



VELKOMMEN

Ældreplejen på en ny måde

Rebekka Daugaard Buhl,
Afdelingsleder, Senior og Rehabilitering
Haderslev Kommune

Mandag den 3. juni 2024



Haderslev
Kommune

Dagens program

- 9.00-10.00:** Gennemgang af situationsbilledet - Fremtidens udfordringer
Haderslev Kommunes strategiske retning og organisering
- 10.00- 12.00:** Kaffe først – Mennesket før bureaukrati
Kaffe først – Mennesket før byråkrati
- 12.00- 13.00:** Lunsj og netværksbygning
- 13.00-14.00:** Plejehjem i eget hjem
Sykehjem i eget hjem
- 14.00 - 14.15:** Kaffe/the pause med kake
- 14.15- 15.00:** Plejehjem i eget hjem og e-distriktet
Sykehjem i eget hjem og e-distrikt
- 15:00:** Tak for i dag

Haderslev Kommune



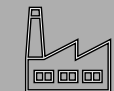
Hovedbyen Haderslev og centerbyerne
Vojens og Gram



29 landdistrikter



55.000 indbyggere



23.000 arbejdspladser



Gruppen af borgere over 80 år vil i
Haderslev kommune vil være steget med
22 % i 2029 og 62% i 2045



Ca. 1.400 borgere modtager løbende hjælp
fra hjemmeplejen i Haderslev kommune
(ca. 1.900 i alt inkl. private leverandører)

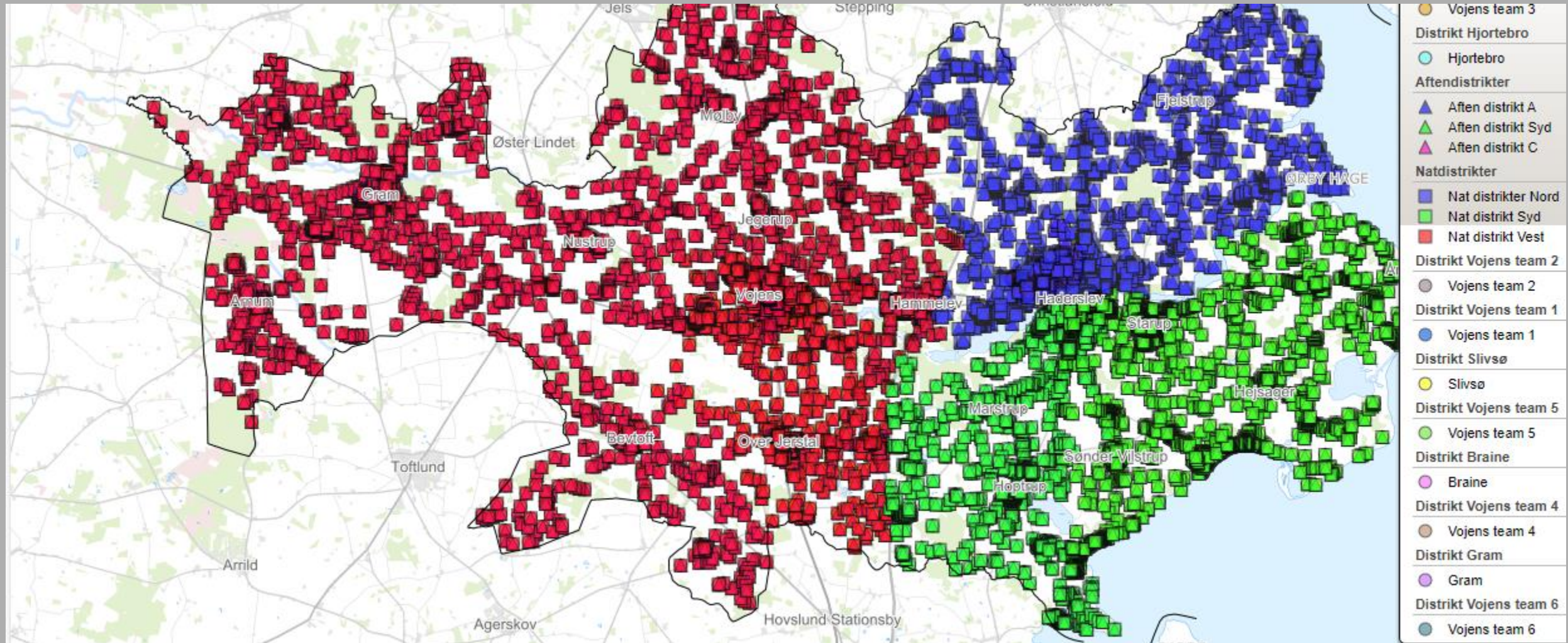
Ca. 500 besøg i hjemmeplejen om dagen



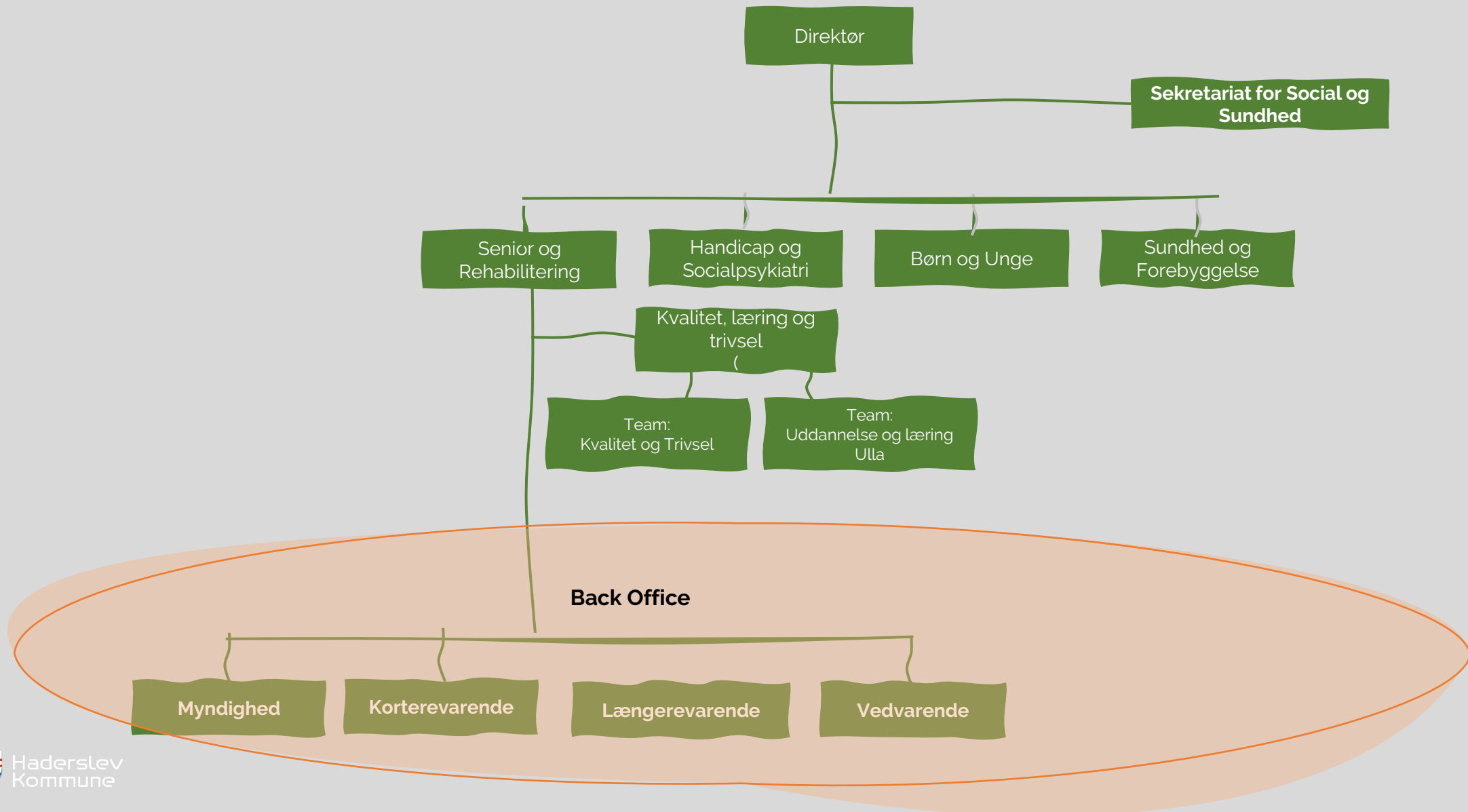
Haderslev
Kommune



Geografi



Social og Sundhed - Haderslev Kommune



Vi vil gerne støtte dig i det, der er mest

VÆRDIFULDT I DIN HVERDAG

Hvad er
dit lokale
aftryk?



LØFTET

Vi

fordi du kun behøver at fortælle din historie én gang

Vil gerne støtte dig

fordi vi som kommune respekterer, at vi kun er på besøg i dit liv

I det, der er mest værdifuldt

fordi du er dig, og vores støtte starter med det, der er værdifuldt for dig, og ændres i takt med din situation

I din hverdag

fordi dit netværk og dit lokalmiljø altid er en del af løsningen

TRÆDESTIEN

1.

Vi møder mennesker med respekt og nysgerrighed

2.

Det vi gør, finder vi ud af sammen

3.

Det vi gør, skal virke

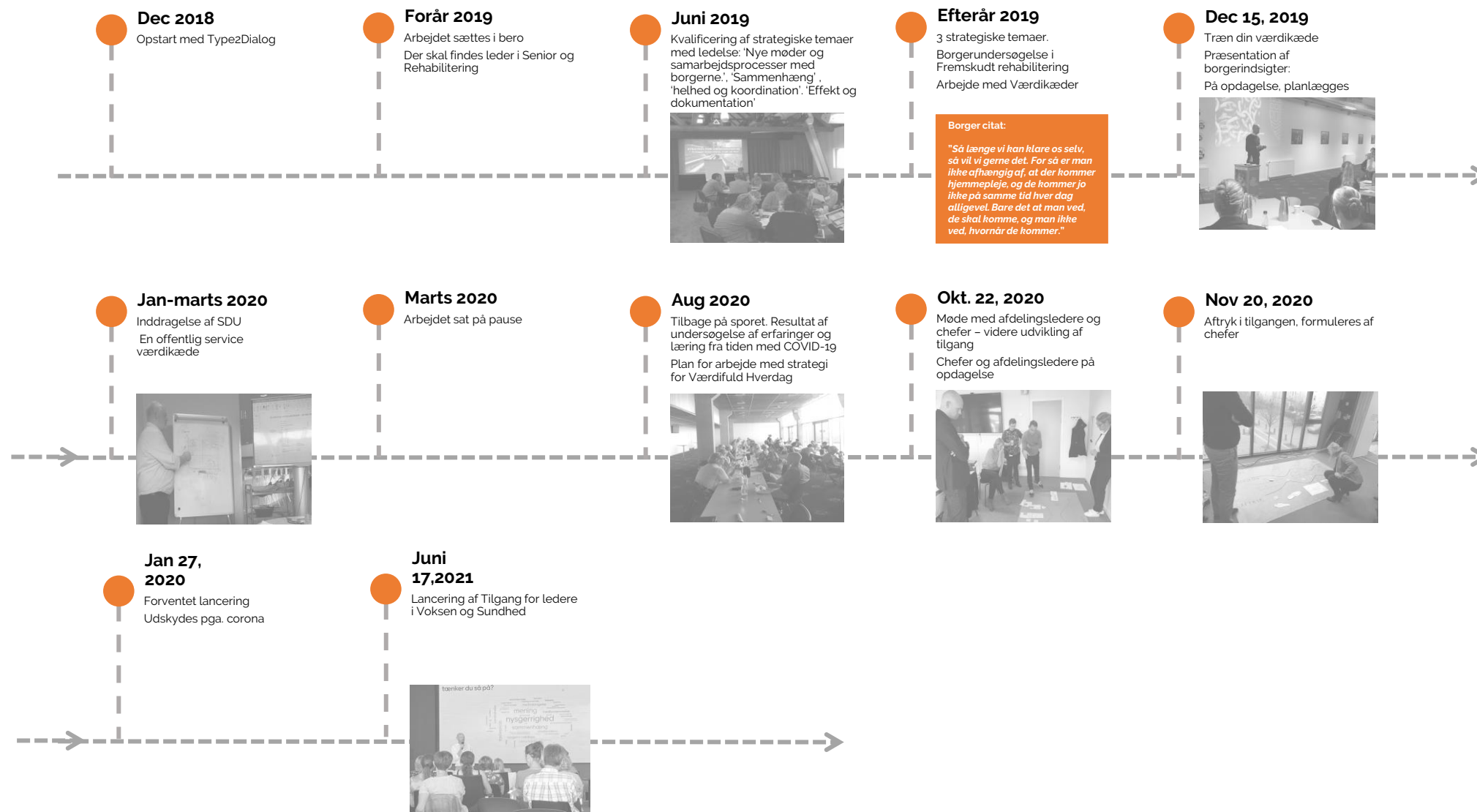
AFTRYK

- Kaffe før bureaukrati
- Lad som om du har hele dagen, når du møder mig
- Brug et sprog, jeg forstår

- Det er min livssituation, der sætter holdet
- Ingen skal være alene om det, der er svært
- Spørg før, du finder løsninger

- Alt indenfor en meter er dit ansvar
- Stop det, der ikke virker
- Se mig som den jeg er

Udviklingen bag Værdifuld Hverdag



Realisering af Værdifuld Hverdag

"Vi vil gerne støtte dig i det, der er mest værdifuldt i din hverdag"

Spør 1 Dine nære & dit nærmiljø

- Fællesskaber hele livet
- Godt liv gode fællesskaber (65+)
- Styrket samarbejde på tværs / med pårørende

:Ejer: Louise V

Spør 2 På besøg i dit liv

- Plejehjem i eget hjem
- Kaffe først
- E-distrikt
- Velfærdsteknologi

Ejer: Louise T

Spør 3 Det vi gør skal virke

- Faglig kvalitet
- Medarbejderundersøgelsen og Borgertilfredshedsundersøgelsen
- Mål for Værdifuld hverdag

Ejer: Helle

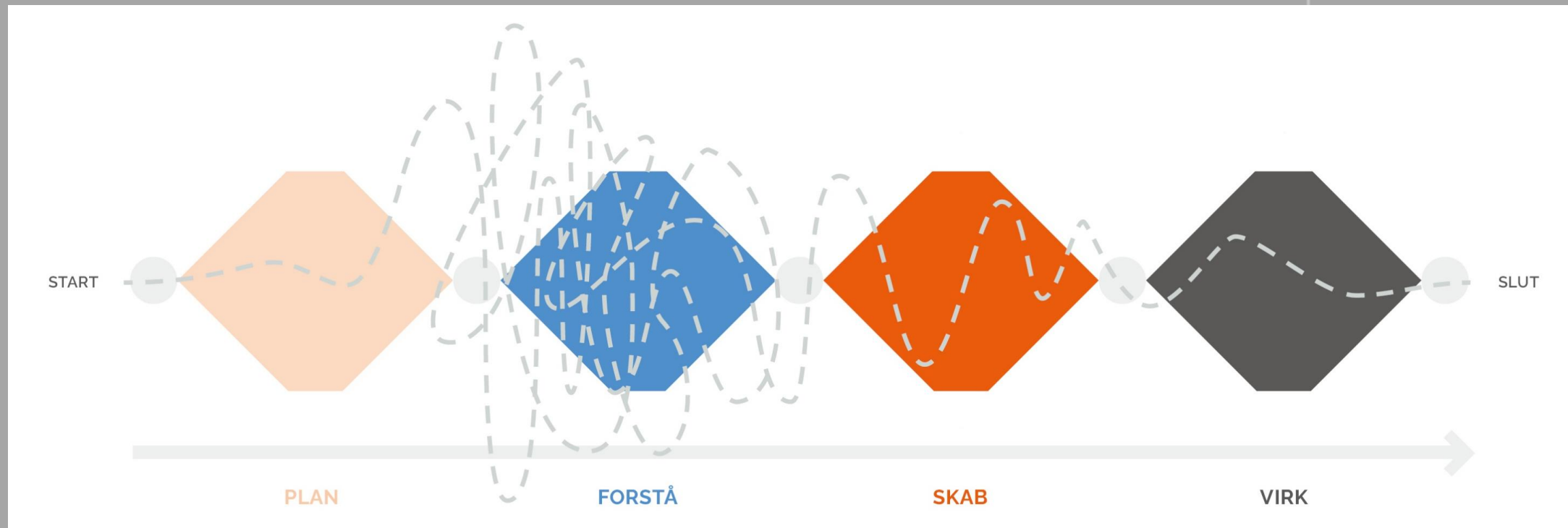
Spør 4 Værdifuld hverdag for dig som leder & medarbejder

- Leder forløb
- Aktionslæring
- Værdifulde arbejdsliv

Ejer: Rolf



Vores innovationsmodel: PLAN-FORSTÅ-SKAB-VIRK



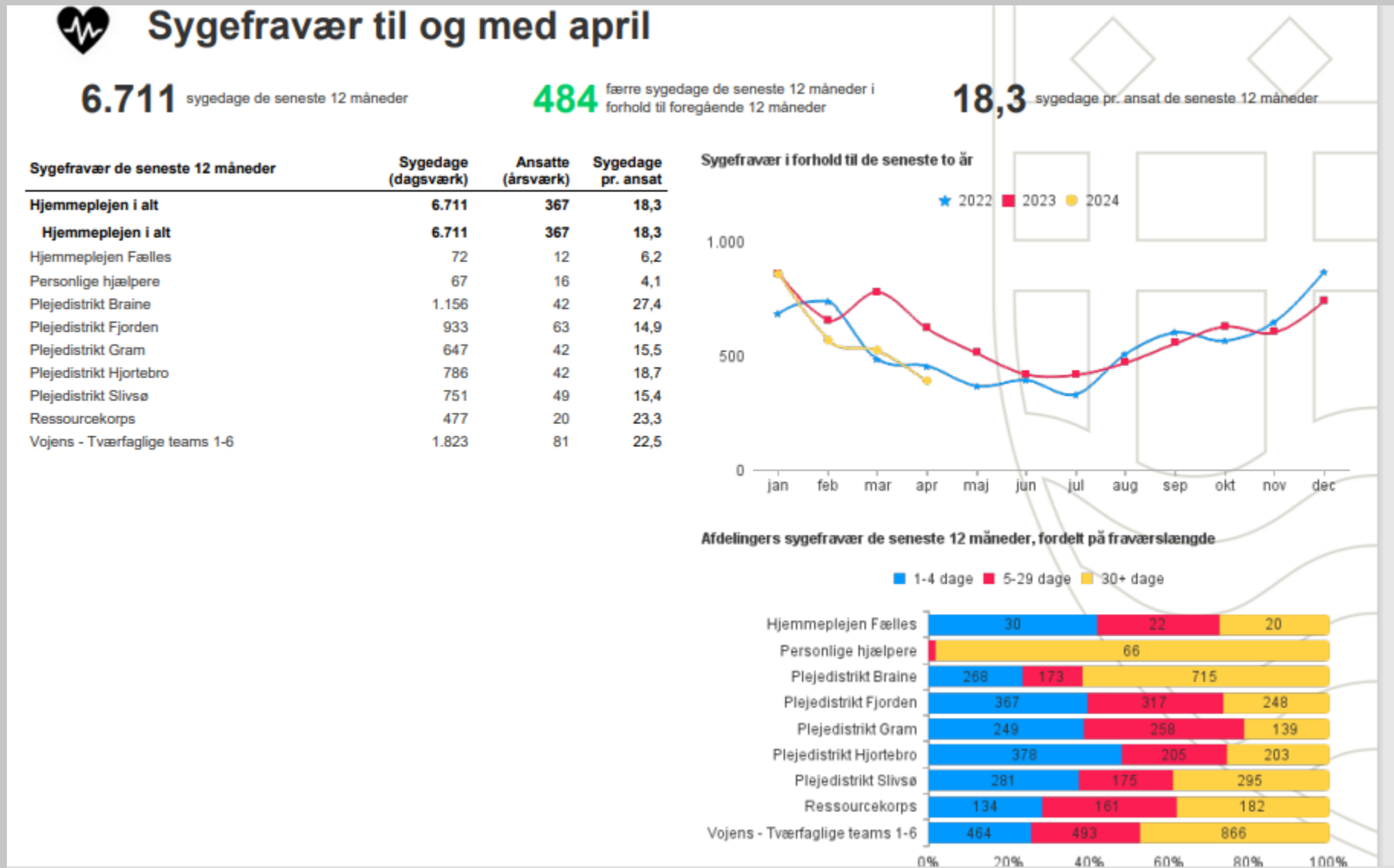


UDFORDRINGSBILLEDET

- Ældre mennesker er en mangfoldig gruppe med forskelligartede behov
- Flere ældre
- Sundhedsvæsnen i hastig udvikling
- Sund aldring bremser udgiftspresset, men stopper det ikke
- Rekrutteringsudfordringer
- Fravær og Fremmøde



Sygefravær i Senior og Rehabilitering



Ressourceprognose i Haderslev Kommune

Prognose i årsværk	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
SSH/SSA inkl. elever	776	796	828	850	865	881	892
Sygeplejersker	96	97	98	99	100	101	102
Socialpædagoger	183	184	185	185	186	187	187
Socialrådgivere	80	81	81	81	82	82	82
Ergo- og fysioterapeuter	64	65	65	65	65	66	66
Forventet ressourcebehov, årsværk i alt	1.199	1.223	1.256	1.280	1.298	1.316	1.329
Forventet antal årsværk ved uændret andel af arbejdsstyrkens størrelse	1.155	1.146	1.139	1.130	1.121	1.110	1.099
Forventet ressourcemangel	43	76	118	149	177	206	230

Løsninger – personalemæssige tiltag, i alt ca. 60 ÅV i 2030:

1. Højere beskæftigelsesgrad
2. Lavere sygefravær
3. Seniorordninger, udskydelse af efterløn og pension

Yderligere løsninger, i alt ca. 170 ÅV i 2030:

4. Digitalisering og velfærdsteknologi
5. Rehabilitering / alternative tilbud / tidlig opsporing
6. Øget samarbejde med borgers netværk og lokalmiljø
7. Rekruttering af alternative faggrupper
8. Afbureaukratisering

Borgernes ønsker til os

- Mød mig i øjenhøjde
- Forstå mine behov
- Sammen med mig
- Brug dørklokken
- Din arbejdsplads er mit hjem
- Gør som om, du har hele dagen
- Det giver ro, når jeg ved, hvem der kommer
- Brug et sprog jeg forstår







**Kaffe først –
Mennesket før bureaukrati**
Buurtzorg inspireret ældrepleje i
Haderslev Kommune



E-distrikt
En tryk og nem hverdag, hver dag



Plejehjem i eget hjem

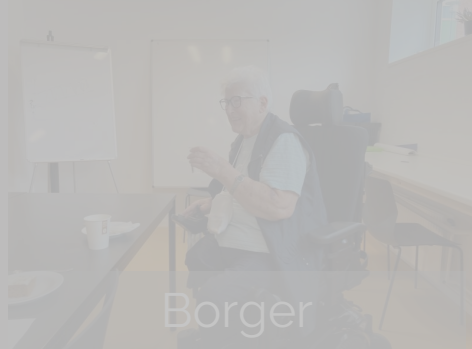
A close-up photograph of a white ceramic coffee cup filled with a latte. The surface of the coffee is decorated with a heart-shaped latte art design. The cup is placed on a matching white saucer. In the background, a glass of water is partially visible. The overall lighting is warm and soft.

Kaffe først – Mennesket før bureaukrati

Erfaringer med faste, tværfaglige og selvstyrende teams i Haderslev Kommune

Formål

Borgere og pårørende oplever sammenhæng, tryghed og kontinuitet i hjælpen og støtten



Medarbejdere oplever at have et meningsfuldt arbejde med indflydelse, tværfagligt samarbejde og faste kollegaer samt borgere



Bæredygtig økonomi og fremtidssikring af ældreområdet



Tværfaglige teams

Vojens:

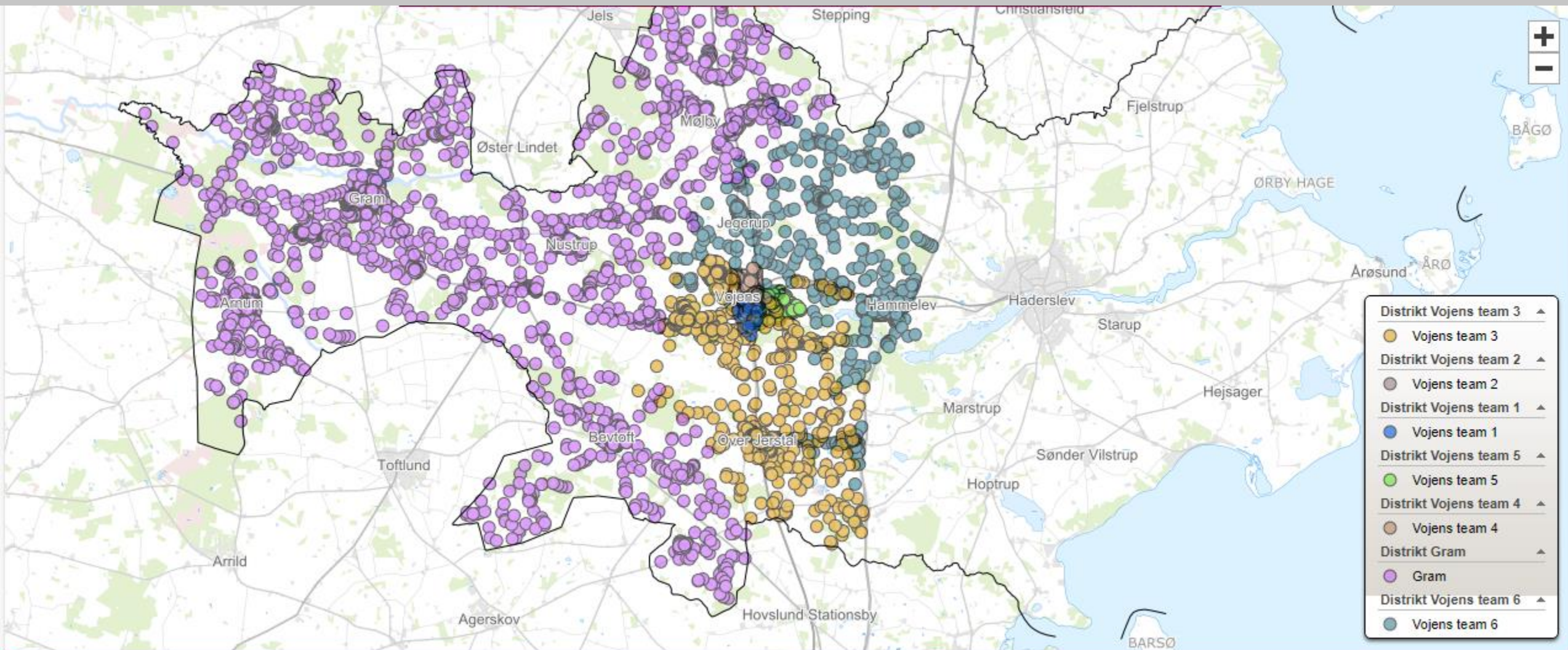
- 5 tværfaglige teams
- 352 borgere
- Ca 100 medarbejdere
- Maj 2021-2023: Projekt Kaffe først
- 2024: Mindre tværfaglige teams

Gram:

- 4 tværfaglige teams
- 184 borgere
- Ca 75 medarbejdere



Geografi



Indsigter

"Man lærer hurtigere, når man selv har ansvaret"

"Der kommer for mange medarbejdere i mit hjem"

"Min nabo reddede mig fra at blive trist"

"Det giver ro, når jeg ved, det er Isabella, der kommer"

"Hvis der ikke er gode pårørende, går der rav i den"

"Hende, der kom, havde kun 13 minutter"

"Vi har hele tiden i baghovedet – mit arbejde gøres op i minutter"

"Jeg hjælper mange forskellige mennesker i løbet af en dag"

"Der er ikke plads til min faglighed"



Borger

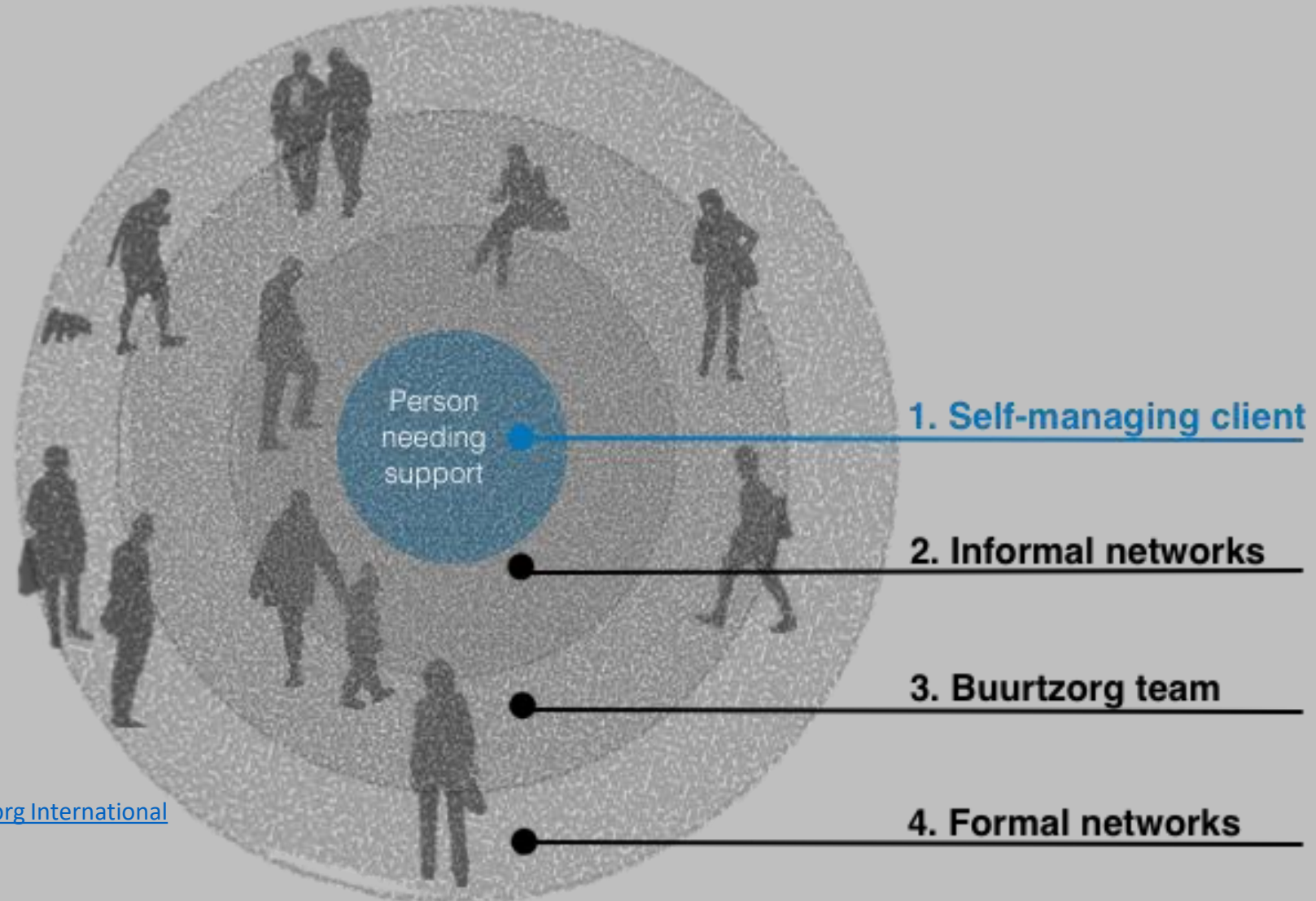


Pårørende

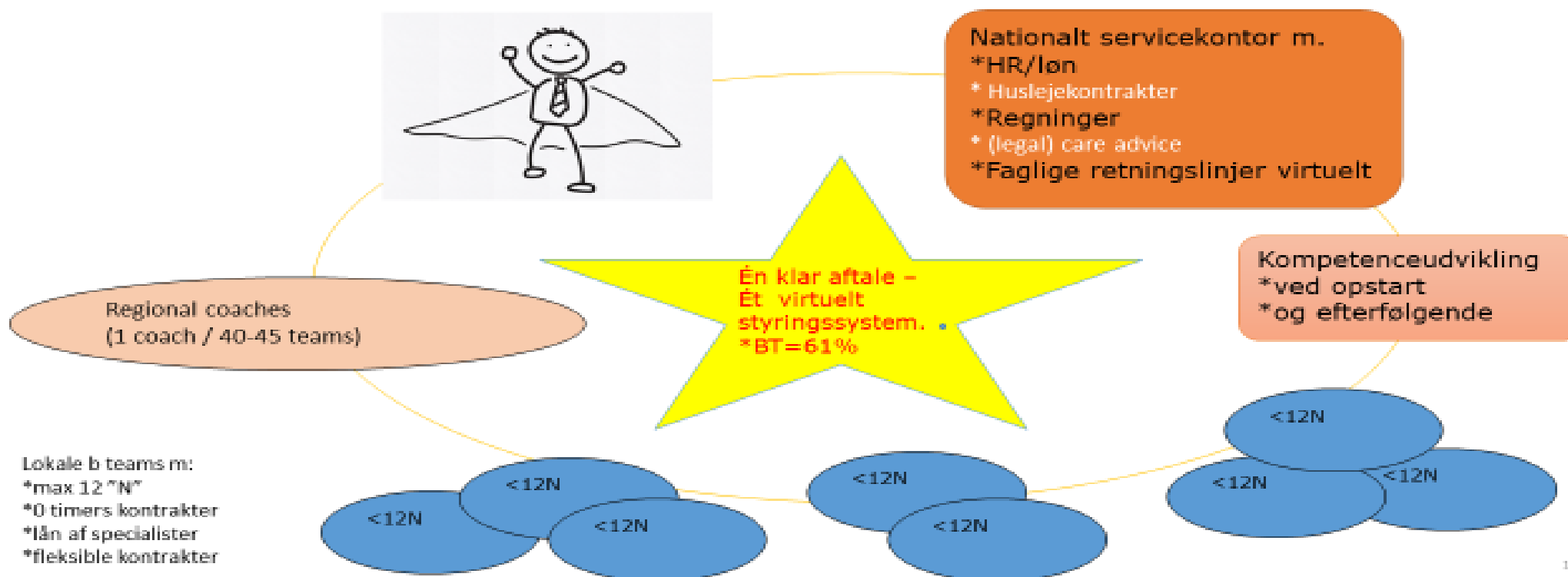


Medarbejder

Buurtzorg-modellen

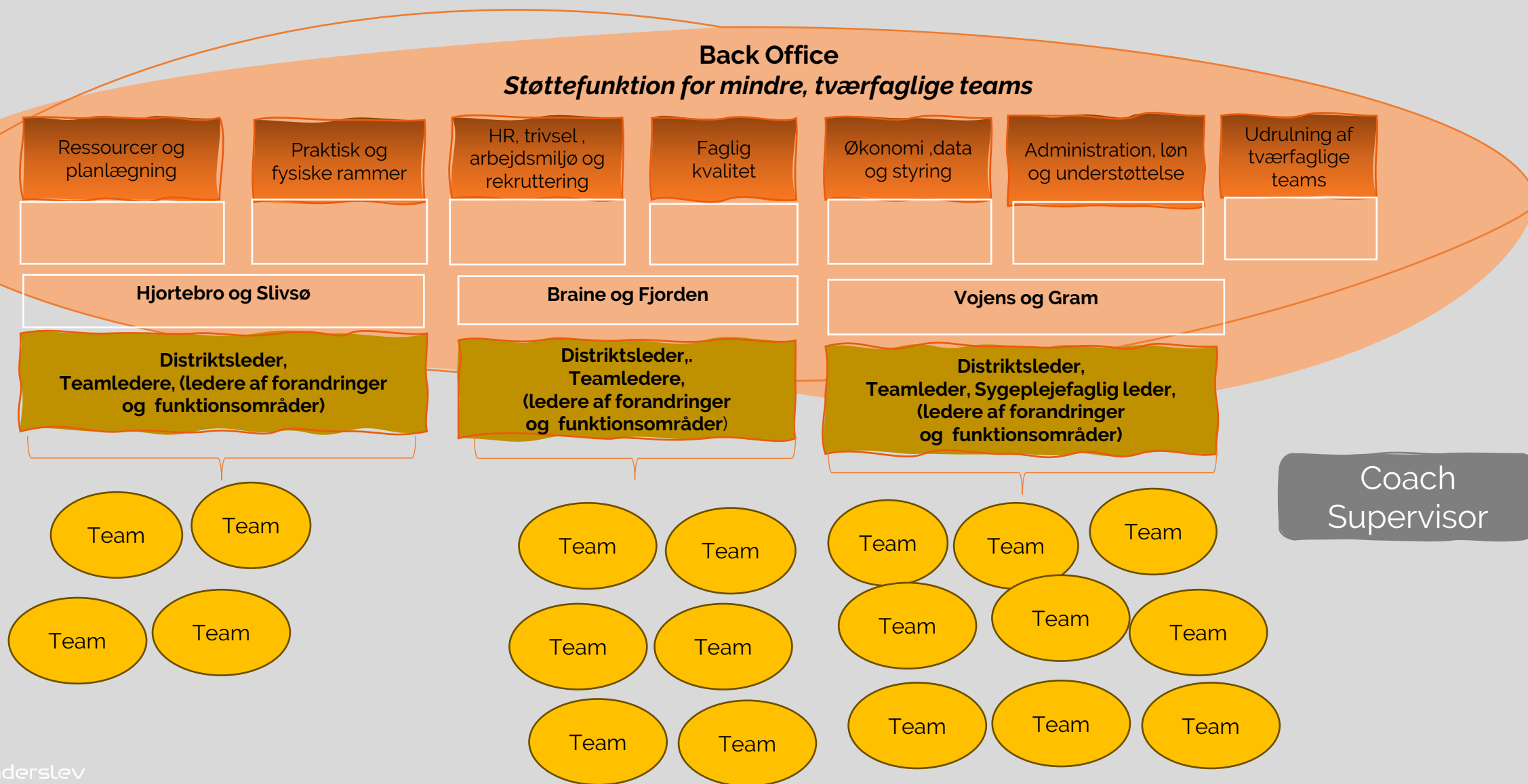


Buurtzorg: Den organisatoriske grundmodel



1

Back Office – Haderslev modellen



Teamroller

7 Team roles



Care
Professional



Teampayer



Care taker building



Mentor



Developer



Reporter



Planner

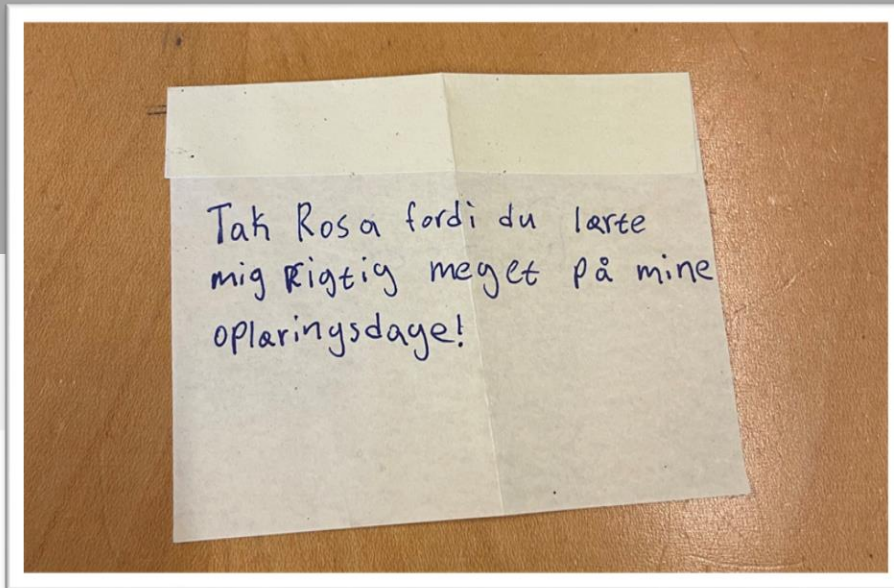


Vitality



Supporting Roles

Covid-19



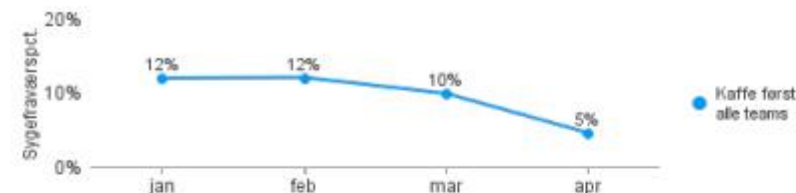
Styring og frisættelse

Nøgletal seneste periode Vojens - Tværfaglige teams 1-6

Gennemsnitlig antal medarbejdere i borgers hjem for seneste to uger



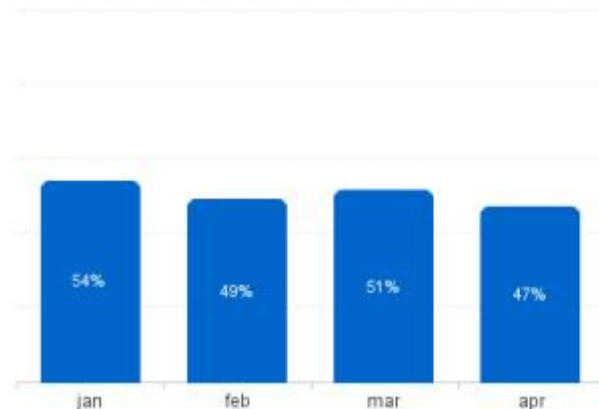
Sygefraværspoint



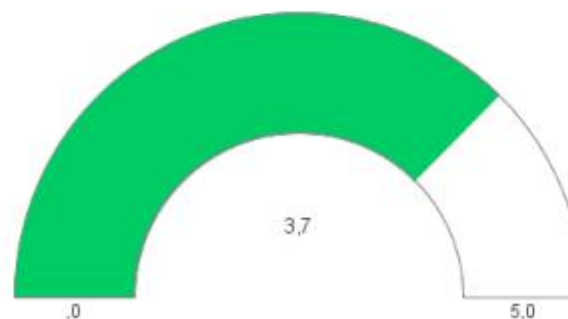
Samlet sygefravær fordelt på fraværslængde



Planlagt tid + dokumentationstid og CPR tid



Gennemsnitlige planlagte timer pr. borger for seneste uge



Aktivitet seneste uge og udvikling fra ugen før

Antal visiterede borgere	352	↓
Antal visiterede timer	1.249	↑
Antal borgere med planlagte indsatser	318	↓
Antal planlagte timer	1.190	↓
Antal ydelser tilgang	126	
Antal ydelser afgang	112	



På vej til ...

Faste, tværfaglige teams med selvstyrende elementer

Opstart teams

Etablere sig som team:

- ✓ Få styr på alle praktiske spørgsmål
- ✓ Lærer hinanden at kende personligt og fagligt
- ✓ Udvikler et fælles formål for teamets indsats
- ✓ Begynder at samarbejde på tværs
- ✓ Introduceres til Buurtzorg
- ✓ Fokuserer på trivsel
- ✓ Lærer borgere og ruter at kende

Grønne Kaffeteams

- ✓ Tilrettelægger dagens ruter sammen med leder og koordinator
- ✓ Samarbejder tværfagligt rundt om hver borger
- ✓ Anvender nogle af de 8 roller
- ✓ Er selvvisiterende ift. sygepleje
- ✓ Arbejder rehabiliterende med inddragelse af terapeut
- ✓ Opbygger tæt samarbejdsrelation med visitatorer
- ✓ Leder og team planlægger sammen vagtplaner

Lilla Kaffeteams

- ✓ Står for udredning af nye borgere i tæt dialog med visitation
- ✓ Skruer selv servicelov-hjælpen op og ned til eksisterende borgere
- ✓ Står for kvalitetskontrol og kvalitetsudvikling – bl.a. via brug af kvalitetsdata – støttet af back office
- ✓ Planlægger selv dagens ruter uden minutvejledninger
- ✓ Inddrager aktivt lokalsamfundet og borgerens netværk i plejen
- ✓ Planlægger selv vagtplaner

Orange kaffeteams

- ✓ Styrer selv økonomi og aktiviteter – støttet af datacockpittet og back office
- ✓ Rekrutterer selv medarbejdere til teamet
- ✓ Sørger selv for vagtplanlægning
- ✓ Håndterer selv sygefravær og vikardækning
- ✓ Anvender alle 8 roller
- ✓ Etablerer praksis for løbende at skifte roller

0-2 måneder

3-6 måneder

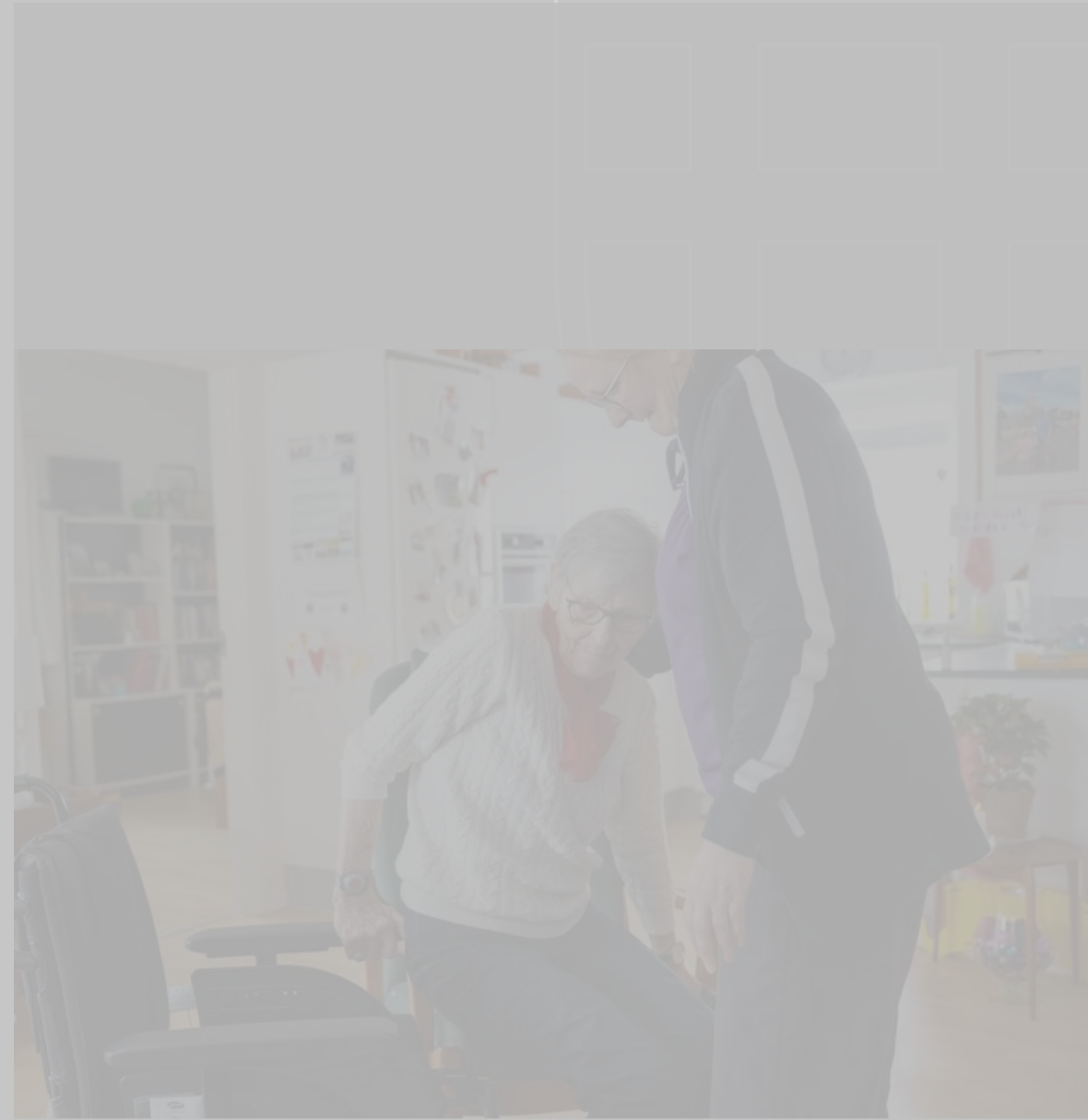
7-10 måneder

11-14 måneder

Arbejdet med Buurtzorg-inspireret ældrepleje

Teams arbejder hen imod at:

- Møde borgerne med "kaffe først"
- Arbejde i små, tværfaglige teams med selvstyrende elementer og fokus på rehabilitering
 - *Teammøder med fordeling af teamroller og ansvar + sparring om borgere*
 - *Arbejdet med roller, bl. planlægning af eget arbejde (vagtplaner og kørelister), mentorrolle, trivselsjæger*
- Samarbejde på nye måder med visitation, netværk og lokalsamfund



Arbejdet med Buurtzorg-inspireret ældrepleje

Organisationen arbejder hen imod at:

- Understøtte teams via fælles tværgående Back Office
- Støtte og guide teams via en coach frem for en "traditionel leder"
- Skærme teams for unødvendigt bureaukrati og forstyrrelser
- Udrulle mindre tværfaglige teams til andre distrikter

*"Keep it small
- keep it simple
-
Let it grow"*

- Theijs de Bloch, Buurtzorg

Plan 2024

1. trin: Sygeplejerske møder plejepersonale i distrikterne til fælles refleksion og relevante møder

2. trin: Pr. 3.9.2024 Sygeplejersker har indmødested sammen med plejen

3. trin: Tværfaglige teams er sammensat med tilhørende borgerlister, geografi og systemændringer. Dash boards klar til anvendelse

Jan.- feb. - mar.

apr.- maj. - jun. 

Jul - aug. - sep. 

 okt.- nov. - dec.

PLAN OG FORSTÅ

- Fælles forståelse
- Fælles forventningsafstemning ift. udrulning
- Konkretisering af funktionsområder og bemanning
- Drøftelse af fremtidige ledelsesroller og -ansvar
- Drøftelser med TR-/FTR-styregruppe
- MED-proces og organisationsændringer

FORSTÅ - SKAB

- Udvikling af funktionsområder
- Beslutning om ramme for teamstørrelse og planer
- Beslutning om fysiske rammer og geografi
- Klargøring og plan for blød, trinvis udrulning
- Involvering af TR/AMR + løbende orientering af medarbejdere
- MED-proces, terapeuter
- Drøftelser med TR-/FTR-styregruppe

SKAB - VIRK

- Understøttelse af samarbejde mellem sygeplejersker og pleje
- Udvikling af funktionsområder
- Klargøring af kick-off
 - Systemer
 - Teamdannelse
 - Fordeling af borgere og geografi
 - Understøttelse af fagpersons- og teamplayer rolle
 - Nødkald
- Involvering af TR/AMR + løbende orientering af medarbejdere
- Drøftelser med TR-/FTR-styregruppe

VIRK

- Understøttelse af samarbejde mellem sygeplejersker og pleje
- Ledelse af funktionsområder
- Kick-off
 - Systemer
 - Teamdannelse
 - Fordeling af borgere og geografi
 - Understøttelse af fagpersons- og teamplayer rolle
- Involvering af TR/AMR + løbende orientering af medarbejdere
- Drøftelser med TR-/FTR-styregruppe



Foreløbige erfaringer, jf. VIVE's evaluering

"Haderslev Kommune har foreløbigt gode erfaringer med faste, tværfaglige og delvist selvstyrende teams bestående af 8-10 medarbejdere, der arbejder med afsæt i Buurtzorg-modellen og vejledes af en erfaren Buurtzorg-coach.

VIVEs første devaluering (januar-februar 2022) fandt, at der var udfordringer og mistrivsel samt behov for at genstarte projektet. Det var samtidig vanskeligt at se forskel på de to teams og den almindelige hjemme- og sygepleje.

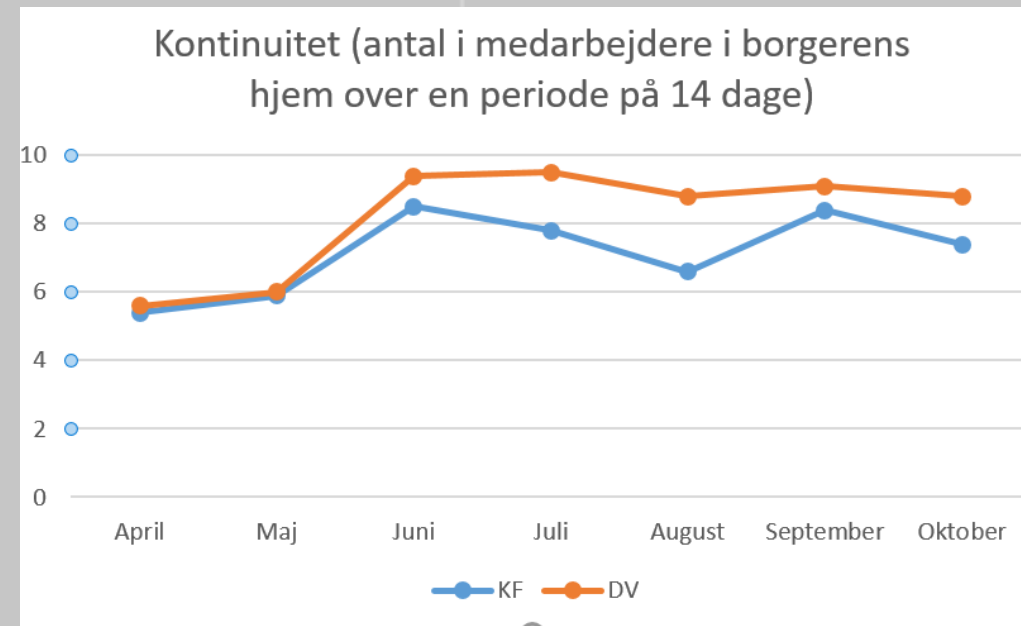
VIVEs anden devaluering (august-september 2022) fandt, at det gik godt. Medarbejderne var glade for deres arbejde og stolte af de resultater de havde skabt – både overfor borgerne og overfor hinanden som kolleger.

VIVEs samlede evaluering (august-september 2022) finder i) et bedre tværfagligt samarbejde med afsæt i borgernes behov, ii) en bedre kontinuitet og iii) et lavere sygefravær for sygeplejersker og hjælpere (men ikke assistenter).

Modellen er dog endnu ikke afprøvet ved fuld arbejdsbelastning."

(Kilde. Kjellberg, PK, Kaffe først – mennesket før bureaukratiet

Evaluering af et Buurtzorg-inspireret udviklingsprojekt i Haderslev Kommune, VIVE, 2002)



Gennemsnitligt sygefravær, januar-august 2022.

	Sygeplejersker	Assistenter	Hjælpere
Kaffe først	2%	11%	6%
Distriktet	7%	5%	6%
Kommunen	10%	8%	9%



Opsamling

Udbredelse af små, tværfaglige teams med selvstyrende elementer inspireret af Buurtzorg har potentiale for at give:

- ✓ Højere kontinuitet og større tryghed for borgerne
- ✓ Styrket samarbejde imellem faggrupper og kompetenceudvikling særligt ift. rehabilitering
- ✓ Stolthed, engagement og rekrutteringsmuligheder
- ✓ Mulighed for at frisætte medarbejderne, når det er indenfor en fast ramme og med den rette støtte/coaching

Vigtige læringspunkter:

- ✓ *Selvledelse kræver (en ny form for) nærledelse, delegeret ledelse og forandringsledelse*
- ✓ Vær på forkant med rammer, retning og den ledelsesmæssige støtte og -rolleafklaring
- ✓ Involvering på alle organisatoriske niveauer samt involvering af MED-organisation, fagforeninger, politiske udvalg, Seniorråd m.fl. er en afgørende forudsætning
- ✓ Husk det holistiske perspektiv og gentænk hele det organisatoriske set-up med udgangspunkt i jeres lokale kontekst

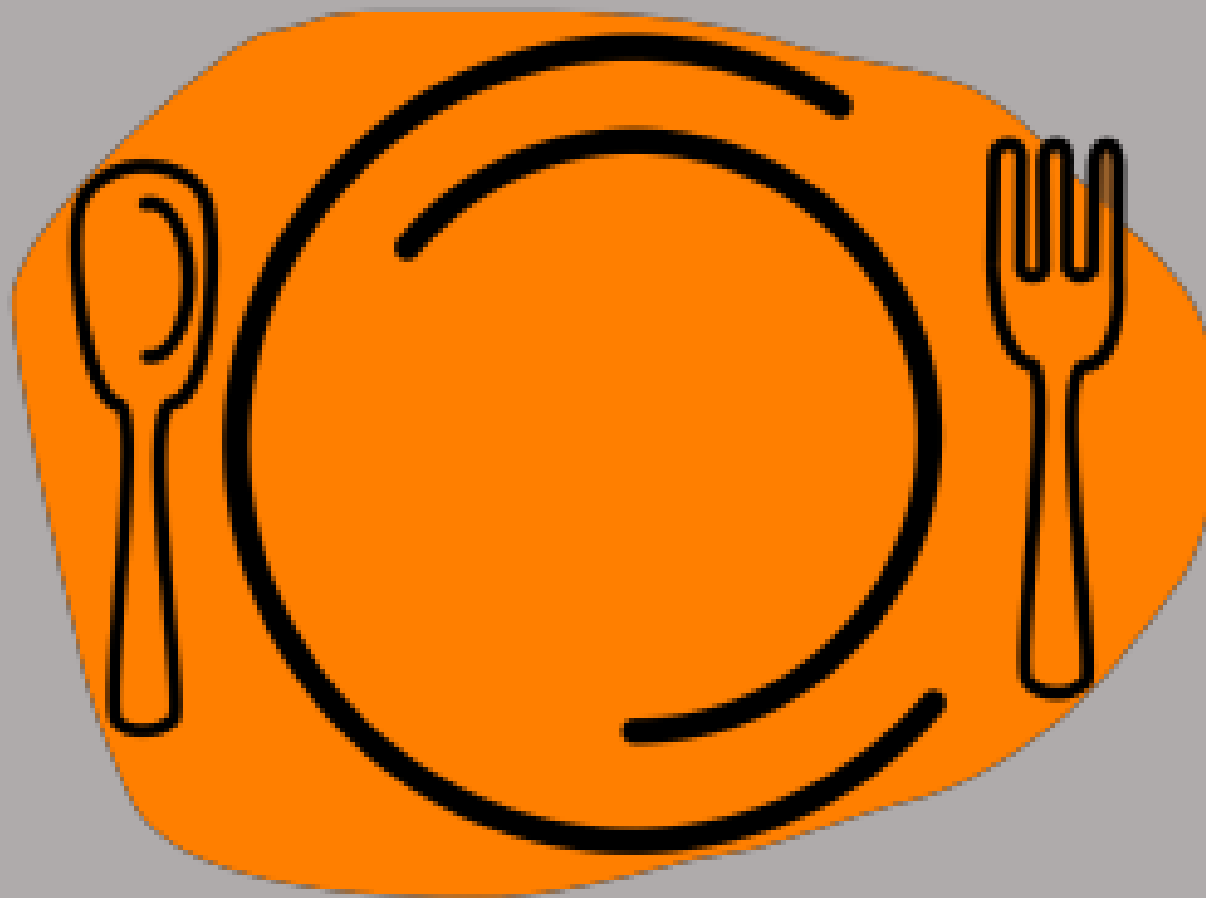


Refleksionsspørgsmål

1. Hvordan kan Haderslev Kommunes erfaringer med Kaffe først oversættes til en Norsk kontekst?
 - Hvad kan inspirere?
2. Hvad er jeres udgangspunkt for at arbejde med små, faste, selvstyrende og tværfaglige teams?
 - Hvilke faglige og strategiske udfordringer ser du, det vil give?



Lunsj og networking





Haderslev

Plejehjem i eget hjem



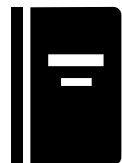


Hvad kommer vi omkring?

- Fra "papir til praksis"
- Konceptet
- Fra projekt til udbredelse



Formål og mål



Formål

- At skabe supplerende tilbud og løsninger til de ældre borgere, der ønsker at klare sig selv bedst muligt og længst muligt i eget hjem samtidig med, at nedslidning forebygges og tryghed sikres blandt de nærmeste pårørende
- At imødekomme fremtidens udfordringer, hvor antallet af mennesker +80 år stiger markant de næste ti år



Mål

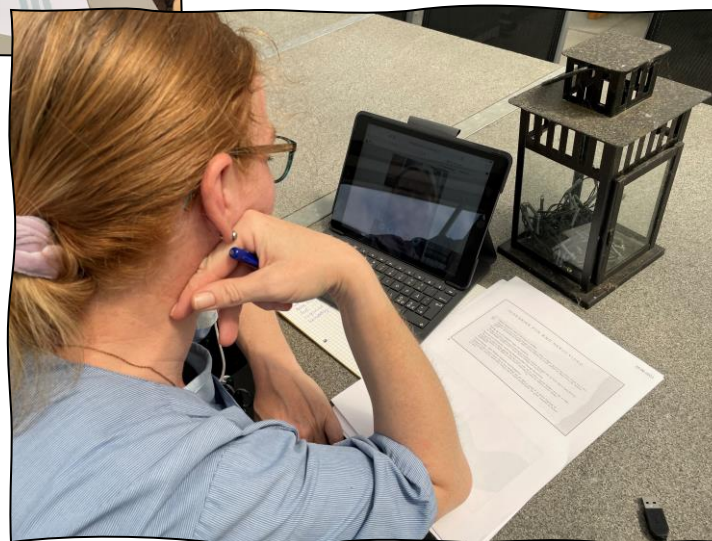
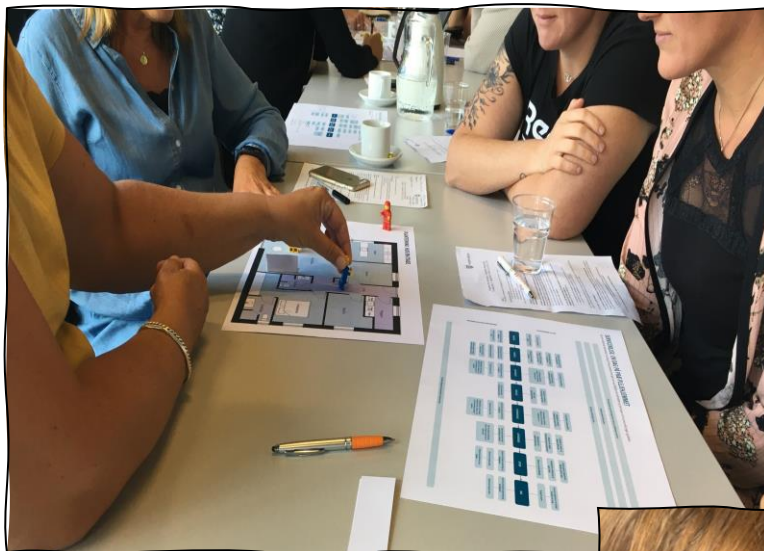
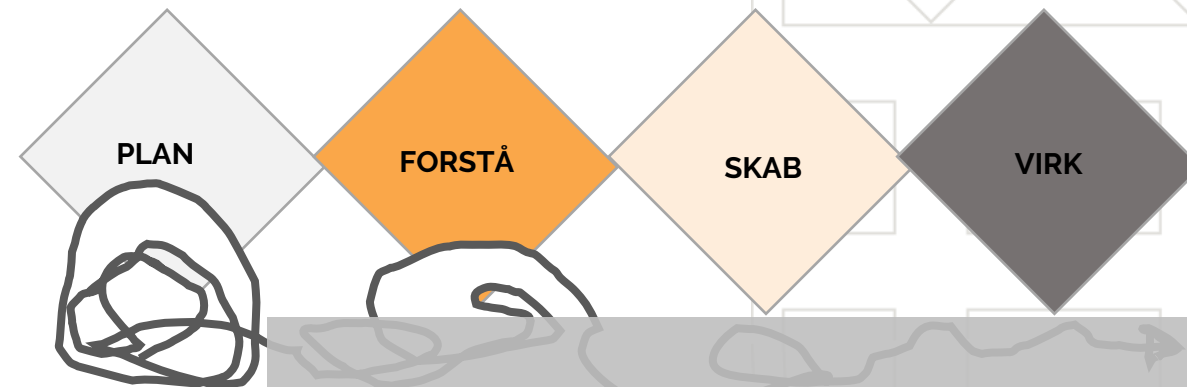
1. At flere ældre borgere kan leve den sidste tid i de rammer, som de ønsker og med mest mulig uafhængighed af hjælpen fra kommunen
2. At færre pårørende føler sig utrygge og nedslidte, når de ældre borgere bliver i eget hjem fremfor at komme på plejehjem



Haderslev



Fra papir til praksis



Haderslev



Når plejehjemmet bliver en nødvendighed

Typiske, udslagsgivende faktorer for, at en borger flytter fra eget hjem og på plejehjem:

- . Borgeren er kognitivt svækket og mestrer ikke eget liv og hverdag
- . Borgeren spiser eller drikker ikke nok
- . Borgeren er utryg ved at være alene i eget hjem
- . Borgerens ægtefælle/pårørende udmattes
- . Borgerens voksne børn "skubber på"



Plejehjemmets særlige værdi:

1. Plejepersonalets responstid, hvis noget uforudset sker
2. Plejepersonalets personlige kendskab til borgeren og tætte relation til de pårørende
3. Plejepersonalets tætte koordinering af indsatsen for borgeren og forudsigeligheden, der skabes i borgerens hverdag
4. Plejepersonalets evne til at skabe sociale relationer mellem borgerne

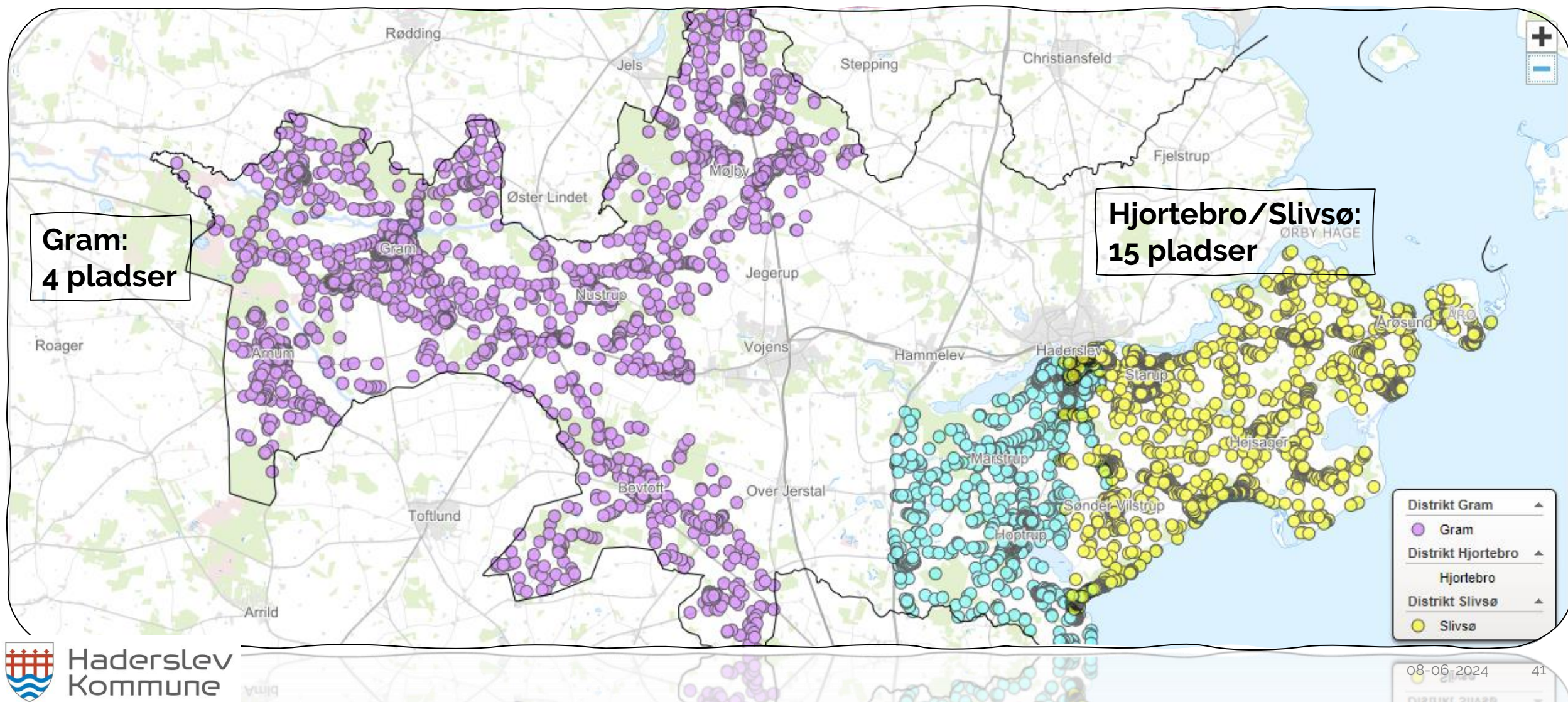


Haderslev

Plejehjem i eget hjem - Sådan virker konceptet



Pladser på Plejehjem i eget hjem



Hvem er vi?

Hjortebro/slivsø

15 borgere

Dækket af fast team med 12 medarbejdere (ufaglærte, SSH'er, SSA, digitech'er) og samarbejde med sygeplejersker

Gram

4 borgere

Dækket af små tværfaglige teams



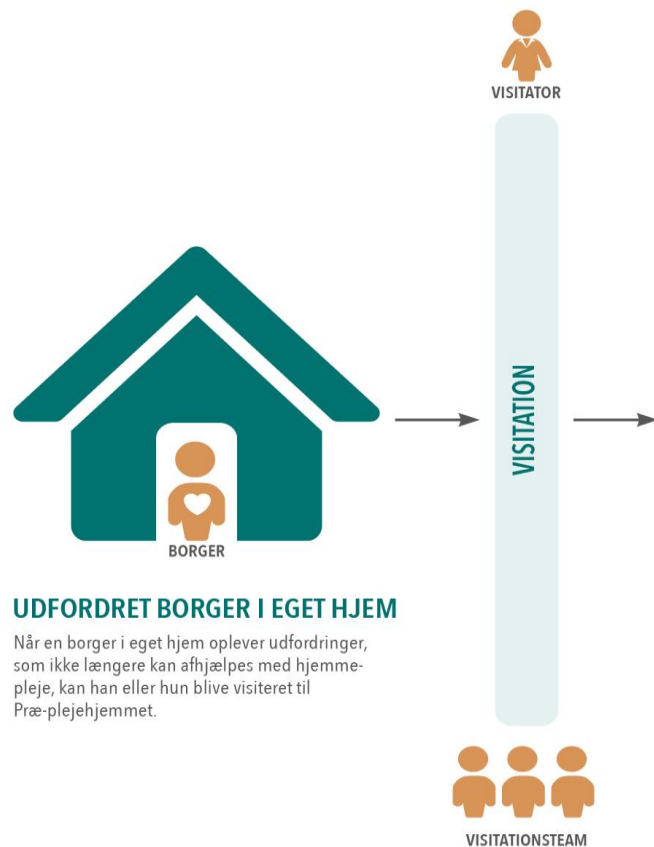
Visitationskriterier

1. **Ønsker** at blive i eget hjem fremfor at komme på plejehjem
2. **Opfylder visitationskriterierne for en plejehjemsplads**
3. **Målrettet og koordineret hjælp** kan understøtte borgeren i at klare sig selv i eget hjem
4. **Accepterer at bruge teknologi** som sin personlige hjælper som supplement til kommunens fysiske hjælp, der hvor det giver mening nu eller i fremtiden
4. **Bor i hjem, hvor de fysiske rammer muliggør**, at borgeren kan få den nødvendige hjælp samtidig med, at lovgivningen for

Alle kriterier skal opfyldes for, at en borger visiteres til Plejehjem i eget hjem

PRÆ-PLEJEHJEMMET

Præ-plejehjemmet gør det muligt for mennesker, som i dag burde flytte på et fysisk plejecenter at blive i deres egen bolig. Deres egen bolig tilføjes teknologier, og borgerne visiteres til nye, decentrale plejehjemsydelser, så deres egen bolig kan danne rammen om en tilværelse på plejehjem.

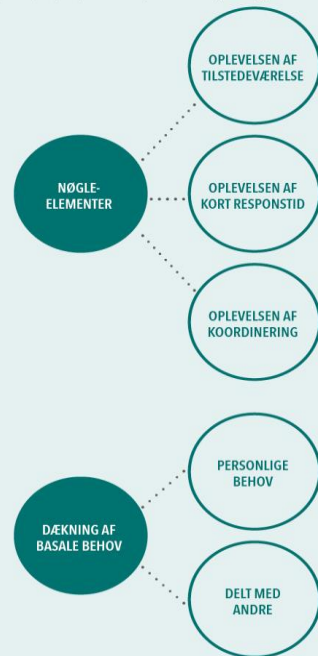


UDFORDRET BORGER I EGET HJEM

Når en borger i eget hjem oplever udfordringer, som ikke længere kan afhjælpes med hjemmepleje, kan han eller hun blive visiteret til Præ-plejehjemmet.

FAST HJÆLP:

Alle beboere på Præ-plejehjemmet modtager Præ-plejehjemmets faste hjælp. Den faste hjælp består af to ting: 1. En række nøgleelementer, som har til formål at skabe samme trygge rammer som på et plejecenter. 2. Dækningen af basale behov gennem både ydelser målrettet den enkelte borger (f.eks. personlig pleje), og ydelser der deles med andre beboere på præ-plejehjemmet (f.eks. rengøring)



FLEKSIBEL HJÆLP:

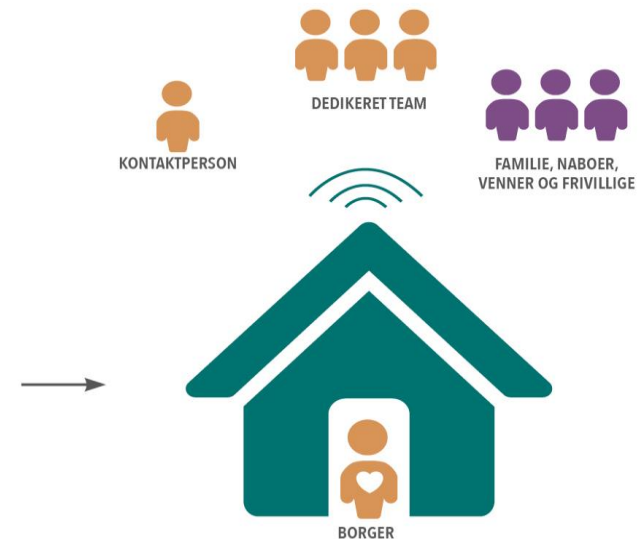
For en del borgere, vil der være særlige udfordringer, hvor de har brug for mere støtte fra Præ-plejehjemmet. Derfor er der fleksibel hjælp med 5 supplerende pakker, som kan føjes til den faste hjælp, hvis borgeren har et udvidet behov på disse områder.



FUNDAMENT:

Fundamentet på Præ-plejehjemmet skal gøre det muligt for borgeren at bo på præ-plejehjemmet i sin egen bolig. Derfor er der fokus på to ting, når fundamentet lægges hver gang en borger flytter ind på præ-plejehjemmet:

FYSISK INDRETNING	MOBILITET OG TILGÆNGELIGHED	SIKKERHED	STRØM OG INTERNET
	TILLADELSER OG GDPR	INDDRAGELSE OG MEDBESTEMMELSE	PERSONLIG ACCEPT OG FORSTÅELSE
ETISK FUNDAMENT			
MEDARBEJDER- FAGLIGT FUNDAMENT	FAGLIG KOMPETENCE OG SPARRING	INDDRAGELSE OG MEDBESTEMMELSE	SER TEKNOLOGI SOM DEN GODE KOLLEGA



HVERDAG PÅ PRÆ-PLEJEHJEMMET

På Præ-plejehjemmet kan borgeren og evt. ægtefælle leve sit liv videre i egen bolig med det funktionsniveau, som han eller hun har. Her er der én kontaktperson, og det er altid de samme medarbejdere i det dedikerede team, som er i kontakt med borger og pårørende. Og familie, naboer, venner og frivillige er en naturlig del af hverdagen, enten fysisk eller på afstand.



Teknologien

Formål

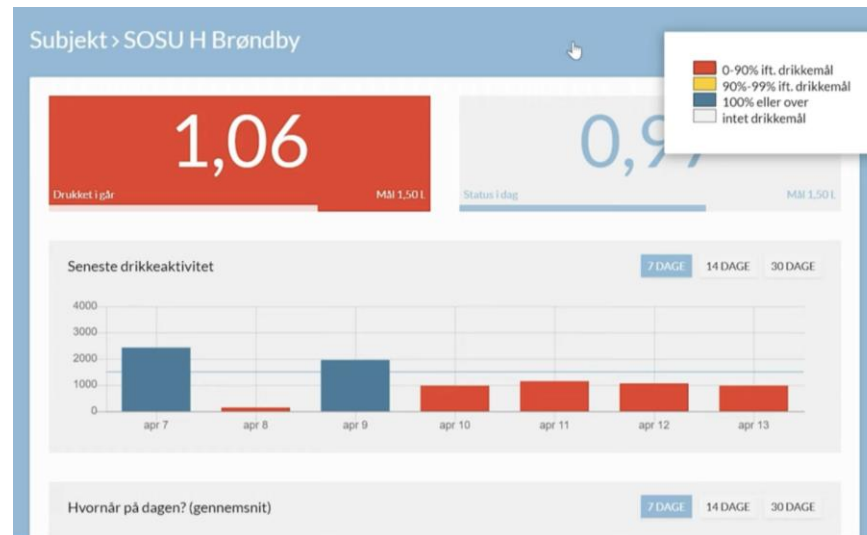
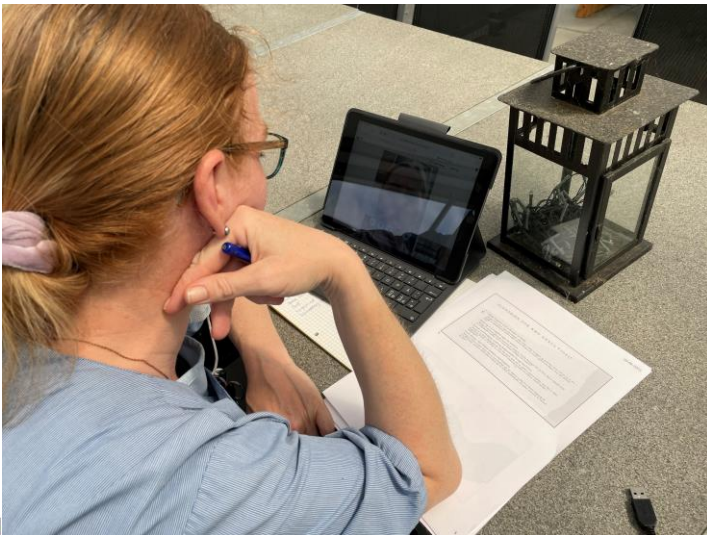
- Understøtte borgerens selvhjulpethed og uafhængighed
- Udnytte ressourcerne optimalt
- Sundhedsfremme og forebyggelse
- Tryghed for borgere, pårørende og medarbejdere

Teknologierne

- Aquatime
- Vibby faldalarm
- Skærmopkald
- RoomMate
- Igangsat juni-24, VR
- Igangsat juni-24 Nemlia

Udfordringer

- Teknologiens stabilitet
- Finde relevante teknologier
- Borger/medarbejder anvendelighed
- Borgernes foranderlige helbred
- Borgernes komplekse fysiske og kognitive udfordringer
- De organisatoriske rammer



Kaffepause og kake



E-distriktet

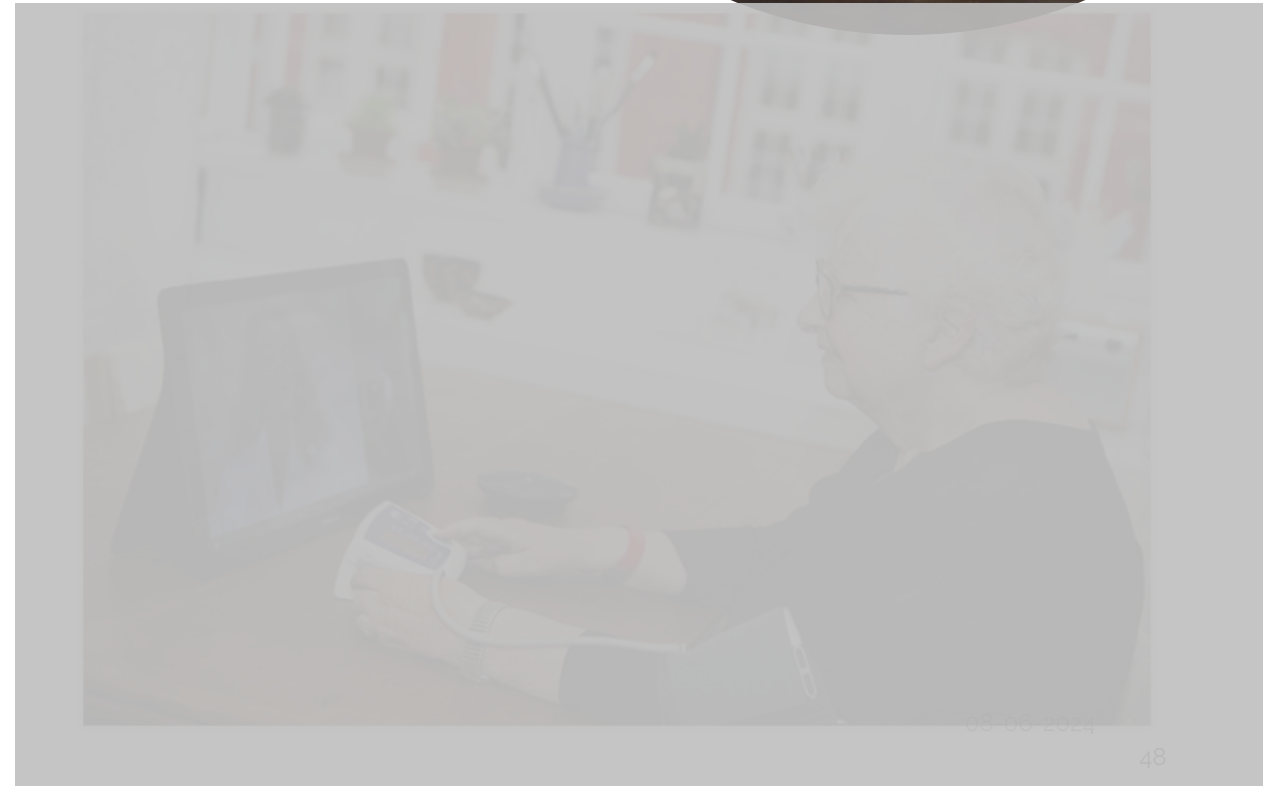
Formål

At understøtte borgerens selvstændighed gennem velfærdsteknologiske løsninger

Målgruppe

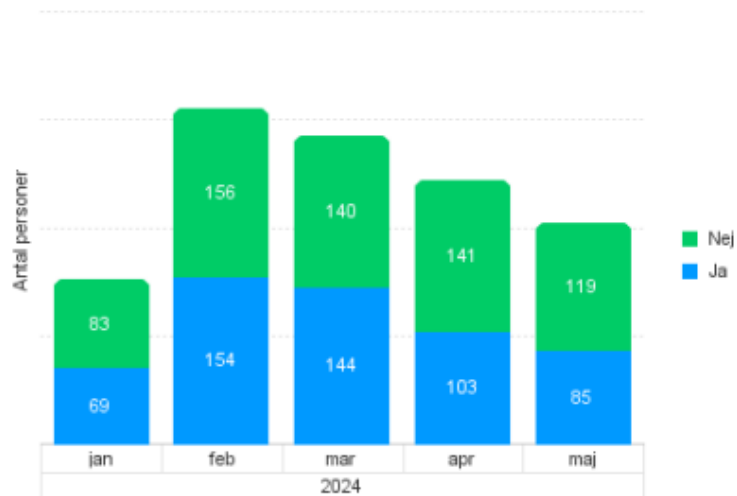
Borgere, der får hjælp eller er ved at få tildelt hjælp, der kan løses med et 'e'

Målgruppe vil variere afhængigt af hvilken ydelse og teknologi, der arbejdes med

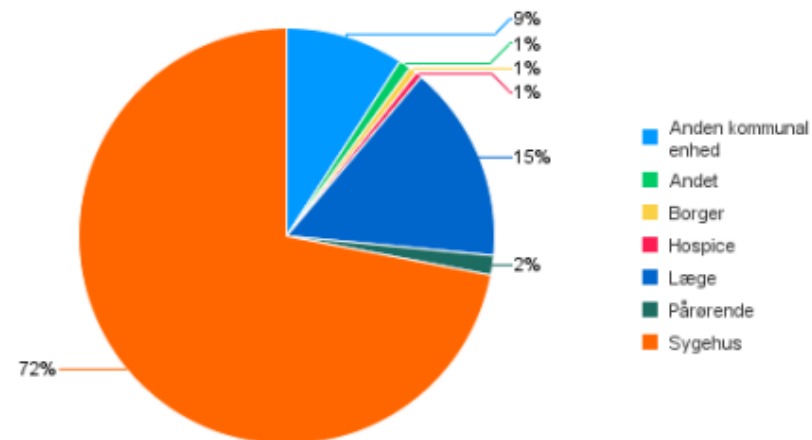


STYRING OG LEDELSE

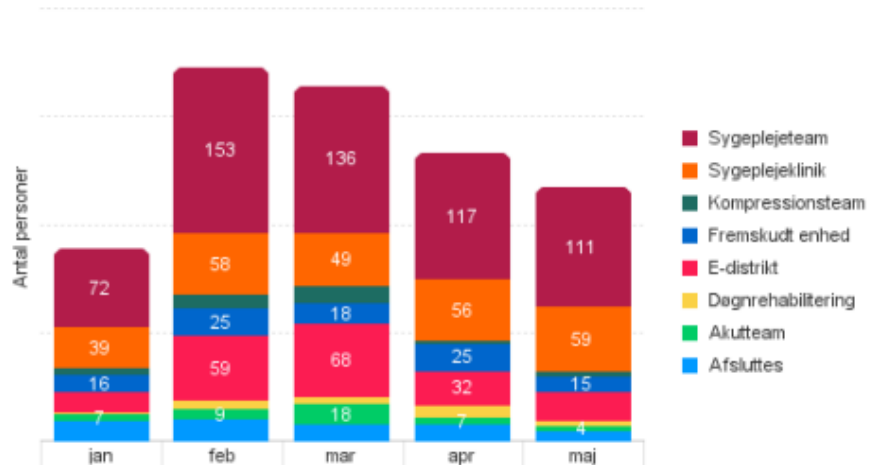
Kendt i Senior og Rehabilitering pr. måned



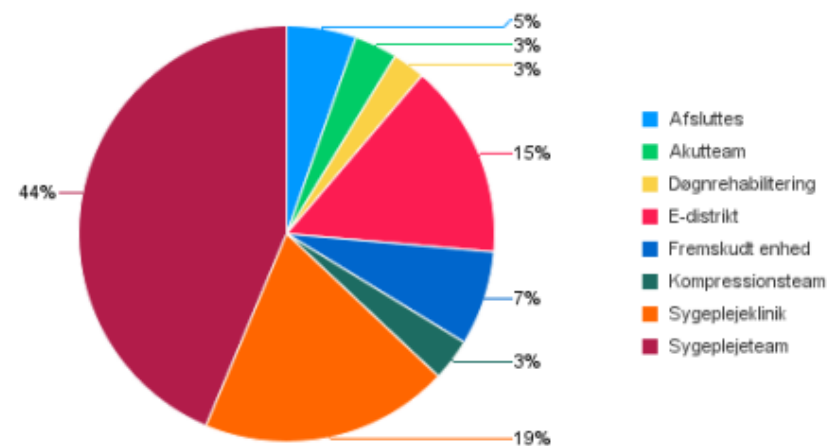
Hvem henviser samlet for hele perioden



Visiteres til pr. måned



Visiteres til samlet for hele perioden



Effekter på 4 bundlinjer



Den menneskelige bundlinje

- Borgerne kan blive hjemme til det sidste, hvis det er det, de ønsker (7 borgere er morset hjemme fra maj 2023 til maj 2024)
- Borgerne oplever tilstedeværelse, kort responstid, kontinuitet og sammenhæng
- Borgerens individuelle, personlige behov dækkes

At borger og pårørende oplever målrettet hjælp ift.:

- Ekstra behov for tryghed
- Ekstra behov for ernæring og væske
- Udvidet kognitiv svækkelse
- Utryghed blandt pårørende



Den faglige bundlinje

- Faglig stolthed tilfredshed med leveret indsats
- Teknologier kan supplere medarbejderes faglige indsats
- Kompetenceudvikling og indflydelse
- Mere attraktivt arbejde/bedre mulighed for rekruttering



Den økonomiske bundlinje

- At bevare hjemmehjælp under knækkurven på 21,5 timer pr. borger/uge
- At imødekomme den demografiske udfordring indenfor den eksisterende plejehjemsramme
- Mindre korttidsfravær (ledelsesvurdering)



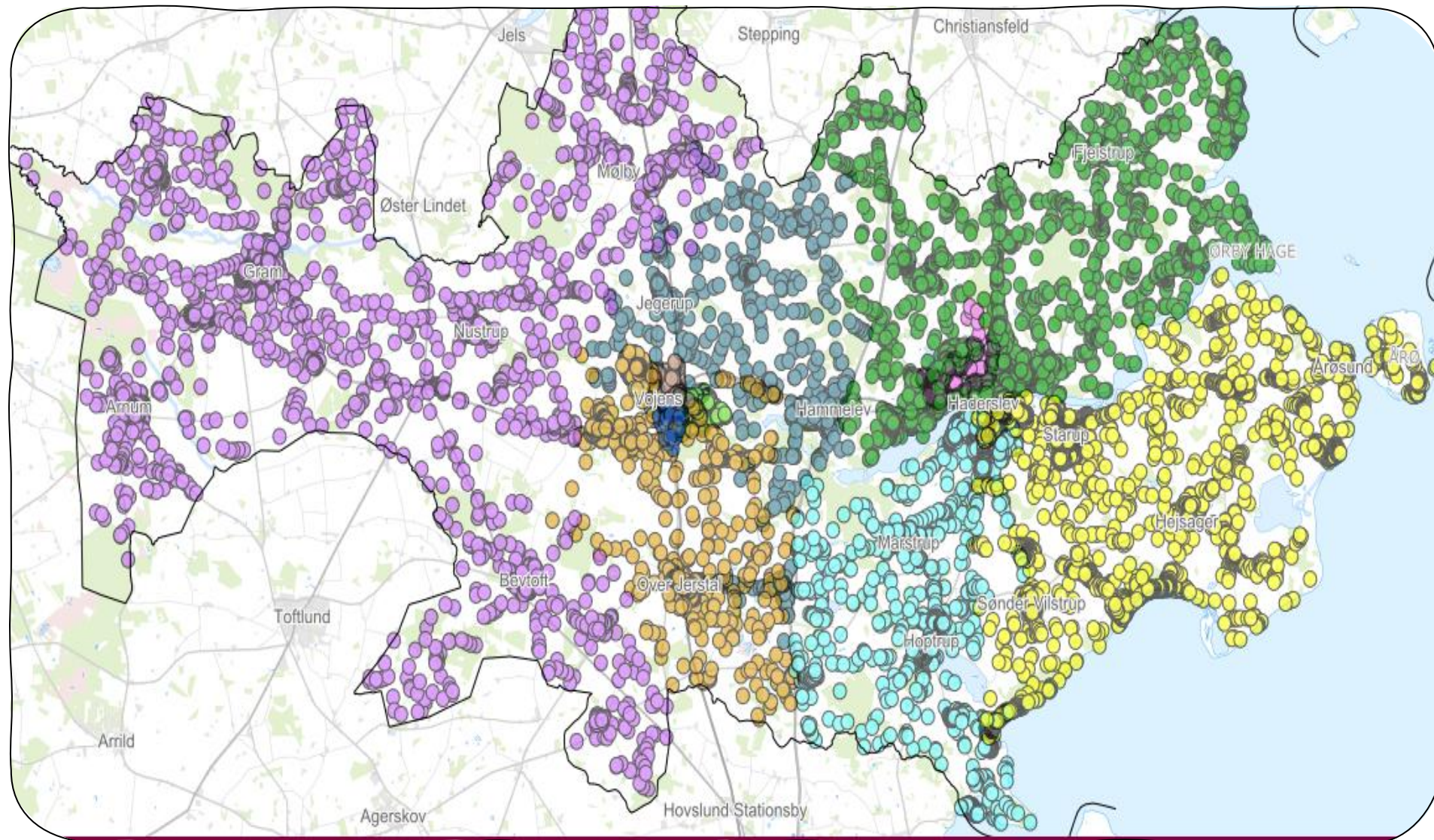
Bundlinjen for netværk og civilsamfund

- Pårørende oplever tryghed, indflydelse og aflastning

Skalering og eksekvering

"Fra projekt til udbredelse"

- Politisk beslutning om udbredelse af tilbuddet til alle borgere i 2024 – 32 pladser
- Evaluering af organisatorisk set-up og udvikling af nye modeller
- Drøftelser i Fag MED, Lokal MED og TR-/FTR-styregruppe



Refleksionsspørgsmål

1. Hvordan kan Plejehjem i eget hjem inspirere udviklingen af lignende tilbud i norske kommuner?
 - Hvilke elementer er særligt attraktive at arbejde med?
 - Hvilke elementer er ikke attraktive at arbejde med?
2. Hvis Plejehjem i eget hjem udvikles i Norge, hvilke særlige krav stiller det til ledere og medarbejdere?

