

VI SES I MORGEN

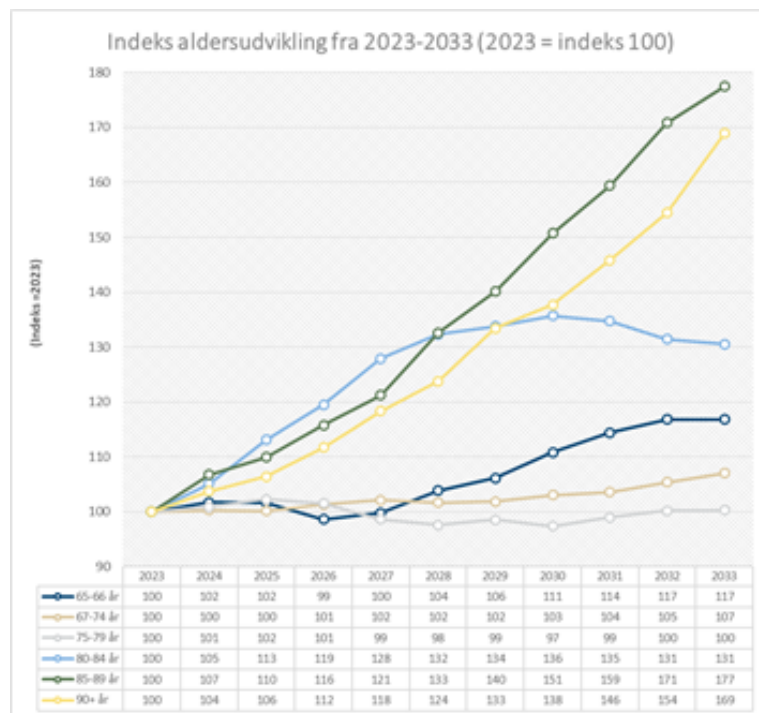
Baggrund

Sundhedsvæsenet er i konstant bevægelse, og står i disse år overfor store udfordringer. Der sker en stadig større opgaveglidning fra sygehus til kommune, hvilket medfører, at kommunens sundhedsfaglige medarbejdere skal varetage flere og mere komplekse pleje- og sygeplejeopgaver end tidligere.

Næstved Kommunes Ældre- og Værdighedspolitik sætter retningen for behandling, pleje og omsorg på ældreområdet. Sygdom og svækkelse kan ramme os alle, og vi har et fælles ansvar for at hjælpe vores borgere og deres pårørende, når helbredet svigter. Et politisk mål er, at borgerne skal opleve kontinuitet, værdighed og respekt, når de modtager hjælp fra hjemmeplejen, og at indsatser i højere grad skal tilrettelægges med udgangspunkt i borgerens ønsker og behov.

Omorganisering af den nye ældrepleje

Center for Sundhed og Ældre er i gang med at forberede ældreområdet til en fremtid, hvor der forventes at være et stigende antal ældre med behov for behandling, pleje og omsorg, samtidig med at vi vil få svære og svære ved at tiltrække den tilstrækkelige faglig arbejdskraft.



Aldersudvikling i Næstved kommune 2023-2033 (2023 indeks 100)

I processen bygges videre på den nuværende faglige organisering af medarbejdere i tværfaglige teams, hvor sygeplejersker, fysio- og ergoterapeuter, social- og sundhedshjælpere og -assistenter, pædagoger, kostfaglige medarbejdere m.fl. er med til at styrke samarbejdet med og om den enkelte borger. Brugen af hinandens fagligheder er helt centralt i arbejdet i mindre teams om at støtte borgeren i at

bevare og måske genvinde funktioner, der letter hverdagen og gør det muligt at leve et uafhængigt liv.

Kvalitet og ressourcer påvirkes af forandringer i samfundet, forventninger fra borgere og krav fra samarbejdspartnere og fordrer, at kontinuerlig læring og udvikling af kvalitet og patientsikkerhed er en integreret del af arbejdet.

Fremtidens ældrepleje i Center for Sundhed og Ældre sætter spot på, at den hjælp, som borgeren modtager, tager afsæt i borgerens ønsker og ressourcer, at der kommer mere kontinuitet i relationerne mellem borgeren og medarbejderen ved at begrænse antallet af forskellige fagpersoner i borgerens hjem.

Kernen i omorganiseringen er, at arbejdet er organiseret i mindre selvstyrende teams omkring en fast gruppe borgere. Visitation, planlægning og ledelse er fortsat nødvendig, men skal findes i nye former, hvor fokus er på at facilitere og at beslutninger i højere grad tages sammen med borgeren.

Center for Sundhed og Ældre trækker på erfaringer fra andre kommuner, hvor investering i fælles værdigrundlag, praksisnær kompetenceudvikling og et gentaget og systematisk arbejde med nye prøvehandlinger ser ud til at lykkes lettere i deres ny organisering af ældreplejen.

Center for Sundhed og Ældre tror på, at omorganiseringen af ældreplejen kan fastholde uddannet personale, fordi arbejdet vil resultere i bedre arbejdsvilkår, bedre arbejdsmiljø og bedre betingelser for at yde omsorg og pleje til borgerne.

Omorganisering af ældreplejen bygger på et åbent, anerkendende og tillidsfuldt miljø med en synlig og tilgængelig ledelse, der kan være med til at opfange problemer og mistrivsel tidligt.

Omsorgskultur i den nye ældrepleje

Ét af sundhedsvæsenets vigtigste formål er: at tilbyde en effektiv og faglig korrekt behandling af høj kvalitet. Men det kan, ifølge en rapport fra Det etiske råd, 2023, kun lykkedes, hvis vi viser omsorg i vores pleje og behandling til borgeren.

I den nye ældrepleje i Næstved Kommune arbejdes med et øget fokus på omsorg i pleje og behandlingen. Omsorg er en tilgang til arbejdet for syge og plejekrævende mennesker, og er ikke en ekstra opgave, der kræver særlige ressourcer. Det kræver dog en kultur, hvor man siger til, åbner op og den faglige udvikling af omsorgsudøvelse forløses, faciliteres, håndteres og understøttes i konkrete arbejdsammenhænge. Det er en tilgang, der ikke kommer af sig selv. Udøvelse af omsorg i sundhedsvæsenet er et professionelt virke med praktiske og normative kvalitetskrav – og sådanne krav kan gøres til en opgave for ledelsen og tænkes ind i uddannelsesforløb samt i den nye teamstruktur.

Kvalitetsarbejdet i den nye ældrepleje

Kvalitetsarbejdet i sundhedsvæsenet fokuserer på kvalitetskontrol, kvalitetsplanlægning samt kvalitets- og forbedringsarbejdet. Men kvalitetsarbejdet er mere end det. Det handler også om en balance mellem omsorg og behandling, såvel som fokus på 'det lange liv' og 'det gode liv'. Dette sker i tæt samarbejde med borgeren.

	'Det lange liv' retter sig mod borgerens sundhed, sygdom og funktionsniveau. Her er der fokus på at måle, veje, følge standardiserede procedurer for at sikre patientsikkerheden og mindske antallet af utilsigtede hændelser. Hvor 'det gode liv' retter sig mod det meningsfulde for den enkelte borger. Her er der fokus på borgerens autonomi og et værdigt liv, hvor respekten for borgerens selvbestemmelse er central. Center for Sundhed og Ældre har i foråret 2023 etableret en ny kvalitetsorganisation, som bliver det fælles fundament for de faglige indsatser, der udføres af medarbejderne på tværs af de små teams. I udviklingen af den nye ældrepleje arbejdes med forbedringsmetoden. Næstved kommune har indgået et samarbejde med Dansk Selskab for Patientsikkerhed, der skal hjælpe med systematisk forbedringsarbejde. Forbedringer forstås som ændringer i strukturer og processer, der medfører bedre kvalitet for borgeren. Det kræver vedvarende fokus og forankring hos ledelse og medarbejdere at integrere arbejdet med kvalitetsforbedringer i det daglige arbejde.
Formål	Formålet er, at: • skabe et ældreområde i balance – hvor vi understøtter borgerne i at leve det 'lange' og 'gode' liv inden for de politiske bestemte rammer • øge deres faglige råderum for at deres kompetencer kommer bedre i spil i det fælles arbejde med og om borgerne • styrke dialogen mellem borger, pårørende og medarbejder om, hvorledes hjælpen tilrettelægges og afvikles i hverdagen • tilbyde sundhedsindsatser af høj kvalitet, og hvor borgerne understøttes i at styrke deres handlekompetence, mestringsevne, fysiske funktionsevne og livskvalitet
Mål	Målet er, at: • organisere ældreplejen i små teams inden 2026 • etablere en kvalitetsorganisation til understøttelse af arbejdet i de små teams
Faseplan for organisering af ældreplejen	Omorganiseringen af ældreplejen er en kompleks proces, og i processen bliver fx den nye ældrelov og resultatet af den vedtagne analyse af økonomistyring og demografi på ældreområdet jf. budget 2024 indarbejdet i udviklingen. Transformationen fra store teams til små selvorganiserede, selvvisiterende eller selvstyrende teams sker ikke fra den ene dag til den anden. Arbejdet med så store forandringer påvirker og udfordrer eksisterende rutiner og kulturer, hvorfor det er komplekst og tager tid. Udviklingen bliver understøttet af det strukturerede arbejde i den nyetablerede kvalitetsorganisation, som har et stort fokus på den faglige og borgernære kvalitet. I processen med at skabe en ny organisering af ældreplejen er der to overordnede opgaver, som skal varetages: 1) organisering af små teams samt 2) etablering af en kvalitetsorganisation. Omorganisering af ældreområdet i Næstved Kommune er delt op i fire faser. Hver fase indeholder en række aktiviteter og målepunkter.

	Der udvikles en dynamisk tidsplan, som løbende opdateres i takt med at processerne skrider frem, nye temaer fremtoner og erfaringer opnås. I nedenstående ses indholdet i de fire faser. Fase 1, Forberedelsesfasen, maj 2023 – december 2023 Formålet med denne fase er at forberede organisationen på ændringer i ældreplejen. Aktiviteter: • Etablering af en kvalitetsorganisation i Center for Sundhed og Ældre • Dansk Selskab for Patientsikkerhed laver et kvalitetstjek i Center for Sundhed og Ældre • Involvering af medarbejdere i omorganiseringen af ældreplejen via medarbejderdage, actionlabs og kompetenceudvikling • Udvikling af en model for omorganisering til små teams i ældreplejen Fase 2, organisering af små teams, supportfunktioner og afprøvning, januar 2024 – december 2024 Formålet med denne fase er at sætte medarbejdere og ledere sammen på tværs af virksomhedsområderne og skabe en fælles udvikling af ældreområdet i Næstved Kommune. Der sættes fokus på behovet for kompetenceudvikling af både medarbejdere og ledere, der skal antage nye roller og funktioner. Aktiviteter: • Organisering af små teams • Organisering af støttefunktioner/supportfunktion • Afprøvning af arbejdet i de små team, herunder justeringer • Udvikling og revision af kvalitetsstandarder • Udvikling af kompetenceudviklingsforløb Fase 3, Implementeringsfasen, januar 2025 – december 2025 Formålet med denne fase er at implementere den afprøvede model for arbejdet i små teams og supportfunktionerne, herunder samle viden om videreudvikling af ældreområdet. Aktiviteter: • Implementering af små teams • Igangsætte ny model for kompetencemål/niveau for medarbejdere i Center for Sundhed og Ældre, Næstved Kommune • Implementering af Strategien for Center for Sundhed og Ældre • Drifte kvalitetsorganisation Fase 4, Driftsfasen, januar 2026 – frem • Drift af små teams og supportfunktioner • Drifte kompetencemodel
Indikatorer	Den nye organisering af ældreplejen måles på en række områder for at sikre fremdrift.

	De nationale mål • Forebyggelse af sygehusindlæggelser • Akutte somatiske genindlæggelser indenfor 30 dage Region Sjælland Sundhedsaftale 2024-2027 Indikatorer følger Kommunale indikatorer <i>Medarbejderniveau:</i> • Sygefravær • Trivselsmåling <i>Organisatorisk niveau:</i> • Kontinuitet i plejeindsatsen • Rekruttering • Udviklet fælles kommunale retningslinjer • Effektivisering af arbejds gange <i>Borgerniveau:</i> • Oplevelsen af autonomi og mening i plejen • Oplevelsen af kontinuitet i plejeindsatsen • Oplevelsen af samarbejdet og relationen til plejen
Gevinster og merværdi	Merværdi for borgerne • Øget autonomi og selvbestemmelse • Et begrænset antal medarbejdere i hjemmet • Øget kontinuitet i pleje og behandlingstilbud Merværdi for kommunen • Imødekomme fremtidens krav til et nært sundhedsvæsen • Styrket arbejdsmiljø • Øge muligheden for rekruttering af medarbejdere • Effektiv anvendelse af medarbejdernes kompetencer • Reduceret fravær • Mere attraktiv arbejdsplads Merværdi for medarbejdere • Styrket tværfagligt samarbejde • Øget adgang til sparring og videndeling, som understøtter en helhedsorienteret indsats • Styrket faglige samarbejdsrelationer • Bedre anvendelse af medarbejdernes kompetencer • Øget fagligt ansvar og frihed i relation til at organisere og udføre det faglige arbejde • Øget trivsel

Kommunikationsplan	Ledelsen har en afgørende rolle med vedvarende, gentagen og klar kommunikation til medarbejderne om arbejdet med den nye organisering, samt løbende orientere om målet og fremdriften (succeshistorier og statistiker) i implementeringsarbejdet. Der udarbejdes en plan for kommunikation i omorganiseringsperioden, hvor blandt andet MED. Organisationen, Socialudvalget, og Ældrerådet er centrale interessenter.
Evaluering og afrapportering	Center for Sundhed og Ældre måler på ny organiseringen af ældreplejen ved opstart (januar 2024), midtvejs januar 2025, slut (januar 2026) og 2 år efter afslutning (januar 2028). Data skal understøtte forbedringsarbejdet med henblik på løbende at justere og koordinere aktiviteterne i takt med at erfaringer høstes. Der evalueres op imod formål, mål, succeskriterier og indikatorer. Der afrapporteres til Socialudvalget, som: • modtager en kort halvårlig orientering om status på indsatser – med særligt fokus på opstart af nye aktiviteter og afslutning af afprøvede aktiviteter. På disse orienteringer gives også opdaterede tidsplaner for udviklingsprocessen • deltager i en årlig temadrøftelse om udvikling af ældreområdet med fokus på aktuelle udfordringer og samfundstendenser