



VIBORG  
KOMMUNE

6

# Prøvehandlingshæfte

## - en del af Velfærdsaftalen

Evaluering af prøvehandlinger  
i perioden den 1. marts til den 9. august 2024



	<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
	<b>Prøvehandlinger i sjette fase 2024</b> .....	<b>4</b>
	Effektiv introduktion af nye medarbejdere på plejecenter .....	4
	Tovholder for onboarding og kompetenceudvikling i hjemmeplejen .....	8
	Forebyggelse af plejebehov via træning .....	12
	Øget produktivitet via nye arbejdsgange og mere velfærdsteknologi .....	18
	<b>Fortsatte prøvehandlinger</b> .....	<b>24</b>
	Borgernære teams med nærvisitation .....	26
	Lokal frisættelse af pleje- og omsorgscentre .....	28
	<b>Projekter og indsatser</b> .....	<b>34</b>
	Boliger .....	35
	Mobilitet og transport .....	36
	Synliggørelse af aktiviteter for ældre .....	37
	<b>Implementering af prøvehandlinger</b> .....	<b>38</b>

# Forord

Af Kristine Stange, sundhedschef og Karen Margrethe Holdsbjerg-Larsen, omsorgschef

Dette hæfte præsenterer de prøvehandlinger, projekter og indsatser, som er gennemført fra den 1. marts til den 9. august 2024 – den sjette fase i velfærdsaftalen i Viborg Kommune.

## Evaluering i tre spor

I denne fase er der arbejdet i tre sideløbende spor.

*Det første spor er de prøvehandlinger, der er sat i gang på ældreområdet i aftaleperioden.*

En prøvehandling er et praktisk "eksperiment", som er foretaget i udvalgte dele af den kommunale organisation. Prøvehandlingen skal være med til at afprøve, hvordan idéer fungerer i virkeligheden. Ideerne til prøvehandlingerne er kommet fra borgere, medarbejdere og ledere i Viborg Kommune.

Hver prøvehandling er vurderet ud fra fordele og ulemper i forhold til:

- Borgeren/den pårørende
- Medarbejderen/organisationen
- Økonomi og ressourcer

*Det andet spor er indsatser og projekter, der er udsprunget af ideer fra Seniortopmødet, borgermøder mm.: Mobilitet og Transport, Synliggørelse af aktiviteter for ældre samt Boliger.*

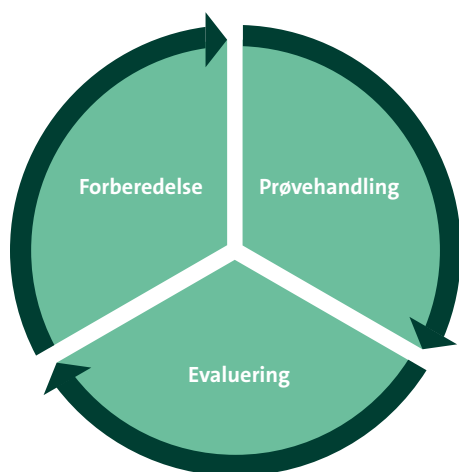
*Det tredje spor er en samlet plan for implementering af de beslutninger, der er taget i forbindelse med prøvehandlingerne i de forudgående faser.*

## Velfærdsmøde og politisk godkendelse

Dette hæfte præsenteres på velfærdsmødet den 30. september 2024.

Mødet er et evalueringsmøde, hvor ledere og medarbejdere, der har været med til at arbejde med de forskellige prøvehandlinger, præsenterer deres arbejde og får feedback fra de øvrige deltagere. På mødet deltager også Ældre- og Aktivitetsudvalget, Viborg Ældreråd, direktør, chefer og Fag-MED-repræsentanter.

På baggrund af tilbagemeldingerne fra Velfærdsmødet skal Ældre- og Aktivitetsudvalget drøfte det videre arbejde med indsatserne. Dette sker på udvalgets møde den 22. oktober 2024.



## Fakta om Velfærdsaftalen

Baggrunden er den velfærdsaftale, som Viborg Byråd har indgået med Regeringen. Aftalen betyder, at Viborg Kommune i perioden 2021-24 i stort omfang sættes fri fra bureaukrati og regulering på ældreområdet - med det gode ældreliv som målet. Det har givet mulighed for at sætte gang i mange ideer og prøvehandlinger, som skal skabe endnu mere nærhed, kvalitet, faglighed og omsorg på ældreområdet.

# 1

## Effektiv introduktion af nye medarbejdere på plejecenter

**Sted:**

Pleje- og Omsorgscenter Birkegården



## Beskrivelse af prøvehandling

Prøvehandlingen er lavet med afsæt i tankerne fra Viborg Kommunes MED-konference 2023 om onboarding. Se Vicki: MED-Temapakke: Onboarding - Vicki - Viborg Intranet

I prøvehandlingen er der arbejdet med at skabe et mere struktureret, effektivt, overskueligt og anvendeligt introduktionsprogram og -materiale til nye medarbejdere. Materialet er tænkt som en afløser til det nuværende introduktionsprogram, som i prøvehandlingen er gennemgået og bearbejdet:

- Introperioden er udvidet fra to-tre dage til fem dage
- Der planlægges opfølgning inden for de første tre uger, seks uger og tre måneder
- Den nyansatte får nu en fast kontaktperson, som udover det faglige også er med til at sikre den sociale side af onboarding, så den nyansatte hurtigere oplever sig som en del af gruppen
- Der er forsøgt taget højde for nye generationer på arbejdsmarkedet og medarbejdere med andet modersmål end dansk

Formålet med en mere effektiv introduktion er at forkorte den periode, hvor en nyansat føler sig ny og har brug for støtte og vejledning fra kollegerne.

Formålet er dermed også, at borgeren oplever, at nye medarbejdere er bedre klædt på til opgaverne, kommer hurtigere ind i arbejdsgangene og ikke kræver så meget information fra borgers side.

Ud over øget borgertilfredshed er det hensigten, at prøvehandlingen kan bidrage til bedre rekruttering og fastholdelse samt en mere effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Det nye program er afprøvet på fire nyansatte.

Programmet er lavet med nogle få variationer for at afprøve, hvad der fungerer bedst. F.eks. er det forskelligt, om den nye medarbejder har været med i plejen fra dag 1.



## FORDELE

### Borger

Beboerne er ikke spurgt, da det vurderes, at effekten for beboerne først vil være målbar på længere sigt. Men det kan konstateres, at de nye medarbejdere fra starten er taget særdeles godt imod af beboerne.

Introduktionsprogrammet har givet mulighed for, at den nyansatte har fået bedre introduktion til beboerne, hvilket har affødt en større sikkerhed hos den nyansatte. Der er skabt en god kontakt til beboeren, inden den nyansatte starter for sig selv, og det er opfattelsen, at beboeren mærker en større ro og sikkerhed hos den nyansatte.

### Medarbejder

Interview med to nyansatte giver et billede af en introduktion med stor effekt:

Begge medarbejdere har erfaring fra tidligere arbejdspladser og har ikke tidligere oplevet en så grundig og god introduktion.

Effekten gælder både beboerne og medarbejderen selv:

Medarbejderne fremhæver, at de bliver bedre fagligt: "Jeg tror også, at det er godt for borgerne: Vi bliver hurtigt selvkørende og løser opgaverne mere rigtigt, fordi vi har fået en ordentlig introduktion. Vi stiller ikke en masse "dumme spørgsmål til borgeren".

Begge medarbejdere følger sig velkomne og er glade for at undgå de korte og mindre strukturerede introduktionsforløb, de tidligere har oplevet på andre arbejdspladser. Den faste kontaktperson, og det strukturerede introprogram, er med til hurtigt at give et godt overblik over opgaverne. Onboarding sikrer også, at medarbejderne sammen med kontaktpersonen har prøvet de opgaver, som de efter introdagene står alene med.

Begge medarbejdere er sikre på, at investeringen i en grundigere introduktion betaler sig: "Den tid, de har brugt på os, kommer godt igen både for borgeren og for os ansatte!"

En af medarbejderne udtrykker, at en god velkomst bidrager til arbejdsglæde og fastholdelse: "Jeg er glad, når jeg kommer hjem – det var jeg ikke før. Nu kan jeg stå op kl. 5, og selv om jeg skal køre en time for at komme på arbejde, så gør jeg det gerne. Her er rart at være. Før har jeg tænkt: Har jeg egentlig lyst til at arbejde med det her fag: To dages intro, og så i gang."

En anden siger: "På tidligere arbejdspladser var jeg i lang tid "den nye", og nogle kom man aldrig i gang med at snakke med. Her har jeg hurtigt blevet introduceret til nogle af de andre faggrupper, så jeg føler mig allerede som en del af gruppen".

### Økonomi/ressourcer

Erfaringsgrundlaget i prøvehandlingen er for spinkelt til håndfaste konklusioner i forhold til ressourcer.

Men praksis – og forskningen – viser, at en veludført onboardingproces kan have markante positive effekter på både rekruttering og fastholdelse af medarbejdere. Det er en investering, der kan betale sig i form af hurtigere integration og produktivitet, højere medarbejderengagement, lavere udskiftning og et stærkere employer brand.



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

**Borger**

Ingen

**Medarbejder**

En standardskabelon til introduktionsprogram er godt, men der skal være plads til individuel tilpasning.

Der er forskellige læringsstile, som skal imødekommes – f.eks. har nogle det bedst med at gå i gang selv før andre.

Nogle husker også bedre, når man har prøvet at gøre tingene selv. Andre har det bedre med at observere lidt længere.

**Økonomi/ressourcer**

Det er en investering at arbejde med introduktion og relationsarbejde mellem medarbejdergrupper. Indsatsen lønner sig på de parametre, der handler om borgertilfredshed, arbejdsglæde, effektivitet og fastholdelse.

Onboarding af medarbejdere er en investering for at øge fastholdelsen af medarbejdere. Når en medarbejder op siger sin stilling, er det forbundet med store udgifter i form af rekruttering, oplæring, tabt produktivitet og diverse administrationsomkostninger.

## Samlet vurdering

**Vurdering**

*Hvilken effekt opnåede vi i prøvehandlingen?*

Gladere medarbejdere, der hurtigere blev mere selvkørende. Tegn på mere tilfredse borgere. Styrkelse af den ønskede kultur / faglighed.

*Hvilken adfærd krævede den ønskede effekt lokalt på vores arbejdsplads?*

Der skal være et løbende fokus på onboarding og på det introduktionsprogram, der bruges.

Introduktionsprogrammet fungerer bedst, når det er et standardprogram, som tilpasses efter den pågældende medarbejder.

Der skal være fokus på at udvælge de medarbejdere, der kan introducere nye medarbejdere – kræver bl.a. pædagogiske og systematiske evner.

**Hvad har gjort størst indtryk?**

Hvor stor en oplevet effekt det nye introprogram har haft hos medarbejderne.

At man som den, der introducerer, kan koncentrere sig reelt om den nye. Betyder, at man ikke overser / glemmer at informere om vigtige ting på samme måde som tidligere.

**Anbefaling**

Materialet fra Birkegården deles på tværs af Viborg Kommune med henblik på at udveksle ideer og erfaringer med introduktionsprogrammerne.

Herunder undersøges det også, om der med fordel kunne etableres en samlet digital indgang til fælles tværgående materiale, f.eks. Nexus, GDPR, rygepolitik og arbejdsbeklædning.

# 2

## Tovholder for onboarding og kompetenceudvikling i hjemmeplejen

**Sted:**

Distrikt Houlkær og Midt





## Beskrivelse af prøvehandling

I Viborg Kommune har onboarding af nye medarbejdere og kompetenceudvikling inden for hjemmeplejen traditionelt været spredt ud over mange hænder. Denne organisering har gjort det udfordrende at skabe ensartede forløb, da medarbejderne ofte arbejder i skiftende vagter, hvilket kan gøre det vanskeligt for mentorer at være til stede samtidig med de nyansatte.

I denne prøvehandling udpeges én person som tovholder for onboarding, kvalitetssikring og kompetenceudvikling i et hjemmeplejedistrikt.

Ideen er at understøtte kompetenceudvikling, så det fremmer høj kvalitet i opgaveløsningen i hjemmeplejen. Samtidig skal det bidrage til at fastholde medarbejdere, skabe smidigere planlægning og sikre individuelle onboardingforløb, der er skræddersyet til den enkelte medarbejder. Dette er inspireret af MED-konferencen i Viborg Kommune om onboarding. Målet er også at forbedre den sundhedsfaglige kvalitet, effektivitet og arbejdsmiljø i hele distriktet. Derudover ønsker man at styrke en kultur af refleksion og læring blandt medarbejderne.

I denne prøvehandling deltager de to hjemmeplejedistrikter Houlkær og Midt, hver med deres eget fokusområde.

### **Distrikt Houlkær**

Distrikt Houlkær har primært fokus på onboarding, der dækker perioden før, under og efter den første ansættelse af nye medarbejdere. Tovholderfunktionen varetages af en social- og sundhedsassistent, og der deltager fire nyansatte medarbejdere med forskellig faglig baggrund og anciennitet.

Konkret udarbejdes der en skabelon til den intro-mail, som de nye medarbejdere modtager inden opstart, med bl.a. information om mø-

detider og den første vagtplansperiode m.m. Derudover revideres og systematiseres det eksisterende intromateriale, så det bliver tydeligt, hvilke opgaver/informationer de nyansatte skal introduceres til, og hvem der skal gøre det. Tovholderens funktion er f.eks. selv at introducere til opgaver, men også at uddelegere introopgaver til den eksisterende medarbejdergruppe.

### **Distrikt Midt**

Distrikt Midt afprøver, at tovholderfunktionen varetager onboarding, kompetenceudvikling og kvalitetssikring for nye medarbejdere. I prøvehandlingsperioden deltager tre nyansatte medarbejdere i den nye praksis og tovholderen er her en sygeplejerske.

Ud over onboarding har tovholderen også opgaven med kvalitetssikring og kompetenceudvikling for medarbejderne, herunder forebyggelse og opsamling på utilsigtede hændelser. Der anvendes blandt andet et årshjul, som beskriver, hvilke kompetencer de forskellige medarbejdere skal kunne, og på hvilket niveau. Tovholderens opgave er at dagsordensætte dette og lave undervisning/oplæg på personalemøder om varierende emner.

I det daglige er det tovholderens funktion at holde overblik over medarbejdernes kompetenceniveau, og hvor der er brug for yderligere oplæring i opgaver eller opfølgning på opgaveløsning. Det gøres f.eks. i korte samtaler i hverdagen eller igennem e-læring, VAR Healthcare (et digitalt redskab, som blandt andet beskriver Viborg Kommunes procedurer) og direkte oplæring af tovholderen eller via kolleger.

Der udarbejdes desuden en beskrivelse af tovholderens arbejdsopgaver samt ønskede kompetencer.



## FORDELE

### Borger

Borgerne vil opleve en højere kvalitet i omsorgen, da nye medarbejdere hurtigere bliver kompetente til at løse opgaver selvstændigt. Dette sikrer, at de nye medarbejdere er bedre forberedte og mere trygge i deres roller, hvilket afspejler sig i borgerens oplevelse af hjælpen.

Medarbejderne bliver f.eks. introduceret til vigtige opgaver som forflytning og håndtering af kompressionsstrømper på det mest optimale tidspunkt, inden de møder borgerne med disse behov, hvilket betyder, at borgerne modtager en mere professionel og ensartet pleje.

### Medarbejder

Medarbejderne er ikke i tvivl om de praktiske i forhold på arbejdspladsen som f.eks. sygemelding, tovholder, og hvem man skal gå til med spørgsmål.

Bedre introduktion til opgaverne betyder, at medarbejderne føler sig mere kompetente og mindre stressede, da de ved, hvad der forventes af dem, inden de møder borgerne.

Nye medarbejdere bliver hurtigere klar til at udføre opgaver på egen hånd, hvilket skaber større selvtillid, trivsel og arbejdsglæde.

Fra interview:

"Det er virkelig vigtigt for mig, at arbejdsopgaverne er strukturerede og passer tidsmæssigt, så jeg kan gøre mit arbejde ordentligt. Selvom jeg er ufaglært, føler jeg mig tryk og kompetent til at klare de opgaver, jeg bliver sat til, takket være den introduktion jeg har fået af tovholderen og mine kolleger."

Daglig tilstedeværelse af tovholderen i dagvagt og ved triageringstavlemøder, gør at "nuet" kan fanges. Så hvis nogle borgere skal "opkvalificeres", kan tovholder gribe opgaven og hurtigt iværksætte retmæssige læring.

Tovholderrollen gør det lettere for planlæggerne at sikre en effektiv vagtplanlægning, da de nye medarbejdere hurtigere bliver i stand til at udføre flere forskellige arbejdsopgaver inden for deres fagområde.

Der er skabt forudsætninger for godt læringsmiljø. F.eks. hvis en medarbejder takker nej til en opgave, spørger tovholderen nysgerrigt ind til årsagen, så der kan etableres et læringsforløb, hvis det skyldes usikkerhed i opgaveløsningen.

Ved uddelegering af behandling af "utilsigtede hændelser", skaber tovholderen automatisk læring ud til driften, for at forebygge gentagelser. Dette i tæt samarbejde med ledelse.

### Økonomi/ressourcer

Der har været lav personaleomsætning i prøvehandlingsperioden, hvilket tyder på en højere medarbejdertilfredshed og fastholdelse. Dette har positivt påvirket kontinuiteten og stabiliteten i plejen af borgerne.

Fordelingen af opgaver i sommerperioden har været lettere for planlæggerne og mere jævnt fordelt mellem nyansatte og erfarne medarbejdere, fordi medarbejdernes kompetencer matcher de besøg, der er på deres daglige køreliste.



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Ingen specifikke udfordringer direkte for borgeren, men det er afgørende, at tovholderen har kapacitet til at sikre, at alle nye medarbejdere får den nødvendige oplæring uden forsinkelser.

### Medarbejder

Tovholderrollen er krævende, og det kan være udfordrende at holde overblikket over alle medarbejdernes opgaver og udvikling. Det kræver en tydelig beskrivelse af forventningerne til funktionen samt en tæt dialog mellem tovholder og ledelsen.

En udfordring kan dog opstå, når der er mange elever, studerende og nyansatte på samme tid, især i situationer hvor der kun er få borgere, der har behov for en specifik type hjælp. Dette kan føre til, at der går længere tid mellem, at man får erfaring med disse opgaver.

### Økonomi/ressourcer

Det kræver ressourcer at sikre, at tovholderrollen er tilstrækkeligt understøttet, så opgaven kan udføres effektivt. Tovholderen skal have den nødvendige tid for at kunne varetage både introduktionen og den løbende kompetenceudvikling af medarbejderne.

## Samlet vurdering

### Vurdering

*Hvilken effekt opnåede vi i prøvehandlingen?*

- Nye medarbejdere bliver hurtigere trygge ved de praktiske forhold på arbejdspladsen samt arbejdsopgaver de skal løse.
- Den faglige kvalitetsindsatser kommet tydeligt til at gå hånd i hånd med læringsmiljøet.

*Hvilken adfærd krævede den ønskede effekt lokalt på vores arbejdsplads?*

- Det er vigtigt, at introprogrammet tilpasses den enkelte medarbejders uddannelsesbaggrund og erfaring, samtidig med at det sikres, at alle får adgang til den nødvendige grundviden. Derudover skal medarbejderne introduceres til relevante emner på det rigtige tidspunkt, så de er i stand til at løse deres opgaver effektivt.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Det har skabt mere ro og tryghed i hverdagen for både medarbejdere og ledere, at alle nu har bedre forudsætninger for at løse opgaverne på en tilfredsstillende måde.

### Anbefaling

Det anbefales at implementere en dedikeret tovholder for onboarding med et Introprogram tilpasset den enkelte medarbejder.

Derover anbefales det, at én person har det samlede overblik over kompetenceudviklingen og kvalitetsarbejdet i hjemmeplejedistrikterne, for at styrke læringsmiljøet, den faglige kvalitet af omsorgen og medarbejdernes trivsel.

# 3 Forebyggelse af plejebehov via træning

**Sted:**

Aktivitet og Udvikling,  
Rengøringsteamet i Hjemmeplejen



## Beskrivelse af prøvehandling

Viborg Kommune har gennem en del år haft succes med individuel digital understøttet træning i hjemmeplejen med træningsprogrammet DigiRehab. Denne indsats er målrettet borgere, som modtager personlig pleje og praktisk hjælp. Baseret på disse positive erfaringer blev der iværksat en prøvehandling som havde til formål at afprøve et nyt træningsprogram målrettet borgere, som kun modtager praktisk hjælp. Det skulle undersøges om DigiPrehab, som programmet hedder, kan forbedre borgernes funktionsniveau og livskvalitet samt udskyde tidspunktet for, hvornår der opstår et yderligere plejebæhov. Desuden ønskedes det afprøvet, hvilken effekt det at træne sideordnet, som en del af et hold på et dagcenter, har for borgerens udvikling i funktionsniveau samt hvilken effekt det har på borgerens kontinuitet i træning. Holdtræning skaber fællesskaber, og derfor skulle det ligeledes undersøges, om holdtræningen også er en samhedsforebyggende.

Rengøringsteamet i Vesterparken og medarbejderne på Hærvejens Dagcenter i Aktivitet og Udvikling har kontaktet et stort antal borgere for at rekruttere borgere til individuel træning og til sideordnet træning på hold. Desværre har det vist sig udfordrende at rekruttere borgere. Derfor er målsætningen om ti borgere til individuel træning og ti borgere til sideordnet træning desværre ikke opfyldt.

Borgerne siger:

- Har ikke tid
- Ville gå i fitness i stedet
- Kan ikke møde op på bestemte tidspunkter
- Giver udtryk for, at de alene ønsker rengøring uden at skulle deltage i træningstilbud

Der blev rekrutteret 15 borgere i alt, ti til individuel træning og fem til sideordnet træning på hold. I modsætning til træning med DigiRehab i hjemmeplejen er det oplevelsen, at disse borgere er hurtigere til at melde til og fra. Det betyder, at enten melder de relativt hurtigt fra (inden for de første to træningspas), eller også gennemfører de. Det tyder på, at det er en målgruppe, som er lidt mere stabil end målgruppen i hjemmeplejen, hvorfor deres gennemførelsesprocent forventes at være højere end i hjemmeplejen.

De 15 borgere i prøvehandlingen blev screenet og modtog derefter et individuelt tilpasset træningsprogram, hvor de skulle træne 20 minutter to gange om ugen i 12 uger. Holdtræningen blev vejledt af en medarbejder og havde til formål ikke kun at forbedre funktionsniveauet men også at styrke det sociale aspekt gennem fællesskab med andre borgere med lignende behov. Ti borgere modtog individuel digital træning i hjemmet og fem borgere deltog i den sideordnede træning på Hærvejens Dagcenter.

Af de femten borgere i prøvehandlingen gennemførte ti borgere deres træningsforløb. Otte af dem havde modtaget individuel træning og to deltog i den sideordnede træning på Hærvejens Dagcenter. Et gennemført træningsforløb er defineret ved, at borgeren har trænet minimum ti gange på otte uger. På grund af den skæve fordeling, og fordi antallet af borgere ikke er større, er det svært at sammenligne effekten af træning for de to grupper. Hverken i forhold til effekten af træningen og i forhold til kontinuiteten.

DigiRehabs erfaringer med lignende pilotafprøvning er, at der ikke er forskel på effekten af træningen for de to grupper, forudsat, at der trænes sideordnet med et individuelt træningsprogram på holdene. Der er dog tydelige økonomiske fordele i at lave sideordnet træning. En medarbejder kan træne med otte til ti borgere på én gang, hvilket reducerer medarbejderressourcerne, som skal anvendes til træning ved sideordnet træning i modsætning til individuel træning. Desuden har erfaringerne fra prøvehandlingen vist, at sideordnet træning er med til at forebygge ensomhed hos de borgere som deltager. I evalueringen er det blevet observeret, at borgerne bliver yderligere motiverede til at intensivere deres træning, når de ser deres medborgere engagere sig aktivt i øvelserne. Derudover er der en markant social interaktion blandt deltagerne, både før, under og efter træningen, hvor de udveksler erfaringer om generelle udfordringer i hjemmet samt træningsrelaterede emner, herunder faldforebyggelse og den øgede selvtillid, de har opnået gennem træningen. Dette fællesskab har haft en positiv indvirkning på en af deltagerne, som har fået fornyet livsglæde og et stærkt ønske om at indgå i sociale fællesskaber. Han har derfor besluttet at flytte til en ny bolig, hvor han kan være tættere på andre mennesker og dermed undgå den ensomhed, han har oplevet i flere år.

Af de ti borgere, som gennemførte forløbet, oplevede ni borgere, at deres begrænsninger i hverdagen blev reduceret. Dette bl.a. i form af bedre søvn, en reduceret bekymring for fald og et mere positivt syn på fremtiden. Ligeledes oplevede ni ud af ti borgere, at deres fysiske formåen målt på de ti fysiske tests i DigiPrehab, blev forbedret.

Disse resultater har haft en effekt på, om borgerne er i risiko for faldulykker. Inden prøvehandlingen var ni ud af ti borgere i risiko for faldulykker, og efter prøvehandlingen havde otte ud af de ni borgere rykket sig så meget på de forskellige parametre, at de ikke længere var i risiko for faldulykker.

Erfaringerne fra DigiRehab er, at 12 ugers træning samt 12 ugers vedligeholdende træning er med til at bibeholde borgerens funktionsniveau (inden træning) i et år. Dette betyder teoretisk set, at ét træningsforløb kan udskyde, hvornår borgeren skal have personlig pleje med 12 måneder – forudsat at tid og funktionsniveau er de eneste faktorer for, hvornår man skal have tildelt personlig pleje. Det kræver en større afprøvning, før vi kan lave samme estimat for DigiPrehab.

Dog er der et stort potentiale for en betydelig besparelse, hvis man kan udsætte tidspunktet for, hvornår borgeren går fra kun at få praktisk hjælp til også at få personlig pleje med et år ved hjælp af DigiPrehab.





## FORDELE

### **Borger**

Positive tendenser blev observeret i forhold til det sociale aspekt ved at træne sammen/sideordnet med andre. De tre, der træner på dagcentret oplever desuden forbedret funktionsevne både fysisk og mentalt. Prøvehandlingens ambition ift., at det kan forebygge ensomhed at træne sammen, er i høj grad opfyldt for de tre borgere.

Stor tilfredshed fra borgerne med indsatsen, både blandt dem som har individuel træning, samt dem som træner sideordnet.

Der er observeret begyndende forbedringer i borgernes funktionsniveau som et resultat af træningen.

### **Medarbejder**

De medarbejdere, som træner med borgerne, oplever også selv at komme i bedre form, da de også udfører nogle af øvelserne.

### **Økonomi/ressourcer**

En medarbejder kan håndtere 8-10 borgere, som træner sideordnet. Dette kan potentielt være en væsentlig reduktion i medarbejderressourcer, i modsætning til individuel træning.



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Det er udfordrende at motivere borgere til at indgå i træningsforløbet.

Borgerne siger:

- Har ikke tid
- Ville gå i fitness i stedet
- Kan ikke møde op på bestemte tidspunkter.
- Giver udtryk for, at de alene ønsker rengøring uden at skulle deltage i træningstilbud

### Medarbejder

Det kræver medarbejderkompetencer at rekruttere borgere til indsatsen, når det er en frivillig indsats.

### Økonomi/ressourcer

Mange træningssessioner bliver flyttet pga., at borgerne har andre aktiviteter. Det kan for eksempel være pga. lægebesøg og lign. Det er derfor ressourcekrævende for planlæggeren at lave kørelister til de borgere, som skal have individuel træning.

## Samlet vurdering

### Vurdering

Den forventede gevinst ved at kunne rekruttere til sideordnet træning og på den måde øge funktionsniveau for lavere investering har vist sig mindre end forventet, da det er udfordrende at rekruttere borgere til den frivillige træning.

Dog er det tydeligt, at borgerne opnår et øget funktionsniveau som en konsekvens af træningen og at sideordnet træning mindsker ensomhed hos deltagerne.

Der synes et stort potentiale i prøvehandlingen, som der skal arbejdes videre med i implementeringen.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Effekterne for borgerne – fx dem, der trænede sideordnet ift ensomhed mv?

### Anbefaling

Det anbefales, at der arbejdes videre med DigiPrehab for at blive endnu klogere på, om de generelle erfaringer fra DigiRehab borgerne også gør sig gældende for de borgere der får DigiPrehab.

I det videre arbejde med DigiPrehab vil princippet være træning sammen med hjælp.

Vi vil undersøge, om vi kan koble træningstilbuddet til visitationen af praktisk hjælp.

Således at man får straksvisiteret praktisk hjælp, men samtidig får at vide, at man opfordres til at deltage i DigiPrehab-forløb (medmindre man er i et restriktionsforløb). Dette forudsætter, at terapeuter i Team Hverdagsrehabilitering og tovholdere i rengøringsteamet er opmærksomme på dette i deres rådgivning og instruktion af borgere ift. selv at kunne varetage dele af praktisk hjælp-opgaverne.

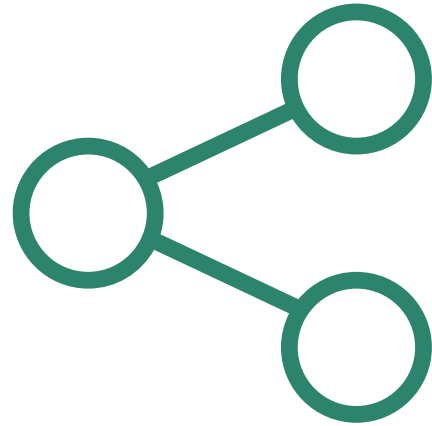
DigiPrehab-træning vil fortsat skulle foregå på dagcenter og evt. individuelt i borgers hjem.

# 4

**Øget produktivitet via nye arbejdsgange og mere velfærdsteknologi**

**Sted:**

Pleje- og Omsorgscenter Liselund



## Beskrivelse af prøvehandling

På Pleje- og Omsorgscenter Liselund er der gennemført en prøvehandling med fokus på at øge produktiviteten og forbedre kvaliteten af plejen. Målet var at undersøge, om arbejdsgangsanalyser og øget brug af velfærdsteknologi kunne opnå bedre udnyttelse af ressourcer og større fleksibilitet i opgaveløsningen.

To arbejdsgangsanalyser blev gennemført. Den første fokuserede på en gennemsnitlig borger på Liselund. Den anden på en borger med mere komplekse behov på en midlertidig plads på specialafsnittet. Begge analyser har involveret et tværfagligt team bestående af en sygeplejerske, en ergoterapeut, en demenskonsulent og en social- og sundhedsassistent.

Resultatet af arbejdsgangsanalyserne blev præsenteret på et møde i Lokal-MED, hvor man efterfølgende identificerede konkrete initiativer til at øge produktiviteten. Bl.a. virtuelle opkald via teams, omfordeling af opgaver mellem vagtlag samt forbedret kommunikation med nye beboere.

### **Virtuelle opkald mellem sygeplejersker, pleje og aftensygeplejen**

Efter mødet i Lokal-MED blev medarbejderne i de fire teams på Liselund undervist i anvendelsen af Teams til opkald. Også sygeplejerskerne på Liselund blev undervist i brugen af Teams, og der blev etableret dialog med Aftensygeplejen om et samarbejde, hvor Teams anvendes til at forbedre samarbejdet og reducere antallet af fysiske besøg fra aftensygeplejen på Liselund.

Desuden har medarbejderne på Liselund trænet med hinanden i at foretage opkald via Teams, da det er en ny teknologi for de fleste medarbejdere i plejen.

I en to måneders periode fra medarbejderne blev oplært i Teams til prøvehandlingen blev afsluttet, har der været 8 virtuelle opkald mellem Liselund og aftensygeplejen. Alle 8 virtuelle opkald har erstattet et fysisk besøg fra aftensygeplejen på Liselund. Liselund har i gennemsnit haft 60 besøg fra aftensygeplejen over en to måneders periode, hvorfor disse erfaringer giver anledning til at overveje hvordan erfaringerne kan udbredes til øvrige pleje- og omsorgscentre.

### **Omfordeling af opgaver mellem dag-, aften- og nattevagt**

Arbejdsgangsanalysen viste, at der var forholdsvis flere opgaver om dagen end om aftenen og om natten. Dette har givet anledning til at flytte nogle opgaver mellem de forskellige vagtlag i tæt dialog med borgerne om deres ønsker og behov. Dette ligger i tråd med erfaringer fra tidligere prøvehandling om fleksibel arbejdstid. Desuden er der også andre ad hoc-opgaver, som er blevet flyttet, hvis det gav mening for borgerne i forhold til deres livskvalitet.

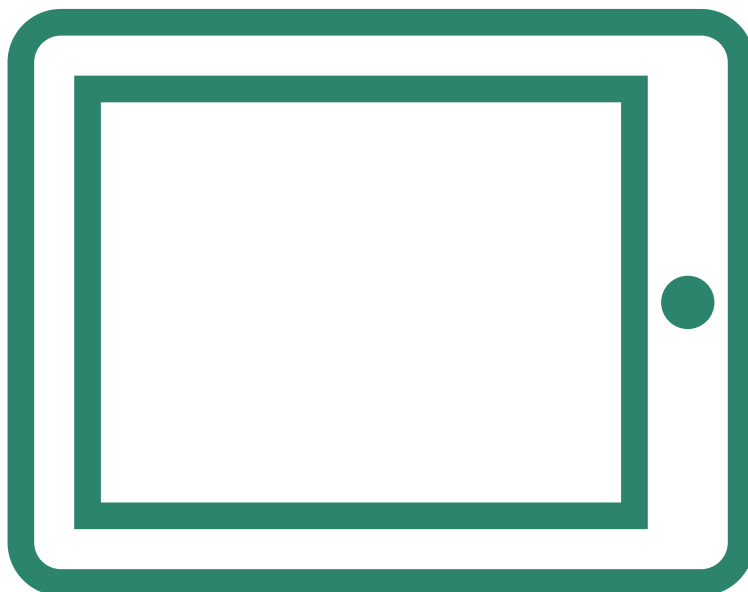
Derudover har borgerrejsen ført til et opgavebortfald i forlængelse af, at plejecenterlægen vurderer, at der ikke er et behov for systematiske blodtryksmålinger hos 20 borgere, og at disse fremover kan være behovsbestemte.

Foruden konkrete opgaver, som flyttes mellem vagtlag, har analysen vist, at der var potentiale for yderligere delegation fra sygeplejerske til social- og sundhedsassistenter. Liselund arbejder med at realisere potentialet heri og er nu i gang med at implementere forbedringer.

#### **Kommunikation med nye beboere og pårørende**

Der er blevet udarbejdet en informationspjece til nye beboere på Liselund, som informerer

om praktiske forhold. Derudover indføres der en fast telefontid, hvor pårørende kan få direkte kontakt til centersygeplejersken. Den faste telefontid gør det muligt for sygeplejersken at fordybe sig i den konkrete henvendelse og undgå at afbryde igangværende plejeopgaver. Dette styrker den faglige kvalitet og kvaliteten i kommunikationen med de pårørende. De pårørende har forsat mulighed for, ved akutte spørgsmål, at kontakte centersygeplejersken uden for det afgrænsede tidsrum.





## FORDELE

### Borger

#### **Omfordeling af opgaver mellem dag-, aften- og nattevagt**

Det understøtter beboerens selvbestemmelse, at de har indflydelse på hvornår plejeopgaver løses.

#### **Kommunikation med beboere og pårørende**

Informationspjece kan være med til at have en positiv indvirkning på borgernes og de pårørendes oplevelse af at flytte på Liselund. Mere information og en bedre forventningsafstemning kan gøre overgangen fra eget hjem til plejecenter mere smidig og bidrage til en højere kvalitet for borgere og pårørende.

### Medarbejder

#### **Virtuelle opkald mellem sygeplejersker, pleje og aftensygeplejen**

Medarbejderne kan hurtigere få afklaring på specifikke situationer over Teams. Dette optimerer arbejdsgange og effektiviserer plejens tid, som plejen kan anvende på andre opgaver.

#### **Omfordeling af opgaver mellem dag-, aften- og nattevagt**

Når opgaverne fordeles over hele døgnet, frigiver dette tid i dagvagten, som kan bruges på andre opgaver. Man opnår derfor en bedre ressourceudnyttelse, når man kan planlægge opgaver på tværs af tre vagtlag frem for blot at placere dem i dagvagten.

#### **Kommunikation med beboere og pårørende**

Den faste telefontid kan være med til at have en positiv indvirkning på arbejdsmiljøet og arbejde med en højere kontinuitet i de igangværende opgaver. Sygeplejerskerne kan give en bedre service til dem, som henvender sig, og samtidig undgår at afbryde igangværende opgaver hos andre beboere. Samlet kan det bidrage til bedre trivsel.

#### **Virtuelle opkald mellem sygeplejersker, pleje og aftensygeplejen**

Teams er allerede en del af de fagprogrammer ansatte i Viborg Kommune har til rådighed, hvorfor prøvehandlingen er omkostningsneutral.

8 ud af 60 besøg fra aftensygeplejen på Liselund blev erstattet af et virtuelt opkald. Dette gør opgaveløsningen mere effektiv, fordi der ikke anvendes tid på transport ved virtuelle besøg.

### Økonomi/ressourcer

#### **Virtuelle opkald mellem sygeplejersker, pleje og aftensygeplejen**

Teams er allerede en del af de fagprogrammer ansatte i Viborg Kommune har til rådighed, hvorfor prøvehandlingen er omkostningsneutral.

8 ud af 60 besøg fra aftensygeplejen på Liselund blev erstattet af et virtuelt opkald. Dette gør opgaveløsningen mere effektiv, fordi der ikke anvendes tid på transport ved virtuelle besøg.

## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

#### Omfordeling af opgaver mellem dag-, aften- og nattevagt

En omlægning af opgaver imellem de forskellige vagtlag kræver en dialog med borgeren, hvilket kan være en udfordring i forhold til en borgergruppe med demens. En eventuel forandring i borgerens døgnrytme kræver derfor også et samarbejde med de pårørende, som et led i at komme tættere på borgerens ønsker.

### Medarbejder

#### Virtuelle opkald mellem sygeplejersker, pleje og aftensygeplejen

Det kræver en tæt ledelsesmæssig opfølgning at drive digitale forandringsprocesser.

#### Omfordeling af opgaver mellem dag-, aften- og nattevagt

Det er en logistisk udfordring med mange hensyn til bl.a. kultur og fleksible arbejdstider at omlægge opgaver.

### Økonomi/ressourcer

## Samlet vurdering

### Vurdering

Arbejdsgangsanalysen har kastet lys på nogle udfordringer og konkrete indsatser. Det er vigtigt med løbende fokus på konkrete arbejds-gange og arbejdet med forbedringer.

### Anbefaling

Det anbefales, at der arbejdes videre med de lokale initiativer på Liselund med henblik på eventuel udbredelse til andre dele af organisationen.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Stort engagement blandt medarbejderne i arbejdet med arbejdsgangsanalysen og i anvendelsen af ny teknologi i form af Teams som ny kommunikationskanal.

# Fortsatte prøvehandlinger





# 5 Borgernære teams med nærvisitation



Den 1. oktober 2022 indledte Viborg Kommune den toårige prøvehandling "Borgernære teams med nærvisitation". Prøvehandlingen omfatter mere end 1.000 borgere og ca. 150 medarbejdere i de to hjemmeplejedistrikter Bjerringbro og Sønderly. De borgernære teams skal understøtte en mere fleksibel og nærværende pleje og omsorg - baseret på et fundament af frihed, tillid og sund fornuft.

Den 26. november 2024 forventes den endelige evaluering forelagt udvalget i form af en række korte anbefalinger til udrulning af borgernære teams.

Ud over selve evalueringen præsenteres udvalget desuden for forslag til tidsplan for, hvordan de borgernære teams kan rulles ud til den øvrige hjemmepleje i Viborg Kommune.

### **Ældrereform betyder bl.a. midler til borgernære teams**

Ældrereformen består af flere lovgivninger, herunder en ny ældrelov, som skal træde i kraft pr. 1. juli 2025.

I forbindelse med aftalen om en reform af ældreområdet er der på landsplan afsat 376 mio. kr. til implementering af faste teams. Viborg Kommunes andel er et engangsbeløb på 6.566 mio. kr., som indgår i det videre arbejde med at udvikle borgernære teams i Viborg Kommune.

# 6

## Lokal frisættelse af pleje- og omsorgscentre

**Sted:**

Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven



## Beskrivelse af prøvehandling

I dag findes der bruger- og pårørenderåd (BPR) på kommunens pleje- og omsorgscentre, som varierer i størrelse og sammensætning af medlemmer. På Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven består BPR af 12 medlemmer, herunder repræsentanter fra ledelsen, medarbejdere, beboere, pårørende samt civilsamfundet.

BPR fungerer som et godt forum til at styrke samarbejdet mellem ledelse, medarbejdere, beboere og pårørende. Dog er det en udfordring at rekruttere medlemmer, og mange trækker sig hurtigt, når deres pårørende går bort. Desuden har mange beboere kognitive udfordringer, hvilket gør det svært for dem at deltage i rådet.

### Formål:

Formålet med prøvehandlingen er at give BPR øget medindflydelse på centerets udvikling og drift og på den måde gøre det mere attraktivt at være medlem af BPR.

### Optimering af møder:

I BPR optimeres møderne ved at tydeliggøre forventningerne til medlemmerne før, under og efter møderne. For eksempel gennemgår centerlederen grundigt hvert dagsordenpunkt som ordstyrer, og der angives forventet tidsforbrug for hvert punkt.

### Arbejdsgruppen:

Det praktiske arbejde i BPR er vanskeligt på grund af rådets størrelse, så der nedsættes en mindre arbejdsgruppe, som refererer til bruger-pårørenderådet. For at fastlægge organisationen og arbejdsgangen udarbejdes der et kommissorium, som beskriver disse forhold.

Gruppens opgave er blandt andet at udarbejde en udviklingsplan for Pleje- og Omsorgscenter Kildehaven, som skal fastlægge mål og prioriteter for centerets arbejde. Planen skal sikre en balance mellem lokale og kommunale initiativer. Her identificeres kerneopgaven og arbejdsmiljøet som de to første områder, der skal arbejdes med.

I kerneopgaven indgår forskellige elementer, som har indflydelse på måltidsoplevelsen for beboerne, herunder samarbejdet med køkkenet, anretning af maden og "det gode måltid." For at få beboernes perspektiv med gennemfører arbejdsgruppen en interviewundersøgelse på en af plejecenterets afdelinger. Det giver mange interessante svar og perspektiver på emnet, som er med til at kvalificere de ændringer og tiltag, der bidrager til en god måltidsoplevelse.

Arbejdsmiljøet blandt medarbejderne påvirkes af det daglige samarbejde med beboerne og deres pårørende. Personalet er stærkt påvirket af negativ omtale om centerets drift fra både beboere og pårørende. Derfor anbefaler arbejdsgruppen til BPR at undersøge trivslen blandt beboerne som et udtryk for deres oplevelser af samarbejdet med personalet og centerets drift. Undersøgelsen gennemføres som interviews på en afdeling af Kildehaven af to medlemmer af arbejdsgruppen. Resultaterne bekræfter billedet fra tidligere BDO-rapporter, som viser, at en stor del af beboerne scorer højt på den generelle trivsel.



## FORDELE

### Borger

#### **BPR-møderne:**

Disse ændringer gør møderne mere effektive og fokuserede. Tydelige dagsordener og klare forventninger til tidsforbrug reducerer spildtid og øger engagementet blandt medlemmerne.

#### **Arbejdsgruppen:**

Borgerne får mulighed for at påvirke beslutninger, der vedrører deres daglige liv og trivsel på centret. Dette kan inkludere valg af aktiviteter, indretning og andre nære aspekter af deres ophold.

"Det gør mig glad og fyldt med energi, når jeg kommer tilbage fra at have udført interviewene."

Gennem deltagelse i BPR og arbejdsgruppen kan medlemmerne opbygge relationer med andre beboere og pårørende samt med centrets personale. Dette kan bidrage til et styrket fællesskab og socialt engagement, hvilket er vigtigt for livskvaliteten på et pleje- og omsorgscenter.

"Opgaverne i arbejdsgruppen giver mig et større kendskab til andre beboere på Kildehaven og er med til at knytte nye bekendtskaber i hverdagen."

#### **Beboerne og pårørende:**

Muligheden for at deltage i beslutningsprocesser kan styrke borgernes følelse af selvbestemmelse. Det kan øge deres selvværd og give dem en følelse af kontrol over deres eget liv, selvom de bor på et plejecenter.

Når beboere og pårørende ser, at deres stemme bliver hørt, og deres input bliver taget alvorligt, kan det bidrage til en øget følelse af tryghed og trivsel på centret. De føler sig mere værdsatte og respekteret som aktive deltagere i beslutningsprocesserne.

### Medarbejder

#### **Forbedret kvalitet i pleje og service:**

Ved at inddrage beboere og pårørende i vurderingen af pleje og service, kan medarbejdere drage nytte af deres input til at forbedre kvaliteten. Deres perspektiver og erfaringer er værdifulde for at identificere forbedringsområder og implementere ændringer, som bedre opfylder beboernes behov.

#### **Bedre forståelse og samarbejde:**

Involvering af beboere og pårørende i beslutningsprocesser kan føre til bedre forståelse og kommunikation mellem medarbejdere og dem, de plejer. Det fremmer også et styrket samarbejde internt på centret, hvor alle arbejder mod fælles mål, der er tilpasset beboernes behov og ønsker.

### Økonomi/ressourcer

Intet



## BARRIERER/OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

### Borger

Forberedelse til møder i bruger-pårørenderåd, såsom læsning af dokumenter, kan være en udfordring for nogle beboere og pårørende. Den nødvendige tid og indsats kan virke overvældende og gøre det svært for dem at deltage aktivt.

Beboere og pårørende fokuserer ofte på konkrete, daglige aspekter som måltider og indretning af centret, mens ledelsen er mere optaget af strategisk udvikling og kerneydelser. Denne forskel i fokus kan skabe en kløft i forventninger og prioriteter i BPR.

For at kunne deltage aktivt i krævende opgaver som trivselsundersøgelser, er der brug for tydelige rammer og støtte fra ledelsen. Manglende klarhed og uforudsigelighed kan udgøre en barriere for effektiv deltagelse.

Selvom der er etableret en god mødekultur, kan den komplekse karakter af mødeindholdet gøre det svært at overskue og bidrage konstruktivt. Dette kan hindre effektiv deltagelse og kommunikation.

### Medarbejder

Ledelsen fokuserer på at udvikle kerneydelser og de tiltag, der påvirker denne, mens brugere og pårørende ofte er mere optaget af konkrete hverdagslementer. Denne forskel i fokus kan skabe en kløft mellem ledelsens strategiske mål og brugernes umiddelbare behov.

Uoverensstemmelser mellem beboernes og pårørendes forventninger og ledelsens visioner kan føre til kommunikationsbarrierer og misforståelser. Dette kan gøre det vanskeligt at implementere ændringer og forbedringer på en måde, der er accepteret af alle parter.

### Økonomi/ressourcer

Det er tidskrævende at inddrage arbejdsgruppen i beslutningsprocesser samt at klæde medlemmerne af arbejdsgruppen ordentlig på til opgaverne.

## Samlet vurdering

### Vurdering

*Hvilken effekt opnåede vi i prøvehandlingen?*

Erfaringen har vist, at det er muligt at engagere medlemmer af et Bruger- og Pårørenderåd og udføre mere komplekse arbejdsopgaver. Den øgede inddragelse har gjort det muligt at frembringe perspektiver, som ellers ville være vanskelige at afdække.

*Adfærd krævet for at opnå den ønskede effekt:*

Investering i oplæring: Det er nødvendigt at investere tid i at uddanne og forberede medlemmerne af BPR til deres opgaver, samt at fastlægge klare rammer for indholdet og forventningerne til dem.

Der skal afsættes tid til opfølgning, så beboerne og pårørende kan se konkrete forandringer ba-

seret på deres input. Dette sikrer, at deres bidrag bliver anerkendt og integreret i beslutningsprocessen.

### Hvad har gjort størst indtryk?

Det store engagement, initiativ og vilje blandt medlemmerne fra arbejdsgruppen og bruger-pårørenderådet til at påtage sig opgaver, der er vanskelige.

### Anbefaling

*Hvilke anbefalinger er der til prøvehandlingen?*

- Det anbefales at udbrede erfaringer fra prøvehandlingen til pleje- og omsorgscentre i Viborg Kommune, men hensyntagen til lokale forhold på de enkelte arbejdspladser





# Projekter og indsatser

## Boliger

Mange borgere har i løbet af inddragelsesprocessen udtrykt stort ønske om mere nytænkning på boligområdet. Der ønskes f.eks. bofællesskaber, boliger med plads til flere generationer og fleksible boliger, som kan tilpasses til beboernes skiftende behov.

Der arbejdes aktuelt med udviklingen af såkaldte tryghedsboliger. Tryghedsboliger er boliger, som er tiltænkt plejkrævende ældre, der ikke har behov for en decideret plejebolig. I en tryghedsbolig er der bl.a. fokus på tæt naboskab, inddragelse af civilsamfund og øget tryghed for beboerne ved at placere servicetilbud som læge,

apotek og hjemmepleje i nærheden, hvilket samlet kan bidrage til at udskyde behovet for en plejebolig.

Boligselskabet Sct. Jørgen ønsker at opføre 14 boliger i Skals, som forventes anvendt som tryghedsboliger. Boligerne opføres på Skalma-grunden, hvor der bl.a. opføres et fælleshus i nær tilknytning til tryghedsboligerne. Viborg Kommune har afsat midler til at etablere personalefaciliteter for hjemmeplejen i fælleshuset. Opførelsen af tryghedsboliger forventes påbegyndt medio 2025.



Sct. Jørgen - SKALMA GRUNDEN, SKALS

## Mobilitet og transport

En række borgere har efterspurgt forskellige forbedringer inden for temaet mobilitet og transport. Der er f.eks. ønske om gratis transport for ældre, mere fleksible kørselsordninger og bedre information om de eksisterende transportmuligheder.

I efteråret 2023 nedsattes en arbejdsgruppe med repræsentanter fra Viborg Ældreråd, Borgerservice og Visitation Sundhed og Omsorg. Gruppen har haft til opgave at identificere forbedringspotentialer samt komme med forslag til, hvordan der skabes et bedre overblik over de mange muligheder for transport, der allerede findes, samt hvordan mulighederne bedst kommunikeres til de ældre borgere.

Gruppen har i sit arbejde drøftet en række problemstillinger ift. transport og har på baggrund heraf udarbejdet et sæt anbefalinger. I anbefalingerne foreslås bl.a. at:

- siderne om transportordninger på [viborg.dk](http://viborg.dk) opdateres og optimeres
- en kommunikationsindsats om flexitur i samarbejde med Midttrafik
- der udarbejdes en animationsfilm om kørsels-/transportordninger eller om flexitur
- der udarbejdes enkelte tryksager og annoncer, som oplyser om transportmuligheder

På baggrund af anbefalingerne har forvaltningen gennemgået flere sider om transport og kørsel på [viborg.dk](http://viborg.dk) og igangsat en opdatering, som skal gøre siderne mere modtager-orienterede. Efter den politiske godkendelse af anbefalingerne fra fase 6 vil implementering af de øvrige anbefalinger blive igangsat.



## Synliggørelse af aktiviteter for ældre

Mange deltagere på seniortopmødet, i samtalesaloner og på borgermøder har peget på, at tilbud og aktiviteter for ældre skal kommunikeres mere synligt. En arbejdsgruppe har nu udarbejdet en række anbefalinger til, hvordan dette ønske kan imødekommes.

Arbejdsgruppen består af repræsentanter fra Viborg Ældreråd, Aktivitet og Udvikling, Sundhedscenter Viborg mm. Gruppen har haft dialogmøde med Viborg Ældreråd, der har været "gæstebesøg" og møder med medarbejdere fra relevante dele af Viborg Kommune. Der er fokuseret på aktuelle platforme som Socialkompasset, viborg.dk – herunder eventkalenderen "Det sker". Desuden er der dykket ned i f.eks. besøgstal på viborg.dk, i analyse af "Kulturforbrugernes medieforbrug i Viborg Kommune", april 2023. Endelig er der lavet en sammenligning med andre kommuners løsninger på området.

### Anbefalinger

Tidligere har indgangen "Aktiviteter for ældre" på viborg.dk især koncentreret sig om tilbud til den gruppe af borgere, der har brug for støtte – altså visiterede tilbud. Aktiviteter for de borgere, der kan klare sig selv, eller kun har brug for et minimum af hjælp har ikke været repræsenteret på viborg.dk i nævneværdig grad.

En ny side "Aktiviteter for seniorer" præsenterer de oplagte hovedindgange for den ældre. Her er der samlet relevante links til Socialkompasset, kulturkalenderen Det Sker m.fl.

Der er naturligvis samtidig præsentation af tilbud i Aktivitet og Udvikling, Sundhedscenter mm.

Denne anbefaling er allerede effektueret, og den nye hovedside "Aktiviteter for seniorer" gik live den 24. april 2024. Samtidig er der arbejdet med søgeoptimering af siden og udbredelse af kendskab til siden blandt kommunens personale.

### Markedsføring

Den nye "Aktiviteter for seniorer" lever af Google-søgninger. Den kan markedsføres yderligere – evt. i sammenhæng med kampagne for Socialkompasset.

Kommunens sundheds- og plejepersonale samt de aktive, frivillige seniorer indtænkes i kampagnen. Der arbejdes med flere former for elementer i kampagnen, også print.

## Aktiviteter for seniorer

Læs om nogle af de mange tilbud, aktiviteter og sociale fællesskaber, du kan deltage i med andre ældre.



# Implementering af prøvehandlinger

Fra slutningen af 2021 til midten af 2024 er der under Velfærdsaftalen gennemført 44 prøvehandlinger i Sundhed og Omsorg. For at få resultaterne og erfaringerne fra prøvehandlingerne ud at leve i organisationen er det vigtigt med et overblik og en koordineret metode.

Ikke alle prøvehandlinger implementeres i hele Sundhed og Omsorg, da nogle ikke nødvendigvis passer til alle dele af ældreområdet.

Prøvehandlingerne er opdelt i fire kategorier for at lette implementeringen:

### **1. Prøvehandlinger der implementeres efter en fælles ramme**

Disse prøvehandlinger kræver et fælles forbedringsarbejde – f.eks. udarbejdelse af retningslinjer eller tilpasning af it-systemer. Målet er, at alle arbejdspladser handler ensartet for at sikre en effektiv gennemførelse, men at processen er tilpasset arbejdspladsens kultur, vilkår og opgaver.

Eksempler:

- Den digitale hjemmepleje
- Fleksible arbejdstider
- Straksvisitation af praktisk hjælp

### **2. Prøvehandlinger der kræver lokale tilpasninger**

Her er der plads til mere decentralt råderum. De enkelte arbejdspladser skal vurdere, hvilke dele af prøvehandlingen og hvilke erfaringer, det giver mening at implementere lokalt og hvilken adfærd det kræver.

Eksempler:

- Hjælp tilpasset beboernes døgnrytme
- Bedre ro om livets afslutning

### **3. Prøvehandlinger der allerede er implementeret**

En række prøvehandlinger er allerede indført og i drift.

Eksempler:

- Hjælpemiddelteknet – udvidet tilbud om kvikservice
- Selvvisitering til madservice via hjemmesiden
- Mulighed for forsættelse af aktivitetstilbud efter indflytning på plejecenter

### **4. Prøvehandlinger der ikke implementeres**

En mindre gruppe prøvehandlinger er ikke blevet implementeret af forskellige årsager. Den primære grund er at den samme funktion allerede dækkes af et andet eksisterende tilbud eller arbejdsgang.

Eksempler:

- Gåvenner
- Bedre sektorovergange via datadeling
- Medicinsikkerhed ved udskrivelse fra hospitalet

Viborg Kommune  
Social, Sundhed & Omsorg  
Sekretariatet  
Prinsens Alle 5  
8800 Viborg  
[viborg.dk/velfaerdsaftalen](http://viborg.dk/velfaerdsaftalen)



**VIBORG**  
KOMMUNE