

Puljeopslag: Ansøgning om deltagelse i læringsforløb om værdig ældrepleje med fokus på organisation, ledelse og samarbejde

Kommuner og private leverandører på ældreområdet inviteres hermed til at ansøge puljen: ”Læringsforløb om værdig ældrepleje med fokus på organisation, ledelse og samarbejde”. Læringsforløbet forestås af værdighedsrejsesholdet i regi af Videnscenter for værdig ældrepleje under Sundhedsstyrelsen.

Ansøgninger skal være Sundhedsstyrelsen i hænde **senest fredag den 25. oktober 2019 kl. 12.00.**

Formål

Videnscenter for værdig ældrepleje understøtter arbejdet med at sikre værdighed i ældreplejen gennem kompetenceudvikling og rådgivning, med fokus på at styrke praksis og positive forandringer i det daglige arbejde. Puljen har til formål at understøtte værdighed i ældreplejen gennem målrettet udvikling af ledelseskompetencer, strukturer og organiseringer. Der vil således være fokus på rammer, arbejdsgange, snitflader og sammenhænge med henblik på at arbejde konkret med udvikling af de lokale ledelseskompetencer.

Læringsforløbene skræddersyes, så læringsforløbets konkrete formål og indhold netop tager udgangspunkt i ansøgers aktuelle behov, udfordringer og målsætning. Eksempler på mulige formål i et forløb kunne være:

- Øge ledelseskompetencer til at understøtte kulturforandringer og faglige indsatser, der fremmer værdighed i ældrepleje.
- Videreudvikling og implementering af konkrete metoder og tilgange, der understøtter sammenhæng mellem værdighedspolitik, kvalitetsstandarder og daglig praksis.
- Identificere muligheder og barrierer i de aktuelle arbejdsgange for i højere grad at tage udgangspunkt i borgernes livskvalitet og selvbestemmelse samt afprøvning af tilpassede arbejdsgange.
- Implementering af systematisk faglig refleksion og supervision med henblik på øget værdighed for borgerne.

I bilag 1 findes et overblik og resume over de læringsforløb, der blev tildelt i august 2019.

Afhængigt af den konkrete ansøgers behov, udfordringer og målsætning kan det forventede udbytte af indsatsen for eksempel være:

- Øget livskvalitet for de ældre borgere, der modtager ældrepleje.

- Tilpasning af arbejdsgange og metoder til at fremme borgernes selvbestemmelse, større sammenhæng og ensartethed i tilgangen til borgeren på tværs af faggrupper og vagtlag samt i overgange mellem sektorer.
- Metoder og tilgange til forandringsledelse med henblik på blandt andet at understøtte kulturforandringer.
- Øget tilfredshed og arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Ligeledes kan eksempler på det konkrete udbytte for de deltagende ledere m.fl. være:

- Styrket fagligt lederskab.
- Øgede kompetencer til at arbejde med forandringsprocesser, værdi- og kulturprocesser samt implementering i praksis.
- Øgede kompetencer til organisatorisk udvikling med øget værdig ældrepleje som sigte.
- Øgede kompetencer til at styrke sammenhæng og samarbejde, for eksempel på tværs af fagligheder eller vagtlag.

Ovenstående er eksempler på relevant udbytte af et læringsforløb. Det faktiske udbytte vil variere alt efter ansøgers aktuelle behov og udfordringer.

Målgruppe for læringsforløbene

Den primære målgruppe for læringsforløbene er ledere og udvalgte medarbejdere med ledelses-, udviklings- eller implementeringsansvar, som i dagligdagen rammesætter arbejdet med værdig ældrepleje. Det kan både være plejecenterledere, hjemmeplejeledere, lokale team- og gruppeledere, ledere i forvaltningen samt medarbejdere med særlige nøgelfunktioner for eksempel udviklingssygeplejersker eller palliationssygeplejersker.

Hvis det er relevant for det konkrete læringsforløb, kan en sekundær målgruppe være medarbejdere, som indgår i pleje og omsorg af ældre borgere, herunder social- og sundhedshjælpere og -assistenter, sygeplejersker, fysioterapeuter, ergoterapeuter, pædagoger m.fl.

Borgere og pårørende forventes i sidste instans at få glæde og gavn af læringsforløbene, men vil i udgangspunktet ikke deltage i selve læringsforløbet.

Beskrivelse af indsatsen

Et læringsforløb består af en række aktiviteter, der vil strække sig over en periode på 3-12 måneder. Der vil i udgangspunktet kunne tilbydes aktiviteter ved en værdighedskonsulent 4-8 gange af ½-1 dags varighed pr. gang. Et læringsforløb består af maksimalt 50 konsulenttimer. I læringsforløbet tages der udgangspunkt i de udfordringer, der er gældende hos den pågældende ansøger, og indholdet vil således tilpasses det lokale behov.

Læringsforløbene tager metodisk udgangspunkt i en praksisnær og handlingsorienteret læring ud fra en systemisk-narrativ tilgang samt elementer fra forbedringsarbejde og PDSA-tilgangen. Det betyder, at forløbet foregår i en vekselvirkning mellem samtaler med ledelse, arbejde med målsætning, afprøvning, evaluering og justering, refleksion og supervision – evt. tilsat specifik emnebaseret undervisning efter behov. Gennem forløbene vil deltagerne i et læringsforløb opnå

kompetencer til at understøtte det daglige arbejde med at styrke værdighed i ældreplejen. De helt specifikke metoder kan variere alt afhængig af forløbenes formål.

Læringsforløbene kræver, at der afsættes ledelsesressourcer, eventuelle relevante medarbejderressourcer samt tid og mulighed for læring i den daglige drift. Ud over deltagelse i aktiviteterne forventes det derfor, at ledere og eventuelle deltagende medarbejderne i læringsforløbene har mulighed for løbende at træne og afprøve de tillærte kompetencer og redskaber, som en del af deres daglige arbejde.

Tidsramme

I denne pulje er det muligt at ansøge om læringsforløb med forventet opstart i første halvår af 2020, tidligst januar. Ultimo 2020 vil der være en ansøgningsrunde for læringsforløb med opstart i første halvår 2021.

Efter tildeling af læringsforløbene afholdes der et møde mellem repræsentanter fra Videnscenter for værdig ældrepleje samt relevante ledere og evt. medarbejdere, hvor forløbets formål og målsætning afklares. Med udgangspunkt i mødet udarbejder Videnscenter for værdig ældrepleje en plan for læringsforløbet i samarbejde med værdighedskonsulenten.

Hvem kan ansøge?

Kommuner og private leverandører på ældreområdet, der ønsker at løfte ledelseskompetencer, strukturer og organiseringer med henblik på en forbedret værdig ældrepleje kan ansøge om et læringsforløb. I en ansøgning kan der søges om ét læringsforløb, som maksimalt kan bestå af 14 deltagere. Et læringsforløb kunne for eksempelvis være på forvaltningsniveau, på tværs af myndighed og udførende led (eks. visitation og hjemmepleje) eller en samlet ledelsesgruppe på tværs af afdelinger og plejeenheder mv. Tilsvarende på det private område. Det er muligt for en kommune samt privat leverandør at sende mere end en ansøgning, der tager afsæt i hver sin læringsgruppe.

Krav til ansøger

For at kunne opnå bedst mulig effekt af et læringsforløb er der en række krav som ansøgere skal opfylde. Kravene beskriver til dels elementer, der skal være til stede, inden læringsforløbet starter, og dels elementer, der er centrale, mens læringsforløbet er i gang.

For at komme i betragtning til at indgå i et læringsforløb forpligter ansøger sig til at opfylde følgende krav:

- At deltagelsen i læringsforløbet er forankret og besluttet i samarbejde med relevant ledelse i organisationen samt ledelsen på de evt. involverede afdelinger/enheder
- At der udpeges én koordinator, som er kontaktperson til Sundhedsstyrelsen/Videnscenter for værdig ældrepleje, værdighedskonsulenten samt deltagerne i læringsforløbet. Koordinatoren forventes at have kendskab til området, adgang til deltagerne, deltage som referent samt have den fornødne opbakning og ressourcer til at koordinere og gennemføre projektet.

- At de involverede ledere og eventuelt relevante medarbejdere afsætter de nødvendige ressourcer og tid til at indgå i læringsforløbet, herunder afprøvning af de tillærte kompetencer og redskaber samt foretager handlinger og forbedringstiltag, som en del af deres daglige arbejde.
- Løbende bidrage til Sundhedsstyrelsens egen evaluering af læringsforløbet.

Kriterier for udvælgelse af ansøgninger

Ved vurdering af ansøgningerne vil der blive lagt vægt på nedenstående kriterier:

- I hvilken grad ansøger kan beskrive de udfordringer de ønsker læringsforløbet skal have fokus på.
- I hvilken grad ansøger kan beskrive forventninger til udbyttet af læringsforløbet, herunder hvilken effekt det forventes at have på værdighed i ældreplejen.
- I hvilken grad ansøger kan beskrive sin motivation for deltagelse i læringsforløbet.

Det vurderes positivt, hvis der i et tidligere kort rådgivningsforløb ved Videnscentret på basis af påbud fra Ældretilsynet ved Styrelsen for Patientsikkerhed, er vurderet et væsentligt potentiale for ansøgeren ved et læringsforløb.

Ansøgere, der tidligere har modtaget et forløb ved værdighedsrejsesholdet, kommer kun i betragtning, hvis der ikke er andre ansøgere, som lever op til kriterierne. Ved et forløb forstås tildelte forløb fra puljerne ”*Praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved værdighedsrejseshold*” og ”*Læringsforløb om værdig ældrepleje med fokus på organisation, ledelse og samarbejde*”. Kommuner og private leverandører kan søge til andre plejeenheder, der ikke har fået tildelt et forløb ved værdighedsrejsesholdet. Ansøgere, der lever op til kriterierne, og som ikke tidligere har modtaget et forløb, prioriteres først.

Økonomi

Læringsforløbet er gratis. Det betyder, at Sundhedsstyrelsen afholder alle udgifter til værdighedskonsulenterne samt de materialer der anvendes i forløbet. Sundhedsstyrelsen giver ikke tilskud til frikøb af medarbejdere eller vikardækning samt projektrelaterede udgifter til forplejning, lokaler og kontorartikler mv.

Ansøgningsprocedure

Ved ansøgning skal Sundhedsstyrelsens ansøgningsskema anvendes og udfyldes.

Ansøgningen sendes underskrevet til aedpulje@sst.dk som en samlet pdf-fil. I mailens emnefelt skrives ”7-4011-50/1 – Ansøgning til organisatorisk læringsforløb [ansøgers navn]”

Ansøgningsfristen er **fredag den 25. oktober 2019 kl. 12.00.**

Yderligere oplysninger

Sundhedsstyrelsen kan kontaktes frem til den 10. oktober 2019 vedr. spørgsmål til puljen. Spørgsmål og svar af generel karakter vil blive offentliggjort på puljens hjemmeside efterfølgende.

Spørgsmål af faglig karakter kan rettes til: Marekka Staal Jensen, tlf.: 9351 8740, e-mail: msjt@sst.dk eller Kirsten Groth Willesen, tlf.: 93 59 01 69, e-mail: kigw@sst.dk.

Bilag 1

Ansøger	Resume
Halsnæs Kommune	<p>Halsnæs Kommune har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde, hvori der ønskes et særligt fokus på kulturforandring. Der opleves udfordringer i form af medarbejdernes vilje til at adskille det personlige og professionelle domæne med konsekvenser for arbejdsmiljøet.</p> <p>Med læringsforløbet forventes der øgede kompetencer i arbejdet med forandrings-, værdi- og kulturprocesser samt at få kendskab til praksisnære og implementerbare metoder, der kan bistå i at skabe nye arbejdsgange.</p> <p>I praksis ønskes der en forandring fra at se arbejdet som opgaver til i stedet at tage udgangspunkt i borgerens ønsker og ressourcer for både at skabe større arbejdsglæde blandt medarbejdere og mere værdighed i den daglige pleje og omsorg for borgerne.</p>
Thisted Kommune	<p>Thisted Kommune har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde, hvori der ønskes et særligt fokus på den sygeplejefaglige ledelse og koordinering hos kommunens sygeplejersker og teamledere for at styrke samarbejdet i snitfladerne.</p> <p>Thisted Kommune forventer, at sygeplejersker og teamledere får redskaber til den sygeplejefaglige koordinering og -ledelse, herunder kommunikation, forståelse for den organisatoriske kompleksitet, implementering af arbejdsgange, overlevering mellem forskellige enheder og generel forståelse af forandringsprocesser. Som en del af læringsforløbet ønsker Thisted Kommune også, at sygeplejersker og teamledere gennem processen opnår en større forståelse for hinandens fagligheder og forventninger hertil.</p> <p>Thisted Kommune forventer, at et læringsforløb med ovenstående prioritering vil forberede personalet på de komplekse opgaver, der med en sundhedssektor i forandring vil berøre den kommunale del</p>

	<p>af sundhedsvæsnet. Derudover vil det højne og ensrette kvaliteten, hvilket giver rum til at sætte værdighed i fokus.</p>
Jammerbugt Kommune	<p>Jammerbugt Kommune har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde for planlæggerne i hjemmeplejen, hjemmesygeplejen og fagkoordinatorerne på plejecentrene. Forløbet er søgt med henblik på at identificere væsentlige indsatsområder for udvikling af kommunikations- og koordinationsveje samt udvikle metoder, der sikrer kvalitet, stringens og værdighed for borgerne på tværs af de pågældende områder.</p> <p>Jammerbugt Kommune forventer, at læringsforløbet vil være med til at skabe kortere og forbedrede kommunikationsveje mellem de aktuelle aktører, således at borgerne oplever en større medindflydelse i samarbejdet omkring planlægning af de ydelser, der leveres.</p> <p>Yderligere forventer Jammerbugt Kommune også at tilegne sig kompetencer, der muliggør praksisnære og betydningsfulde forbedringsindsatser i relation til samarbejdet mellem borger og pårørende samt at forebygge misforståelser og konflikter i relation til kommunikation omkring kerneopgaver.</p>
Svendborg Kommune	<p>Svendborg Kommune har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde for ledelsen på ældreområdet for at igangsætte og understøtte et perspektivskifte. Svendborg Kommune ønsker således en ledelsesmæssig- og kulturel forandringsproces fra et systemperspektiv til et borgercentreret perspektiv for at opfylde deres vision om at skabe livskvalitet for alle ældre borgere i kommunen.</p> <p>Svendborg Kommune forventer, at forløbet vil bidrage med konkrete redskaber og metoder, der styrker den enkelte leders evne til at prioritere og handle med udgangspunkt borgerperspektivet samt anvise og guide medarbejderne til det samme. Heri indgår at den enkelte leder får redskaber til at kunne oversætte strategier, mål og visioner til handlingsorienterede adfærdstermer.</p> <p>Endvidere forventes det, at både ledere og medarbejdere gennem processen oplever en stigende nysgerrighed og kreativitet i forhold til nye måder at løse opgaverne på.</p> <p>Tilsammen forventer Svendborg Kommune at øge deres kompetencer for faglig ledelse på ældreområdet, så de kan imødekomme fremtidige udfordringer og skabe livsglæde for ældre borgere i kommunen.</p>