

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

Oversigt over ansøgere, der har fået tildelt et læringsforløb i august 2019

Ansøger	Enheder	Resuméer
Halsnæs Kommune	Frederiksværk Plejecenter	Halsnæs Kommune har på vegne af Frederiksværk Plejecenter søgt om et læringsforløb med fokus på organisation, ledelse og samarbejde, hvori der ønskes et særligt fokus på kulturforandring. Frederiksværk Plejecenter oplever udfordringer i form af medarbejdernes vilje til at adskille det personlige og professionelle domæne med konsekvenser for arbejdsmiljøet. Med læringsforløbet forventer Frederiksværk Plejecenter at opnå 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. 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.
Thisted Kommune	Plejecenter Kristianslyst, Åbakken Plejecenter, Plejecentrene i Midt og Plejecentrene i Nord	Thisted Kommune har på vegne af fire deltagende plejeenheder 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. 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. 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 af sundhedsvæsenet. Derudover vil det højne og ensrette kvaliteten, hvilket giver rum til at sætte værdighed i fokus.

<p>Jammerbugt Kommune</p>	<p>Hjemme- og sygepleje og Plejecentre</p>	<p>Jammerbugt Kommune har på vegne af to deltagende plejeenheder 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. 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. 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>
<p>Svendborg Kommune</p>	<p>Myndighedsafdelingen, Hjemmepleje Vest, Hjemmepleje Øst, Plejecenter Øst og Plejecenter Vest</p>	<p>Svendborg Kommune har på vegne af fem deltagende plejeenheder 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. 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. 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. 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>