

29. marts 2022

## **Teknologi gør 'plejehjem i eget hjem' muligt i Haderslev Kommune**

Haderslev Kommune har siden sommeren 2021 gjort sig gode erfaringer med at tilbyde deres borgere 'plejehjem i eget hjem'. Det understøtter kommunens tværfaglige samarbejde og rekrutteringsindsats samt giver balance på bundlinjen – og ikke mindst styrket trivsel for både borgere og medarbejdere.

**NYHED** 

## **Ønske om øget selvbestemmelse og livskvalitet for borgerne baner vejen for ny strategisk indsats på ældreområdet**

Med udsigt til voksende ældrepopulation og et politisk ønske om fortsat at kunne levere kvalitet i ældreplejen inden for den økonomiske ramme tog forvaltningen 'Voksen og Sundhed' i Haderslev Kommune fat på at arbejde med en ny strategi for ældreplejen, som skulle skabe nye måder at løse opgaverne på. Arbejdet tog afsæt i følgende spørgsmål: 1) Hvordan skabes en værdifuld hverdag? og 2) Hvad er det præcist borgerne ønsker, at kommunen hjælper dem med?

Via en analyseproces blev det afdækket, at der var en gruppe borgere, der så vidt muligt ønskede at blive i eget hjem, selvom de tilhørte den målgruppe, der normalt ville blive visiteret til en plejebolig. Det fik kommunen til at se nærmere på, hvad der skulle til for at understøtte det ønske. Nøglen blev brug af teknologi kombineret med et fast tilknyttet team.

## **Målet: Samme tryghed som på plejehjem**

I sommeren 2021 iværksatte Haderslev Kommune derfor pilotprojektet 'Plejehjem i eget hjem'. Projektet handler om at skabe mulighed for, at ældre borgere, der ønsker at blive i eget hjem, frem for at komme i plejebolig, har mulighed herfor. Opgaven handler i høj grad om at skabe tryghed for borgerne og deres pårørende i, at borgerne får den nødvendige støtte på samme måde, som de ville gøre i en plejebolig.

Plejeboligers styrke ligger i, at der er kort responstid ved behov for hjælp, bedre koordinering omkring den ældre samt stærke sociale relationer - også mellem medarbejder og borger. For at understøtte, at borgerne kan blive i eget hjem, var det derfor centralt at sikre arbejdsgange, hvor borgeren og vedkommendes pårørende kunne føle sig trygge ved, at den ældre borger er alene i længere tid ad gangen. Løsningen blev at implementere et fast, mindre team af ansatte, der understøttet af en række teknologiske redskaber kan give de ældre borgere pleje, kontinuitet og tryghed i en hverdag i eget hjem.

## **Team med teknisk flair**

Teamet består af ni medarbejdere, hvoraf 2/3 kommer fra det oprindelige distrikt, og resten er rekrutteret løbende. Teamet er organiseret som en fast, særskilt enhed, som er målrettet projektet og udelukkende bemandet med social- og sundhedspersonale. Der er dog et tæt samarbejde med sygeplejen og visitationen, og på sigt er ambitionen at teamet skal være tværfagligt.

Idet projektet omfatter brug af teknologiske systemer og redskaber, har det været centralt, at både medarbejdere og borgere kunne blive sat ind i, hvordan systemer og redskaber fungerer. Teamet har derfor ansat en medarbejder, der på forhånd havde et stærkt kendskab til teknologi på social- og sundhedsområdet.

Linda Thisgaard, der er afdelingsleder i Voksen og Sundhed i Haderslev Kommune, beskriver det således: *"Det er vigtigt, at det teknologiske ikke bliver en hæmsko for medarbejderne, og derfor har det fungeret enormt godt at rekruttere en profil, der også havde teknisk flair.*

## Teknologi bidrager med indsigt og tryghed

For at teamet kan lykkes med opgaven, benyttes en række tryghedsskabende teknologier, der af Afdelingsleder, Linda Thisgaard, beskrives som altafgørende for tiltagets succes. Nogle af borgerne har fx en demenssygdom, og der er en risiko for, at de kan fare vild eller falde – og her kan teknologi understøtte. Følgende teknologiske hjælpemidler benyttes bl.a.:

1. **GPS-brik** der rammesætter den ældres normale bevægelsesmønster, så teamet af ansatte alarmeres, hvis

borgeren forlader de vante omgivelser.

2. **Fald-ure** samt censormåtter og -bleer til at kortlægge borgerens søvn- og vandladningsmønster.
3. **Skærmbesøg** til at tjekke op på borgernes velbefindende og som støtte til medicinindtag.
4. **Sekoia** – et digitalt styringsredskab, som gør det nemmere for medarbejdere at fastholde et overblik over opgaverne hos de enkelte borgere og derigennem forbedret koordinering og kontinuitet hos borgerne.

**BRUGEN AF SKÆRME KAN BLIVE AFGØRENDE FOR BÅDE BORGERE OG MEDARBEJDERE. AT KUNNE CONNECTE BORGERNE PÅ TVÆRS VIL GIVE STOR VÆRDI.**

- Linda Thisgaard, Afdelingsleder, Haderslev Kommune

De teknologiske hjælpemidler betyder, at teamet bedre kan planlægge deres besøg hos borgeren, og at de pårørende får en højere grad af tryghed. Linda Thisgaard fremhæver bl.a. skærmbesøg: *"Skærmbesøg er et godt supplement, der giver borgerne frihed. De behøver ikke længere vente på medarbejdere – det er noget, der giver ekstra råderum og samtidig er de enormt effektive til at give psykisk støtte til den ældre".*

## **Vil du gerne blive klogere på brug af skærmbesøg på ældre- og sundhedsområdet?**

Læs mere om, hvordan Viborg Kommune anvender skærmbesøg på kommunens hjemmeside: [Skærmbesøg og telemedicin](https://teknologi.viborg.dk/vores-projekter/skaermbesog-og-telemedicin/) (<https://teknologi.viborg.dk/vores-projekter/skaermbesog-og-telemedicin/>)

# Projektet fordrer samarbejde og forståelse for teknologien

Haderslev Kommune har erfaret, at der særligt er en række forudsætninger, der skal være til stede, for at 'Plejehjem i eget hjem' kan lykkes. Det er afgørende, at medarbejderne har mulighed for at få teknisk support, og at værktøjerne ikke er for komplicerede. Det er derudover vigtigt, at medarbejderne har kompetencerne til at kunne lære de ældre borgere at bruge skærme og andet teknologi. Dette kræver et tæt samarbejde med visitationen, ift. hvornår en borger henvises.

**NOGLE ÆLDRE VIL KUNNE FASTHOLDES I EGET HJEM, MEN FOR ANDRE HANDLER DET OM AT UDSKYDE. JO BEDRE FORUDSÆTNINGER DE ÆLDRE HAR FOR AT LÆRE TEKNOLOGIEN, JO LÆNGERE TID KAN VI OGSÅ UDSKYDE OG MÅSKE OGSÅ HELT UNDVÆRE PLEJEBOLIG.**

- Linda Thisgaard, Afdelingsleder, Haderslev Kommune

Linda Thisgaard peger på, at det er timingen af, hvornår den ældre visiteres til 'Plejehjem i eget hjem', der kan blive afgørende for processen: *"Det kan være forskelligt, hvornår det er en god idé at rykke en borger til tilbuddet. Det er en hårfin balance, om borgeren er for ung eller for gammel til at komme ind i 'Plejebolig i eget hjem'-tilbuddet. Det er bedst, hvis visitationen fanger borgeren, mens de stadig har god mulighed for at forstå og huske teknologien."*

I Haderslev Kommune peger de også på, at det er vigtigt, at alle led tænkes ind fra start, så både hjemmepleje, visitation og hjemmesygepleje er enige om målsætninger og proces. For at teamet skal kunne fungere og opskaleres til at inkludere flere borgere, så kræver det, at myndighedsområdet fortæller om tilbuddet og har blik for hvilke borgere, tilbuddet kan være interessant for. Visitationsenheden skal vise initiativ, og der skal være klar kommunikation og koordinering mellem sygeplejen og teamet. Fx havde kommunen en borger, som ønskede at dø hjemme i sin stue ved sine grønne planter, men hvor de pårørende var utrygge ved ønsket på grund af borgerens komplekse plejebenhov. Her blev sygeplejen koblet tættere på opgaveløsningen i samarbejdet med teamet.

## Økonomisk potentiale ved opskalering af projektet

'Plejehjem i eget hjem' er finansieret gennem kommunens driftsbudget, og der er således ikke brugt nogen puljer eller ekstra bevillinger til at finansiere hverken teamet eller de teknologiske virkemidler. Til gengæld er der flyttet lidt midler rundt internt fra myndighedsbudgettet, da borgerne i 'Plejehjem i eget hjem' bevilliges en ekstra indsats i hver vagt, og dermed bruges der mere tid på disse borgere end øvrige hjemmeplejeborgere.

For at holde styr på økonomien, monitorerer økonomiafdelingen hvor mange timer, der bruges pr. borger. Den økonomiske forudsætning for projektet er nemlig, at omkostningerne ved at give borgeren støtte i hjemmet ikke overstiger de omkostninger, som kommunen har til en plads i en plejebolig. I teamet modtager borgerne i gennemsnit 15-16 timer støtte på ugebasis, mens kommunens økonomikonsulenter har beregnet, at en plads i en plejebolig svarer til 23 timers støtte. Hvis projektet kan fortsætte med samme effektivitet, er det altså ikke kun en positiv effekt på den faglige og menneskelige bundlinje, men også den økonomiske.

For at 'Plejehjem i eget hjem' fortsat skal kunne implementeres som et fast tilbud i kommunen, er der behov for at udbrede og opskalere antallet af borgere, der indgår i projektet - bl.a. ift. teamets vagtplanlægning og dækning af dag og aftenvagter. Fem til syv borgere skal snart udvides til 11-12. I fremtiden vurderer Linda Thisgaard dog, at projektet vil kunne inkludere langt flere: *"Ca. 30-40 borgere i kommunen vil formentlig opfylde kriterierne for 'Plejehjem i eget hjem'. Den enhed, der er etableret, dækker nu to distrikter, men vi ser ind i, at vi gerne vil udvide til at dække alle seks distrikter i kommunen."*

## Lavere sygefravær, øget medarbejdertrivsel og lettere rekruttering

En central gevinst for projekt har været, at sygefraværet for teamet bag 'Plejehjem i eget hjem' ligger relativt lavt. Selv beskriver Linda Thisgaard det således: *"Medarbejdertrivsel er generelt blevet øget, formentligt fordi det giver mening at arbejde tæt med få borgere, og fordi de selv kan tilrettelægge deres tid ude ved borgerne. Teamet får meget selvbestemmelse til koordination, og de er lykkedes med opgaven."*

Samtidig oplever kommunen også, at 'Plejehjem i eget hjem' har vist potentiale for en mere effektiv rekruttering. Kommunen oplever f.eks. højere interesse for stillinger, når rollerne er specificerede, og når stillingen kun indebærer at arbejde for det enkelte tværgående team. Rekruttering til projektet er derfor gået nemmere end ved øvrige stillinger i ældreplejen.

# 3 gode råd fra Haderslev Kommune

Haderslev Kommunes 3 gode råd til en god proces:


1. **Teknologien skal være lettilgængelig** for både borgere og ansatte, og medarbejderne skal have mulighed for at få teknisk support.
2. **Der skal fra start etableres et samarbejde om processen** mellem aktørerne i kommunens interne organisation, så myndighed, sygepleje og træningsenhed fra start inddrages omkring projektet.
3. **Rekrutteringsprocessen skal være målrettet** og specificeret til projektet og teamet. Det er erfaringen, at det opleves mere attraktivt at blive en del af et tværgående, fast team.

[https://www.kl.dk/om-kl/find-medarbejder/?q=Løkke Noermark Fabricius](https://www.kl.dk/om-kl/find-medarbejder/?q=Løkke%20Noermark%20Fabricius)

LØKKE NOERMARK FABRICIUS

Løkke Noermark Fabricius ([https://www.kl.dk/om-kl/find-medarbejder/?q=Løkke Noermark Fabricius](https://www.kl.dk/om-kl/find-medarbejder/?q=Løkke%20Noermark%20Fabricius))

Specialkonsulent

 4533703646 (<tel:4533703646>)

 [LNFA@kl.dk](mailto:LNFA@kl.dk) (<mailto:LNFA@kl.dk>)

EMNER PÅ DENNE SIDE

Råderum (<https://www.kl.dk/search/?q=Råderum>)

Digitalisering (<https://www.kl.dk/search/?q=Digitalisering>)

Ældrepleje (<https://www.kl.dk/search/?q=Ældrepleje>)





#### RELATEREDE ARTIKLER

Vedligeholdelsestilstand (<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/teknik-og-miljoe/baeredygtige-bygninger/bygningsdrift/noegletalssamarbejdet/vedligeholdelsestilstand/>)

Kontoplan (<https://www.kl.dk/kommunale-opgaver/teknik-og-miljoe/baeredygtige-bygninger/bygningsdrift/noegletalssamarbejdet/kontoplan/>)

Høringssvar 2022 (<https://www.kl.dk/okonomi-og-administration/digitalisering-og-teknologi/hoeringssvar/hoeringssvar-2022/>)

## Relaterede nyheder

# Kommunernes Digitaliseringstræf 2023

KL byder velkommen til Kommunernes Digitaliseringstræf. Konferencen henvender sig til direktører, chefer og ledere fra alle kommunens fagområder samt medarbejdere indenfor it, digitalisering og teknologi. Sidste tilmeldingsdato er fredag den 14 april 2023.

(<https://www.kl.dk/nyheder/digitalisering-og-teknologi/2023/april/kommunernes-digitaliseringstraef-2023/>)

**NYHED** 08. apr 2023

## Flere social- og sundhedsmedarbejdere i kommunerne arbejder nu på fuldtid

3.686. Så mange flere personer arbejder i dag fuldtid på SOSU-området sammenlignet med for bare fem år siden. Det er en stigning på 39 procent. Det sker bl.a. efter flere års fokus på at få flere kommunalt ansatte op i tid eller på

fuldtid. F.eks. har KL og Forhandlingsfællesskabet iværksat en fælles indsats, der viser gode resultater og kan være med til at afbøde rekrutteringsudfordringen. Både i KL og FOA vækker udviklingen derfor glæde, men man anerkender, at der stadig er langt til mål.

(<https://www.kl.dk/nyheder/momentum/2023/2023-9/flere-social-og-sundhedsmedarbejdere-i-kommunerne-arbejder-nu-paa-fuldtid/>)

**NYHED** 04. apr 2023

## **Kursus om gode arbejdsgange**

(<https://www.kl.dk/nyheder/digitalisering-og-teknologi/2023/april/kursus-om-gode-arbejdsgange/>)

**NYHED** 30. mar 2023

## **Kommunerettet studietur til Estland om digital transformation**

(<https://www.kl.dk/nyheder/digitalisering-og-teknologi/2023/marts/kommunerettet-studietur-til-estland-om-digital-transformation/>)