

MARTS 2024

Status

Seniorområdet i fremtiden - TÆT på



PIXIUDGAVE





FORORD

I foråret 2021 gennemførte det eksterne konsulentfirma BDO en analyse af Senior. Borgere, pårørende og medarbejdere i Vejle Kommune blev spurgt til deres oplevelse af seniorområdet, og hvor tilfredse de var med de ydelser, Senior tilbød. Resultatet af analysen viste, at der overordnet var en god kultur og borgertilfredshed med seniorområdet, men også, at der var rum og potentiale for at styrke området.

Analysen viste, at nærhed, relationer og tilgængelige ledere har stor betydning i forhold til oplevelsen af tilfredshed og trivsel. Det viste også, at ledelsesspændet på seniorområdet var højt også i forhold til de kommuner, som Vejle normalt sammenligner sig med.

Derudover fremgik det, at der var en oplevelse af travlhed, og at både ledere og medarbejdere efterlyste muligheden for faglig sparring og kollegialt fællesskab.

På baggrund af analysen blev der i sensommeren 2021 udarbejdet en handleplan for Senior "TÆT på". Planen bestod af 15 handlinger, der skulle håndtere de aktuelle udfordringer. I oktober 2021 blev det politisk besluttet at arbejde med handlingerne og med at styrke relationer og nærhed.

En stor del af de 15 handlinger blev gennemført og implementeret i løbet af 2022. Der er siden arbejdet på opfølgning, justering og videreudvikling af handlingerne. I folderen her får du en kort status på implementeringen og en opfølgning på erfaringer

og nye tiltag, der er afledt af handleplanen for Senior "TÆT på".

De 15 handlinger har forskellige fokusområder og målgrupper. Fælles for dem alle er, at de på hver deres måde og niveau taler ind i ambitionen om at komme tættere på.

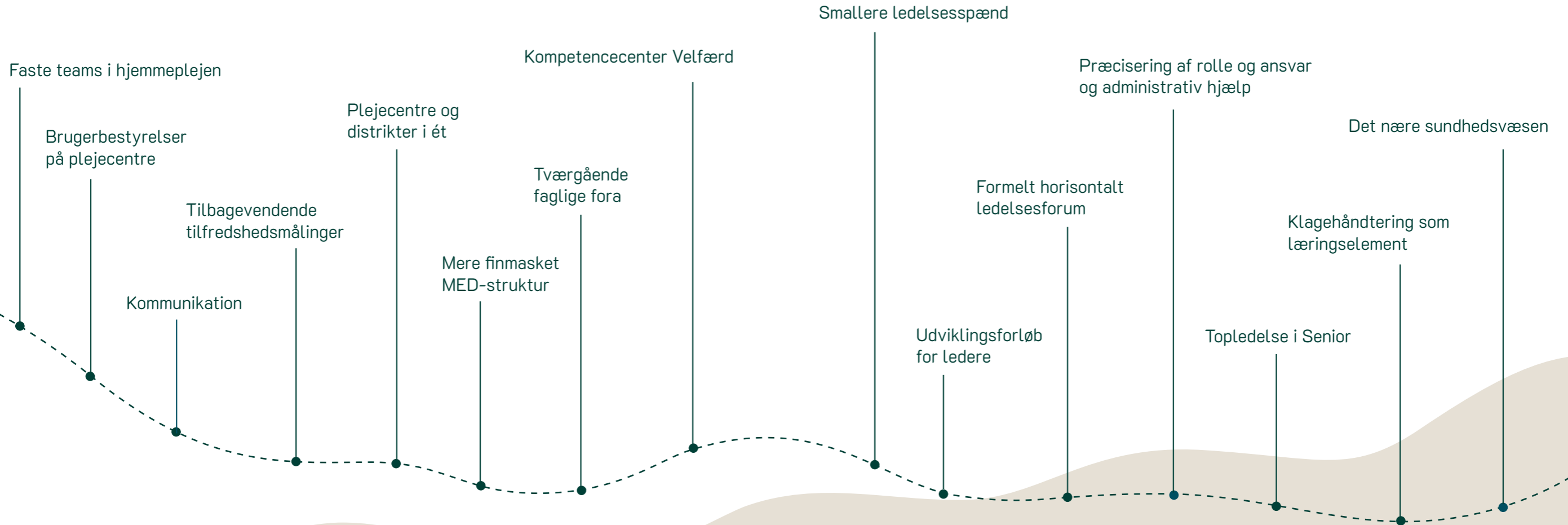
Med handleplanen er der både på medarbejder- og ledelsesniveau etableret strukturer, systemer og rammer, som giver bedre mulighed for at være tæt på og stå bedst muligt klar til fremtiden.

God læselyst

Anne Mette Lund, velfærdsdirektør,
Vejle Kommune



DE 15 KONKRETE HANDLINGER





BORGERE OG PÅRØRENDE

Faste teams i hjemmeplejen

Ældreområdet ser ind i en række udfordringer i de kommende år. Prognoserne viser, at vi bliver langt flere ældre med større behov for pleje. Samtidig bliver vi langt færre medarbejdere til at løse opgaverne. Det kalder på nye måder at løse opgaverne på og nye veje at fordele ressourcerne på – et paradigmeskifte og et vigtigt kulturarbejde, som vi med tre konkrete prøvehandlinger med faste teams i hjemmeplejen allerede nu tager de første skridt til:

- **Etableringen af faste, tværfaglige teams** skal øge kontinuiteten for borgerne og gøre det mere attraktivt at arbejde i ældreplejen
- **Fremskudt visitation** skal gøre samarbejdet mellem myndighed og det enkelte distrikt tættere og mere smidigt, så borgerne oplever en hurtigere, bedre og mindre bureaukratisk sagsbehandling
- **Kompetenceudvikling** i form af interne undervisningsforløb og coaching af ledere og medarbejdere betyder blandt andet, at medarbejderne inddrages i udviklingen af kerneopgaven og bliver klædt på til at varetage andre opgaver og roller end før

De tre prøvehandlinger med faste teams er i skrivende stund sat i gang i to distrikter. Resultaterne med især Fremskudt visitation har på kort tid vist sig så positive, at det allerede er besluttet at udbrede ordningen til alle distrikter i Vejle Kommune.

Projektet er blevet forlænget med et år og løber til 31. december 2024.

Plejecentre og distrikter i ét

Forsøget er endnu ikke blevet gennemført.

Kommunikation

For at styrke kommunikationen med borgere, pårørende og kollegaerne imellem, har vi forbedret og forenklet vores formidling i pjecer og andet materiale til borgere, på hjemmesiden og i vores indsatskataloger, der er blevet suppleret med let tilgængelige pixi-udgaver til borgere og pårørende.

Brugerbestyrelser på plejecentre

Vi har indtil nu nedsat brugerbestyrelser på syv plejecentre, og forsøget har allerede nu kastet mange gode erfaringer af sig. Det styrkede samarbejdet mellem beboere, pårørende og frivillige er med til at forbedre beboernes hverdag og kvaliteten af ydelserne. Forsøgsperioden løber i 2023 og 2024.

Tilbagevendende tilfredshedsmålinger

Tilfredshedsmålingen hos borgere og pårørende på plejecentre og i distrikter kortlægger tilfredsheden med ældreområdet og identificerer læringspunkter, så vi kontinuerligt kan videreudvikle ældreområdet. Målingen foretages i hver valgperiode.



MEDARBEJDERE

Mere finmasket MED-struktur

I stedet for ét LokalMED for distrikterne og ét for plejecentrene er der nu oprettet LokalMED for hvert enkelt plejecenter og distrikt. Det har gjort det muligt for de enkelte ledere at komme tættere på medarbejderne og gjort det meget lettere at drøfte lokale forhold og arbejdsmiljø.

Kompetencecenter Velfærd

For at imødekomme fremtidige behov er der etableret et tværgående kompetencecenter, som skal sikre kompetenceudvikling, koordinering og bedre udnyttelse af ressourcerne i Velfærd, så vi fortsat er på forkant med velfærdsudviklingen.

Kompetencecenter Velfærd har allerede nu gode erfaringer med systematisk supervision, facilitering af ledernetværk og onboarding af nye medarbejdere og elever til velfærdsområdet.

Kompetencecenter Velfærd åbnede 1. februar 2022.

Tværgående faglige fora

Lokale og tværgående faglige fora for sygeplejersker, social- og sundhedsassistenter og specialister er blevet oprettet til faglig sparring. Faglige fora for terapeuter forventes at blive etableret i 2024. De faglige fora mødes typisk hver anden måned.

LEDERE

Formelt horisontalt ledelsesforum

For at styrke samarbejdet på tværs og samtidig skabe bedre muligheder for sparring ledere imellem er nye lederfora blevet nedsat i 2022 i forlængelse af udviklingsforløbene. De nye ledernetværk mødes fire gange årligt og faciliteres af Kompetencecenter Velfærd.

Udviklingsforløb for ledere

Et tværgående udviklingsforløb for alle ledere sikrer sparring og er mundet ud i samarbejdsfora. Udviklingsforløbene blev gennemført i 2022.

Smallere ledelsesspænd

For at sikre mere bæredygtige løsninger på de udfordringer, fremtidens ældrepleje ser ind i, er der behov for et smallere ledelsesspænd og en ny distriktsstruktur, hvor lederne kommer tættere på medarbejderne, og medarbejderne tættere på borgerne.

Præcisering af rolle og ansvar og administrativ hjælp

For at sikre mere tid til nærhed, er der blevet arbejdet med at afdække og tilpasse de administrative opgave. Afdækningen blev gennemført i 2022.



ORGANISERING OG NYE OPGAVER



Topledelse i Senior

Pr. 1. januar 2022 blev ledelsen af seniorområdet delt op i to chefområder i stedet for ét samlet. En distriktschef og en plejecenterchef blev ansat for at sikre en ledelse af området meget tættere på driften.



Klagehåndtering som læringselement

En ny og mere formel struktur hjælper os med at hente læring, når vi får klager og henvendelser - både i de enkelte afdelinger og på et mere organisatorisk plan. Tryggere rammer på de enkelte arbejdspladser har medført, at medarbejdere og ledere har modet til at dele hændelserne bag klagerne. Herfra kan erfaringer løftes op i mere tværgående fora, så hele organisationen kan høste læring, identificere uhensigtsmæssige mønstre, forbedre arbejdsgange, lave nye arbejdsgange, kommunikere anderledes osv.



Det nære sundhedsvæsen

Borgerne skal opleve ensartethed og så få udfordringer i overgangen fra sygehus til kommunal ældrepleje som muligt. Derfor har vi de sidste par år arbejdet med flere konkrete projekter sammen med Sygehus Lillebælt for at opnå større forståelse for hinanden og styrke samarbejdet. Det giver mening for borgere, medarbejdere og ledelse, og vi forventer, at gevinsten er færre (gen)indlæggelser, og at vi ikke kun bliver eksperter i forløbskoordinationen, men også at vi på tværs af Vejle Sygehus og Vejle Kommune er på forkant og sætter retningen for udviklingen af fremtidens sundhedsvæsen.

AFLEDTE INITIATIVER



Sundhedsfaglig Kvalitets Enhed (SKE)

VI har fokus på at styrke den sundhedsfaglige kvalitet og har derfor etableret Sundhedsfaglig Kvalitetsenhed (SKE) i august 2022. Enheden skaber systematik og struktur, så medarbejderne føler sig trygge i det arbejde, de udfører, og borgerne og pårørende i den service, de modtager. Målet er en god patient-sikkerhedskultur, hvor fokus er på kvalitet og læring. Det gør vi ved løbende at kvalificere instrukser, tilbyde sundhedsfaglig rådgivning og læringsforløb, udføre tilsyn og deltage i tværsektorielle samarbejder og projekter både internt i Vejle Kommune og regionalt på sygehuse og i den almene lægepraksis.



Ny distriktsstruktur

Antallet af distrikter i den nye distriktsstruktur er vokset fra 10 større til 15 mindre distrikter, og med dem er en del kørsel over større geografiske områder blevet mindre, så tiden bliver brugt hos borgerne.

Pr. 1. januar 2024 er den nye distriktsstruktur fuldt implementeret, og pr. 1. marts 2024 er ledelsen i de sidste to distrikter på plads.



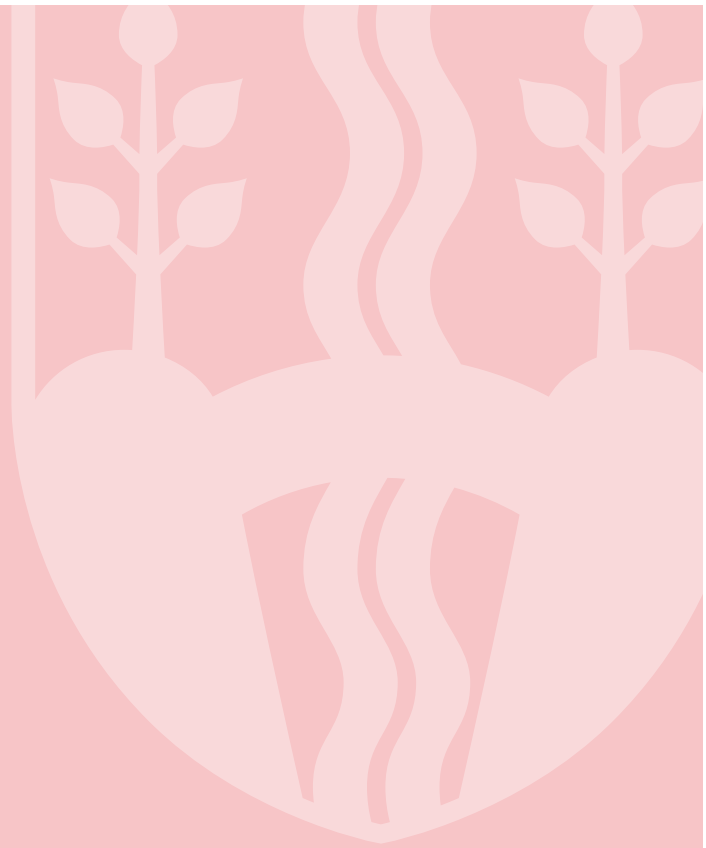
Sygeplejeklinikker TÆT på borgerne

I arbejdet med den nye distriktsstruktur har vi også haft fokus på sygeplejen. Vi har oprettet flere sygeplejeklinikker geografisk fordelt i hele kommunen, som er med til at fremtids sikre vores velfærdsydelser, så vi udnytter kapaciteten og ressourcerne bedst muligt.



Velfærdsteknologi

Vi er med til at finde og afprøve fremtidens velfærdsteknologi for at løse de udfordringer, vi står overfor, som f.eks. mangel på ressourcer og den demografiske udvikling. Det giver borgerne mulighed for at blive mere uafhængige og trykke i hverdagen, så de kan leve det liv, de ønsker.



Velfærd

Vejle Kommune
Skolegade 1
7100 Vejle