



Ældrestrategi - Hjemmeplejen.

Der skal være en indgang til kommunen – én kontaktperson der tager borgersagen med rundt i systemet (Psyk, hospital, misbrug, hjælpemidler, hjemmepleje, sygepleje, rengøring mm.)

Hjemmeplejen samles under et tag.
Både praktisk, administrativt og rehabilitering.
Med én ledelse og centerstruktur – Decentraliseret ledelse.

Kommunen opdelt i 4 distrikter, hvert distrikt er et tværfagligt team med én teamleder, med sosu'er, sygepleje, rehabilitering, kostvejleder og rengøring. Opgaver løses på tværs af distrikter.

Hvert distrikt arbejder i miniteams af ca. 10 personer, og det er teamet der varetager borgeren med én koordinerende person på den enkelte borger, og hvor alle kommunikerer og dokumenterer i samme system.

Der arbejdes helhedsorienteret med "det hele menneske" og derfor visiteres der til alle ydelser samtidig, hvorefter der planlægges i det tværfaglige team, således at indsatser supplerer hinanden mod den enkelte borgers mål.
Så mange som muligt skal holdes sunde og friske så længe som muligt. Fra arbejdsliv til seniorliv og med en respektfuld og værdig alderdom.

For at sikre rette hænder til rette opgaver med rette kompetencer er daglig Triagering prioriteret, og alle arbejder aktivt med en fælles forståelse med fokus på borgerens mål, så opgaven løses i fællesskab, uafhængig af faglighed – Transdisciplinært samarbejde.

Et konstant dynamisk visiteret budget, hvor organisationen til enhver tid tilpasses de visiterede timer (reguleres i forhold til indlæggelser, udskrivninger, forværring og forbedring) Pengene følger borgeren. Individuelle visiterede pakker der dækker hele mennesket hele døgnet. De normerede tider fordeles af lederne efter det enkelte distrikts/centers differentierede behov. (Unge med misbrug er f.eks. meget aktive aften og nat osv.)

Tidlig opsporing – Fælles faglighed hvor alle medarbejdere er OBS på forandringer. Hele tiden med fokus på at løse opgaverne smartere og mere effektivt i forhold til de stigende behov grundet mere og mere komplekse borgere.

Stort fokus på højt fagligt niveau i miniteamsene. Kompetenceløft medfølgende lønløft vil øge fagligheden, styrke motivation og engagement, samt gavne rekruttering og fastholdelse.

Fokus på at gøre det rigtige første gang (færre sager til ankestyrelse) = større tilfredshedsfølelse hos borgeren, bedre arbejdsmiljø for medarbejderen.

Seniorkonsulenter kommer på forebyggende hjemmebesøg for at forberede og forventningsafstemme.

