

Velkommen til session 3:

Faste teams og fælles faglige tilgange

Årskonference 2023 - Videnscenter for værdig ældrepleje



Oplæg ved Gry Segoli, Københavns Professionshøjskole, og Perle MacDonald, Hillerød Kommune, på Videnscenter for værdig ældreplejes årskonference den 9. november 2023, Nyborg Strand.

Program

Vejen til faste teams

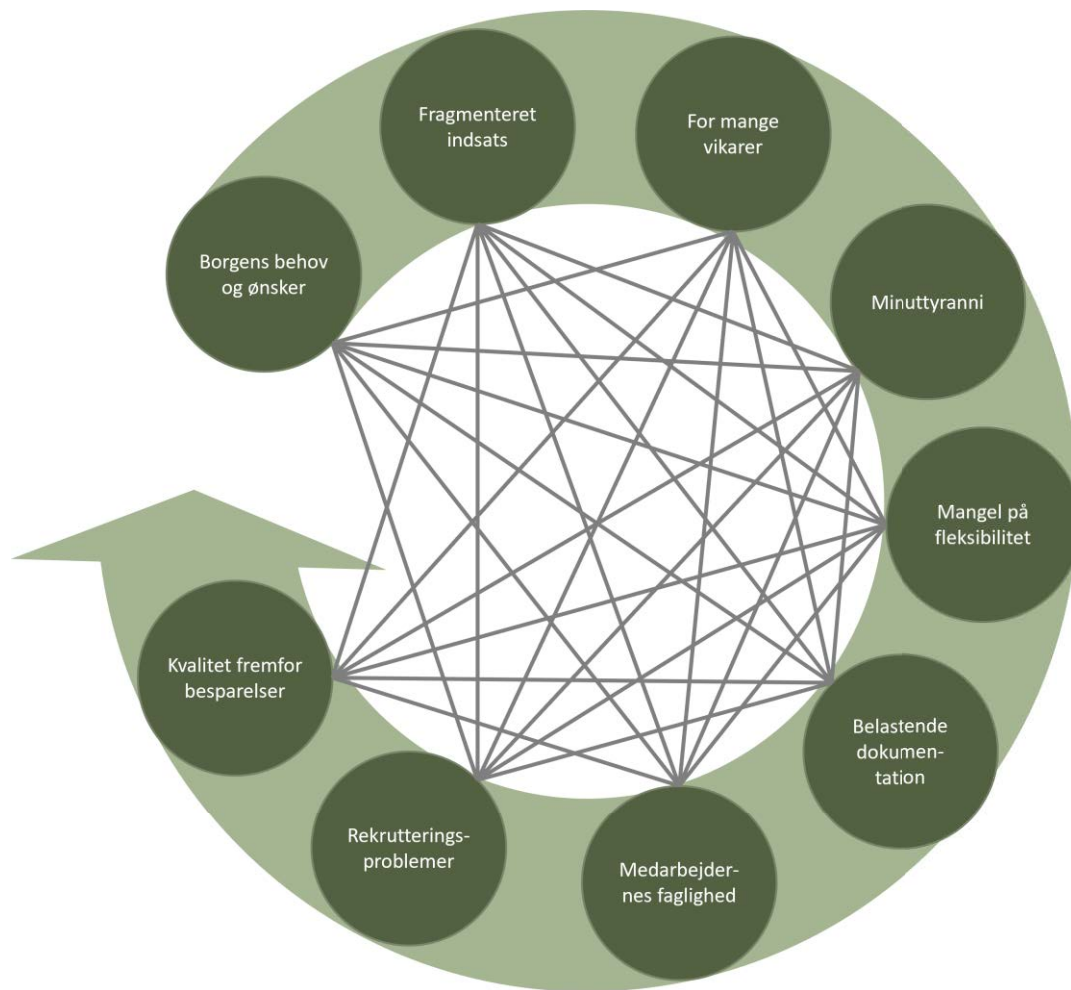
Præsentation af projektet

Metode

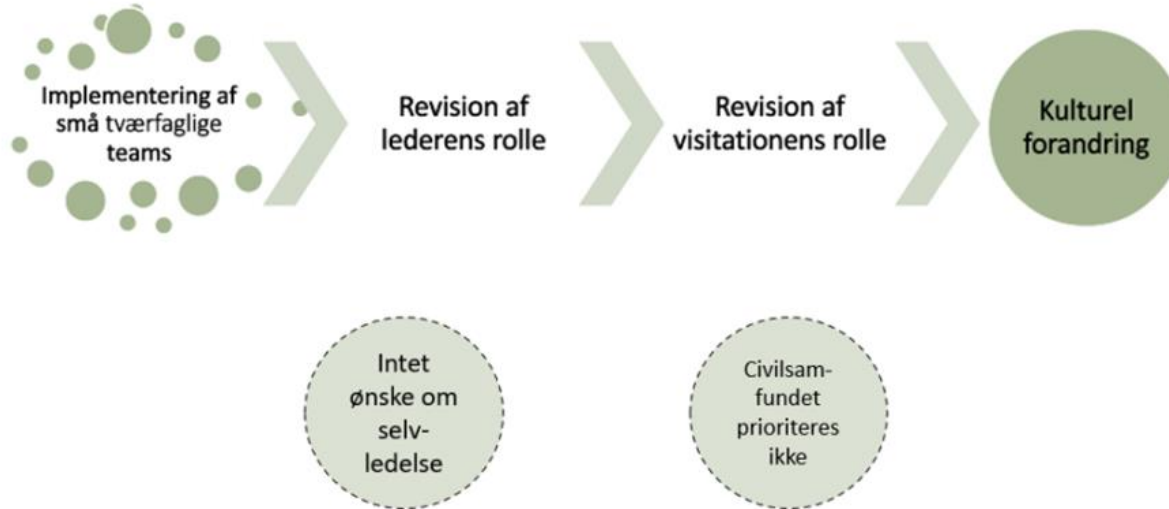
Erfaringer

Konklusion og diskussion





Indflyvning



Hvad kan vi se fungerer?

Organisatorisk forandring – hvad fungerer?

- Små teams (kender hinanden og borgerne)
- Mødeformer (Faste, regelmæssige møder med dagsorden, roller og ledelse...)
- Fleksibilitet og (Team) empowerment

”Jeg kan huske, at jeg på et tidspunkt ringede til dig fra bilen, hvor jeg sagde, at vi er nødt til at finde ud af noget med den væske!” For hvis det er mig som sygeplejerske, der skal stå for behandlingen, må jeg også fagligt kunne stå inde for behandlingen. Så jeg spurgte hjælper, om hun kunne tage en snak med brg. i forhold til, at vi kunne kontakte lægen”. (sygeplejerske)

Kulturelle forandringer

- Klinisk lederskab
- Rehabiliteringskultur
- Tillid og relationer
- Væk fra en fejlfindingskultur
- Fælles ansvar

Største udfordringer og opmærksomhedspunkter

- At få etableret teams (generelt)
- Ressourcerne til en ny organisering med mere "Hvid" tid.
- Modstand fra medarbejderne.
- Overleveringer.
- Ny identitet som medarbejder og leder
- Kræver en tæt og løbende projektledelse, ledelsessparring og justering.
- Kaskade-tilgangen kan være skrøbelig, hvis der ikke er blik for de lokale forskelle.



Hillerød

Projektbeskrivelse v/Perle

KONTINUITET, GENKENDELIGHED OG HØJ KVALITET

Den bedste hjemmepleje og sygepleje og de mest tilfødse medarbejdere

Velkomst

Alle deltager i en velkomst til et BØRSTENL...

Otte Børstener Leder, Sundhedscenteret

Hej, Gæster!

Her er glad for at hjemmepleje checken med...

Charlotte, leder

Henriette, hjemmeplejer

Povl, hjemmeplejemedarbejder

I starten angik jeg: I har ligeså godt ligges mig ned på hovedet uden jeg går!

TID TIL NÆRVÆR

gensidig RESPEKT

hjem / arbejdsplads? skal borstet flyttes?

KONTINUITET

hænder og kommunikation

hvis det er godt så kommer teamet på besøg i weekenden!

Faste hjælpere

Der ER elastik!

REGLER

brusebad

✓

✗

Den bedste hjemmepleje I

Hvad bliver der sagt i radioen om vores hjemmepleje om 5 år?

BORD 1: Skal vi gøre vores arbejde mere effektivt? Skal vi gøre vores arbejde mere effektivt? Skal vi gøre vores arbejde mere effektivt?

BORD 2: Fast personale -> samarbejde med kommunen

BORD 3: Gensidig respekt

BORD 4: Gensidig respekt

BORD 5: Faglighed i top

BORD 6: Tid til opgaven

hjemmepleje II

Fra drøm til virkelighed...

13 MAR 19

Renningsteam i 5 Fimer

Polier tilpasset ens livssituation

To faste kontaktpersoner

SMS ved ændringer i aftaler

Teknologi vs. menneskelige relationer: Gode løsninger uden overvågning

Supervision til medarbejdere

Job-rotation

Afrunding

TAK for mange stærke udsagn, så håber jeg i det videre arbejde!

Spørgsmål er med til at sikre respekt, men skal mødes som det menneske, man er!

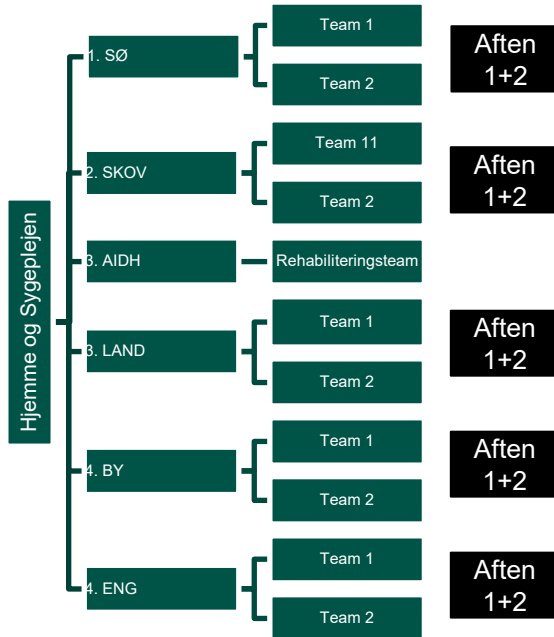
Charlotte Thomsen, Sundhedscenteret, Østergød- og Lillerød Kommune

Mål

- **Borgeren bliver i højere grad inddraget i behovet for hjælp**
- **Borgeren oplever øget kontinuitet i indsatsen ved færre medarbejdere samt i dokumentationen**
- **Ændrede forhold hos borgeren opdages hurtigt – efterfulgt af kompetent handling**
- **Medarbejdertilfredsheden bliver øget som følge af større kontinuitet og indflydelse på egne opgaver**



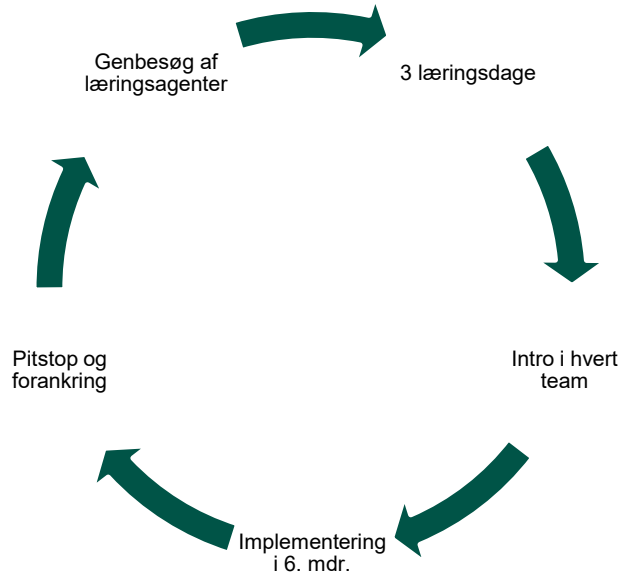
Organisering af faste teams i hjemme- og sygeplejen



Til hver af de fem hj.pl. grupper er der 2 aften hold, som dækker borgere fra både team 1 og 2. AIDH har kun dagvagter.

Sygeplejen er organiseret for sig selv, men 3-4 gruppesygeplejersker er i hver hj. pl. gr. og de deltager fast på alle triage-, team- og tværfaglige møder

Vejen til målene



Læringsdage: Mål, tilgang, metoder, teamteori
Leder, planlægger, gr. sypl. Udvalgte medarb. fra gruppens teams

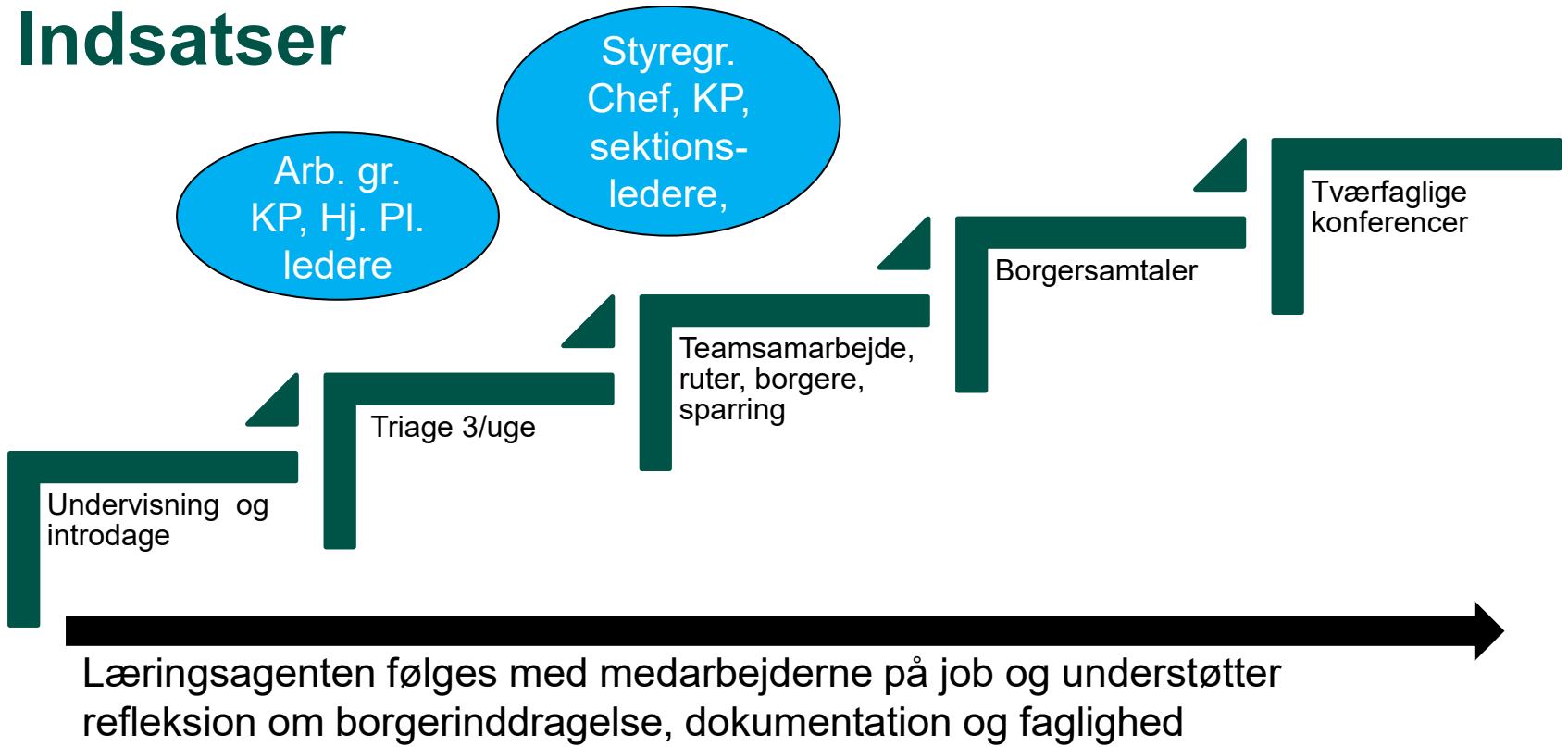
Introdage: (en kortere udgave af læringsdagene):
Leder, planlægger, gr. sypl. teamets medarbejdere

Implementering i de enkelte team i 6 mdr.
Triage, team og tværfaglige møder , køre med læringsagenterne, arbejde med ruteplanlægning og dokumentation

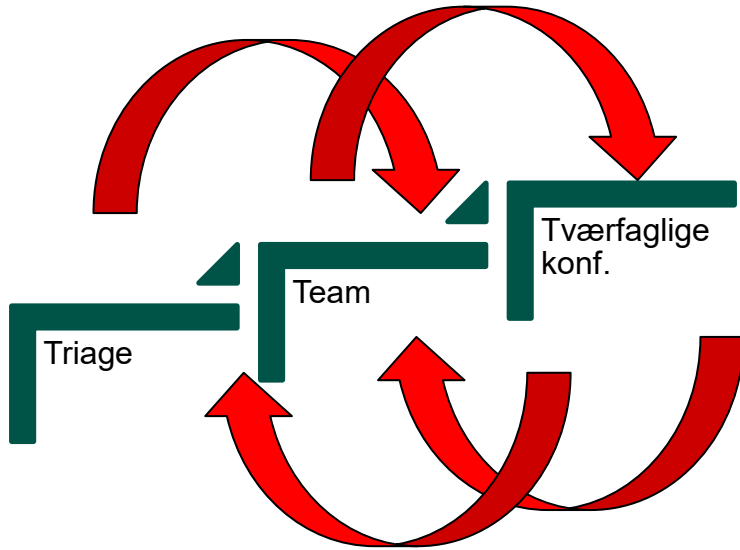
”Afslutning” = i drift

Genbesøg på triage og teammøder

Indsatser



Mødestruktur og videndeling



- Triage dag 15 min. i hvert team 3 x ugentligt
- Triage aften 15 min. 2 gange ugentligt
(team + gr. Sygeplejersker + leder + planlægger)
- Teammøde 1x ugentligt
(team + gr. Sygeplejersker + leder + planlægger +
ressourcepersoner (demens og faldkoordinator))
- Tværfaglig konference hver 5. uge
(team + gr. Sygeplejersker + leder + planlægger +
ressourcepersoner + visitation)

Læringsagenterne



Følger medarbejdere på deres besøg hos borgerne

- Dokumentation (Døgnrytmeplan, Tidstro dokumentation, Den gode observation)
- Borgerinddragelse (Hvad er vigtigt for dig, tilgang til pleje og dokumentation – sammen med borgeren)

Understøtte gennemførelse af borgersamtaler – redskab til borgerinddragelse

Den gode samtale - Spørgeguide til generelle oplysninger – Drømme, motivation, ressourcer, erfaringer og relationer samt hvad borgeren er tilfreds/utilfreds med i forhold til plejen.

Understøtter faglighed og samarbejde på møderne

- Mødeledelse (skærmfører, ordstyrer, fordeling af opgaver og inddragelse af leder og pl.)
- Spilleregler (fælles aftaler om, hvordan teamet gør i hjemmet)
- Forandring (aftale om afprøvning af tilgang til samarbejdet med borgeren)
- Undervisning (Nexus tips, kateter, støttestrømper)

Metode



Praksisnær læring ved læringsagenter

3 læringsdage

Workshops i hvert team

Supervision



Løbende empiriindsamling, sparring og justering

Empiri-indsamling

8 observationer af møder

4 borgerinterview

7 interviews med ledere

4 fokusgruppeinterview

Empiri fra arbejds- og styregruppemøder



Erfaringer

Erfaringer

- Mindre spildtid
- Dybere forståelse for hinanden og hinandens fagligheder
- Arbejdsglæde
- Redskab til komplekse problemstillinger
- Større frihed
- Samarbejde
- Dokumentation og kommunikation
- Mindre bøvl
- Indgående kendskab til borgerne

- Klinisk lederskab
- Rehabiliteringskultur
- Tillid og relationer
- Væk fra en fejlfindingskultur
- Fælles ansvar

Gevinster

Dybt forståelse af hinanden og borgerne

”Man opnår et tættere samarbejde, når vi sidder i det samme rum og taler direkte med hinanden og kan spørge ind til en masse ting om situationen i stedet for, at det er over telefon og man nærmeste ikke ved, hvem det er, man taler med.”

Arbejdsglæde og mindre sygefravær

”Det gøre noget med arbejdsglæde, at man kan få koordinere disse borgerforløb på en ordentlig måde, at man få hjulpet borger bedst muligt. Jeg synes det give en kæmpe arbejdsglæde, det der at man samarbejder tværfaglig”.

Sygefravær gået fra 9% til 4,4% - samlet ligger det på 7%



Løser problematikker, der ellers ikke kan løses

- Reduktion af sygeplejeydelser fra 75 min. om dagen til 60 min. hver 14. dag
- Fra 19 besøg i døgnnet til 10 besøg.
- Sep. af kateter og sonde
- Klinisk lederskab
- Klinisk beslutningstagen
- Faglig ledelse
- Teamsamarbejde

Sygeplejerske: Jeg kan huske at du (hjælper) på et tidspunkt spurgte, om du godt måtte det (ikke defineret), og jeg kan huske, at jeg svarede, at du har sygeplejens fulde opbakning.

Og jeg tænkte på at det med at vide, at man ikke står med det alene, og at man kan stole på hinanden. Når man skal stå og træffe beslutninger, der kan påvirke borgeren negativt [...] (Assistent)

Det her med at vi arbejder sammen som et team og føle sig som et team. Det er jo en ny ting. Det er altså faste team, der har givet det. Og det er guld værd for alle faggrupper, fordi vi har virkelig brug for hinanden. (sygeplejerske)

Teamet vokser frem af hverdagen

Spiser frokost sammen

Præsenterer sig som en sygeplejerske
fra xx team

Uformel sparring

De skal opleve meningen

Relationsdannelse



Kompetencer

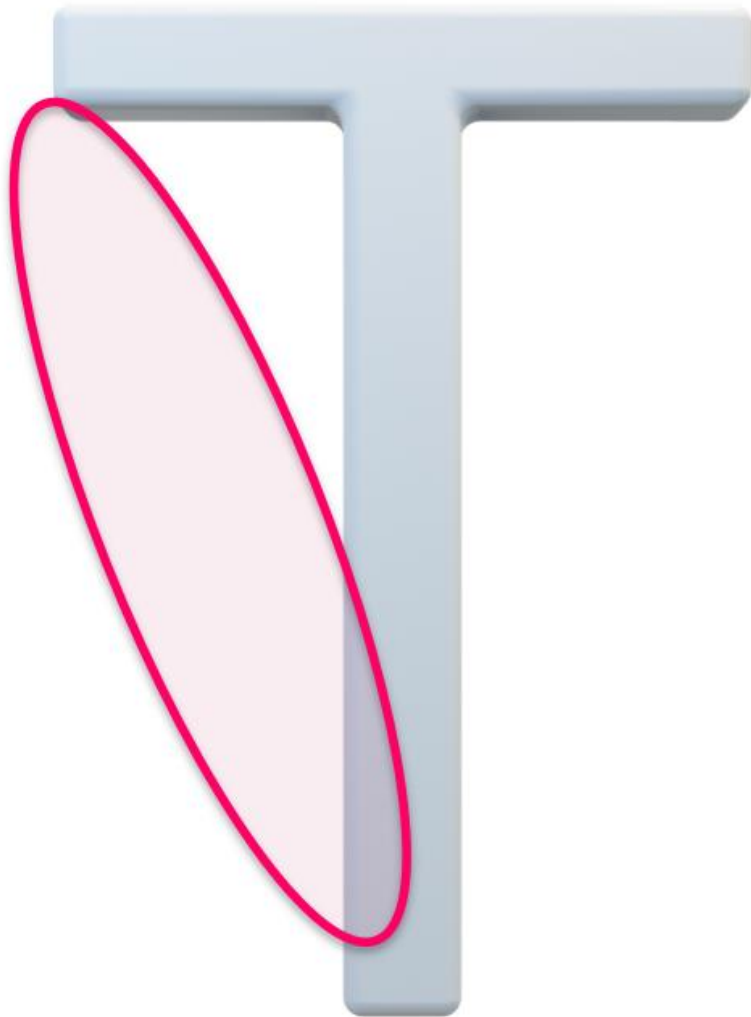
T - kompetencer

- Den **vandrette** streg retter sig mod et bredt helhedssyn i opgaveløsning på tværs af professioner.
- Kompetencer som teamledelse, samarbejde og koordinering på tværs af borgerforløb.
- Det fordrer kendskab til hinanden fagligheder og kerneopgaver.
- Den **lodrette** streg handler om, professionsrettede kompetencer, baseret på professionsfaglig viden, professionsidentitet og med klare afgrænsning til andre faggrupper og områder.

Breddefaglighed

Den rehabiliterende tilgang – fokus på borgerens ressourcer og behov

Dybefaglighed
Borgerens specifikke
rehabiliterings behov



I et patientforløbsperspektiv kan T-formede kompetencer forstås som evnen til at levere en specialiseret faglig indsats og samtidig have blik for personens samlede forløb, hvem personen ellers møder, og hvad personen ellers har behov for, ud over det, den enkelte fagperson selv kan levere.

**Sammen og
hver for sig**

Konklusion og diskussion

01

Inddragelsen borgeren er blevet et fokus område for medarbejderne og det praktiseres gennem borgersamtaler, ved modtagelse af nye borgere og i teamplanlægning omkring, hvordan borgeren bedst plejes og inddrages.

02

Lederne er kommet tættere på hverdagen. Det kalder på en anden form for ledelse – faciliterende og reflekterende frem for styring og ekspert.

03

Fast mødestruktur

Det har styrkede fokus på hurtig indsat samt fordeling af opgaver i henhold til faglighed. Medarbejderne oplever færre bekymringer fordi de nu kan se, at der handles ved en evt. ændring.

04

Øget fokus på dokumentation

Døgnrytmeplan som fælles afsæt for indsatser og viden om borgerens behov og ønsker

05

Mindre teams

Medarbejderne oplever en øget arbejdsglæde ved at være færre medarbejdere pr borger

06

Tværfaglighed

Medarbejderne (SSA, SSH og sygeplejersker) oplever en fælles tilfredshed ved det tværfaglige samarbejde med blik for hinandens kompetencer

Diskussion

- Der har været stærke holdninger til, om faste teams vil fungere eller ej. Det indebærer en risiko for at samme data kan fortolkes forskelligt, enten som bevis for at modellen ikke virker, eller at reformerne ikke har være radikale nok.
- Flere af kommunerne har valgt at omlægge deres styringsmodel i forhold til BUM-modellen, hvilket kan medvirke til succesen med faste teams.
- Flexibilitet og tværfaglighed er de vigtigste aktive ingredienser i projekterne, men det kræver, at der arbejdes med relationerne blandt teammedlemmerne, og at medlemmerne får kompetencer til at træffe beslutninger i fællesskab og kompetencer til at arbejde inddragende med borgerens behov og ønsker.
- Det kræver både en kulturforandring og en organisationsændring.
- Det fremmer transformationsprocessen, at der bliver arbejdet systematisk og løbende med at udvikle, evaluere og justere indsatsen, så projektet bygger på **evidens**.

Hvis du vil vide mere

Tilmeld dig vores nyhedsforum

KPA lumne Ældre og Velfærd

KP Ældre og Velfærd

Kontakt

Gry Segoli, grse@kp.dk, tel. 51632724

Benjamin Olivares Bøgeskov bos3@kp.dk ,
tel. 27310494