

PROCES OG ORGANISERING

FASE 1: RAMMER OG PRINCIPPER

Den første fase er gennemført i første halvår af 2024. her blev rammer og retningslinjer fastlagt med inddragelse af LokalMED samt et stormøde med medarbejderne i hjemmeplejen.

På baggrund af tre workshops er følgende hjørneflag fastlagt som bærende principper for de borgernære teams:

- Selvstyrende og tværgående faglig organisering i x antal teams
- Få og faste medarbejdere i borgernes hjem
- Medarbejderne møder borgerne og deres netværk venligt med nærvær, værdighed, respekt og forståelse
- Sammenhæng i borgerforløb

FASE 2: UDVIKLING AF VÆRKTØJER

Den anden fase har løbet hen over sommer og efterår 2024 og afsluttes endeligt i november 2024.

Der er udviklet følgende værktøjer til brug i de borgernære teams:

- Afdækning af den nuværende borgersammensætning og leverede timer, som anvendes til at fastlægge sammensætningen af de borgernære teams.
- Udarbejdelse af håndbog for borgernære teams med inddragelse af Lokal-MED og medarbejdere i arbejdsgrupper.
- Indkøb og implementering af Mit Team modul i fagsystem – et digitalt system, der understøtter de borgernære teams i selvstyring af køreplaner
- Planlægning af ændring af ydelseskategorier i fagsystem, herunder omlægning af samtlige borgere til nye ydelser, både Visitationen under Myndighed ift. Serviceloven og hjemmeplejens visiterende sygeplejersker ift. Sundhedsloven.

Økonomistyringsmodel

I tilføjelse til ovenstående værktøjer har et springende punkt for projektet været udvikling af en ny økonomistyringsmodel. I samarbejde med CVV´s økonomiteam, hjemmeplejeleder og myndighedsleder har PWC udarbejdet følgende model:

Centralt visitationsbudget i kroner og timer

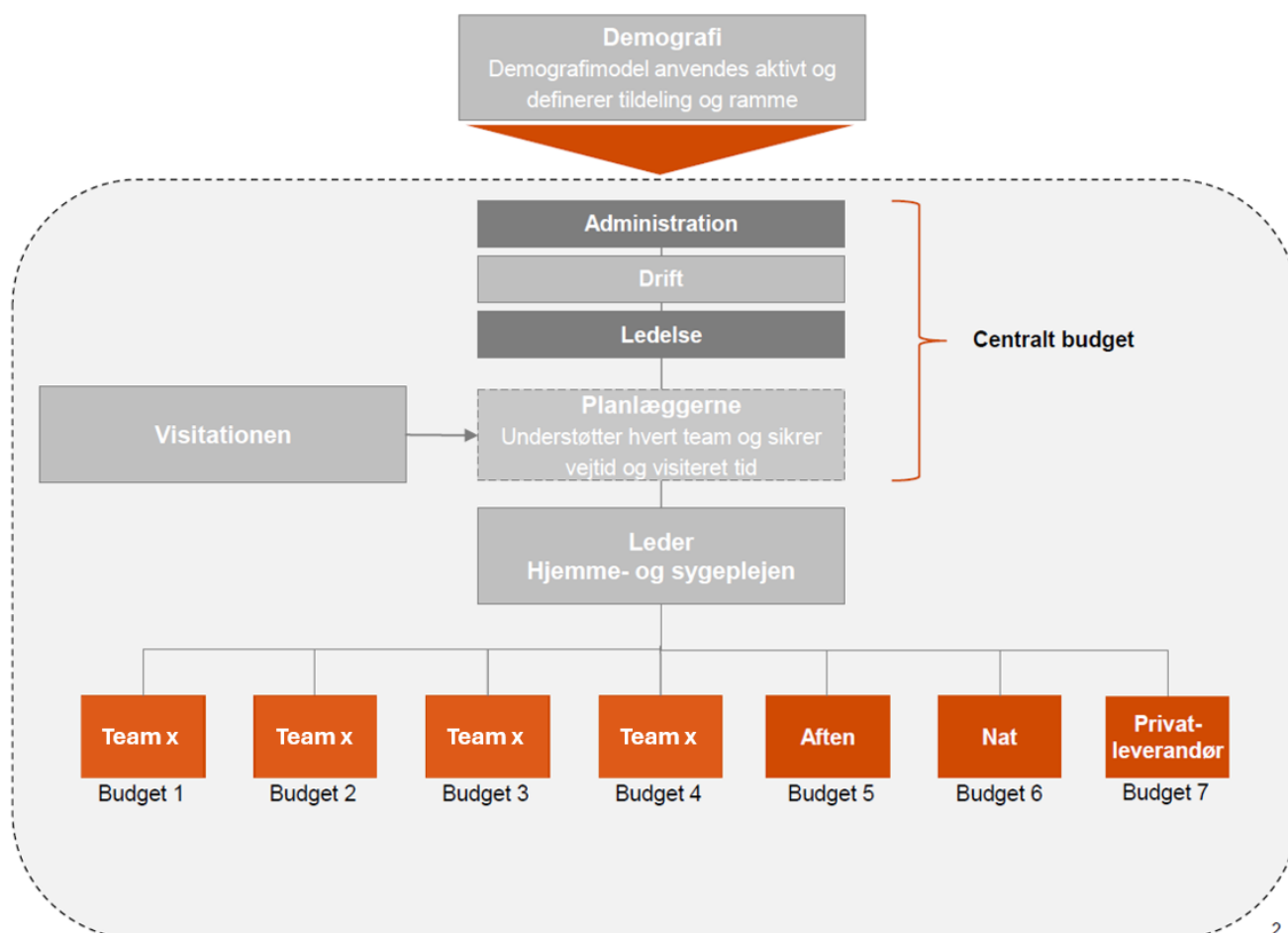
Visitationen er budgetansvarlig for budgettet til hjemmeplejen. Der fastlægges på baggrund af centralt budget der tager afsæt i demografimodellens tildelinger, to budgetter:

1. Et budget til finansiering af administration, drift, ledelse samt medarbejdere i Visitationen og Planlæggerne.
2. Et budget for de borgernære teams (udføresiden). Budgettet udmøntes af Visitationen i både kroner og timer.

Udføreområdet – borgernære teams

Området styres på leverede timer. Hvert team tildeles timer som skal afspejle teamets kapacitet ifht. borgere som teamet kan dække. Gennem løbende månedlig opfølgning kan planlæggerne tildele de nødvendige timer, der skal bruges på borgerne.

Styringsmæssigt er teamet i centrum, og der afsættes budget på teamniveau. Hver teamleder har budgetansvar for det pågældende teams budget med afsæt i de visiterede timer for den pågældende måned. Det inkluderer således økonomi og timer til assistenter, hjælpere, sygeplejersker, rengøring mv.



FASE 3

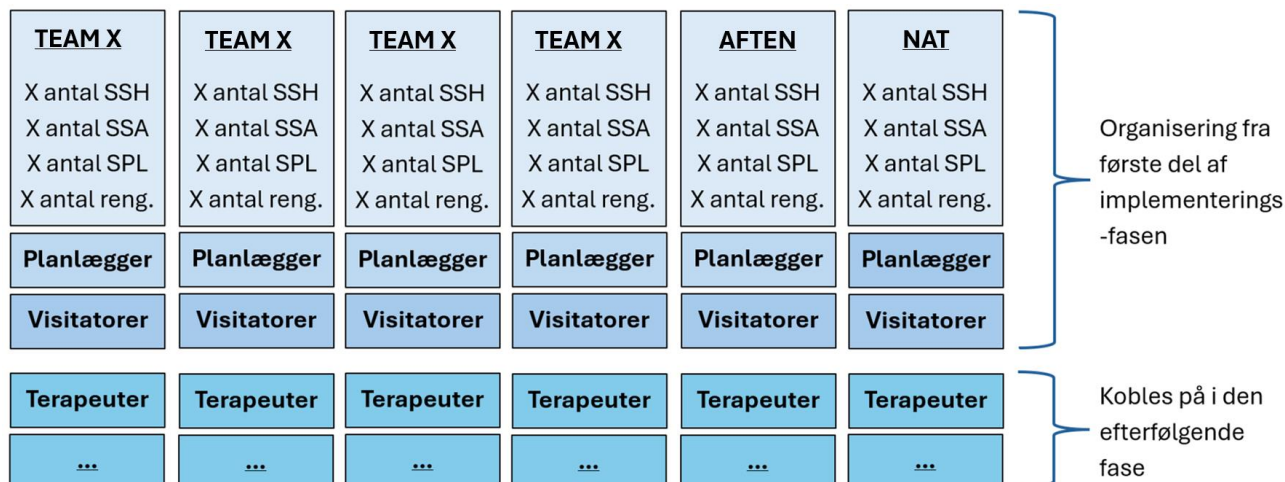
Den tredje fase er påbegyndt i august 2024 og løber frem til årsskiftet. Denne fase indeholder følgende elementer:

- Teamdannelse
- Kulturforandring
- Kommunikation

Teamdannelse: borgernære teams

Ud fra overvejelser om teamstørrelse i forhold til på den ene side robusthed ved sygdom, ferie, ekstraopgaver o.lign. og på den anden side færrest muligt forskellige medarbejdere i borgernes hjem samt gode vilkår for tæt samarbejde i teamet, har hjemmeplejens ledelse besluttet, at der oprettes 3-4 borgernære teams. LokalMED har besluttet, at den endelige sammensætning først meldes ud efternytår for at skåne medarbejderne for unødige spekulationer.

Med udgangspunkt i en inddragende proces for medarbejderne sammensætter hjemmeplejens ledelse de borgernære teams ud fra fastsatte kriterier, der tilgodeser den geografiske fordeling af borgere, bibeholdelse af kendte ansigter for borgerne, kompetencefordeling samt arbejdsmiljømæssige hensyn.



Teamdannelse: borgernær visitation

Teamdannelsen indebærer i høj grad også ændringer i organisering og arbejdsgange i Myndighed, så visitatorerne bliver koblet på et tæt, tværgående samarbejde med planlæggere og medarbejdere i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen. Samme øvelse vil også ske med samarbejdet med Forebyggelse og Rehabilitering, dog i en senere fase efter den første.

Det tætte tværgående samarbejde understøtter, at borgerne oplever helhedspleje helt fra start og ved ændringer i deres liv. Visitationen vil gennem tæt struktureret dialog med de borgernære teams kunne lave effektive afgørelser og kontinuerligt være opmærksomme på justeringsbehov.

Den endelige organisering kobles på den nye økonomistyringsmodel.

Kulturforandring: Frisættelse og helhedspleje

Med den nye ældrelov lægges der op til en frisættelse i forhold til dokumentationskrav på udførelse af ydelser, hvilket vil øge muligheden for, at medarbejderne kan tilgodese borgernes aktuelle ønsker og behov. Det vil dels give borgerne en højere grad af medbestemmelse og dels øge medarbejdernes oplevelse af en meningsfuld opgaveløsning.

Ved helhedspleje modtager borgeren sammenhængende pleje- og omsorgsforløb, der gør det muligt at tilpasse hjælpen løbende ud fra borgerens aktuelle fysiske, psykiske og sociale behov. Det kræver tæt dialog mellem de fagfolk og afdelinger, der samarbejder om borgeren – og også en tæt dialog om det samlede forløb med borger og pårørende.

Kulturforandring: Train-the-trainer

Frem mod årsskiftet klædes medarbejderne på til at arbejde i den nye teamstruktur og den helhedsorienterede tilgang gennem strukturerede workshops på ugentlige møder. Der er skruet helt ned for øvrige udviklingstiltag og faglige temaer i denne periode, så overgangen til

borgernære teams er i fokus. Dette tiltag er i overensstemmelse med et ønske fra Seniorrådet om at sikre, at medarbejderne inddrages og kan nå at følge med i forandringsprocessen.

De arbejdsgrupper, der har udviklet håndbogen, fungerer både i denne fase og i implementeringsfasen (opstart i uge 2) som ”trænere” for kollegaerne, så deres viden deles, og den samlede personalegruppe er klar til kick-off efter nytår.

Kulturforandring: Teamledelse – kommunikation erstatter kontrol

Teamledernes rolle og funktion er i gang med at forandre sig fra at uddelegere og kontrollere arbejdsopgaver, til at fungere mere som coaches, der har fokus på at udvikle og involvere medarbejderne. Teamlederne er nu dem, der vejleder, inspirerer og styrker den individuelle udvikling hos den enkelte medarbejder og teamets samarbejds- og funktionsevne.

I stedet for at lede og fordele arbejdet udstikker teamlederne nogle generelle, fyldestgørende retningslinjer og overordnede rammer for, hvordan arbejdet skal varetages med henblik på at forebygge tvivl, rollekonflikt og uklarhed i teamet. Erfaring viser, at i kommuner, der har implementeret selvstyrende teams uden tilstrækkelig ledelseskapacitet, oplever medarbejderne øget administrationstid, og særligt sygeplejerskerne oplever at skulle bruge tid på opgaver væk fra borgerne, hvilket påvirker opfattelsen af meningsfuldhed i arbejdet negativt.

Kommunikation

Efter politisk behandling udarbejdes der kommunikationsmateriale til borgerne, og medarbejderne klædes på til at orientere borgerne om, hvad de kan forvente af overgangen til borgernære teams.