

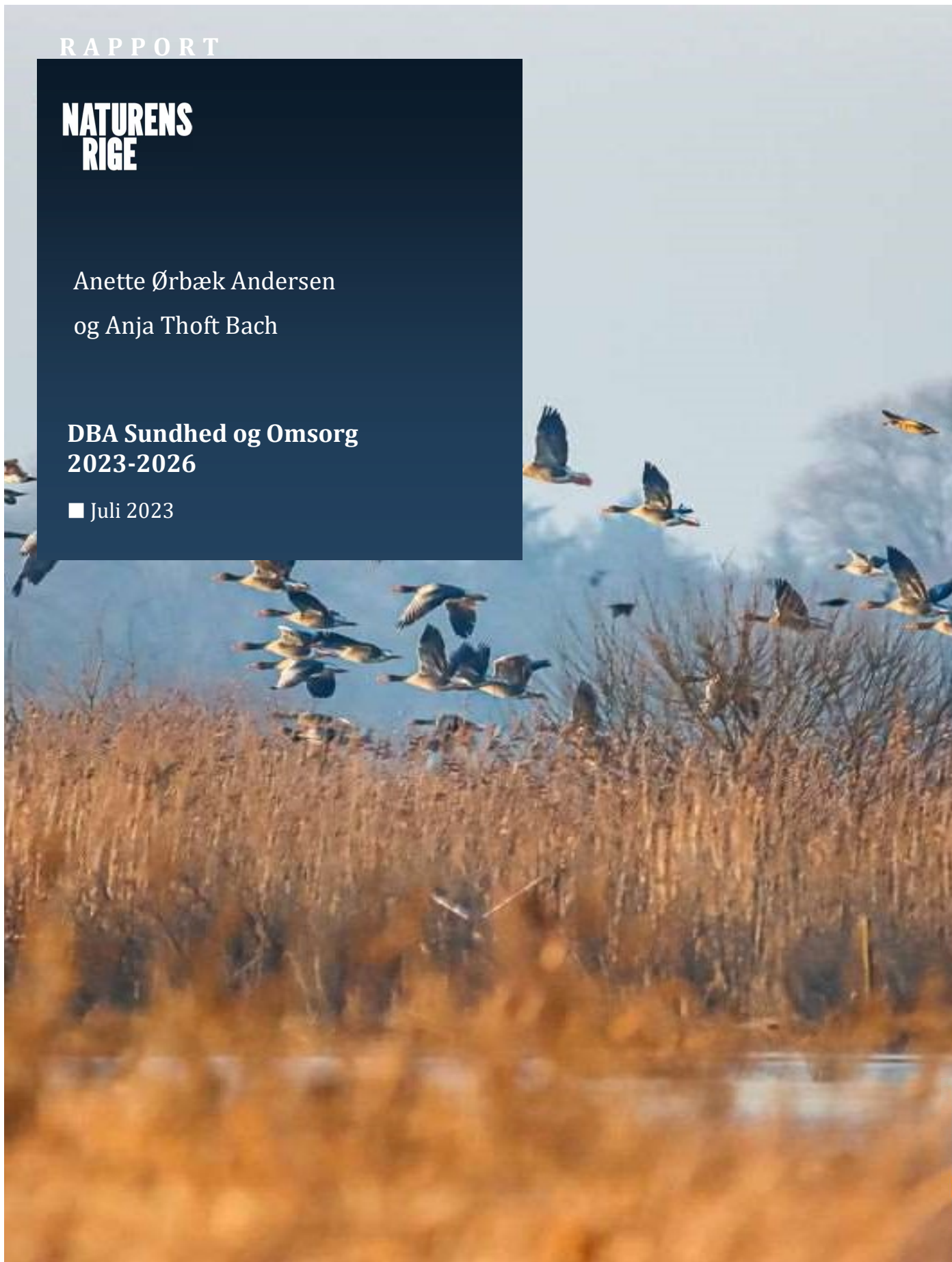
RAPPORT

NATURENS RIGE

Anette Ørbæk Andersen
og Anja Thoft Bach

**DBA Sundhed og Omsorg
2023-2026**

■ Juli 2023



Indhold

1. Rammen for aftalen	3
1.1. Politikker og Direktionens Strategiplan.....	3
1.2. Indsatstrappen.....	4
1.3. Strategi for Sundhed og Omsorg.....	4
2. Generelle indsatser	5
3. Lokale indsatser	6
Bilag 1: Oversigt over sammenhæng mellem politikker, Direktionens Strategiplan og strategi i Sundhed og Omsorg.....	7
Bilag 2: Beskrivelse af de væsentligste begreber og betegnelser	9
Bilag 3: Tidsplan (under udarbejdelse).....	11

1. Rammen for aftalen

Naturens Rige er Ringkøbing-Skjern Kommunes overordnede politiske vision.

Eksternt udledes visionen gennem Plan- og Udviklingsstrategien og kommunens politikker, så det sikres, at der er en rød tråd fra den overordnede vision til kommunes konkrete aktiviteter i forhold til og sammen med borgere, virksomheder og foreninger m.fl.

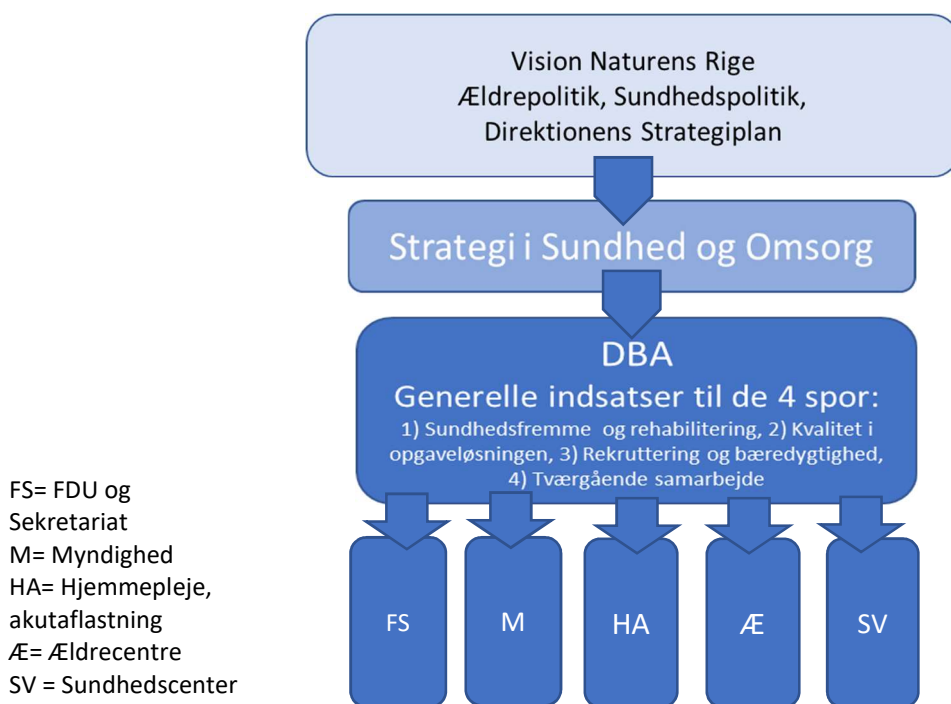
Internt udmøntes visionen blandt andet gennem målsætningerne i Direktionens strategiplan og handleplan og gennem de mål og indsatser, som det enkelte fag- eller stabsområde fastlægger.

1.1. Politikker og Direktionens Strategiplan

Målsætninger og mål fra politikkerne, Ældrepolitikken og Sundhedspolitikken, samt fra Direktionens strategiplan og handleplan udmøntes via konkrete indsatser i den dialogbaserede aftale (DBA) i Sundhed og Omsorg, som er 4-årig for perioden 2023-2026.

Målsætninger og mål fra politikkerne og strategiplanen udmøntes via en strategi for Sundhed og Omsorg med fire spor, se nærmere beskrivelse af strategien i afsnit 1.2.

Der udarbejdes en overordnet dialogbaseret aftale mellem Direktionen og Fagchefen i Sundhed og Omsorg. Desuden udarbejdes der dialogbaserede aftaler mellem fagchefen og ledere af fem områder: Faglig Drift og Udvikling og Sekretariatet, Myndighed, Hjemmepleje og akutaflastning, Ældrecenter og Sundhedscenter Vest. Strukturen ses af figur 1 nedenfor:



I bilag 1, Oversigt over politikker/strategi, målsætninger, mål og spor i strategien i Sundhed og Omsorg, er sammenhængen mellem disse beskrevet.

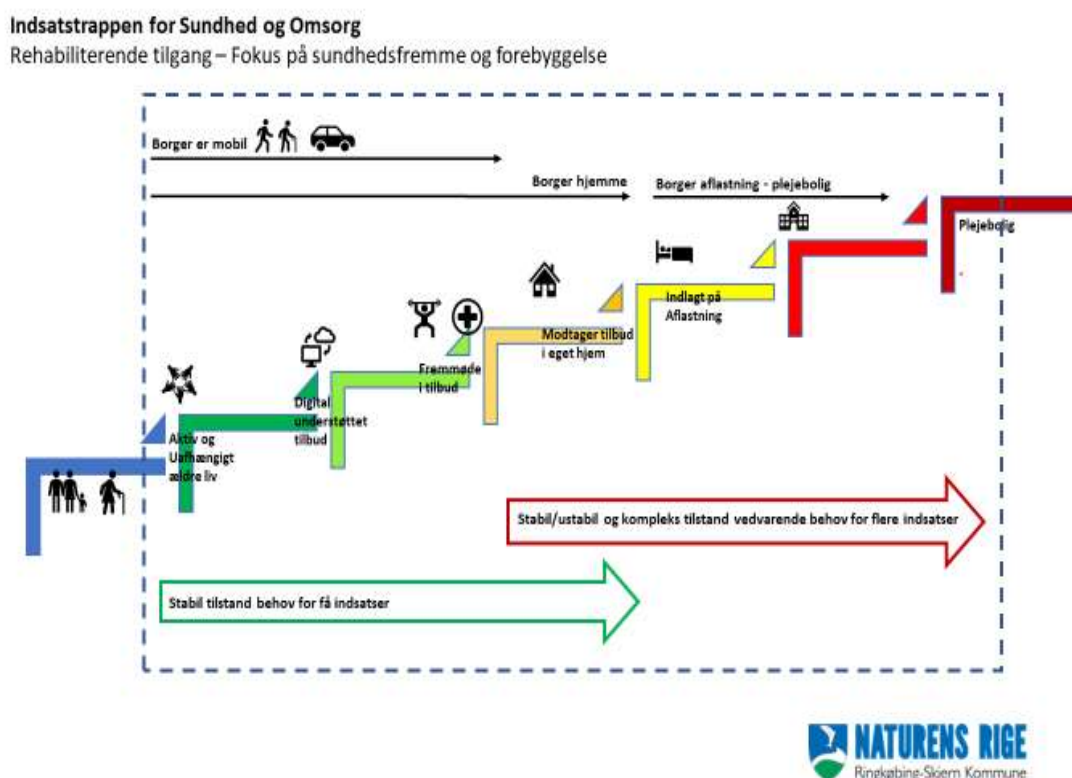
1.2. Indsatstrappen

Modellen Indsatstrappen i Sundhed og Omsorg har fokus på at arbejde struktureret og vedholdende med rehabilitering på alle trin af trappen for at understøtte borgernes mulighed for at bidrage i eget liv,

Modellen indeholder forskellige indsatstrin fra de tidlige, sundhedsfremmende og forebyggende indsatser, hvor borgeren ikke er på trappen endnu - eller befinder sig på det første grønne trin. Ved hvert trin op ad trappen modtager borgeren en stigende indsats fra Sundhed og Omsorg. Uanset hvor man er på trappen, er der et rehabiliterende fokus, hvilket muliggør at borgeren kan bevæge sig ned ad trappen igen til en lavere indsats.

Der skal altid sættes ind med en indsats på det trin, der matcher behovet hos borgeren ud fra tankegangen "rette indsats på rette tidspunkt".

Fig. 2: Indsatstrappen



1.3. Strategi for Sundhed og Omsorg

Som noget nyt er der udarbejdet en overordnet strategi for Sundhed og Omsorg.

Strategien tager udgangspunkt i og udmønter Ældrepolitikken, Værdighedspolitikken og Sundhedspolitikken, Direktionens Strategiplan samt øvrige aftaler og lovgivning (f.eks.

Sundhedsreformen) i fire spor. Den endelige strategi ses af fig. 3 nedenfor (layoutet er ikke færdigt):



2. Generelle indsatser

Der er udarbejdet generelle indsatser for hvert af de fire spor i strategien. De generelle indsatser er tværgående og alle de fem områder i Sundhed og Omsorg skal arbejde med dem. Der er forskellig udmøntning af de generelle indsatser i områderne, hvilket afspejles i de lokale indsatser. Der arbejdes forskudt med de generelle indsatser, hvilket fremgår af den overordnede tidsplan i bilag 3 (*under udarbejdelse*).

Det fulde overblik over strategispør, generelle indsatser og lokale indsatser i Sundhed og Omsorg findes i et samlet skema i eDoc: 23-010718 (*under udarbejdelse*).

I bilag 2 findes en kort beskrivelse af de væsentligste begreber og betegnelser, som er anvendt i de generelle indsatser, fig. 4.

Fig. 4. Oversigt over strategispor og generelle indsatser:

Spor 1 Vi vil styrke de sundhedsfremmende og rehabiliterende indsatser i alle livsfasen og vilkår	Spor 2 Vi vil sikre kvalitet i opgaveløsningen for at styrke borgersikkerheden	Spor 3 Vi vil sikre de nødvendige medarbejderkompetencer og være en bæredygtig arbejdsplads	Spor 4 Vi vil styrke relationerne i det tværgående samarbejde
<p>Det betyder, at vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Implementerer indsatsstrappen i Sundhed og Omsorg, hvor borgerne med rette indsats på rette tidspunkt understøttes i at bidrage i eget liv ud fra en rehabiliterende tilgang. -Styrker den organisatoriske sundhedskompetence og gør information og ressourcer tilgængelige for borgerne og hermed mindsker ulighed i sundhed. 	<p>Det betyder, at vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opbygger strukturer, som understøtter de gode overgange for at sikre sammenhængende borgerforløb. -Definerer og sætter fokus på kerneopgaven i Sundhed og Omsorg og frigør tid til at arbejde med den. - Fokuserer på systematisk inddragelse af borgeren, et stærkt ledelsesfokus, datadrevet ledelse og åbenhed om resultater ved implementering af kvalitetsprogrammet i Sundhed og Omsorg. -Anvender velfærdsteknologi og digitalisering til at understøtte opgaveløsningen, hvor det er relevant. 	<p>Det betyder, at vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementerer Strategi for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg. -Skaber bæredygtige enheder, som er fleksible og tilpasser sig opgaveløsningen. 	<p>Det betyder, at vi:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Arbejder bevidst med relationel koordinering med relevante samarbejdspartnere internt og eksternt. - Styrker samarbejdet med borgere, pårørende, frivillige og øvrige fællesskaber.

3. Lokale indsatser

Der er udarbejdet lokale indsatser, som udmøntes i de fem områder i Sundhed og Omsorg: Faglig Drift og Udvikling og Sekretariatet, Myndighed, Hjemmepleje og akutaflastning, Ældrecentre og Sundhedscenter Vest.

De lokale indsatser findes i DBA-aftalerne med de pågældende lederne samt i det samlede skema i eDoc: 23-010718

Der udarbejdes endvidere handleplaner til udmøntning af de lokale indsatser.

Bilag 1: Oversigt over sammenhæng mellem politikker, Direktionens Strategiplan og strategi i Sundhed og Omsorg

Politik/strategi	Målsætninger	Mål	Strategispor
Ældrepolitik	1. Alle oplever, at de har selvbestemmelse og frihed i eget liv	At der er nære og fleksible muligheder for sundhedsfremme og forebyggelse, herunder ved digitalisering	1
		At der er selvbestemmelse i form af til- og fravalg i hverdagslivet	1
		At der er tidlig og dækkende information og dialog om valgmuligheder, som giver større mulighed for selvbestemmelse	4
	2. Alle oplever gode muligheder for at indgå i meningsfulde fællesskaber og relationer, som er baseret på nærvær og gensidig tillid	At der er varierede og lige muligheder for at indgå i meningsfulde og sociale fællesskaber, som bidrager til at afhjælpe ensomhed	4
		At der er adgang til nærvær og fællesskab uanset mental og fysisk tilstand	4
		At der er et stort fokus på at fremme gensidig tillid og sikre løbende forventningsafstemning	4
	3. Alle deltager med de ressourcer, de mestrer i enhver livsfase	At der er gode muligheder for at opretholde, og bidrage med egne ressourcer via varierede tilbud om mental og fysisk sundhed	1
		At der er relevant understøttelse i anvendelsen af egne ressourcer, så det reelt er muligt at deltage i hverdagslivet	1
		At der er inddragelse i at understøtte borgerens ressourcer, når det er relevant og ønsket	4
	Sundhedspolitik	1. At borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune oplever at trives og at være en meningsfuld del af fællesskabet	At enhver kan opleve meningsfuldhed og opleve, at man har noget væsentligt at bidrage med til det samfundsmæssige fællesskab.
At styrke brobygning imellem de forskellige lokale aktører og det enkelte individ og imellem de forskellige kommunale og civile aktører.			4
At inspirere til at dyrke de aktiviteter og fællesskaber, der giver den enkelte mening og glæde i hverdagen			4
At hylde forskellighed og vise normaliteten i det uperfekte og forsøge at nedbryde fordomme og tanker om "de andres adfærd", så enhver kan opleve friheden til at være sig selv og stadig have en plads i fællesskabet			1
2. At borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune oplever digital trivsel		At der er fokus på, hvordan man kan have en god balance imellem det digitale og det fysiske liv	1

	med viden om, tryghed i og bevidsthed om medieforbrug	At udnytte den digitale verden som adgang til sundhedsfremmende aktiviteter	1
		At motivere, inspirere og skabe viden og tryghed om at agere i og anvende den digitale verden	1
	3. At borgere i Ringkøbing-Skjern Kommune oplever gode muligheder for at have et fysisk sundt liv	At omgivelserne gør det nemt og sjovt at få sunde vaner ind i hverdagen	1
		At der opnås større grad af lighed i sundhed, således at den enkeltes frihed til at vælge sundhed til i mindre grad er betinget af forudgående viden, social baggrund og aktuelle livskriser	1
Direktionens Strategiplan	Vi finder ind til og prioriterer kerneopgaven	Alle fag- og stabsområder definerer og prioriterer deres kerneopgave	2
	Vi løser kerneopgaven mest effektivt med størst værdi for borgere og virksomheder	Vi frigør tid til løsning af kerneopgaven	2
		Vi udvikler vores måde at samarbejde på i organisationen og med omverdenen	4
		Vi arbejder evidensbaseret med fokus på at skabe værdi for borgere og virksomheder	2
		Vi lykkes med at fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere	3

Bilag 2: Beskrivelse af de væsentligste begreber og betegnelser

Begreb, betegnelse	Beskrivelse	Yderligere info/link
Indsatstrappen	Jf. beskrivelse af model i aftalens afsnit 1.2.	
Organisatorisk sundhedskompetence	Organisatorisk sundhedskompetence (health literacy responsiveness) er den måde sundhedstilbud, organisationer og systemer gør information og ressourcer tilgængelige for borgerne. Dette gælder også de digitale løsninger for borgerne.	https://sst.dk/da/viden/sundhedsvaesen/ulighed-i-sundhed/sundhedskompetence Via linket kan findes en rapport (inkl. pixi-udgave) om Sundhedskompetencer i det danske sundhedsvæsen. En vej til mere lighed v/ Sundhedsstyrelsen, 2022.
Strukturer, som understøtter de gode overgange (forløbstækning)	Fokus på overgange mellem enheder for at sikre mere sammenhængende borgerforløb. -Deling af viden og kompetencer på tværs. -Styrke samarbejdet mellem faggrupper og enheder -Gentænke strukturer og arbejdsgange på tværs.	
Kvalitetsprogram i Sundhed og Omsorg	Opbygge en kvalitetsorganisation med en fælles forståelse for udvikling og fastholdelse af den gode kvalitet. Etablering af en kultur i enhederne, hvor (mål taget fra kvalitetsprogrammet): a) Lederen sætter klare og målbare mål for kvaliteten i den borgerrettede indsats b) Hvor data anvendes til at følge kvalitet over tid (dataunderstøttet ledelse) c) Hvor leder og medarbejdere er opmærksomme på udviklingsområder d) Hvor medarbejdere oplever tryghed i at påpege og/eller indberette kvalitetsbrist	Kvalitetsprogrammet med tilhørende dokumenter ligger på RSK Info-> Sundhed og Omsorg-> Politikker og retningslinjer-> Kvalitetsprogrammet.
Strategi for rekruttering og tilknytning i Sundhed og Omsorg	Strategien udmøntes via en handleplan, hvor der bl.a. er følgende generelle indsatser: -Optimere introduktionsforløb (elever) -Optimere fagområdets omdømme. -Udarbejde drejebog og guidelines for onboarding (medarbejdere).	

	-Styrker arbejdsfællesskabet (kerneopgave, anerkendende kommunikation, fleksibel arbejdstid, karriereveje, rotation).	
Bæredygtighed	<p>I "Brundtland rapporten" fra 1987 blev bæredygtighed præsenteret som et bredt og holistisk begreb, der både inkluderer sociale, økonomiske og miljømæssige aspekter – og det er udgangspunktet for den måde, vi forstår bæredygtighed på i dag.</p> <p>Bæredygtighedsbegrebet udmærker sig ved at tage hånd om samspillet mellem forskellige processer og er en erkendelse af, at verden består af gensidige afhængigheder.</p> <p>I denne henseende (strategispor 3) anvendes bæredygtighedsbegrebet meget bredt og er bl.a. knyttet til medarbejderkompetencer. Dvs. at sikre en balanceret ressourceudnyttelse ved tilstedeværelse af de rette faglige kompetencer for at skabe bæredygtige enheder. Når der er de rette faglige kompetencer tilstede på rette tidspunkt kan opgaverne udføres forsvarligt og med den ønskede kvalitet i opgaveløsningen. Der er også fokus på økonomisk bæredygtighed.</p>	<p>Se f.eks. DTU om bæredygtighed: https://baeredygtighed.dtu.dk/hvad-er-baeredygtighed</p>
Relationel koordinering	<p>Relationel Koordinering kan defineres som: "koordinering af arbejdsrelationer gennem fælles mål, delt viden og gensidig respekt". Relationerne bidrager til og understøttes samtidig af, at kommunikationen er tilpas hyppig, sker på de rigtige tidspunkter og er forståelig, præcis og problemløsende.</p>	<p>https://www.lederweb.dk/udgivelser/relationel-koordinering/</p>

Bilag 3: Tidsplan (under udarbejdelse)