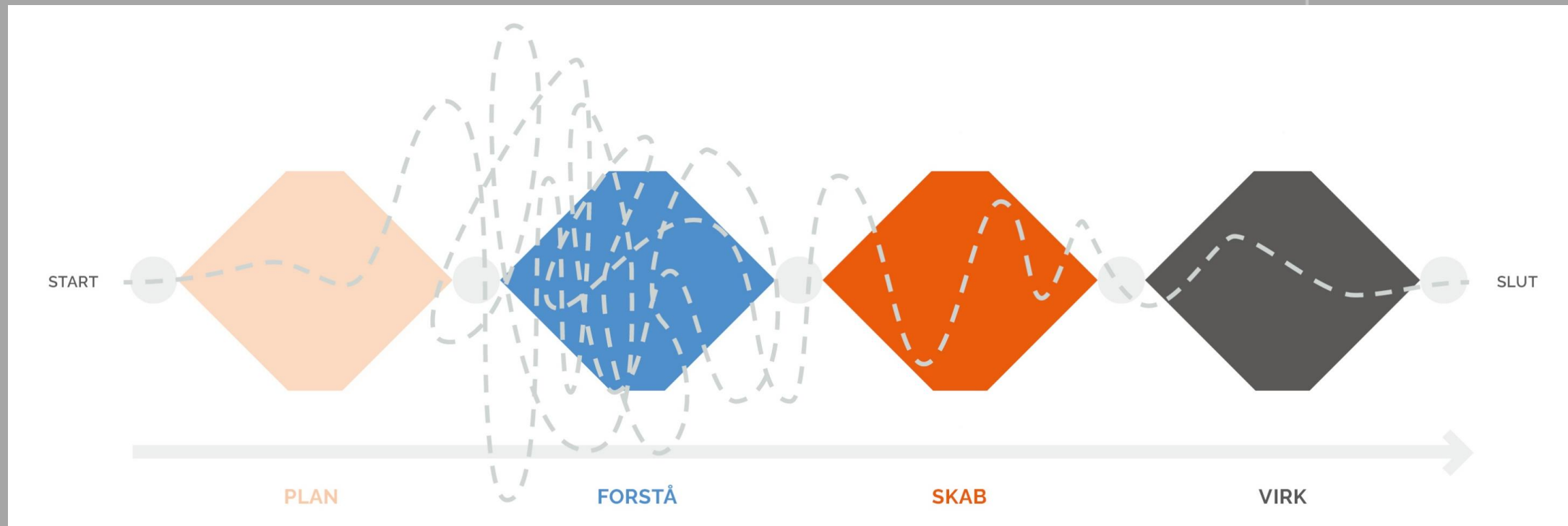


# Vores innovationsmodel: PLAN-FORSTÅ-SKAB-VIRK



A close-up photograph of a white ceramic coffee cup filled with a latte. The coffee has a rich, golden-brown color with a heart-shaped latte art design on top. The cup is placed on a matching white saucer. The background is slightly blurred, showing a light-colored surface and a glass of water in the upper right corner.

# Kaffe først – Mennesket før bureaukrati

Udvikling af mindre, tværfaglige teams med selvstyrende elementer

# 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"

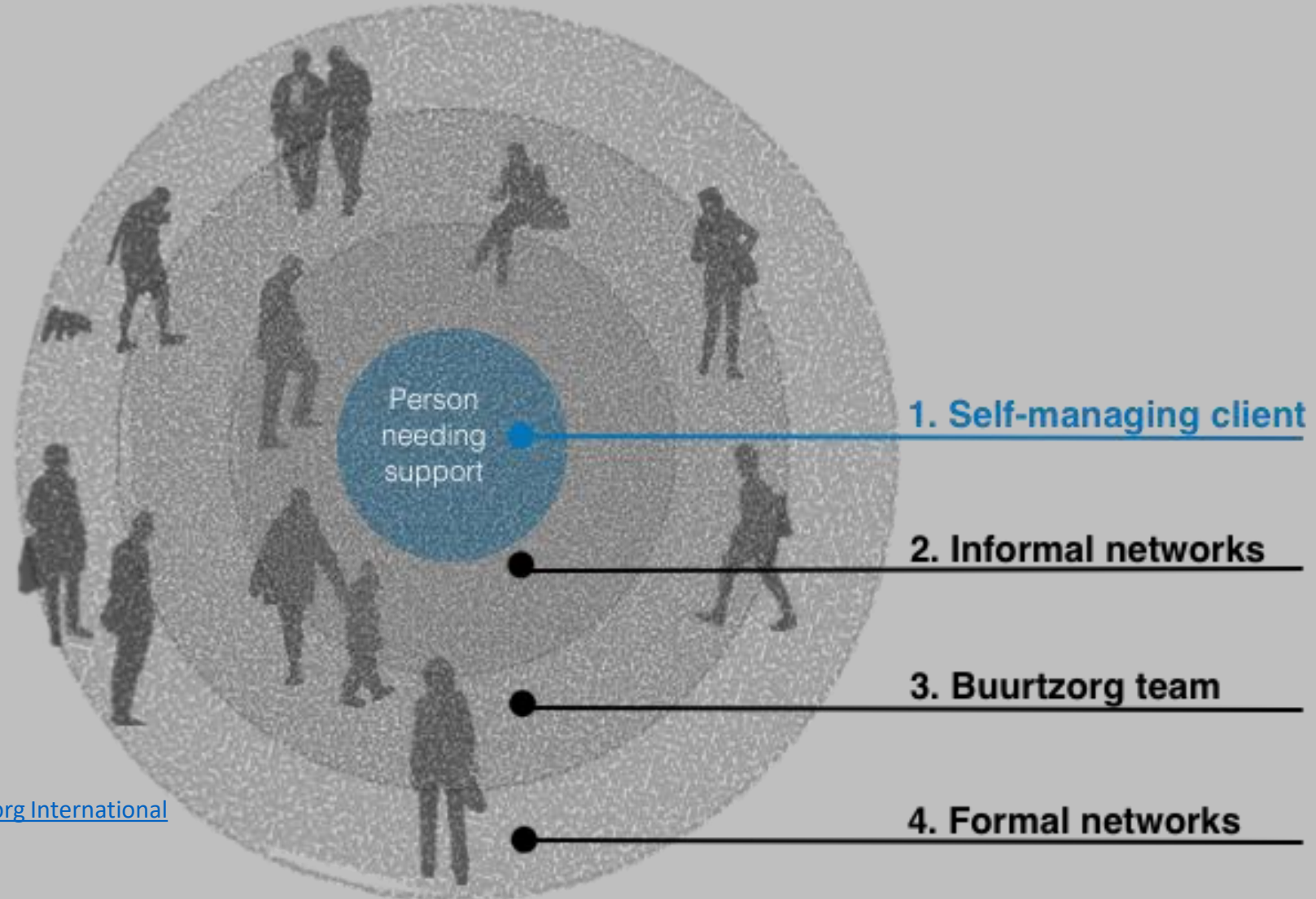
"Der er ikke plads til min faglighed"

Borger

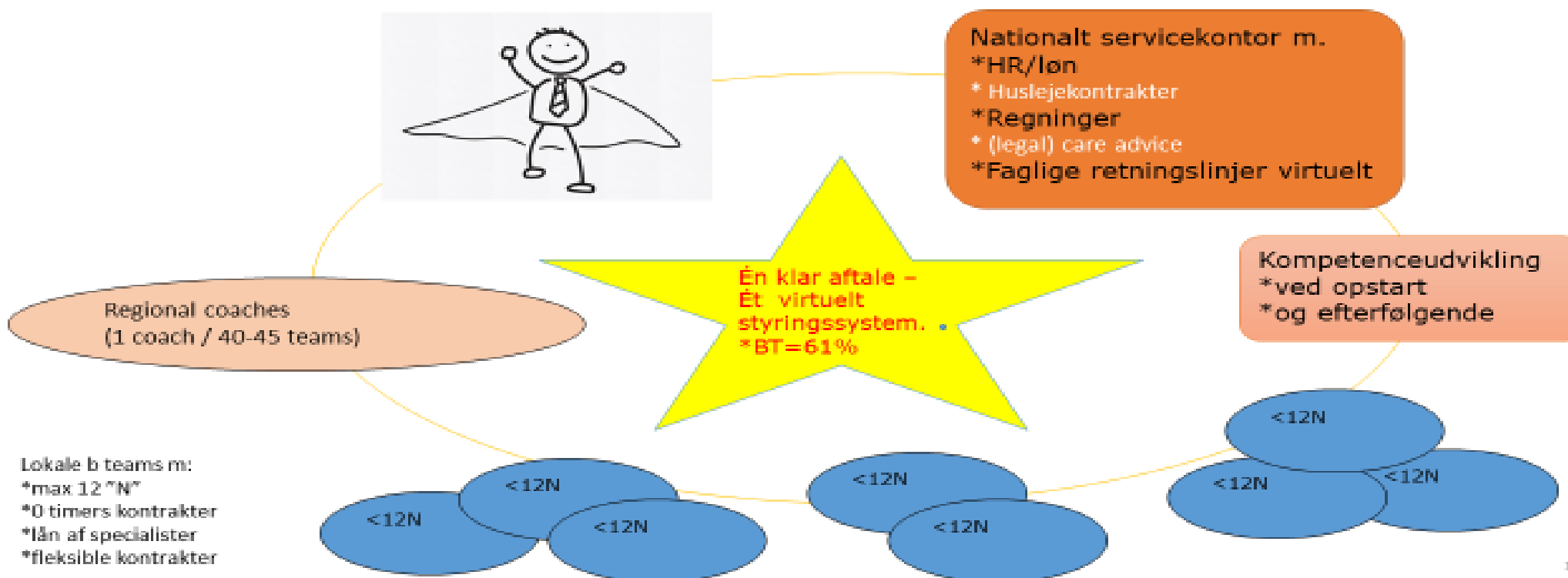
Pårørende

Medarbejder

# Buurtzorg-modellen

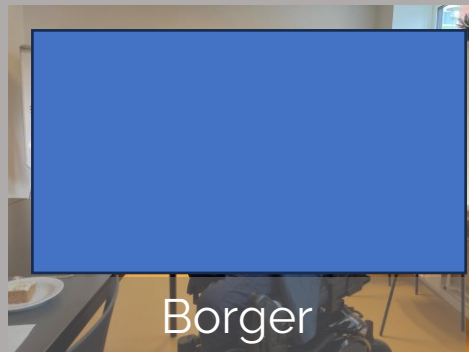


# Buurtzorg: Den organisatoriske grundmodel

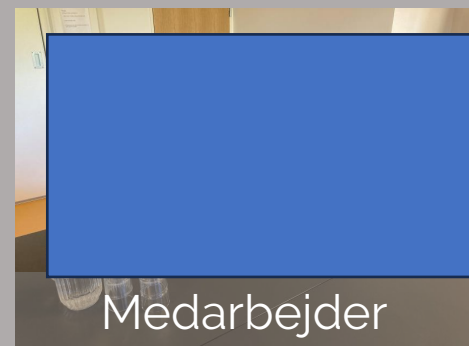


# Formål

**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**



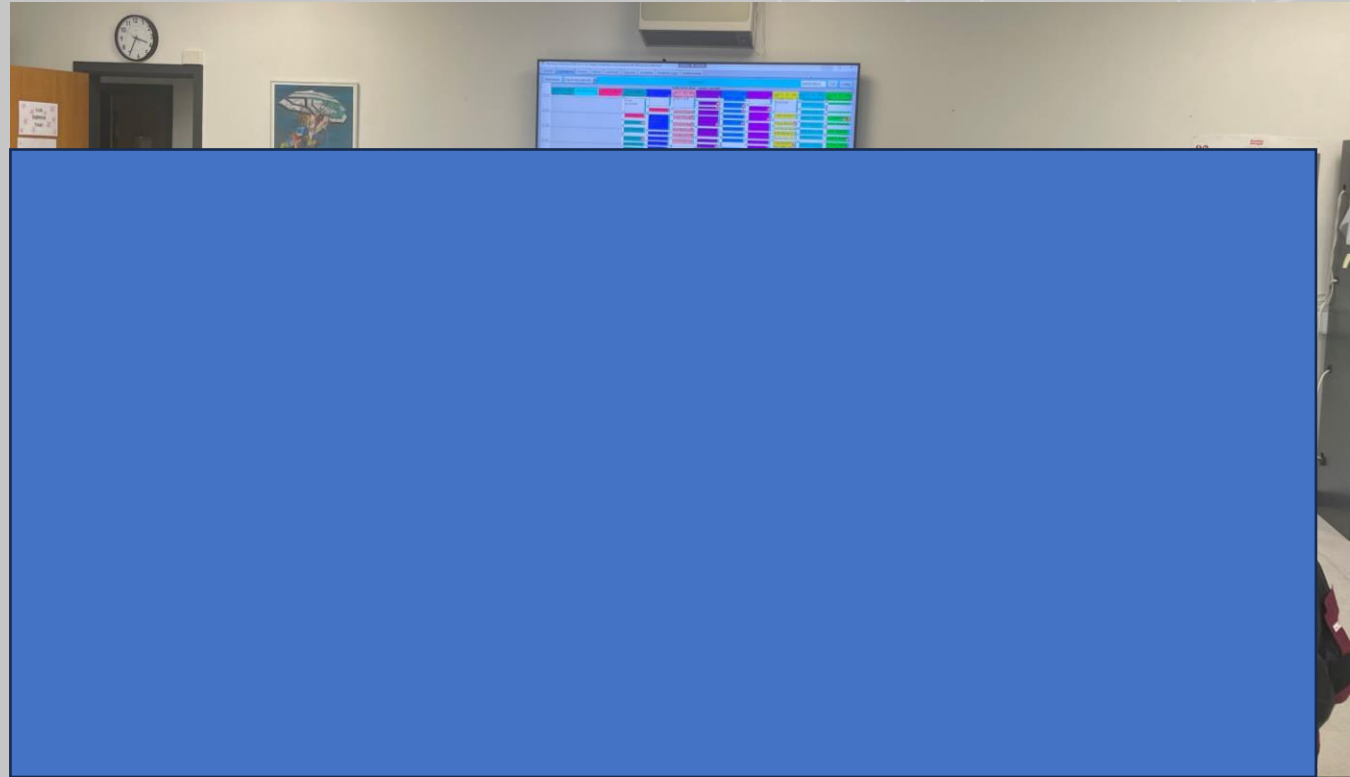
**Bæredygtig økonomi og fremtidssikring af ældreområdet**



# Kaffe først

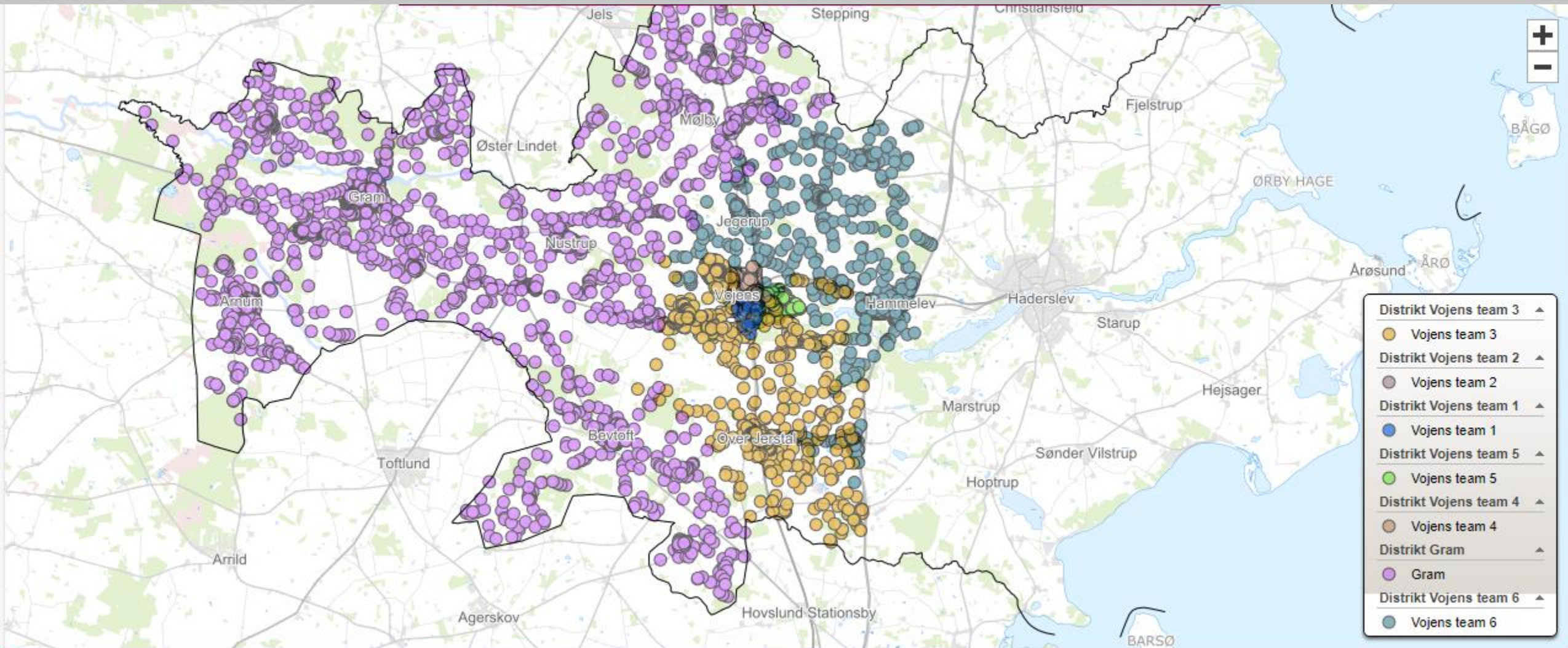
## Vojens:

- 5 tværfaglige teams
- Ca, 336 borgere
- Ca 100 medarbejdere
- Oktober 2021-2023: Projekt Kaffe først
- 2024: Implementering af mindre, tværfaglige teams

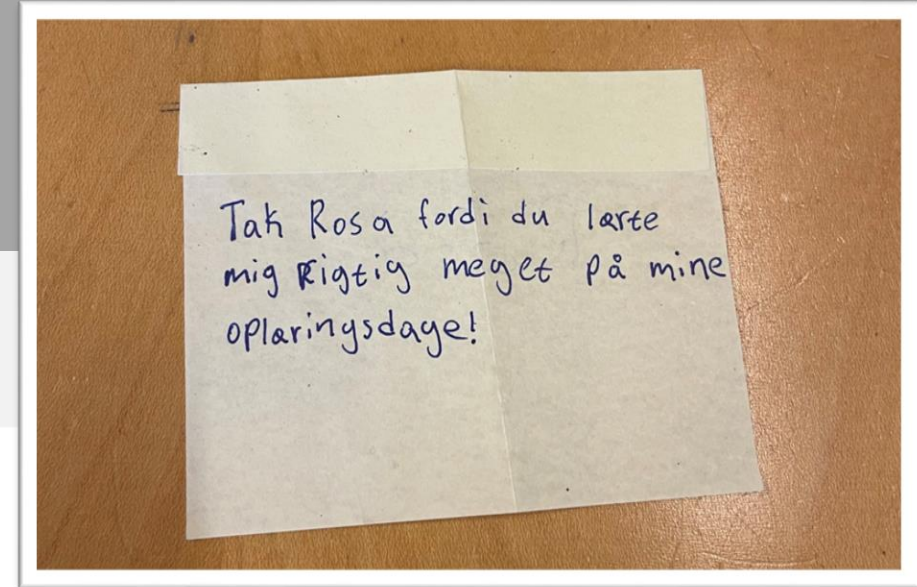




# Geografi



# Teamroller



## 7 Team roles



Care  
Professional



Teamplayer



Care taker building

## Supporting Roles



Mentor



Developer



Reporter



Planner



Vitality

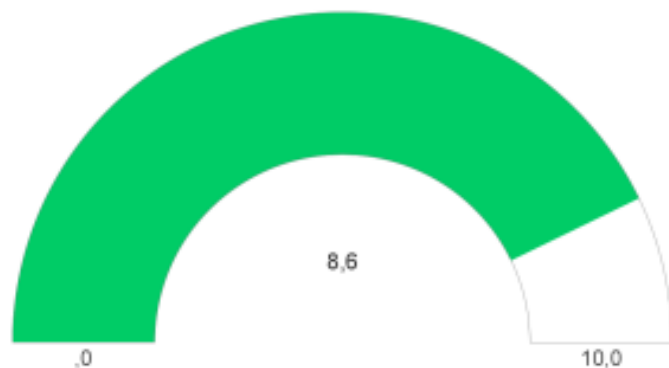


# Dash board

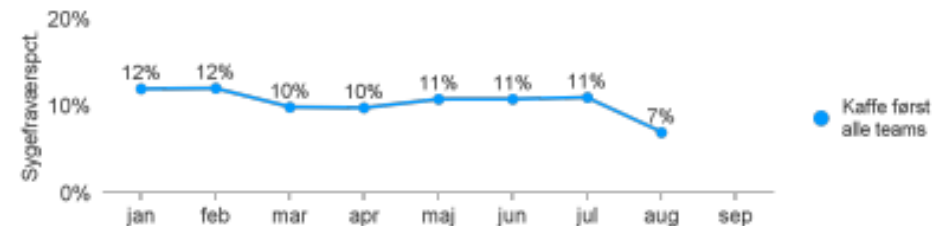
Pr. 1.10.2024

## Nøgletal seneste periode Vojens - Tværfaglige teams 1-6

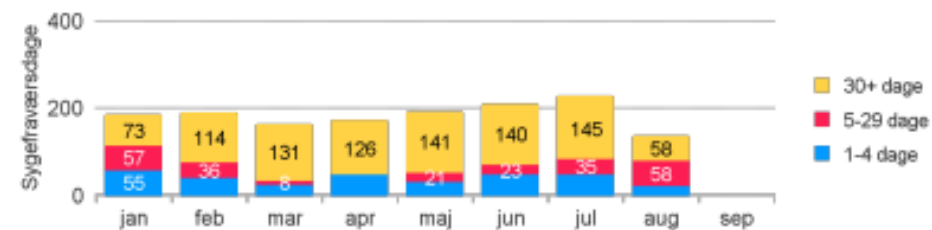
Gennemsnitlig antal medarbejdere i borgeres hjem for seneste to uger



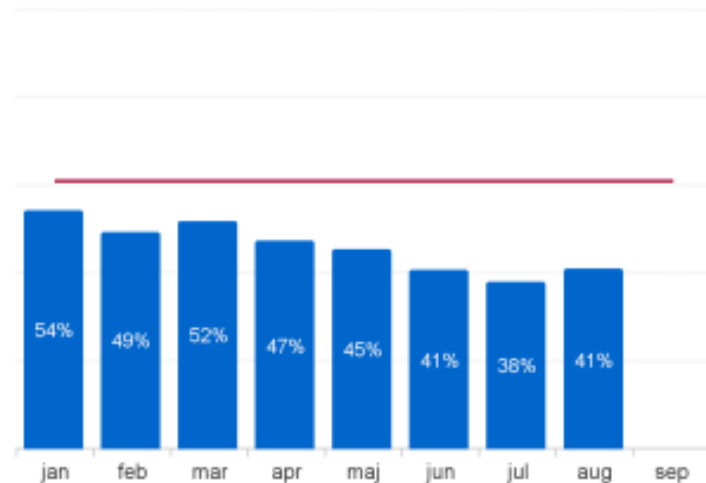
## Sygefraværsprocent



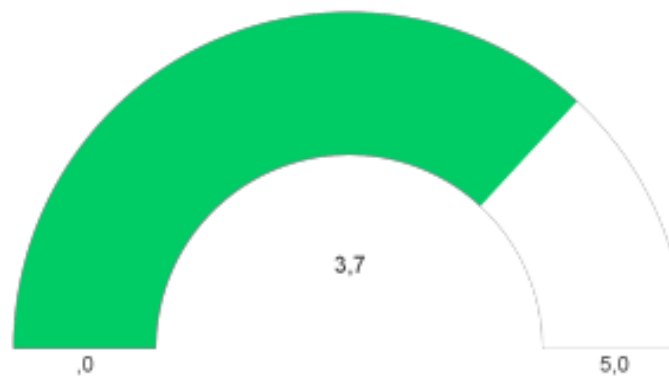
## Samlet sygefravær fordelt på fraværslængde



## 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	336	↓
Antal visiterede timer	1.123	↓
Antal borgere med planlagte indsatser	297	↓
Antal planlagte timer	1.095	↓
Antal ydelser tilgang	108	
Antal ydelser afgang	140	



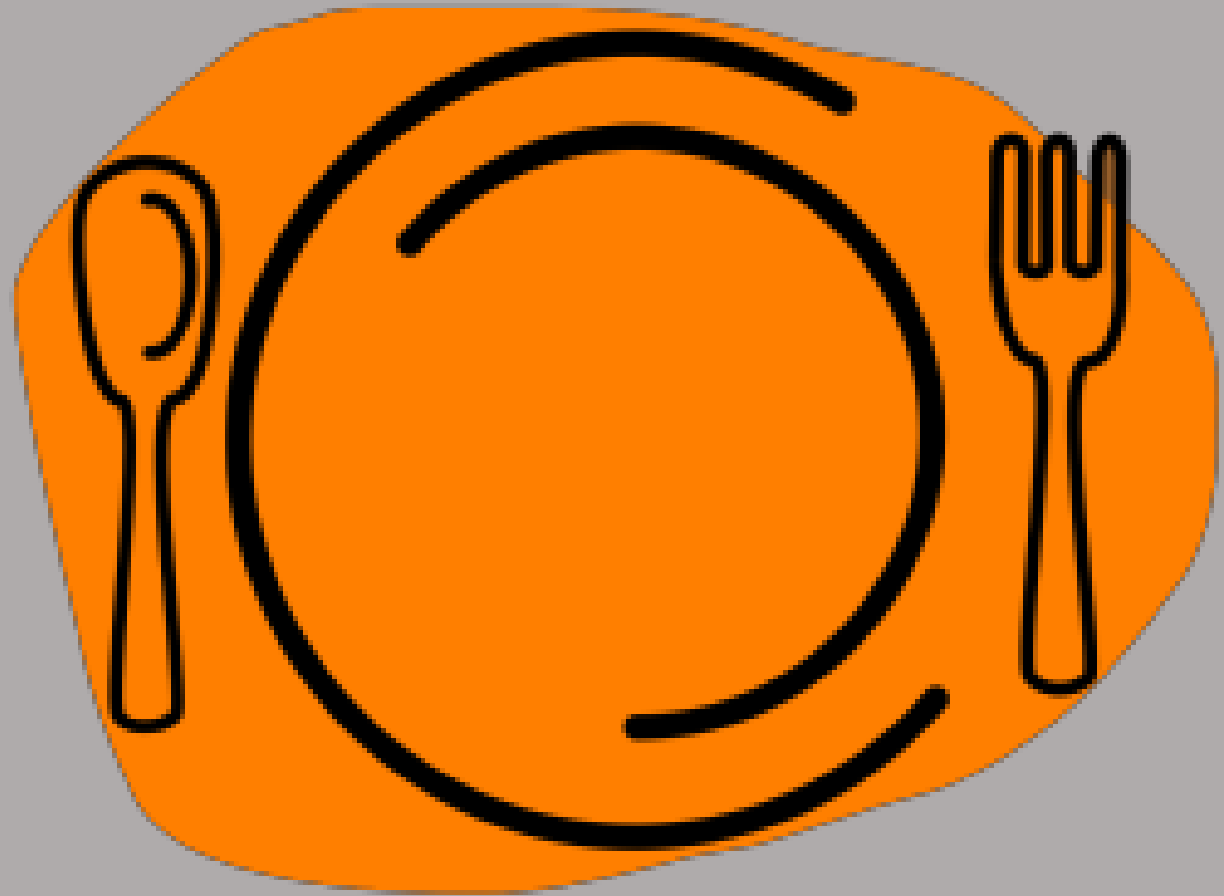
# Arbejdet med Buurtzorg-inspireret ældrepleje

## Teams har fokus på at:

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



**Lunsj – vi ses  
igen kl. 12.45**



# 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.

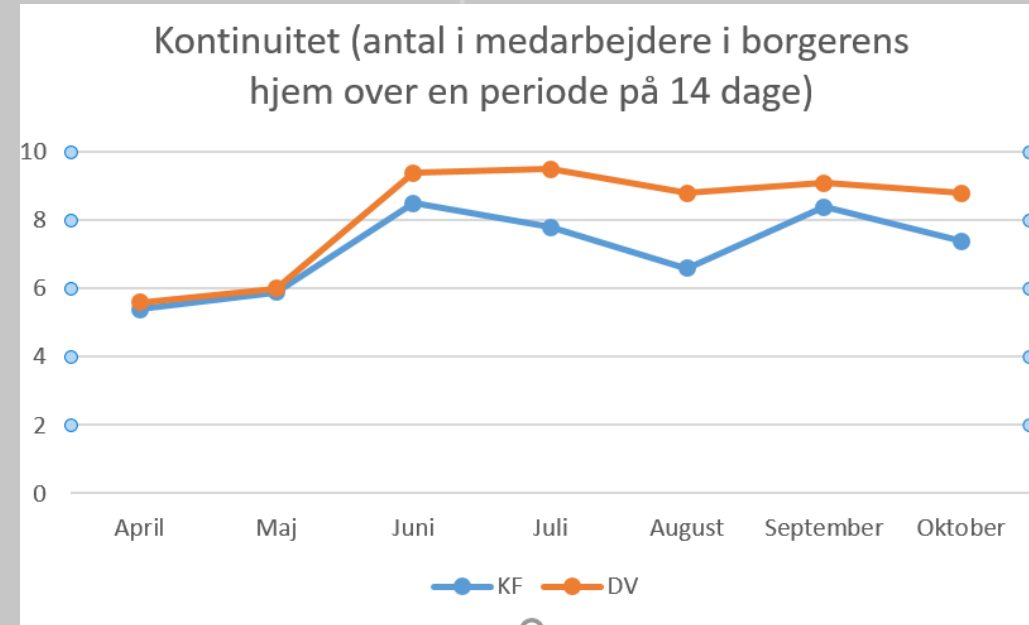
VIVEs første devaluering (januar-februar 2022) fandt, at der var udfordringer og mistriksel samt behov for at genstarte projektet. Det var samtidig vanskeligt at se forskel på de to teams og den almindelige hjemme- og sygepleje.

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%


# 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 gøres 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 i Back Office
- 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

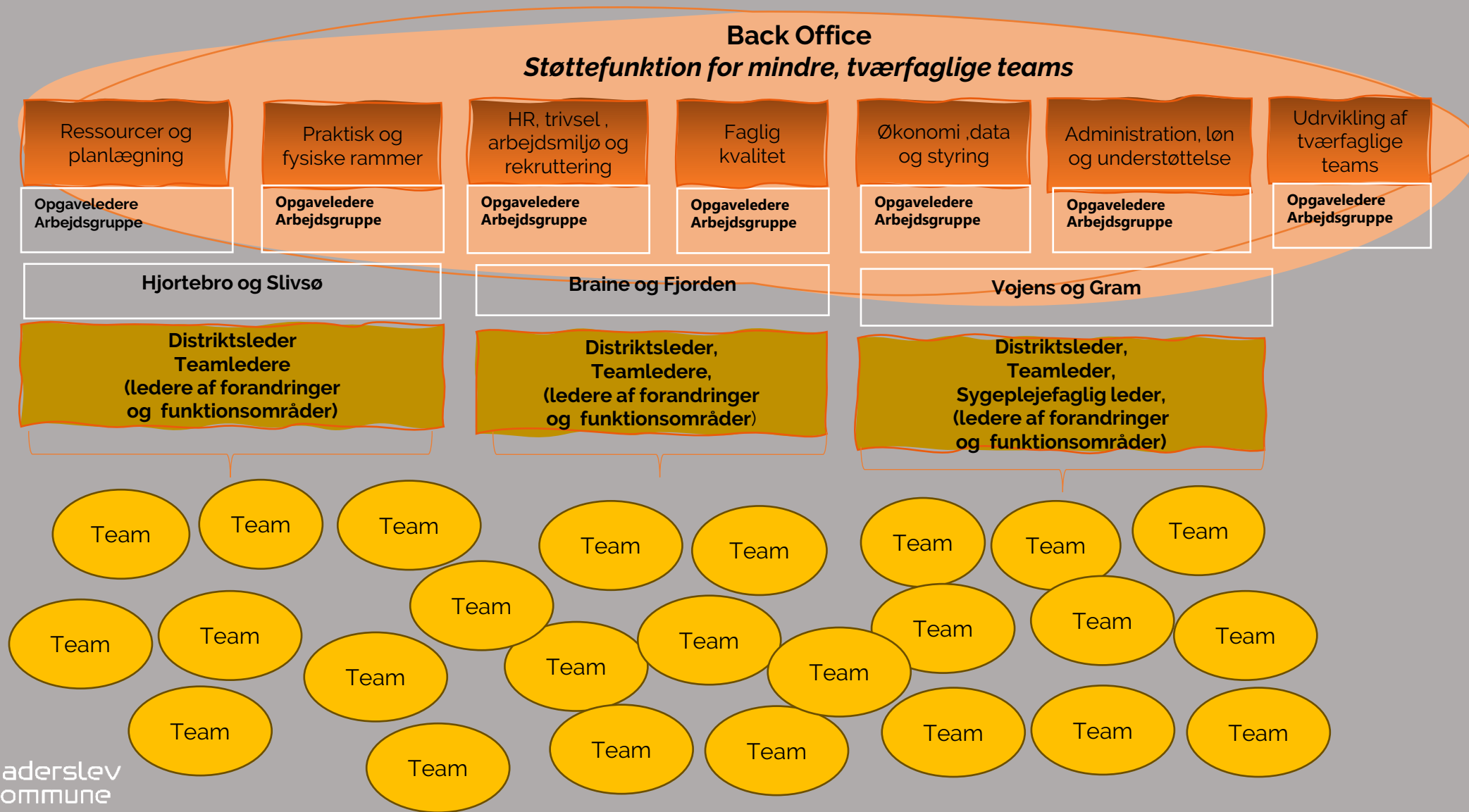
- Understøttelse af samarbejde mellem sygeplejersker og pleje
- Udvikling af funktionsområder
- Klargøring af kick-off
  - Systemer
  - Teamdannelse
  - Fordeling af borgere og geografi
- Nødkald
- Involvering af TR/AMR + løbende orientering af medarbejdere
- Drøftelser med TR-/FTR-styregruppe

## VIRK (SKAB-FORSTÅ)

- 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



# Foran på *fælles* ledelse





# Udviklingstrin for mindre, tværfaglige teams

## Opstart teams

Etablere sig som team:

- ✓ Etablering af fælles teamlokale
- ✓ Lærer hinanden at kende
- ✓ Begynder at samarbejde på tværs
- ✓ Påbegynde teamets udviklingsplan
- ✓ Opstart af teammøder

**0-4 mdr**

## Blå teams

- ✓ Kendskab og fordeling af de 9 teamroller
- ✓ Opstart af introduktion til planlæggerroller
- ✓ Samarbejder tværfagligt om hver borger
- ✓ Arbejder rehabiliterende med inddragelse af terapeuter
- ✓ Tæt samarbejde med visitation
- ✓ Introducerer nye kolleger
- ✓ Har fælles forståelse for helhedspleje
- ✓ Orienterer sig løbende i dashboardet på teammøder

**5-9 mdr**

## Lilla teams

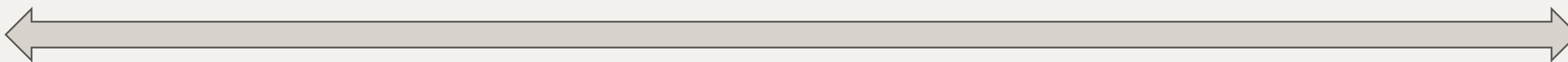
- ✓ Indgår systematisk i planlægningen af teamets borgerbesøg
- ✓ Indgår i tværfaglige opstartsmøder hos borgere
- ✓ Bidrager til den faglige kvalitetsudvikling i teamet støttet af Back office
- ✓ Inddrager så vidt muligt borgernes pårørende i støtten og hjælpen til borgerne
- ✓ Arbejder med helhedspleje
- ✓ Indgår aktivt i rekruttering af nye kollegaer
- ✓ Styrer efter dashboard

**10-18 mdr**

## Grønne teams

- ✓ I stand til at tilpasse sig ændringer i teamets sammensætning af medarbejdere og borgere
- ✓ Styrer selv indsatser efter dashboard – støttet af back office
- ✓ Indgår aktivt i vagtplanlægningen i samarbejde med back office
- ✓ Arbejder med alle 9 teamroller

**19-? mdr**



# Status på udbredelse af mindre, tværfaglige teams i hele Haderslev



Den 3. september 2024: sygeplejersker, plejepersonale og trænende terapeuter er flyttet sammen.

Ialt 27 teams med 9-17 medarbejdere i hvert team

- Blød opstart med fokus på at "lande", relationsdannelse, nudging af tværfagligt samarbejde og rehabilitering som fælles tilgang
- Teammøder igangsættes
  - Borgernøder hver 14. dag (Visitation deltager)
  - Udviklingsmøder hver 14. dag (fokus på teamplayerrollen)
- Systemer tilpasses og klargøring af dash boards
- Fælles ledelsescoordinering og videre udvikling af Back Office



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

## Opsamling

**Udbredelse af mindre, 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 og helhedspleje
- ✓ Stolthed, engagement og rekrutteringsmuligheder (når teams er i trivsel)
- ✓ Lavere sygefravær (når teams er veletableret og i trivsel)
- ✓ Mulighed for at "frisætte" medarbejderne i konkrete opgaver, 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. Dilemmaet er, at det ikke altid er muligt.
- ✓ 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
- ✓ Det er svært, det kræver tålmodighed, justering af planerne og forståelse for de reaktioner, det giver, når mennesker er i forandring



# Refleksionsspørgsmål

1. Hvordan kan Haderslev Kommunes erfaringer med små, tværfaglige teams 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?

