

Læringsforløb om værdig ældrepleje med fokus på organisation, ledelse og samarbejde – 2. opslag

Oversigt over ansøgere, der har fået tildelt et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde

Ansøger	Resuméer
Helsingør Kommune	<p>Helsingør Kommune har på vegne af Hjemmeplejen søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde med særligt fokus på sammenhæng og tydelig kommunikation i mødet med borgeren i hjemmet samt interaktionen mellem medarbejder-medarbejde samt leder-medarbejder. Der tages udgangspunkt i et servicedesign, hvor en forbedring af kvalitet og styrkelse af interaktionen mellem hjemmepleje og borger er i fokus. Der arbejdes med tre tiltag, der skal understøtte læringsforløbet samt sikre at læring og erfaringer implementeres permanent.</p> <p>Helsingør Kommune forventer at udbyttet af læringsforløbet vil være et nyt servicedesign af hjemmeplejen, som skal sikre at ledere og medarbejdere kender og anvender allerede etablerede arbejdsgange, der understøtter sammenhængen mellem værdighedspolitik, kvalitetsstandarder og den daglige praksis. Heri forventes det at forløbet vil bidrage med konkrete redskaber og metoder til at give lederne og medarbejderne kompetencer inden for interaktion med borgeren samt rationelle og samarbejds-mæssige kompetencer.</p> <p>Endvidere forventes det, at forløbet vil øge ledelseskompetencer til at understøtte kulturforandringer med fokus på interaktion medarbejdere og ledere imellem. Formålet er at skabe øget faglig refleksion af tilgange til hinanden og borgeren, hvoraf feedback fra borger og pårørende, skal indgå i læring ved den enkelte borger samt i en organisatorisk læring, og dermed skabe en værdig pleje af borgerne.</p>
Ishøj Kommune	<p>Ishøj Kommune har på vegne af to deltagende enheder, henholdsvis en plejeenhed og en visitationsenhed, søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde, med særligt fokus på at øge samarbejdet og finde nye arbejdsgange mellem visitationen og plejen i forbindelse med en ny visitationsprocedure fra 1. jan. 2020. Dette inkluderer udvikling af nye kommunikationsveje, der skal give ledelse og medarbejdere praksisnære og implementerbare redskaber til i højere grad at skabe sammenhængende borgerforløb.</p>



	<p>Ishøj kommune forventer, at forløbet skal styrke det faglige lederskab, forandringsprocesserne samt det tværfaglige samarbejde. Endvidere forventes det, at forløbet skal give ledelsesmæssige kompetencer til at sikre implementeringen af nye arbejdsgange samt sikre borgerens værdighed, kvalitet og selvbestemmelse i forløbet.</p>
Odder Kommune	<p>Odder Kommune har på vegne af Hjemmeplejen søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde, herunder med særligt fokus på at sikre en nærværende ledelse efter organisatorisk forandring i ledelsen.</p> <p>Odder Kommune forventer, at forløbet kan bidrage med teoretiske og især praktiske handlemuligheder, der fremmer optimale arbejdsgange og samarbejdet i teamet. Endvidere forventes det, med et ønske om et praksisnært forløb, at lederne vil styrkes i at anvende samt skabe erfaring inden for relevante ledelsesmetoder.</p> <p>Som effekt at dette forløb forventes det, at den daglige drift samt de langsigtede indsatser i højere grad vil lykkes, hvilket dermed vil styrke kvaliteten af de omsorgsopgaver, der varetages i hjemmeplejen. I forlængelse heraf forventes en øget arbejdsglæde og trivsel for både lederteamet og medarbejdere.</p>
Roskilde Kommune	<p>Roskilde Kommune har på vegne af tre plejeenheder søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde for afdelingslederne med særligt fokus på nærhed, afdelingsledernes fælleskab og samarbejde omkring borgere og pårørende. Kommunen foreslår, at forløbet kan tage afsæt i at identificere muligheder og barrierer i de nuværende arbejdsgange, samt afprøve nye metoder og tilgange. Der ønskes et læringsforløb for hele ledergruppen, her i alt 12 afdelingsledere, for at skabe en samlet effekt for hele hjemme- og sygeplejen, så der skabes bedst muligt grundlag for et styrket, fagligt ledernetværk på tværs af enhederne.</p> <p>Med et læringsforløb forventer Roskilde Kommune at styrke den samlede ledelseskraft blandt afdelingslederne ved at kombinere viden, refleksion og handling. Med læringsforløbet har afdelingslederne et ønske om at afprøve nye metoder, så de bedst muligt kan støtte medarbejdere i at yde, med udgangspunkt i borgerens behov, den rette indsats og i det rette tidsrum. Endvidere forventes det, at forløbet skal skabe sammenhængende borgerforløb på tværs af enhederne og dermed skabe øget tryghed for borger og pårørende, hvor pårørende i højere grad bliver hørt.</p>



<p>Ærø Kommune</p>	<p>Ærø Kommune har på vegne af fire deltagende plejeenheder søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde for ledelsen på ældreområdet, hvori der ønskes et særligt fokus på arbejdet med forandringsprocesser. Det forventes, at ledelsen opnår kompetencer til at agere forandringskonsulenter og dermed understøtte en ønsket kulturforandring, som to tidligere undervisningsforløb har lagt grundlag for.</p> <p>I forlængelse af dette forventes det, at lederne får øgede kompetencer til at kunne identificere arbejdsgange og barrierer og dermed skabe en forståelse for, hvor problemerne opstår. Heri indgår det, at forløbet vil bidrage med konkrete redskaber og implementerbare metoder, der vil styrke ledernes evne til at motivere medarbejdere til i højere grad at få omsat den viden, som allerede findes i organisationen til praksis. Med disse kompetencer forventes det, at borgerens ønsker og behov i højere grad kommer i fokus og dermed understøtter kommunens visioner på ældreområdet.</p>
--------------------	---