alle kontraktområder i Sundhed, Omsorg og Handicap. Som et element i dette vil vi på tværs af sundhed og omsorg sætte fokus på introduktionsforløb og arrangementer på udvalgte områder.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Den enkelte leder spørger ind til merværdien af den gode modtagelse ved 3 måneders samtalen.
- Besvarelserne fra samtalerne drøftes i de lokale TRIO og LMU med henblik på forbedringer.
- Den tværgående arbejdsmiljørepræsentant tager en dialog med 10 nyansatte medarbejdere på tværs i distriktet med henblik på at være nysgerrig på deres merværdi af den gode modtagelse.

- Begge tiltag evalueres i LMU efterår 2023, og besvarelsen videreformidles til HR via erfa-gruppen for skabelonansvarlige.
- Vi udarbejder udtræk fra Targit på personaleflow og fokus på årsagerne til at fratræde arbejdspladsen.

Forebyggelse og håndtering af sygefravær

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

Med henblik på at sikre maksimalt fremmøde og derved undgå aflysninger og forsinkelser skal sygefraværet nedbringes til 5,8% i 2023 og fastholdes med henblik på fortsat at sikre kontinuitet, et sundt arbejdsmiljø samt et budget i balance.

Det politiske og strategiske afsæt

- Handleplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

Forventede virkninger for borgeren:

Borgeren vil opleve større kontinuitet og bedre kvalitet, da der vil blive brugt færre afløsere/vikarer.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver

- Anvendelse af redskab fra HR til systematisk håndtering af hyppigt fravær.
- Realistiske planer for tilbagevenden for sygemeldte medarbejdere i samarbejde med HR og eventuelt med Jobcenter.
- Anvendelse af mulighed for periodevis nedsat tjeneste.
- Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen – individuelle aftaler omkring straks afspadsring, mødetider, vagtlag og opgaver, nedsat tjeneste mm.
- LMU vil være nysgerrige og skabe motivation for at sikre medarbejderne bliver trygge og anvender DialogNet med henblik på, at medarbejderne føler sig velinformeret.
- Inddrage TRIO med henblik på lokale løsninger i egne områder.
- Involvere LMU omkring vidensdeling og handlemuligheder på tværs i distriktet.
- Vidensdeling og ledersparring om initiativer med god virkning både lokalt og på netværksmøder i omsorgsområdet.
- Være undersøgende på muligheden, hvor medarbejdere kan få større frihedsgrader i deres opgaveløsning.
- Strukturere praksisnær kompetenceudvikling.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Løbende drøftelse af trivsel og samarbejde på personalemøder, TRIO, i LMU og på ledermøder. Nøgletal fra Targit anvendes til overblik og særlige fokusområder.

- Opfølgning på 5 kørelister i Hjemmeplejen samt dialog med 5 borgere med henblik på oplevelsen af kontinuitet.
- Sikre rammer dels i eget område dels i distriktet for praksisnær kompetenceudvikling.
- Opfølgning i LMU med henblik på nye tiltag.

Fastholdelse og rekruttering

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

Vi vil i 2023 have et fokus på skabe interesse for opgaverne og arbejdet på sundheds- og omsorgsområdet. Endvidere vil vi som understøttelse for dette også have en opmærksomhed på de traditioner, der styrker det personalemæssige fællesskab.

Det politiske og strategiske afsæt

- Handleplan for fastholdelse og rekruttering vedtaget af Byrådet 30. november 2022.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver

- Udvide muligheden for ansættelse af ungarbejdere med henblik på lysten til senere at uddanne sig.
- Fastholde og udvikle de gode lokale traditioner, der skaber fællesskab i personalegruppen.
- Anvendelse af de sociale medier på nye måder til fortælling af den gode historie i samarbejde med vores yngre medarbejdere.
- Bidrage ind i tværfaglig arbejdsgruppe i omsorgsområdet i samarbejde med kommunikationsafdelingen med henblik på branding og andre nye rekrutteringstiltag.

Opfølgning

Status for opnåelse af målsætninger og gennemførelse af aktiviteter evalueres i 3. og 4. kvartal 2023 med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til aftale og kontrakter i 2024.

Udviklingsmål på tværs af sundhed og omsorgsområdet

Faste tværfaglige teams

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

Det politiske og strategiske afsæt

- 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.

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Faste tværfaglige teams.

Baggrund og formål

- Bedre kvalitet i opgaveløsningen.
- Bedre koordinering af indsatsen.
- Bedre udnyttelse af teamets ressourcer.
- Brug af rette faglighed på rette tidspunkt (tværfaglig indsats).

Udviklingsmål

- Organisering der understøtter tværfaglighed.
- Snitflader mellem de forskellige faggrupper i alle vagtlag.
- Gode tværfaglige relationer.
- På længere sigt nedbrydelse af fagsøjler med respekt for monofaglig udvikling.

Forventede virkninger for borgeren:

- Øget kvalitet og høj patientsikkerhed.
- Borgerne oplever tryghed og faglighed ved de færre medarbejdere, der kommer i hjemmet.
- Ved tværfaglig rehabilitering oplever borgeren rette indsats til rette tid.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver

- Organisering af Hjemmeplejen til tre team.
- Fælles planlægning med teamets sygeplejerske.
- Triage 2 gange om ugen med deltagelse af alle faggrupper (SSH/SSA/Spl. /terapeut).
- Skabe muligheder og rammer for tværfaglige drøftelser formelt og uformelt.
- Mødestruktur med tværfaglige kolleger, hvor alle har fælles ansvar og bidrag.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Der evalueres på indsatsen september 2023.
 - Fokusgruppeinterview med medarbejdere i de tre team med alle faggrupper repræsenterede.
 - Nedslag med interview af 5-7 borgere (max. 5-7 spørgsmål).
- På baggrund af indhøstede erfaringer sættes nye mål for den tværfaglige indsats:
 - Koordinering af arbejdstider/arbejdsformer.
 - Kan der "slippes fri" på andre områder, fx tilrettelæggelse af den daglige praksis, myndighedsopgaven eller øvrige.

Plejeboligbyggeri i Galten – vi bidrager til et levende hus til gavn for beboere, pårørende og lokalsamfundet

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

Med afsæt i Byrådets Plejeboligplanen, standarden "Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune samt Byrådets øvrige beslutninger på området arbejdes der med planlægning og etablering af af nye plejeboliger i Galten.

Vi vil her bidrage til,

- At skabe et levende hus for beboere og pårørende, hvor samspil, aktivitet og fællesskab bliver en del af lokalsamfundet.
- At huset bliver et godt sted at bo, gæste og aktiviteter indgår som en naturlig del af hverdagen til glæde for beboerne med respekt for privatliv og tryghed.
- De fysiske rammer skal understøtte livskvalitet og det gode hverdagsliv, som beskrevet i "Overordnet koncept for fremtidens plejecentre i Skanderborg

Kommune 2021 udmøntning af Plejeboligplanens struktur og fokusområder” godkendt i Byrådet 27. januar 2021:

- Vi skaber hjem.
- Vi skaber hjerterum, hvor alle føler sig velkomne.
- Vi skaber rammer, der vækker alle sanser ude som inde.
- Vi skaber rum for samvær, sociale relationer, fællesskab og oplevelser.
- Vi byder det omgivende samfund og liv inden for med respekt for beboerne.
- Vi muliggør og bidrager til borgernes selvhjulpethed, værdighed, frihed og selvbestemmelse.
- Vi sikrer rammer til erindringer og livshistorier.
- Vi sikre rammer, så medarbejderne er tæt på.
- Vi skaber rammer for et godt arbejdsmiljø og effektive arbejdsgange.
- Vi skaber et byggeri til i dag, i morgen og fremtiden.

Det politiske og strategiske afsæt

- Skanderborg Kommunes plejeboligplan.
- Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune

Forventede virkninger for borgeren:

Vi opnår et bæredygtigt byggeri til gavn for nuværende og fremtidige borgere.

Tidsperspektiv

Det er et flerårigt mål.

Aktiviteter/opgaver

- Lederteamet påbegynder kurs, koordinering og commitment i tæt samarbejde med Aktivitet & Træning og Vores Køkken med udgangspunkt i plejeboligplanen og det fælles kulturarbejde.
- Vi skal i samspil med øvrige interessenter arbejde med en involverende tilgang efterhånden som forskellige opgaver og stillingtagen jf. tidsplanen for projektet opstår.
- Vi vil bidrage med fagligheden for at sikre et demensvenligt plejecenter.
- Vi vil genbesøge ”personcentreret omsorg” og den tilgang og ledelse, det kalder på.
- Det tværfaglige lederteam er undersøgende på begyndende proces for kulturarbejdet i forhold til plejeboligområdet.
- Vi vil styrke helhedstænkningen som et hus i fusionen mellem Bøgehaven og Tjørnehaven ved fælles ledelse, effektiv planlægning i hele huset, fællesmøder samt fælles årshjul med traditioner for borgere, pårørende og medarbejdere.

Sammen med de øvrige chefer og aktører på sundheds- og omsorgsområdet vil vi endvidere gennemgå og drøfte plejeboligplan og konceptet. Dette skal sikre en tydelighed om ramme og retning og dermed et afstemt afsæt for arbejdet – både det som foregår lokalt og det som foregår i fællesskab og på tværs.

Vi vil her have en dynamisk tilgang, hvor vi hver især ud fra det lokale arbejde og de lokale erfaringer dagsordenssætter emnet med henblik på gensidig inspiration, udveksling af erfaringer og vidensdeling. Dette skal dels berige det lokale arbejde, men

også bidrage til identificering af udfordringer og muligheder, der kan indgå i det politiske arbejde med udvikling af plejeboligplanen og konceptet.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Løbende evaluering og opfølgning med bygherrestyregruppen, LMU og lederteamet.
- Løbende dialoger med kontaktperson for Seniorrådet samt Aktivitetsrådet med henblik på involvering og øge informationsniveauet i processen.

Optimere tværfagligt samarbejde på plejecentre i forhold til borgers træning og vedligeholdelse af funktionsniveau

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

At:

- Borgers funktionsniveau vedligeholdes og gerne forbedres.
- Understøtte borgers medbestemmelse og indflydelse på egen hverdag.
- Vi muliggør og bidrager til borgernes selvhjulpenhed, værdighed, frihed og selvbestemmelse

Det politiske og strategiske afsæt

- Skanderborg Kommunes Plejeboligplan
- Overordnet koncept for fremtidens plejeboliger i Skanderborg Kommune.

Forventede virkninger for borgeren:

- At borgeren oplever sig medinddraget og har medindflydelse på muligheder for træning.
- At borgerens funktionsniveau vedligeholdes og gerne forbedres, så borgeren oplever øget livskvalitet.

Tidsperspektiv

Det er et mål i 2023.

Aktiviteter/opgaver

- Fælles kurs i den tværfaglige ledelse.
- Vi vil etablere et samarbejdsforum mellem centersygeplejersker og terapeuter med henblik på, at borgeren modtager individuel og rehabiliterende træning.
- Fokusområder beskrives og evalueres via triagering.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Tværfaglig opfølgning mellem plejeenheder og træningsterapeuter med henblik på, at sikre borgerens funktionsniveau vedligeholdes og gerne forbedres.
- Terapeut og kontaktperson sikrer gennem forespørgsel af et vist antal borgere, om de oplever medbestemmelse og indflydelse på egen hverdag.

- Det er en terapeut, der igangsætter indsats ved/med borger samt er tovholder på at følge op på indsatsen sammen med kontaktpersonen.

Velfærdsteknologi og digitalisering

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.

Den politiske og strategiske ramme

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

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.

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Baggrund og formål

- Vi ønsker at understøtte borgeren i at være så selvhjulpne som muligt ved brug af teknologiske muligheder – flyttet til aktiviteter/opgaver

Aktiviteter/opgaver

- Implementere dialognet eksternt i tæt samarbejde med pårørende.
- Implementering af skærmbesøg forår 2023.

- Sikre at velfærdsteknologiske løsninger hos borgerne drøftes kontinuerligt og anvendes i Hjemmeplejens træner-team med henblik på afprøvninger hos borgeren.
- Afprøvning af Team-App i tæt samarbejde med Fagsekretariatet, Systematic og udvalgte kommuner.
- Vidensdeling efter evaluering på netværk for hjemmeplejen samt chefgruppen med henblik på etablering af Team-App som et redskab for alle hjemmeplejer i Skanderborg Kommune.

Opfølgning på udviklingsmålet og virkning:

- Vi følger den tværgående arbejdsgruppes anvisninger samt tidsplan i forhold til implementering af dialognet eksternt samt skærmbesøg.
- Team-App'en evalueres marts/april 2023.
- Vi involverer et afgrænset antal borgere med henblik på deres oplevelse af at kunne håndtere skærmbesøg samt oplevelsen af tryghed jf. fælles opfølgning.
- Distrikt Galten skal implementere skærmløsning hos 25 borgere fra april 2023 til september 2024.

Udfordringsretten

Lokalt for Plejedistrikt Galten

Vi vil arbejde forslag til opgaver, mødeaktiviteter og proceskrav, der kan forenkles eller som kan ophøre.

Den politiske og strategiske 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

Ideforslag til, hvad vi i Distrikt Galten gerne ser forenklet eller vi kan holde op med.

Ideforslagene er fremkommet i LMU og i lederteamet. Ideforslagene involverer andre interessenter, som endnu ikke har været en del af dialogen.

- Den administrative proces i håndtering af sygefravær kunne forenkles.

Hvis vi har igangsat indsatser på den sygemeldte medarbejder, kommer der alligevel et utal af mails over en leders ferie eller weekend. Dette kunne vi ønske en forenkling på. Måske kunne man nøjes med at sende en mail 1 gang ugtl. med de medarbejdere den enkelte leder skal handle på.

Aktiviteter: Vi har sendt ønsket til forenkling til HR.

- Vi kunne ønske et forenklet system/ arbejdsgang dels for visitation i plejebolig samt visitation i hjemmeplejen
I dag påhviler der et stort administrativt forarbejde decentralt fra terapeuter, plejepersonalet, sygeplejersker samt lederen for at løse opgaven med visitation i plejeboliger.
Angående visitation til hjemmeplejen har vi et stort ønske om at kunne visitere på pakker frem for enkeltydelser. Ved en ændring vil vi reducere en stor administrativ opgave samt hele tænkningen vi fagligt gerne vil ændre. Nemlig det, at vore tværfaglige medarbejdere skal tænke forløb omkring det hele menneske fremfor fragmenteret enkeltydelser.
Måske løser noget af udfordringerne sig i arbejdet med faste tværfaglige teams.

Aktiviteter: At vi løbende drøfter muligheder i chefgruppen, lederteamet samt LMU.

- Vi ønsker integration mellem vore systemer.
Manglende integration mellem vagtplan og Cura-plan. Dette giver et stort administrativt arbejde at sikre rette medarbejder på rette plan. Ligeledes skaber det fejlmuligheder ved at data manuelt skal skrives ind.
Manglende integration mellem Outlook og Cura-plan med henblik på en effektiv mødeindkaldelse.

Aktiviteter: Muligheder drøftes i chefgruppen.

- Systemet ”plejeboligplanlægning” er en stor administrativ opgave. Idet en planlægger hver dag skal overføre enkeltydelser på hver eneste borger til medarbejders plan i plejebolig. Vi mangler at kunne se, hvad disse enkeltydelser skal bruges til og af hvem?
Vi mener at kunne anvende denne tid i stedet hos borgeren og løse opgaverne ud fra den beskrevne besøgsplan og i dialog med borgeren alt afhængig af borgerens form den enkelte dag. Hvis det er vigtigt, at hver enkeltydelse beskrives kunne vi med fordel benytte handlingsanvisninger svarende til hjemmeplejens praksis. På den måde kunne medarbejderne i sit lille team arbejde mere frisættende.

Aktiviteter: Muligheder drøftes i chefgruppen.

- 311 – og hele processen bør gentænkes selvom intensjonen var rigtig god.

Materialerne var overvældende og for teksttungt. Ressourceforbruget står ikke mål med resultatet. Ligeledes er det svært at holde motivationen i arbejdet med handleplaner over 3 år set i lyset af leder/personaleflow, og hvad der fylder aktuelt.

Et kæmpe ledelsesarbejde at holde den slags levende og give en meningsfyldt merværdi.

Aktiviteter: Evaluering på materialer og processen drøftes i OMU og HMU inden igangsætning af en ny 3i1 for 2024.

- Muligheden for at gå fra Opus til vagtplan web.
Aktuelt anvender planlæggerne uforholdsvis meget tid på at skrive ændringer manuelt ind i systemet. Dette giver samtidig mulighed for fejlkilder.
Målet er, at alle medarbejdere tager ansvar for at indberette afvigelser.

Aktiviteter: Vi skal sætte ekstra fokus forår 2023 på implementeringen i eget distrikt for at sikre medarbejderne føler sig kompetent hertil, og selv oplever en ansvarlighed herfor.

Opfølgning

Der er løbende opfølgning i ledergruppen og LMU.

Der følges op på status i 3. og 4. kvartal med henblik på vurdering, planlægning og beslutning om et eventuelt revideret mål til kontrakt 2024.