



## Udviklingsplan for hjemmeplejen 2015 - 2016

**Sundhed og Omsorg**

Rådhuset, Kirkevej 7  
2791 Dragør

Tlf.: 32 89 01 00

[www.dragoer.dk](http://www.dragoer.dk)

Hjemmeplejen er under forandring med det formål, at den hjælp og pleje, som borgerne får, er tidssvarende og af en kvalitet, som stemmer overens med de plejebenhov, som ældre og syge borgere har i dag. Der er sket en udvikling i befolkningen, hvor flere lever længere og har et større plejebenhov de sidste år af deres liv. Der er også flere borgere med sygdom, som kan leve længere på grund af nye behandlingsmuligheder.

Derfor skal der arbejdes på flere niveauer i hjemmeplejen med at udvikle organisationen. Der skal fokus på ledelse, kompetenceudvikling, ændret kultur og adfærd, mere dokumentation, nye og mere effektive rutiner omkring vagtplanlægning, kørelister (disponering), øget brug af digitale løsninger m.m. Der skal desuden ske en ændring, så fordelingen mellem hjælpere og assistenter ikke længere er 80/20, men i stedet 50/50.

21. maj 2015

Konkret vil der blive sat ind på følgende områder:

### **1. Kortlægning og screening af borgere**

*Indsats:* Kvaliteten i opgaveløsningen hos borgerne kortlægges. Først kortlægges kvaliteten i plejen hos de ca. 80 borgere med den største plejetyngde i løbet af en måned (mere end 6 timers hjælp om ugen). Derefter kortlægges kvaliteten i plejen hos de ca. 100 borgere med den næste grad af plejetyngde (mellem 1,5 og 6 timers hjælp om ugen) over de følgende to måneder. Kvaliteten i plejen hos de resterende ca. 170 borgere (op til 1,5 times hjælp om ugen) kortlægges derefter over et halvt år. Der bliver i forbindelse med kortlægningen udarbejdet nye indsatsplaner hos de borgere, hvor det er nødvendigt.

Screeningen foretages af rehabiliteringsafdelingen på Enggården, sygeplejerskerne og visitationen.

*Tidsplan:* Forløbet tager ca. 9 måneder og forventes afsluttet primo 2016.

*Finansiering:* Udgifterne afholdes inden for rammen. Enggården og Visitationen bidrager med personaleressourcer, og der frigives desuden ressourcer gennem omprioritering af ressourcer til forebyggende hjemmebesøg.

## **2. Faglig kvalitet – opgavens kobling til medarbejdernes kompetencer**

- 2.a *Indsats:* Der er i hjemmeplejen en fordeling mellem sosu-hjælpere og sosu-assistenters på 80/20. Målet er at ændre denne fordeling til 50/50. Derfor gennemfører lederne over 1- 2 måneder MUS-samtaler med alle sosu-hjælpere og afdækker, hvem der videreuddannes til sosu-assistenters. Herefter udarbejdes plan for, hvor mange medarbejdere, der skal på efteruddannelse og i hvilken takt.
- 2.b *Indsats:* Der iværksættes en målrettet rekrutteringsindsats, der understøtter målet om en ændret fagfordeling.

*Tidsplan:* Den ændrede fordeling af sosu-hjælpere og sosu-assistenters gennemføres på to år.

*Finansiering:* Den ændrede fordeling vil i udgangspunktet gennemføres inden for rammen. Forskellen på en gennemsnitsløn for en social- og sundhedshjælper og en social- og sundhedsassistent er ca. 28.000 kr. årligt.

## **3. Styrke de sygeplejefaglige og rehabiliteringsfaglige ressourcer**

*Indsats:* Indtil andelen af sosu-assistenters i hjemmeplejen er øget, styrkes de sygeplejefaglige og rehabiliteringsfaglige ressourcer, så sosu-hjælperne er under tilstrækkelig faglig supervision. Der ansættes yderligere to sygeplejersker til opgaven.

*Tidsplan:* Der ansættes to sygeplejersker i to år.

*Finansiering:* Udgiften udgør 1.000.000 kr. årligt (2016-priser). Ansættelsen starter september 2015 og finansieres i 2015 inden for rammen. I 2016 er udgiften 1.000.000 kr. og i 2017 er den 670.000 kr.

## **4. Styrket ledelse**

*Indsats:* Der ansættes yderligere to teamledere for at styrke ledelsen i aftenvagten fra kl. 13-20. Der er allerede sat et nyt hold af teamledere med solide lederkompetencer. I hvert team er der en koordinerende teamleder og en teamleder. De suppleres af yderligere to teamledere. Det sker, fordi alle medarbejdere hen over døgnet skal have en ledelsesmæssig opmærksomhed og opbakning, som muliggør screening og udvikling. Et udviklingsforløb i aftenvagten har desuden kortlagt, at der også i

en periode er behov for direkte ledelse i aftenvagten.

*Tidsplan:* Der ansættes to teamledere i to år.

*Finansiering:* Udgiften udgør 1.100.000 kr. årligt (2016-priser). Ansættelsen starter september 2015 og finansieres i 2015 inden for rammen. I 2016 er udgiften 1.1.000.000 kr. og i 2017 er den 735.000 kr.

## **5. Styrket tilsyn**

*Indsats:* Forvaltningen foreslår, at Dragør Kommune styrker tilsynet med leverandørernes udførelse af opgaver efter § 83 (praktisk hjælp, personlig pleje og madservice) i Serviceloven ved, at et eksternt firma fremover fører tilsynet. Hittil har tilsynet været ført af kommunens egen myndighedsfunktion.

Målet med at benytte et eksternt firma til opgaven er, at få 'nye øjne' og armslængde til at give et overblik over leverandørernes kvalitet i opgaveløsningen.

*Tidsplan:* Der indgås en to-årig aftale om eksternt tilsyn i 2015 og 2016.

*Finansiering:* Udgiften beløber sig til 100.000 kr. årligt for tilsyn med hjemmeplejen, private leverandører og udvidet tilsyn på Enggård. Jf. særskilt sag på Social- og Sundhedsudvalgets møde den 4. juni.

## **6. Prioritering af ressourcer**

*Indsats:* Der vil i det kommende år være en prioritering af ressourcerne i hjemmeplejen, fordi aldersgrænsen for forebyggende hjemmebesøg til borgere over 75 år sættes op til 80 år, jf. regeringens aftale om at revidere ordningen om forebyggende hjemmebesøg.

*Tidsplan:* Varigt.

*Finansiering:* Prioritering sker inden for rammen og bidrager til finansiering af punkt 1.

## **7. Mobil IT-løsning**

*Indsats:* Implementering af håndholdte enheder (mobil IT-løsning) til medarbejderne vil medføre en bedre planlægning af medarbejdernes tid og en hurtigere dokumentation, hvorved der frigives ressourcer.

*Tidsplan:* Fuld implementering er afsluttet sommer 2016.

*Finansiering:* Den samlede investering er ikke afdækket endnu, men den afholdes inden for rammen.