

# PLAN FOR UDMØNTNING AF VÆRDIGHEDSMIDLERNES 2016

**Sundheds- og Seniorudvalgets besluttede på mødet i april 2016 hvad de i alt 14,7 mio. kr. fra Værdighedsmidlerne skal anvendes til i 2016. Aktuel status ved udgangen af august 2016 på udmøntningen samt videre plan fremgår nedenfor:**

## Livskvalitet & selvbestemmelse

Individuelle forløb & fælles aktiviteter for beboere på plejecentre  
(5 mio. kr.)

- Ansvar: Den enkelte plejecenterleder
- Status: Beløbet er fordelt ud fra antal pladser pr. center
- Størstedelen af midlerne er nu disponeret af den enkelte plejecenterleder. Mangfoldigheden er stor ift. den konkrete anvendelse eks.vis cirkusforestilling, udflugter, aktiviteter i hverdagen, ansættelse af neuropædagog, pædagoger, aktivitetsmedarbejder, ergoterapeut og andre faggrupper, for derved at kunne tilbyde flere "varme hænder" til beboerne i hverdagen, dette i form af nye aktiviteter, udflugter mm. samt i større omfang at kunne inddrage beboerne aktivt i deres eget liv.

## Samspil & dialog mellem beboerne & personale

Komptenceudvikling i hverdagen (6 mio. kr.)

- Ansvar: Marianne Kristensen
- Status: Der er indgået kontrakt med eksterne fagpersoner til læringsforløbet på alle plejecentre. Alle lederne fra alle plejecentre er i juni startet læringsforløb og medarbejdernes starter medio august. Forløbet aftales på det enkelte plejecenter.
- Der er formuleret 5 hovedspor, som plejecentrene gennemfører i efteråret 2016. Forløbene er identiske, men samtidig fleksible, så de løbende i processen tilpasses virkeligheden på det respektive plejecenter. Fokus er derfor individuelt på det enkelte plejecenter. De 5 hovedspor ses på næste side i hovedtræk og i en "først udgave", idet der er tale om en dynamisk proces, hvor hovedsigtet er, at det skal give mening for beboerne og personalet på den enkelte afdeling.

## Indholdet af de 5 hovedspor er beskrevet nedenfor:

- I. Tilpasning af organisationen ud fra beboernes behov
  - Værdier skaber adfærd – værdighedspolitikken og de deraf udledte værdier bruges som organiserende principper. Det giver værdighed, respekt og gode oplevelser hver dag gennem:
    - Nærhed, **selvbestemmelse**, **øget livskvalitet**, øget tryghed, valgfrihed, fleksibilitet, fysisk aktivitet, en værdig død, blive forstået og holdt af
    - Maden laves eller færdigtilberedes sammen med beboerne i køkkenet og i fællesopholdsstuen. Køkken personalet ses som en del af plejepersonalet
    - Samarbejdet og strukturen tilpasses resultatet af relations-cirklerne i størst muligt omfang
    - "Relations teamet" har ansvar for kommunikation, inddækning af planlagt fravær. Der er en eller to primære kontaktpersoner for hver beboer, der har det overordnede ansvar. Der udarbejdes en værdighedsplan for hver beboer med afsæt i livsfortællingen, værdighedsplanen er dynamisk og indgår i triageringsmøderne
  
- II. Livshistorier/livsfortællinger som bærende princip for at have beboerens behov i fokus (Beboerens, pårørende/familien, medarbejderne og lederen)
  - **Indflytningsinterview** – Guide der udvikler det eksisterende materiale og sætter fokus på selvbestemmelse og livskvalitet
  - **Billedmappe eller iPad** med billeder, der er teksten med navne på situationer, bygninger og familien – Guide og skabelon laves
  - IPads til alle beboere (anskaffet af beboeren eller de pårørende), der samler **stjernestunder** fra dagligdagen og giver mulighed for dialog ved måltiderne samt hyggestunder med medarbejderne eller familien. Kan nedsætte den dårlige samvittighed, at de pårørende kan se deres kære har det godt når de ikke er der
  - Temadage med fokus på en beboer: Livshistorie, besøge familiens hjem, nyde livretter, deltage i fritidsinteresse – der giver selvbestemmelse og livskvalitet
  - Venskaber og fællesskaber i dagligdagen: Aktivitetskonsulenter, der planlægger og driver aktiviteterne i samarbejde med kontaktpersonerne, pårørendegrupper, motion hver dag, dialog hver dag, stjernestunder hver dag, kærlighed hver dag
  - Sansestimuli for ældre med demens, der sikrer, at de bliver forstået og deres signaler bliver opfattet som ressourcer og ikke som besvær.
  
- III. Nærvær og kontakt i dagligdagen – kærlighed i professionelle relationer i dagligdagen – Hvem holder du mest af og hvem holder mest af dig?
  - Relations cirkler begge veje, hvor beboerne og pårørende bliver hørt, det giver selvbestemmelse og livskvalitet
  - Lederne afdækker, ud fra sit kendskab til beboerens behov, hvilke medarbejdere, der har den mest kærlige kontakt til hvilke beboere, så sandsynligheden for, at beboeren vælger den samme kontaktperson er størst muligt. Guide til lederne.
  - Lederne booker 1 times møder med alle beboere, deres familie og den eller de kontaktpersoner, der er tættest på beboeren.

## PLAN FOR UDMØNTNING AF VÆRDIGHEDSMIDLERNES 2016

- Et værdigt liv og en værdig død skabes i kærlige og nærværende relationer, hvor den daglige kontaktperson samarbejder med beboeren og pårørende ud fra beboerens behov, selvbestemmelse og livskvalitet til det sidste.
- IV. Trivsel og det gode samarbejde som forudsætning for værdighed i dagligdagen på alle niveauer
- Trivsel og samarbejde som forudsætning for arbejdet med livshistorier og ny organisering
  - Differentierede forløb tilpasset situationen på det enkelte plejecenter, eksempelvis; fokus på, at mellemlederne er for langt væk fra kerneydelserne i dag og fokus på, at integrere køkkenpersonalet og madlavning/tilberedning tæt på beboerne.
- V. Ledelse - Tæt på
- Ny virkelighed – Video – visionen for det enkelte plejecenter ... Hvad er det er en kultur vi ønsker at skabe for beboerne?
  - I ledelse sammen – lærer hinanden bedre at kende og spille hinanden gode. Gennemgående fokus gennem hele forløbet
  - Medarbejdernes relations cirkler på plads i august som optakt til arbejdet med livshistorierne og beboernes relations cirkler
  - Livshistoriesporet starter i august og slutter i november
  - Tilpasning af organisationen ud fra beboernes behov. På plads i november.
  - Træning i at udfolde mere livshistorie, nærvær, kærlighed og stjernestunder i dagligdagen starter ved den første livshistoriedialog i august og slutter aldrig samt skabe mere liv og kontakt i fællesrummet
  - Træning i nærværende ledelse, nærværende kontakt med beboerne og mellem kollegaerne via "skygge" og opbyggende feedback.
  - Lederstøtte hele vejen.
  - Effektmåling tager afsæt i værdighedspolitikken og værdierne og skal være i alles bevidsthed hele tiden. Første måling gennemføres i februar 2017.

## PLAN FOR UDMØNTNING AF VÆRDIGHEDSMIDLERNES 2016

### Mulighed for ledsagelse

(1,5 mio. kr.)

- Ansvar: Helle Bangsborg
- Status: Der er ansat 2 SOSU-ass. Indsatsen forventes at kunne starte i september. Dette sker i tæt samarbejde med plejecenterlederne.

### Sammen om det nære sundhedsvæsen

(2 mio. kr.)

- Ansvar: Randi Mølager
- Status: Der er ansat sundhedsfaglig udviklingskoordinator som er igangsætter og tovholder af styrkelse af konkrete initiativer ift. forebyggelse af unødvendige indlæggelser og genindlæggelser. Derudover er fokus på forbedrede og dermed øget kvalitet for borgerne ift. sektorovergange mellem kommune og sygehus.
- Der er indledt dialog med Slagelse Sygehus. Parallelt forberedes igangsætning af akutteam. Der er netop udsendt stillingsopslag til sygeplejersker, hvilket forventes igangsat i løbet af de næste måneder. Arbejdet med indlæggelsesprofil er påbegyndt mhp. en dynamisk it-plattform, der kan anvendes af alle interessenter i CSO.

### Ensomme ældre

(0,2 mio. kr.)

- Ansvarlig: Randi Mølager
- 1. ansøgningsrunde resulterede i otte ansøgninger til i alt 101.500 kr., som alle, på udvalgmødet den 12. august 2016, blev imødekommet.
- Der resterer nu 98.500 kr. indgår nu i ny ansøgningsrunde er igangsat. Ansøgningsfrist er den 12. september 2016.