

Udviklingsrum for kommuner om små teams i hjemmeplejen

Projektbeskrivelse fra Fremfærd Sundhed og Ældre

Baggrund

På Ældretopmødet i oktober 2020 blev den hollandske Buurtzorg-model meget synlig i drøftelserne. Mange deltagere refererede til modellen som oplagt at søge inspiration i, men der var også en generel erkendelse af, at modellen ikke direkte kan overføres til danske forhold. Tanker som mindre hjemmeplejeteams, høj grad af fleksibilitet, tættere samspil med civilsamfund og et nærhedsprincip, hvor medarbejderne kendes i lokalområdet er et godt udgangspunkt for udviklingen af en dansk nærhedsmodel, hvor omsorg er i centrum.

Siden Ældretopmødet er mange kommuner begyndt et udviklingsarbejde, hvor en af hjørnestenene er etablering af mindre, faste teams. Denne bevægelse i hjemmeplejen er blevet forstærket af, at Folketinget har afsat en pulje på knap 200 millioner kr. til udvikling af faste teams. Der er blevet tildelt midler til 25 kommuner. Det antages, at over halvdelen af landets kommuner i en eller anden udstrækning arbejder med udvikling af arbejdsorganiseringen i hjemmeplejen med brug af mindre faste teams.

I det seneste år har seks kommuner deltaget i et såkaldt udviklingsrum i regi af Fremfærd Sundhed og Ældre. Kommunerne deltager med seks til otte ledere og medarbejdere. Der er i alt fem møder i udviklingsrummet, og imellem udviklingsrummene afholdes webinarer om udvalgte emner, som kommunerne har ønsket.

Formål med projektet

Parterne i Fremfærd Sundhed og Ældre har som led i programstrategien for 2019-2021 valgt at sætte fokus på at sikre rette kompetencer til rette opgaver. Målet er at understøtte en arbejdsorganisering og faglig stolthed, så medarbejdernes forskellige kompetencer kommer i spil og realiseres i sundheds- og ældreplejen. Det har ført til projektet Nærhed i Omsorg, hvor seks kommuner lige nu arbejder i et fælles udviklingsrum med at drøfte, give hinanden sparring og blive inspireret til det konkrete arbejde i deres kommune om udvikling og etablering af teams. Projektet afsluttes i juni 2022.

Formålet med dette projekt er, i forlængelse af det igangværende projekt, at styrke det arbejde, der foregår med at udvikle en ny dansk model med mindre, faste teams, der i øjeblikket er i gang i en række kommuner. Her arbejdes bl.a. med frisættende ledelse, større fagligt råderum, bedre brug af medarbejdernes kompetencer og tæt dialog mellem borger, pårørende og medarbejder om, hvorledes hjælpen tilrettelægges og afvikles i hverdagen.

Rigtig mange kommuner er i gang med at lave forsøg med nye måder at løse de mange opgaver i hjemmeplejen på. Der tænkes helt sikkert rigtig gode tanker i kommunerne/projekterne, og de støder helt sikkert på mange forskellige problemstillinger og barrierer i forhold til at løse opgaverne på nye måder.

Dette projekt skal:

- Skabe et videns- og kompetenceløft i kommunerne
- Give rammer for struktureret vidensdeling mellem kommunerne
- Etablere et udviklingsrum for kommunerne
- Medvirke til bedre brug af medarbejdernes kompetencer
- Komme med inspiration til det arbejde, som pågår i de deltagende kommuner
- Styrke transfer mellem kommunerne
- Give hurtig implementering af projekterne

Projektideen kort fortalt

Der igangsættes tre aktiviteter:

- To udviklingsrum for nystartede kommuner
- Et udviklingsrum for erfarne kommuner
- Et seminar/konference

Udviklingsrum for nyopstartede kommuner

Inspireret af det første etårige forløb med seks kommuner inviterer vi to gange seks nyopstartede kommuner med hver omkring 10 medarbejdere og ledere ind i et tilsvarende udviklingsrum.

Formålet med forløbet er at give medarbejdere, projektledere og ledere mulighed for at dele erfaringer, inspirere hinanden og bakke hinanden op i processen med at indføre mindre, faste teams i hjemmeplejen.

Forløbet består af fire fysiske udviklingsrum og tre til fire digitale vidensrum. Programmet for de enkelte udviklingsrum udvikles med afsæt i erfaringer fra det tidligere projekt, men også med udgangspunkt i de temaer og udfordringer, som deltagerne ønsker, at udviklingsrummet tager op. Fokus i udviklingsrummet er på gensidig erfaringsudveksling og inspiration.

At opsamle og dele viden og erfaring er afgørende for at kunne lykkes på tværs af kommuner. Derfor afsluttes hvert udviklingsrum - og det samlede forløb - med en opsamling til de deltagende kommuner, som indgår i en tværgående evaluering og opsamling efter hele forløbet, der kan deles med en bredere kreds af interessenter.

Delelementer i udviklingsrummene vil være:

- Inspirationsoplæg om organisering af hjemmeplejen i mindre, faste teams, fx erfaringer fra andre lande, herunder fra Holland og Buurtzorg-modellen, fagpersoner, forskere m.m.
- Præsentationer fra kommunerne
- Sparring mellem kommunerne

- Sparring med videnspersoner (forskere, organisationsfolk, eksperter fra andre områder mm.)
- Fordybelse og arbejde i egen kommunegruppe

1 udviklingsrum for erfarne kommuner

Inspireret af det første etårige forløb med seks kommuner, inviterer vi seks til 10 kommuner med hver omkring 10 medarbejdere ind i et udviklingsrum for kommuner, der i over et år har arbejdet systematisk med udvikling af mindre, faste teams.

Formålet med forløbet er at give medarbejdere, projektledere og ledere mulighed for at dele erfaringer, inspirere hinanden og bakke hinanden op i processen med at indføre mindre, faste teams i hjemmeplejen.

Forløbet består af tre fysiske udviklingsrum og tre til fire digitale vidensrum. For at bruge ressourcerne bedst muligt tilbydes alle deltagere i de tre forskellige udviklingsrum at deltage i de samme digitale vidensrum. Programmet for de enkelte udviklingsrum udvikles med afsæt i erfaringer fra det tidligere projekt, men også med udgangspunkt i de temaer og udfordringer, som deltagerne ønsker, at udviklingsrummet tager op. Fokus i udviklingsrummet er på gensidig erfaringsudveksling og inspiration.

At opsamle og dele viden og erfaringer er afgørende for at kunne lykkes på tværs af kommuner. Derfor afsluttes hvert udviklingsrum og det samlede forløb med en opsamling til de deltagende kommuner, som indgår i en tværgående evaluering og opsamling efter hele forløbet, der kan deles med en bredere kreds af interessenter.

1 konference/seminar

Interessen for at arbejde i mindre, faste teams og lade sig inspirere af Buurtzorg er stor. Rigtig mange søger inspiration og erfaringer hos de kommuner, som er gået foran, og der er stor interesse for at høre fra de kommuner, som har været med i den første runde udviklingsrum. Den erfaring vil vi gerne dele ud af på en konference.

Formålet med dagen er at give medarbejdere, projektledere og ledere fra kommuner samt andre interesserede aktører, fx embedsmænd og interesseorganisationer, mulighed for dele erfaringer og lade sig inspirere af de erfaringer, som allerede er gjort i Danmark.

Der vil være tale om en konference/arbejdsdag af en dags varighed. Dagen kan fungere som et naturligt afslutningspunkt på det forløb, de første seks kommuner har gennemgået, som opstart for de nye udviklingsrumskommuner - og som generel informations- og vidensdelingsdag.

Det foreslås at konferencen afholdes efter sommerferien 2022. Det sidste udviklingsrum for de igangværende kommuner afholdes ultimo marts. På dagen deler de deltagende kommuner deres erfaringer i en række sessioner og plenum med forskellige temaer baseret på deres egne erfaringer og erfaringerne fra udviklingsrummene. Programmet for dagen udvikles i samarbejde med en håndfuld medarbejdere, ledere og projektledere fra de deltagende kommuner.

Ligesom i udviklingsrummene vil der på konferencen være stort fokus på gensidig erfaringsudveksling og inspiration. Deltagerne på konferencen får inspiration til at arbejde i mindre, faste teams i hjemmeplejen.

Det gælder uanset, om man er medarbejder, projektleder, leder eller interessent fra fx en interesseorganisation eller en styrelse.

I løbet af dagen vil der være sessioner målrettet hhv. ledere og medarbejdere. Det betyder, at man som social- og sundhedsassistent får oplevelsen af, at der er en session, hvor man kan møde andre i samme funktion, som fortæller hvad arbejdet i mindre, faste teams betyder for deres hverdag. På tilsvarende vis vil der være sessioner, hvor man som leder bliver klogere på den nye organisering og betydningen for rollen som leder.

Ligesom i udviklingsrummene er der ikke én fast model eller opskrift på den gode organisering af mindre, faste teams. Men der er nogle erfaringer, og i takt med at flere kommuner kommer i gang, og bl.a. VIVE opsamler erfaringerne, vil vi kunne dele "do's and don'ts" på dagen.

Projektets resultater

Da mange kommuner på nuværende tidspunkt arbejder med temaet med forskellige vinkler og tilgange, vil projektet kunne styrke arbejdet i kommunerne ved at give rum for udvikling og målrettet inspiration og sparring til projekterne. Projektet vil give indspil på flere niveauer.

- Videns- og kompetenceløft i kommunerne i forhold til at skabe lokale teams
- Vidensdeling mellem kommunerne og parterne
- Fælles udviklingsrum
- Gensidig inspiration

Projektets succeskriterier

- At 22 kommuner deltager i udviklingsrummene
- At kommunerne efter at have deltaget i udviklingsrummet tilkendegiver, at det har styrket deres projekt
- At konferencen får 200 deltagere

Projektets fremgangsmåde

Projektet gennemføres i følgende faser:

Fase 1 forberedelse

Formålet med denne fase er at fastlægge det endelige projektdesign.

Fase 2 invitation af kommuner

Formålet med denne fase er at få en række kommuner til at få tid og lyst til at deltage i projektet.

Aktiviteter:

- Invitation af kommuner.

Fase 3 udviklingsrummet

Formålet med denne fase er at sætte kommunerne sammen og skabe en fælles udvikling af ældreområdet.

Aktiviteter:

2 udviklingsrum for nye kommuner. Udviklingsrummet afholdes fire gange med deltagelse hver gang af seks kommuner.

Et udviklingsrum for "andengenerationskommuner". Det afholdes tre gange for 10 kommuner.

Fase 4 formidling

Formålet er at give viden og erfaringer videre til andre kommuner.

Aktiviteter:

Der anvendes en bred vifte af kommunikationsformer, og der lægges en konkret formidlingsplan i samarbejde med VPT. Formidlingsaktiviteter kan fx være:

- Guide til kommuner der vil i gang med at arbejde med små teams – guiden kan laves målrettet hhv. ledere/medarbejdere/projektledere
- Digitale seminarer: Mød en kommune, der har erfaring med at arbejde med små teams
- Inspirationskatalog: Seks kommuner fortæller, hvordan de arbejder med små teams
- Avisartikler/ grafikker/små korte videoklip
- Projektdagbog fra en eller flere kommuner
- Konference, jf. ovenfor, inkl. udsendelse af konferencemateriale enten før eller efter

I formidlingen gøres brug af VPT.dk, parternes platforme og sociale medier.

Fase 5 evaluering

- Parterne samarbejder om udarbejdelse af en skriftlig evaluering af projektet.

Målgruppe

Projektets primære målgruppe er topledelse, MED-udvalgsmedlemmer, daglige ledere og medarbejdere på det kommunale ældreområde.

Styring og organisering

Projektet ledes og styres i et samarbejde mellem KL og FOA, der hver har en projektlederrolle.

Der nedsættes en følgegruppe bestående af repræsentanter fra Sundhedskartellet, ÆldreSagen, Sundhedsstyrelsen, Social- og Ældreministeriet – og andre relevante interessenter.

Tidsplan

Fase	Tidsplan
Fase 1 forberedelse	Marts 2022
Fase 2 invitation af kommuner	Marts 2022
Fase 3 udviklingsrummene	Maj 2022-maj 2023
Fase 4 formidling	Løbende
Fase 5 evaluering	Juni 2023