

## Kontrakt – Pleje og Omsorg

### **Tema:** Den røde tråd – en prioriteret demensstrategi

**Fokus:** Vi bekæmper kassetænkning og bureaukrati. Det giver helhedsorienteret velfærd. Vi sætter ny standard for inddragelse. Det styrker fællesskabet og skaber gode relationer. Vi satser på mental sundhed og sund livsstil for alle. Det giver sunde borgere og råd til mere velfærd.

#### **Prioriteret indsats:**

- Vi styrker fokus på sammenhængende forløb for borgere med demens og pårørende.
- Vi udvikler gode indsatser og tilbud til borgere med demens og pårørende, der matcher borgernes behov - i de forskellige faser af demenssygdommen.
- Vi sikrer bedre og rettidig inddragelse af borgere, pårørende og frivillige - i alle faser forløbet.
- Vi sætter fokus på øget oplysning om kommunens tilbud til borgere og pårørende.
- Vi arbejder for en samlet plan for placering af demens tilbud i kommunen, der bidrager til høj faglig kvalitet og sammenhæng i tilbuddene.
- Vi prioriterer kompetenceudvikling og sætter fokus på vidensdeling hos både medarbejdere og frivillige.



### **Pkt. 1:**

Det gør vi ved at...

- Borger støttes først og fremmest til at komme i gang med udredning for demens via egen læge og diagnosticeres jævnfør \*den nordjyske samordnede demensudredningsmodel i Region Nordjylland (\*et samarbejde mellem egen læge, kommunens demenssygeplejerske, demensenheden på sygehuset i Aalborg).
- Efter diagnosen følges borger (og pårørende) af en demens fagperson/demenssygeplejerske i kommunen igennem hele \*demensforløbet (\*der er fokus på sammenhæng i sygdomsforløbet og tilbud til borger og pårørende)
- Der tales om mulighed for forskellige tilbud til borger med demens i tidlig stadie eks. ved frivillige.
- Når borger ikke længere prioriterer af f.eks. frivilligt tilbud tager demens fagperson en samtale om andre mulige tilbud som f.eks. opstart i dagcentertilbud evt. andet aflastningstilbud.
- Et sammenhængende og glidende demensforløb betyder alt for borger med demens og den pårørende. Mange demensforløb er langsomt udviklende forløb, hvor borgerens tilstand langsomt, men kontinuerligt forværres.
- At der arbejdes teambaseret omkring borgere med demens og deres pårørende er med henblik på at sikre tryghed, genkendelighed og kontinuitet i den personlige pleje, praktiske hjælp og støtte der gives, som demenssygdommen udvikler sig.

### **Pkt. 2:**

Det gør vi ved at have fokus på...

- Det optimale i forhold til både kvalitet og kommunal indsats er, at indsatsniveauet følger udviklingen i sygdommen.
- Der er derfor fokus på rådgivning til borger og pårørende igennem hele demensforløbet ved behov sammen og hver for sig ved demens fagperson.

- Der tilbydes pårørende grupper – samtale og undervisning til pårørende til borgere med demens ved demens fagpersoner.
- En væsentlig faktor for et succesfuldt forløb er tiltagende aflastning af borgerens pårørende. Indsatsudviklingen i et optimalt langsomt udviklende forløb er typisk følgende:
  1. Frivillige tilbud i patientforeninger mv. (let demens)
  2. Specialiseret dagcenterplads til let demente på Ådals centeret om torsdagen
  3. Specialiseret dagcenterplads til demente på Ådals centeret flere dage om ugen (let til moderat demens)
  4. Aflastningsstue på Ådals centeret
  5. Demensplejebolig
- Følger forløbet ikke den røde tråd, som et optimalt sammenhængende og glidende forløb rent fagligt bør være, med rettidige tilbud når behov, kan det modsat medføre at kvaliteten i det oplevede forløb af borger og pårørende ikke er optimal

### **Pkt. 3:**

Det gør vi blandt andet ved at...

- Involvere borgere, pårørende og frivillige samt relevante interessenter i tilbud til borgere med demens og til pårørende. Herunder tilblivelsen af den nye demensstrategi.
- Den nye demensstrategi er udarbejdet i en samskabende proces hvor interne og eksterne interessenter har deltaget på temamøder (senest stort temamøde 27.10.22 i Byrådssalen) og bidraget med input til, hvilke indsatser og fokusområder, der vægtes i strategien og i det videre arbejde inden for demensområdet i Rebild Kommune.
- I kraft af den inddragende proces er interne og eksterne interessenter med til at kvalificere indsatserne og sikre bredde og dybde i strategien, så den favner væsentlige aspekter, som fokus skal rettes på i det fortsatte arbejde inden for demensområdet i Rebild Kommune og i samarbejdet med lokalsamfundet.
- Rebild Kommune er en demensvenlig kommune der igennem demensvenkonceptet i samarbejde med Alzheimerforeningen og Rebild Kommunes frivillige uddannede demensveninstruktører, som underviser i demensvenlighed skaber demensvenlige foreninger – sociale og idræts. Ligeledes udbredes demensvenlig viden via demensveninstruktører til personale i butikker og detailhandel. Den viden og forståelse i lokalsamfundet støtter og hjælper borger med demens i dagligdagen.

### **Pkt. 4:**

Det gør vi blandt andet via...

- Det oplysningsmateriale der ligger tilgængeligt til borgere og pårørende og andre, som ligger på [www.rebild.dk](http://www.rebild.dk) [Demens | Rebild kommune](#).
- Der står noget om tidlige tegn på demens mhp. at støtte til tidlig udredning og hvorledes dette foregår igennem egen læge. Der ligger Rebild Kommunes kontakt oplysninger til kommunens demens fagpersoner – dvs. 3 demenssygeplejersker og Demenskoordinator, som altid kan kontaktes for nærmere.
- På Rebild Kommunes hjemmeside ligger 3 pjecer – henholdsvis målrettet den pårørende, den demensramte og de der generelt ønsker mere viden om demens.

- Det oplysende materiale om demens kan ligeledes medtages af demens fagpersoner, når der afholdes opfølgningssamtaler i forbindelse med at demensdiagnosen er stillet/ demensforløbet. Ligeledes benyttes oplysende materiale fra Nationalt Videnscenter for Demens hjemmeside. Tværfaglige samarbejdspartner i kommunen kan også ved behov benytte sig af materialet til generel oplysning.

#### **Pkt. 5:**

Det gør vi ved at have....

- Godt kendskab til borger med demens' behov nu og på sigt – samt de pårørendes behov under hele demensforløbet og arbejde ud fra det. Det sker blandt andet ud fra opfølgningssamtaler ved demens fagpersoner.
- De glidende overgange betyder, at den demensramte og deres pårørende kender medarbejderne og rammerne.
- Det optimale for demensramte og deres pårørende er et forløb, hvor borger med demens f.eks. kan komme på et visiteret dagcenter og aflastningspladser i deres tidlige demensforløb - og i det sene demensforløb.
- Et visiteret dagcenter har et rehabiliterende forebyggende sigte og understøtter samt møder den demensramte borger, der hvor borger er i færdigheder og funktionsniveau og kan i sidste ende være medvirkende til, at borgers behov for plejebolig udskydes til gavn for borgeren selv - og kommunen som helhed.
- Ligeledes er det væsentligt at borger med demens kan visiteres til demensplejebolig, når behov opstår herfor.
- I den forbindelse er det herunder blandt væsentligt at boligmassen på demens ældrecenter Ådals centeret er udvidet.

#### **Pkt. 6:**

Vi søger at forebygge og kompetenceudvikle ved at....

- Søge diverse puljer til indsatser (Sundhedsstyrelsens puljer)
- Fortage studie besøg i andre kommuner – indhente ny viden og inspiration
- Undervise i Demensraketten – 4 trin med undervisning i demens målrettet forskellige personalegrupper i organisationen.
- Der er undervist i trin 4 til myndighedspersonale januar 2020 og i trin 1 basisviden til alle plejemedarbejdere og ledere i CPO-forår 2021 og forår 2022. Der skal desuden undervises i trins 2 og 3 som ligges sammen og bliver målrettet demens bo enheder og ældrecentre. Det forventes at demensraketten trin 2 og 3 løber af stablen i løbet af 2023, afhængig af årshjulet i CPO.
- Der gives løbende efter behov sparring, rådgivning, vejledning til hjemmeplejen fra demenssygeplejersker
- Der gives løbende efter behov Sparring, supervision, rådgivning og vejledning på indsatser omkring komplekse borgere mv. til ældrecentre fra Demenskoordinator
- Der er givet særlig sparringsindsats på Ådals centeret ugentlig i 2 – 3 og 4 kvartal i 2022 fra Demenskoordinator til de personalegrupper på ældrecentret, hvor demensramte har udviklet meget svære psykiske og adfærdsmæssige symptomer med udadreagerende adfærd og dermed meget kompleksitet i sygdomsforløbet til følge. Ligeledes har det været prioriteret i forhold til disse meget komplekse at supplere med støtte til personale fra erhvervspsykolog.

- De meget komplekse opgaver kræver nye kompetencer, særlig viden og stiller store krav til medarbejdernes sundheds – og socialfaglige kompetencer. Der tages udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens anbefalinger og inspiration til hvordan man forebygger, håndterer og lærer af voldsomme episoder og udadreagerende adfærd. Det handler om dobbeltperspektivet; at trivsel ved borger hænger sammen med trivsel for medarbejder og omvendt.

## **Tema:** Center Pleje og Omsorg – Et godt sted at være

**Fokus:** Vi sætter ny standard for inddragelse. Det styrker fællesskabet og skaber gode relationer.

Vi satser på trivsel og læring fra starten. Tidlig indsats gør en forskel og er en investering i fremtiden.

### **Prioriteret indsats:**

- Vi sætter fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere og frivillige.
- Vi prioriterer målrettet og relevant kompetenceudvikling hos medarbejdere og frivillige. Kompetenceudvikling og efteruddannelse af medarbejdere sker i samarbejde med Center Arbejdsmarked.
- Vi sætter fokus på arbejdstilrettelæggelse på ældrecentre og i hjemmeplejen.
- Vi inddrager medarbejdere i udviklingen af nye initiativer for bedre arbejdsmiljø.
- Vi udvikler en fælles refleksiv ledelsespraksis på tværs af ældrecentre og hjemmepleje.
- Vi sætter fokus systematiserede indsatser, når det gælder langtidsfravær.



### **Pkt. 1**

CPO har stor fokus på rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Arbejdet er forankret i CPO's Task Force for rekruttering og fastholdelse, med både interne og eksterne deltagere. Arbejdet inkluderer bl.a. en seniorindsats, hvor målet er at fastholdelse centrets seniorer, samt en rekrutteringskampagne på sociale medier for SOSU-elever, hvor målet dels er at sikre tilgang af nye SOSU-elever, og dels at sprede historier om Rebild Kommune som et godt uddannelsessted for SOSU-elever. Begge disse indsatser er implementeret, og evalueres løbende.

Herudover arbejdes der også med implementering af et pilotprojekt for onboarding af nye medarbejdere i CPO.

### **Pkt. 2**

CPO har kontinuerligt et fokus på relevant kompetenceudvikling af medarbejdere.

Der er ansat en medarbejder i en ny funktion, en kvalitets- og uddannelseskonsulent, i hjemmeplejen. Medarbejderen skal være med til at sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Dette ved blandt andet at udvikle og implementere nye indsatser og projekter, der relaterer sig hertil og til at skabe et godt arbejdsmiljø for medarbejderne.

Det kan f.eks. at planlægge og koordinere uddannelsesforløb og projekter, udvikle og indgå i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og jobcenter.

En del af kompetenceudviklingen er forankret hos centrets kvalitets- og uddannelseskonsulent, som pt. har fokus på bl.a. Opkvalificering og uddannelse af ufaglærte medarbejdere, kompetenceudvikling i forflytningsteknikker, intro og opkvalificering af nye medarbejdere mv.

### **Pkt. 3**

CPO har implementeret ny indmødetid i hjemmeplejen, hvor medarbejderne får mere tid i starten af deres vagt. Tiden bruges til at få en god start på vagten, til sparring og vidensdeling med kolleger, og til at tilegne sig nødvendig viden om borgerne.

CPO har implementeret app'en Simpleplan, hvori medarbejderne kan tage ledige vagter på deres arbejdsplads. Det sparer tid for både medarbejdere og vagtplanlægger, som ikke skal ringe rundt. Det skaber mere ro for medarbejderne, som ikke bliver ringet op og som kan tage vager, når de har ro til det at

planlægge deres kalender. Oplevelsen er, at det går hurtigere at få besat alle vagter, og der skal derfor benyttes færre afløsere eller vikarer. På sigt skal det også være muligt at tage vagter på tværs af distrikter, f.eks. at en medarbejder kan tage en vagt på et andet ældrecenter end sit eget.

På baggrund af BDOs samlede analyse af ældreområdet, er der implementeret en række handlinger. Bl.a. er der lavet standardtider på SUL ydelser, gennemgået og tilpasset Sul og SEL vedr. stablede ydelser, tilpasset rammer for delegering af ydelser fra sygeplejen til hjemmeplejen, igangsat tværfaglige koordineringsmøder, udviklet og igangsat implementering af en indsatsstrappe mv.

#### **Pkt. 4**

CPO har i alle indsatser fokus på hvordan medarbejdere kan inddrages. Bl.a. i forbindelse med udarbejdelse af ny demensstrategi, som beskrevet ovenfor. Samt i forbindelse med udarbejdelse af rammeaftale for senioraftaler, hvor alle seniormedarbejdere i CPO blev inviteret til et topmøde, hvor de kunne komme med input til rammeaftale, ud fra deres egne ønsker og behov til deres senkarriere.

#### **Pkt. 5**

I samarbejde med ekstern samarbejdspartner og erhvervspsykolog er der udarbejdet et leder- og medarbejderudviklingsforløb, der skal klæde ledere og medarbejdere på til at udvikle robuste arbejdspladskulturer på ældreområdet i Rebild Kommune.

Forløbet er udviklet på baggrund af en social kapital måling.

Målet med forløbene er følgende:

1. At udvikle attraktive arbejdspladser og en kultur, hvor ledere og medarbejdere trives, så ældreområdet kan tiltrække og fastholde ledere og medarbejdere
2. Udvikle en robust kultur, hvor der er psykologisk tryghed
3. At skabe et refleksivt rum i lederne, hvor der etableres en fælles viden, et fælles sprog og fælles helt konkrete redskaber i forhold til at sikre en robust arbejdspladskultur med høj grad af social kapital og psykologisk tryghed på hele ældreområdet
4. At introducere og uddanne i første omgang udvalgte medarbejdere (TRIO/MED) til at være medspillere/ambassadører ind i udvikling af en robust arbejdspladskultur og efterfølgende hele arbejdspladser gennem læringspakker.

Lederne deltager i 4 hele kursusdage fordelt på ca. ½ år.

De udvalgte medarbejderne (TRIO/MED) deltager sammen med lederne på to halve dage, hvor medarbejderne introduceres til viden og redskaber i at udvikle robuste arbejdspladskulturer, så de kan være aktive medspillere ind i den proces hjemme på arbejdspladsen.

#### **Pkt. 6**

Med puljen til nedbringelse af sygefravær i ældreplejen, har CPO haft som mål at nedbringe sygefraværsprocenten, herunder også for langtidssygefravær.

Der har fra 2018 til 2021 kørt et projekt i ældreplejen, som går ud på at finde mere nærvær til kerneopgaven ved at sænke fraværet. Projektet har haft fokus på tidlige indsatser, der forebygger, at medarbejderne bliver syge. F.eks.:

- MED-udvalgene skal spille en større rolle i det strategiske arbejde med nærvær og fravær. SektorMED CPO har et punkt om langtidssygefravær på de ordinære møder, desuden har emnet været drøftet på temadag for SektorMED.

- Ældrecentrene og plejehjemsdistrikterne har været igennem en workshop for personalet om nærværs- og fraværskultur.
- Der har desuden været fokus på at klarlægge de ting, som kan påvirke fraværet. F.eks. det psykiske arbejdsmiljø, kultur, arbejdsopgaver mv.