

MERE VÆRDIG HJEMMEPLEJE

SYDDJURS
KOMMUNE

E-Sundhedskonference oktober 2021



INDHOLD

DAGSORDEN

- BAGGRUND OG SPOR
- MÅL OG FORMÅL
- HVORDAN ØGER VI VORES MULIGHED FOR AT KOMME I MÅL, VIA DEN ITALESATTE RISIKOSTYRING
- SAMARBEJDE MED SYSTEMATIC
- IT-UNDERSTØTTELSE AF NY ARBEJDSFORM
- HVORDAN SIKRER VI, AT EN NY ORGANISERINGSFORM UNDERSTØTTES IT-MÆSSIGT, SÅ DET GIVER VÆRDI FOR DE INVOLVEREDE BRUGERE?
- HVORDAN KAN VI MÅLE OM DE LØSNINGER, VI UDVIKLER GIVER DE ØNSKEDE RESULTATER ?

BAGGRUNDEN FOR ANSØGNING

VÆRDIGHEDS- POLITIKKEN

- KONUTIUNET VED BORGERNE
- BORGERNES ØNSKER SKAL I HØJERE GRAD IMØDESKOMMES
- SAMMENHÆNG FOR BORGERNE
- BRUGERTILFREDSHEDSUNDER SØGELE UNDERSTØTTER BEHOV FOR FOR MERE KONTINUET og SELVBESTEMMELSE

MERE VÆRDIG PLEJE

- PILOTAFPRØVNING
- SELVSTYRENDE TEAM
- KALDER PÅ NY LEDELSESSTRUNKUR
- NYT IT
- NY STYRINGSFORM
- NY MÅDE AT PLANLÆGGE PÅ
- KOMPETENCEUDVIKLING

BUDGETFORLIG 2021

- POLITISK ØNSKE OM SELVSTYRENDE TEAMS
- MEDARBEJDERINDDRAGELSE

Visionen i én sætning:

Vi vil øge borgernes selvbestemmelse og vi vil øge sammenhængen og kontinuiteten i plejen ved at indføre tværfaglige, selvstyrende borgerteams.



Mål for projektet

Særlig fokus på:

A: **Selvbestemmelse** for borgeren – dvs. fokus på, at borgerne har mest mulig indflydelse på hjælpen.

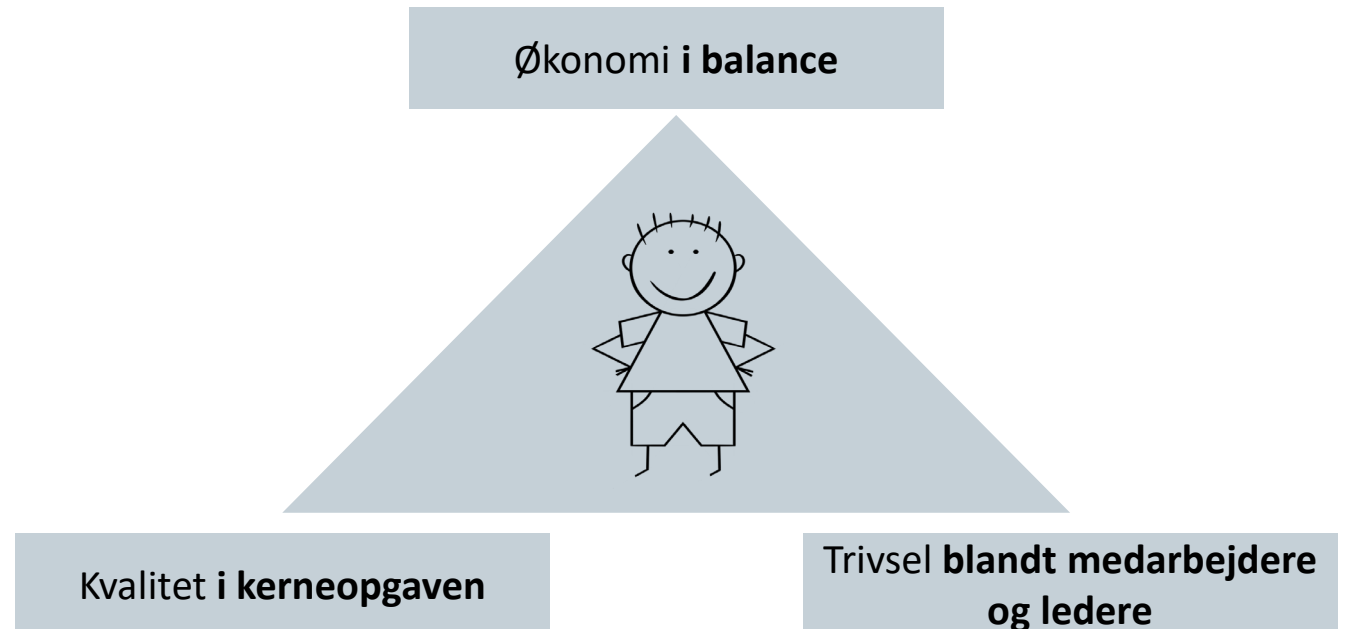
C: **Kontinuitet** i plejen – dvs. så få forskellige medarbejdere som muligt i den enkelte borgers hjem

B: **Sammenhæng** i plejen – dvs. at de enkelte faggrupper sørger for at binde hjælpen til en enkelte borger sammen på tværs af faggrænser.

D: **Trivsel** – dvs. at medarbejderne vokser og udvikles ved at være en del af den nye pleje

E: **Produktivitet**: En pleje, hvor tiden bruges effektivt

Balance: En pleje i balance ift. kvalitet, trivsel og økonomi – med borgeren i centrum.





Syddjurs Kommune ønsker at udvikle en NY hjemmepleje, der er centreret omkring at opfange borgernes behov, og hvor den enkelte borger med et behov for hjælp føler sig set og oplever at blive mødt med nærvær og den omsorg, som han eller hun har brug for. Samtidig er der brug for, at ressourcerne udnyttes effektivt. Medarbejderne skal have fleksibilitet og overblik.

Kontinuitet i ældreplejen ikke
"Nice to" men "Need to"(VIVE)

Gennemgående medarbejder
bidrager til tryghed (kræver
organisatorisk ændring)

Manglende kontinuitet lægger
ansvaret over på borgerne

Manglende kontinuitet
begrænser muligheden for
værdig pleje.



BUURTZORG – INSPIRATION OG SPARRINGSPARTNER

Resultater (der kan dokumenteres):

1. Færre forebyggelige indlæggelser
2. Mindre tidsforbrug
3. Højere trivsel (Buurtzorg har vundet prisen som den hollandske virksomhed med over 1000 ansatte med højest arbejdsglæde)
4. Højere brugertilfredshed

Erfaringerne fra Buurtzorg er, at selvstyrende teams er effektive, når det gælder om at:

1. Sikre kontinuitet i, hvilke medarbejdere borgeren møder
2. Sikre at hjælpen fleksibelt kan tilpasses borgernes skiftende behov, fordi de medarbejdere der er tættest på borgerne, bedst kender borgerne
3. Sikre trivsel blandt medarbejderne, fordi selvstyrende teams øger indflydelsen på eget arbejde. Det mindsker sygefravær og personaleudskiftning
4. Sikre en fleksibel udnyttelse af ressourcerne i det daglige arbejde, fordi de udførende medarbejdere indbyrdes og løbende kan fordele opgaver mellem sig – i stedet for at skulle gå til en central planlægningsfunktion



Hvordan øge vores mulighed for at komme i mål, via den italesatte Risikostyring



Projekthold

Projektleder
teknisk projektleder
Konsulenter
Antropolog
Samarbejde med Systematic
Samarbejde med VIVE – eksperter og
evaluering



**DER ARBEJDES LØBENDE MED IMØDEKOMME
UDFORDRINGER OG RISICI**

**DER ARBEJDES MED BEVIDST MOD AT UNDGÅ AT
SKULLE RINGE TIL SUNDHEDSSTYRELSEN OG SIGE
AT DET IKKE LYKKEDES**

- ✓ **MEDARBEJDERNE OG LEDELSEN**
- ✓ **MULIGHEDER OG BEGRÆNSNINGER**
- ✓ **ANTROPOLOG - PDSA**

Samarbejde med Systematic

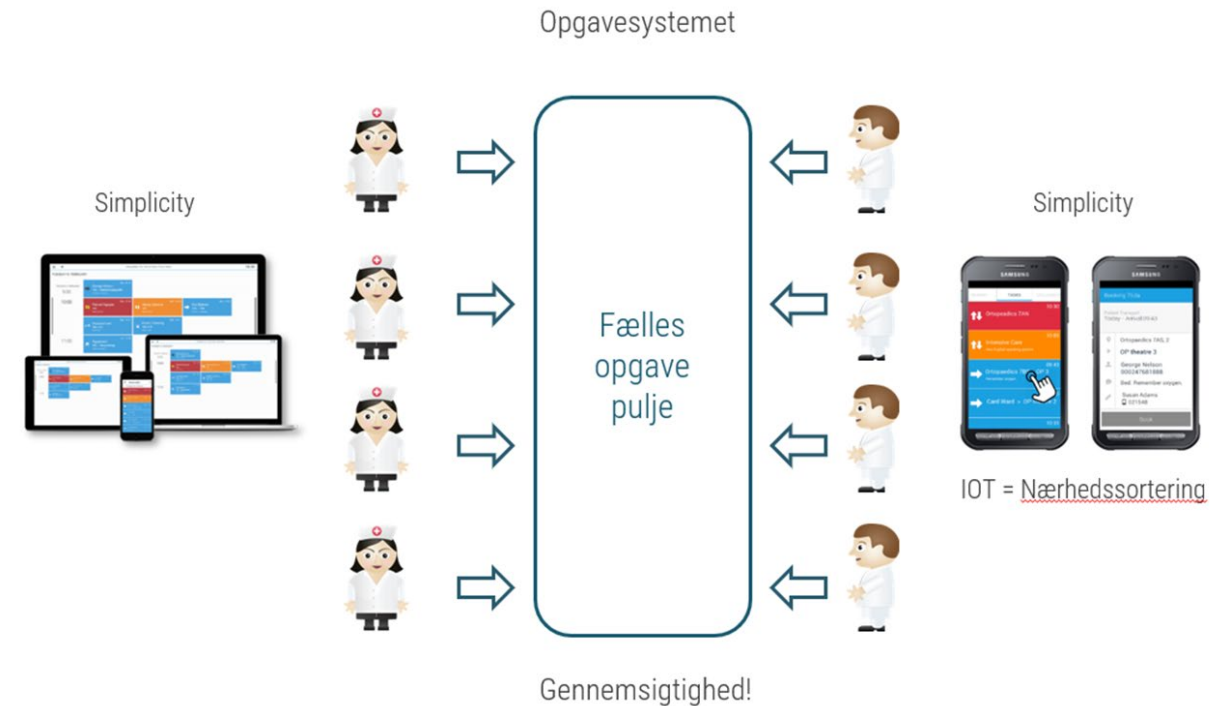


Inspiration

Fra JEG TIL VI

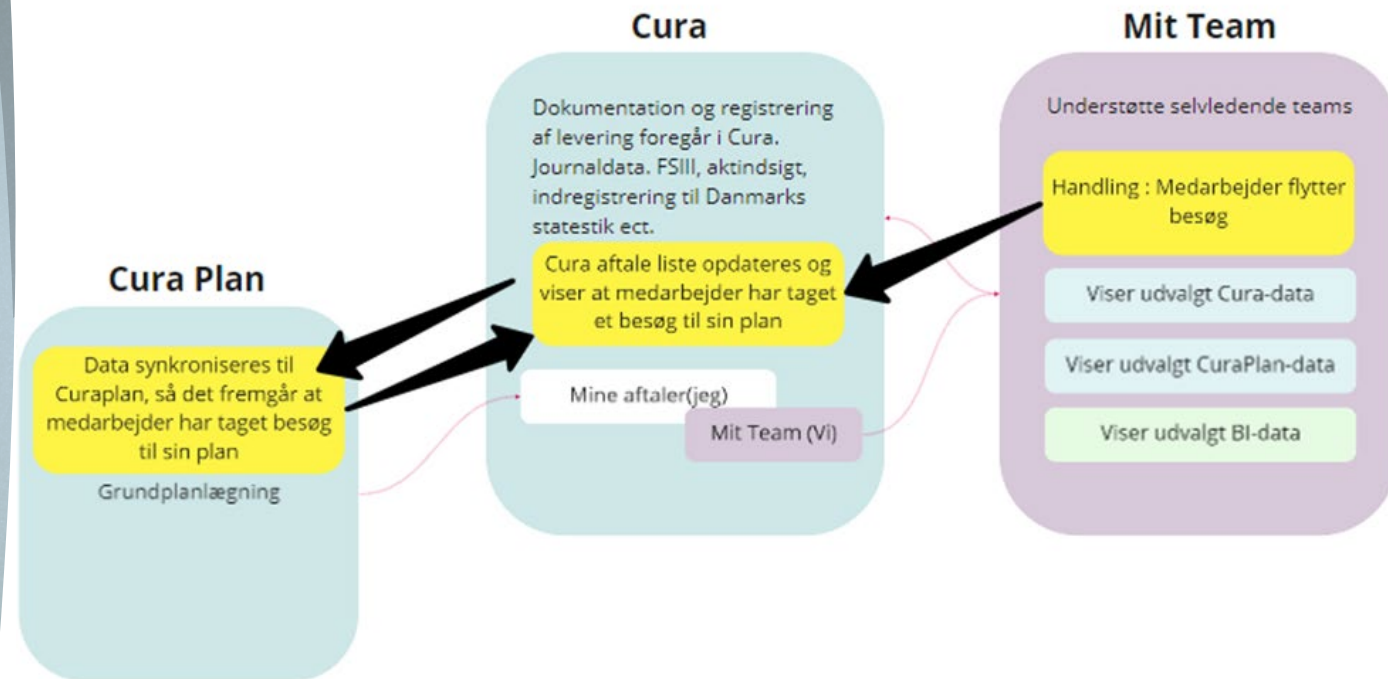
- It-understøttelse af ny samarbejdsform
- Fra egne kørelister til fælles ansvar
- Inspiration fra FLOW Løsning
- Fokus på koordinering omkring Fælles opgaver
- Erfaring; øger BÅDE medarbejder trivsel og effektivitet

Løsningen – service logistik



3 parts applikation

- Koordinering "når planen ændre sig" lægges ud i teamet
- Skal fungere i samspil med eksisterende journal



Så hvad skal der til ?



Selvledende team – fra Jeg til VI

Fundamentet:

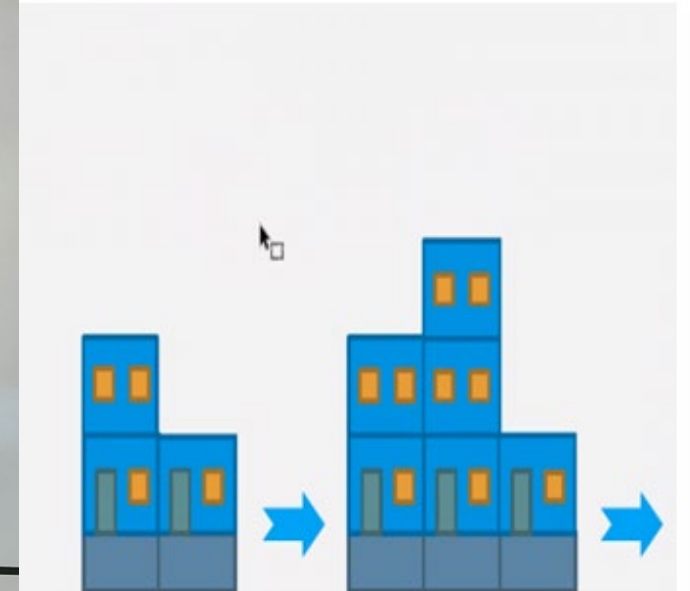
Hvem er i teamet I dag ?

Hvad skal VI I dag ?

Det er også en kultur ændringer, da man er
at have sin egen køreliste

Bagefter kan vi arbejde med at

- Give og tage opgave
- Jeg kan hjælpe
- Jeg er bagefter (automatiseret Flag)
- Kigge på kontinuitet (barometer)
- medarbejdercompetence



Visionen

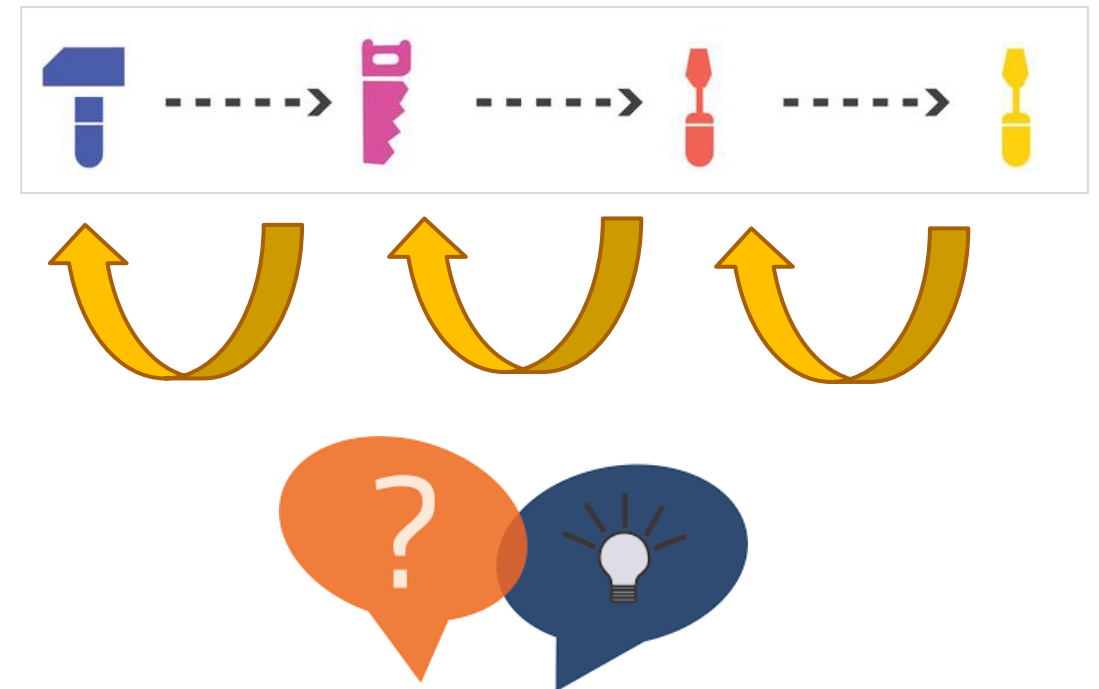
Fundament

Step 1

Step 2

Hvordan sikrer vi, at en ny organiseringsform understøttes it-mæssigt, så det giver værdi for de involverede brugere?

- Vision ændrer sig ikke
- Hvordan vi kommer i mål vil sandsynligvis ændre sig i takt med at vi bliver klogere
- Derfor: Løbende Genbesøge behovsliste mhp at fange det vi ikke tænkte over til at starte med, og skippe det der viser sig unødigt
- Brugertest
- Den iterative udvikling



Hvordan kan vi måle om de løsninger, vi udvikler giver de ønskede resultater ?

- ▶ Baseline målinger:
- ▶ Brugertilfredshed
- ▶ Trivsel
- ▶ Data på kontinuitet
- ▶ Niveau for ydelser
- ▶ PDSA afprøvninger
- ▶ Evaluering ved VIVE





SPØRGSMÅL