

Læringsforløb om værdig ældrepleje med fokus på organisation, ledelse og samarbejde i 2022

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

Ansøger	Resumé
Albertslund Kommune	<p>Albertslund Kommune har på vegne af én enhed, Hjemme- og Sygeplejen, søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, samarbejde og ledelse – særligt med fokus på overgangen fra at levere enkeltydelser hos borgerne til implementeringen af besøgsplaner. Stigende kompleksitet i pleje- og omsorgsopgaverne kombineret med vanskeligheder med at rekruttere medarbejdere med de nødvendige kompetencer er faktorer, som har stor indflydelse på, hvordan fremtidens hjemmepleje skal organiseres. I Albertslund Kommune er der en klar ambition om at imødekomme de nye krav, der stilles til ældrepleje, hvorfor der er i kommunen er behov for at tænke hjemmeplejen på en anderledes måde.</p> <p>Det er et ønske, at læringsforløbet skal bidrage med kompetenceudviklingsforløb for hjemmeplejens områdeleder og distriktsledere. Albertslund Kommune forventer bl.a., at ledergruppen får redskaber til at sætte rammen for en vellykket udrulning i praksis, og at medarbejderne gennem implementeringsperioden skal gennemgå et læringsforløb, som skal understøtte en organisatorisk forankret og kulturel forandringsproces.</p>
Frederikssund Kommune	<p>Frederikssund Kommune har på vegne af én enhed, Døgnsplejen, søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, samarbejde og ledelse. Frederikssund Kommune er i gang med en større udviklingsproces, som bl.a. indebærer en reorganisering af Døgnsplejen pr. 1. januar 2022. Det er forhåbningen, at et læringsforløb med værdighedsrejsesholdet kan bistå Døgnsplejens ledelse i at komme godt fra start med nye lederkolleger, en ny organisation og en ny fælles ledelsesopgave.</p> <p>Frederikssund Kommune forventer, at læringsforløbet bl.a. vil 1) være med til at forankre ledelsesgruppen i en omskiftelig periode og bidrage til at fastholde fokus, 2) have en effekt på ledernes evne til at arbejde med den faglighed og kvalitet blandt medarbejderne, som i sidste ende skal komme borgerne til gode, 3) være med til at understøtte kulturforandringer og ledelseskompetencer i den nye ledelsesgruppes arbejde med at sikre nærhed for borgerne, og 4) være med til at udvikle det nye samarbejde på tværs af ledergruppen og på den måde danne et solidt ledelsesmæssigt fundament for arbejdet med at sikre en værdig ældrepleje.</p>

<p>Holbæk Kommune</p>	<p>Holbæk Kommune har på vegne af 16 enheder, søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, samarbejde og ledelse. Den største udfordring, Holbæk Kommune står over for, er en ændring af organisationskulturen. De går fra en model, hvor den mest centrale Key Performance Indicator (KPI) har været økonomi, til en model, hvor udvikling, innovation og kvalitet også bliver centrale KPI'er. Dette er en stor ændring, som kræver ressourcer, tid og fokus. I forbindelse med ændringen af organisationskulturen er implementeringen af forbedringsmodellen – en model, som ikke har været benyttet tidligere i Holbæk Kommune – en stor faktor, som skal understøtte og være styrende for fremtidige implementeringer.</p> <p>Holbæk Kommune forventer, at læringsforløbet vil bidrage med større viden og refleksion om den værdige ældrepleje, herunder med et særligt fokus på demens, samt vil bidrage med en større strategisk viden om, hvorledes man kan arbejde med området i fremtiden. Derudover forventer Holbæk Kommune, at den strategiske viden kan ses i arbejdet med at gøre den nyligt reviderede og politisk besluttede ældrepolitik levende og virksom i praksis, at lederne under og efter læringsforløbet vil være klædt på til og have lyst til at komme ud i plejecentrene og have en værdibærende funktion, samt at samarbejdet, forståelsen og respekten på tværs af pleje- og omsorgsområdet vil øges.</p>
<p>Langeland Kommune</p>	<p>Langeland Kommune har på vegne af 12 enheder søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde. Der ønskes hjælp til at have fokus på skabe fælles rammer og retning og at arbejde med organisations- og kulturforandringer midt i en omstillingsproces. På Langeland vil de arbejde med borgerrettet kvalitet og værdighed i ældreplejen, medarbejdertrivsel og økonomisk råderum. Desuden ønsker de at blive klædt på til at kunne give ledelsessparring og opbakning på tværs af ledelsesområder, at få aftalt fælles rammer og retning for kompetenceudvikling af medarbejdere, at få øje på og anvende de kompetencer, som ældre- og sundhedsmedarbejdere allerede har, samt at opnå fælles fodslag i ledergruppen.</p> <p>Langeland Kommune forventer, at forløbet vil bidrage til at sikre ledelse af værdighed i ældreplejen, medarbejdertrivsel og økonomi i en overgangsfase, hvor ledelsesteamet også forandres samt bidrage med konkrete redskaber og metoder, der kan styrke den enkelte leder/ledergruppes evne til at prioritere og handle med udgangspunkt i dette. Derudover forventer Langeland Kommune, at forløbet vil understøtte et nyt design af Ældre og Sundhed, som skal sikre, at ledere og medarbejdere kender og anvender etablerede/nye arbejdsgange.</p>

<p>Norrdjurs Kommune</p>	<p>Norrdjurs Kommune har på vegne af 13 enheder søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde. Der ønskes særligt fokus på, hvordan man ledelsesmæssigt kan sikre, at medarbejdernes kompetencer, såvel fagligt som personligt, understøtter, at ressourcerne anvendes optimalt i medarbejdernes møde med borgerne. Derudover ønskes fokus på hvordan man understøtter, at medarbejderne videreudvikler deres kompetencer i relation til at identificere den enkelte borgers udfordringer og ressourcer og dermed skabe optimale vilkår for borgerens indflydelse på eget liv.</p> <p>Gennem læringsforløbet ønsker Norrdjurs Kommune at styrke medarbejdernes kompetencer ift. borgercentreret tværfaglig refleksion i en rehabiliterende kultur – og samtidig forventes det, at der på læringsforløbet udvikles metoder for systematisk faglig refleksion, som kan bruges på tværs af ledelses- og medarbejderteams på sundheds- og omsorgsområdet. Læringsforløbet ses som en mulighed for at styrke ledergruppens fælles bestræbelser på at udøve faglig ledelse, hvilket medvirker til medarbejdernes arbejdsglæde og selvstændige evne til at løse opgaver.</p>
<p>OK-Fonden Egå</p>	<p>OK-Fonden Egå har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, samarbejde og ledelse. Plejehjemmet består af tre huse og 24 lejligheder, hvor medarbejderne hjælper på tværs af husene, og flere af medarbejderne går i flere vagtlag. Dette giver en række udfordringer med subkulturer og holdninger til, hvordan opgaverne skal udføres i en travl hverdag, hvor rekrutteringsudfordringer også spiller en rolle. OK-Fonden Egå ønsker bl.a. at arbejde med øget samarbejde på tværs af husene, samt at skabe en kultur på tværs af huse og vagtlag, hvor kommunikation og læring er det bærende element for en sund kultur og en værdig ældrepleje. Mere konkret ønsker de hjælp og redskaber til at løfte hverdagens udfordringer op på et højere niveau og skabe øget trivsel for såvel beboere som medarbejdere.</p> <p>OK-Fonden Egå er pt. i gang med et forløb gennem Aarhus Kommune, ”Styrket borgerkontakt”, som er målrettet medarbejderne, og som slutter i starten af 2022. OK-Fonden Egå forventer, at et læringsforløb vil bidrage til, at lederne kan understøtte processerne og målrette det videre arbejde ind i 2022/2023, og at ledergruppen bliver mere bevidste om at arbejde med den rette balance mellem professionalisme og nære relationer i egen adfærd. Det er samtidig forventningen, at ledergruppen gennem øget lederkompetencer – herunder konkrete metoder og redskaber – vil kunne fremme og understøtte også de faglige indsatser i</p>

	<p>fremtidens ældrepleje, og at ledergruppen vil blive styrket og få et fælles ledelsesmæssigt fundament og referenceramme.</p>
<p>Søvangsgården, Hvidovre Kommune</p>	<p>Søvangsgården har søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde. Et forstanderskifte og nye ledere på centrale poster har medført et behov for, at alle ledere får et fælles værdigrundlag at lede ud fra, da trivsel og dygtig ledelse vil give overskud i plejen og bidrage til værdighed i plejen. Der opleves et skred i kulturen på arbejdspladsen som følge af corona – og et ønske om at fastholde og genopbygge fællesskabet vil give en mere agil organisation bl.a. ift. samarbejde. Derudover opleves et behov for at tale om visionen for Søvangsgården set i et længere tidsperspektiv med en fælles proces, hvor ledergruppen kan få udfoldet de muligheder og visioner, der kunne være. Hvis visionen udfoldes, og der lægges en god strategi, forventer Søvangsgården i denne forbindelse, at det vil skabe faglig udvikling, sikre fastholdelse af medarbejdere og samtidig imødekomme de forventede udfordringer ift. rekruttering.</p> <p>Af læringsforløbet forventer Søvangsgården desuden, at viden og kompetencer ift. kommunikation kan være med til at sikre værdige forløb, når tingene bliver lidt svære eller samarbejdet med de pårørende udfordres, samt at effekten af forløbet vil være at få afdækket behovet for sygeplejefaglige kompetencer så korrekt behandling sikres.</p>