

Ansøgningskema til ansøgningspuljen til forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse blandt medarbejdere i ældreplejen

Ansøgningskemaet udfyldes i henhold til vejledning til ansøgning om støtte fra ansøgningspuljen til forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse blandt medarbejdere i ældreplejen. Det er kun muligt at indtaste oplysninger i de grå felter.

Når ansøgningskemaet er udfyldt, skal det indsendes i PDF-format. Budgettet indtastes i budgetskeemaet til ansøgningspuljen og indsendes i excel-format. Ansøgningen kan indsendes via ansøgningspuljens side på Social- og Boligstyrelsens hjemmeside, hvor der findes et link til indsendelse af ansøgning.

Bilag til ansøgningen

Der foretages en vurdering af projektet ud fra oplysningerne i ansøgningen og budgettet, herunder eventuelle budgetnoter. Bilag til ansøgningen indgår alene i vurderingen, såfremt det fremgår af ansøgningsvejledningen, at et bestemt bilag skal eller kan vedlægges ansøgningen. Øvrige bilag, som fremsendes, vil ikke indgå i sagsbehandlingen.

Afvisning af ansøgning ved manglende opfyldelse af formalia

Social- og Boligstyrelsen har ret til at afvise ansøgninger, som ikke opfylder formalia. Det vil f.eks. være tilfældet, hvis ansøgningspuljens ansøgningskema og budgetskeema ikke er udfyldt, samt hvis alle obligatoriske bilag ikke er vedlagt ansøgningen.

Anslagsbegrænsning

Bemærk, at der er anslagsbegrænsning i tekstfelterne. Social- og Boligstyrelsen har ret til at afvise ansøgninger, som ikke overholder kravene til anslagsbegrænsning.

Stamoplysninger

Hvis du indsender din ansøgning via Tilskudsportalen, skal du ikke udfylde oplysningerne i kapitlet "Stamoplysninger", da disse også udfyldes direkte i Tilskudsportalen.

Organisationens CVR-nummer

Her anføres den ansøgende organisations CVR-nummer (Findes evt. på www.cvr.dk).
29189730

Organisationens p-nummer

Her anføres den ansøgende organisations p-nummer (Findes evt. på www.cvr.dk).
1003318720

Organisationens adresse

Her anføres den ansøgende organisations adresse. Den angivne adresse skal stemme overens med den adresse, som p-nummeret er tilknyttet i CVR-registret.
Myndighedsafdelingen, Svinget 14, 5700 Svendborg

Organisationens e-mail

Her anføres den ansøgende organisations hovedmailadresse.
socmyn@svendborg.dk

Kontaktpersons navn

Her anføres navnet på en kontaktperson i den ansøgende organisation.

Projektets formål

Beskriv kort projektets formål. Læs om ansøgningspuljens formål i ansøgningsvejledningens afsnit 2 samt afsnit 8 Ad 1. (maksimalt 1200 anslag).

Arbejdet i ældreplejen, og særligt det at yde hjælp og omsorg for borgere med kognitive svækkelser kan være både udfordrende og følelsesmæssigt belastende for medarbejderne. Projektets formål er derfor at udvikle en faglig professionel læringskultur på arbejdspladsen der forebygger omsorgstræthed hos medarbejderne. Denne kultur vil vi udvikle med et praksisnært trænings- og kompetenceudviklingsforløb for ledere og sygeplejersker baseret på faglige metoder fra personcentreret omsorg. Dette suppleres med træning og udvikling af faciliterende kompetencer, der skal give sygeplejersker og ledere viden og redskaber til, i den daglige praksis, at give systematisk faglig sparring af medarbejderne, så følelsesmæssigt belastende situationer bearbejdes i et fagligt samarbejde præget af psykologisk tryghed.

Projektets målgruppe

Beskriv kort og præcist den målgruppe, der er omfattet af projektet, herunder hvad der kendetegner målgruppen. Læs om ansøgningspuljens målgruppe i ansøgningsvejledningens afsnit 4 samt afsnit 8 Ad 1. (maksimalt 1200 anslag)

Der er to primære målgrupper for projektets aktiviteter. Den ene målgruppe er de ca 60 sygeplejersker der er tilknyttet de to hjemmeplejeområder. (Se bilag 1 for organisering). Sygeplejerskerne er organiseret i to sektioner, en i Øst og en i Vest, hver med egen sektionsleder. I hvert område er sygeplejerskerne i den daglige samarbejdspraksis tilknyttet en af de hjemmeplejesektioner der er i det pågældende område. Den anden målgruppe er de i alt 12 sektionsledere, der er ledere for henholdsvis hjemmeplejesektionerne og sygeplejesektionerne.

Projektets sekundære målgruppe er de medarbejdere der er i hjemmeplejesektionerne. Se afsnittet 'Projektets aktiviteter' for uddybning af dette.

Antal forskellige medarbejdere i projektet

Angiv hvor mange forskellige medarbejdere og ledere fra målgruppen, som indgår i projektet. Hvis projektet løber over flere år, skal antallet af medarbejdere og ledere i hvert projektår så vidt muligt angives. (maksimalt 1000 anslag)

I anden fase der forløber fra 1. marts 2024 - 31. december 2024 indgår ca 30 sygeplejersker og 6 sektionsledere. I tredje fase der forløber fra 1. januar 2025 - 31. december 2025 indgår de resterende ca 30 sygeplejersker og 6 sektionsledere.

I forhold til den sekundære målgruppe - medarbejderne - vil fase 2 omfatte medarbejderne i 5 hjemmeplejesektioner, svarende til ca 170 sosu medarbejdere og i fase 3 vil det omfatte ca 175 medarbejdere i i alt 6 hjemmepleje sektioner.

Fordelingen af involverede sosu medarbejdere, sygeplejersker og ledere i de to faser følger planen for implementering af selvkoordinerende teams. (Se nedenstående afsnit for uddybning, og bilag 2 for plan for forløbet.)

Projektets aktiviteter

Beskriv aktiviteterne i projektet, og hvordan aktiviteterne bidrager til opfyldelse af projektets formål og målsætninger. Aktiviteterne skal indeholde en eller flere metode(r) og/eller model(ler), for systematisk faglig sparring, supervision eller lignende, som vil indgå i projektet. Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 3600 anslag)

Indsatsen i projektet er et praksisnært træningsforløb for sygeplejerskerne og sektionslederne i hjemmeplejen. Træningsforløbet skal udvikle sygeplejerskernes og sektionsledernes kompetencer til at facilitere den særlige faglighed der knytter sig til metoderne i personcentreret omsorg: 'Isbjerg', 'Trivselskarret', 'Perspektivskifte metoden'. Der er i forløbet desuden fokus på ledelse af personcentreret omsorg som den ledelsesadfærd der

styrker og understøtter den faglige kvalitet i den måde medarbejderne skal løse opgaverne på hos borgerne. For sygeplejerskernes vedkommende skal dette indgå som et væsentligt element i det kliniske lederskab de bedriver i det tværfaglige samarbejde med sosu-medarbejderne i den enkelte sektion. For sektionslederne er det en central ledelsesopgave at sikre den ønskede kultur med læring og psykologisk tryghed, hvor det at tale om det der kan være svært og udfordrende er en naturlig del af de faglige drøftelser i hverdagen. Forløbet er designet så det både giver deltagerne faciliterings-kompetencer, og faglige kompetencer indenfor personcentreret omsorg og ledelse af personcentreret omsorg. (Se bilag 2)

Begrundelsen for vores design er erfaringer fra et tidligere SATS puljeprojekt med udvikling af 'Selvkoordinerende teams' i hjemmeplejen. Vi har siden januar 23 være i gang med implementering i 2 sektioner, og kan identificere nogle interessante tendenser i forhold til forebyggelse af omsorgstræthed. Et fald i medarbejdernes sygefravær fra ca 9 % til ca 5 %, særligt korttids-sygefravær. En ændring i måden hvorpå medarbejderne både indbyrdes og i samarbejdet med tværfaglige samarbejdspartnere taler om borgerne. Drøftelser og argumentationer sker på et højere fagligt grundlag, og med udgangspunkt i borgerens situation, end tidligere. Der er færre snakke baseret på synsninger, personlige følelser eller følelsesmæssig ramthed. Vi ser teams af medarbejdere præget af en større grad af fællesskabsfølelse og ansvarlighed. Vi kan se, at disse tendenser er initieret af den tilknyttede konsulent, der i daglig praksis har fokus på facilitering, faglig sparring og guidning bla med udgangspunkt i metoder fra den personcentrerede omsorg. Vi ønsker derfor med dette projekt at udvikle en bæredygtig læringskultur forankret i den daglige praksis, der med fagligt udgangspunkt og fælles sprog, er med til at forebygge de følelsesmæssige belastninger der kan føre til forråelse og omsorgstræthed. Bæredygtigt, fordi læring og udvikling af den psykologiske tryghed der skal til, ikke længere vil afhænge af en konsulent med særlige kompetencer, men skal være en integreret del af den daglige ledelsesopgave og det tværfaglige samarbejde med sygeplejerskerne. Der er derfor behov for praksisnær kompetenceudvikling af ledere og sygeplejersker, både i forhold til faciliteringskompetencer og i forhold til den professionelle faglighed vi ønsker der skal være grundlaget for en bæredygtig læringskultur i hjemmeplejen. Kompetenceudviklingen og træningen i brugen af de tilegnede kompetencer ønsker vi derfor strukturelt at knytte til den fortsatte implementeringsproces af selvkoordinerende teams og den allerede fastlagte mødestruktur på Ældreområdet. Se uddybning nedenfor.

Projektets udvikling og/eller afprøvning

Beskriv hvordan der i projektet vil blive udviklet eller afprøvet den/de beskrevne metode(r) og/eller model(ler). Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 2400 anslag)

Omsorgstræthed er et komplekst og multifaktoriel fænomen, hvorfor forebyggelse fordrer indsatser og fokus på flere niveauer - den enkelte medarbejder, samarbejdet i gruppen, ledelse og organisering af de daglige arbejdsopgaver. Det praksisnære træningsforløb for sektionsledere og sygeplejersker, som består af en vekselvirkning mellem temadage og gruppesupervision, er derfor designet efter IGLO-modellen. På temadagene er der undervisning i metoder i personcentreret omsorg, og metoder til at facilitere faglighed og give faglig sparring. Træningen af den daglige sparrings- og faciliteringspraksis knytter sig dels til den formelle mødestruktur der i hjemmeplejesektionerne: De daglige tidlige opsporingsmøder hvor sygeplejersken som mødeleder mødes med medarbejderne i de enkelte teams, til drøftelse af de observationer medarbejderne har gjort ude hos borgerne. De ugentlige tværfaglige møder hvor sektionslederen leder mødet med medarbejdere, visitationen, terapeuter og sygeplejersker, og endelig til Borgerkonferencerne der afholdes ved behov og hvor sektionsleder er mødeleder. Dels vil den daglige sparrings- og faciliteringspraksis knytte sig til begrebet Touch point ledelse, hvor de mere uformelle situationer gribes, der hvor medarbejderne kommer ind til pause eller møder ind på vagt. Det er i disse daglige praksis situationer sektionslederne og sygeplejerskerne skal øve fagligheden og deres faciliteringskompetencer - og det er disse der er grundlaget for gruppesupervisionerne. Alle medarbejdere i hjemmeplejen vil desuden deltage i undervisning i metoderne fra den personcentrerede omsorg, så der skabes et fælles sprog og et fælles udgangspunkt.

I praksis vil aktiviteterne, som tidligere nævnt, strukturelt knyttes til den planlagte proces for implementering af selvkoordinerende teams i hjemmeplejen som ledelsen på Ældreområdet har besluttet. Konkret vil metoder som 'Perspektivskifte' - 'Isbjerg' og 'Trivselskarret' fx blive anvendt på de ugentlige teammøder i de selvkoordinerende teams. Som supplement til de mål der er sat op for implementering af de selvkoordinerende teams vil vi i samarbejde med sygeplejersker, ledere og medarbejdere konkretise handlingsanvisende mål dels

for den bæredygtige læringskultur vi gerne vil se, dels for de samarbejds-mæssige og relationelle forhold der har betydning for forebyggelse af omsorgstræthed.

Forudsætninger

Beskriv kort organisationens forudsætninger for at kunne udvikle eller afprøve den/de beskrevne metode(r) og/eller model(ler). Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 1200 anslag)

Siden 2017 hvor Svendborg Kommune fik mulighed for forløb fra Demens Rejseholdet, har vi særligt på plejecenterområdet arbejdet målrettet med implementeringen af personcentreret omsorg og ledelse af personcentreret omsorg, blandt andet suppleret af SATS pulje projektet 'Demens i praksis', et aktionslæringsprojekt med fokus på medarbejdernes kompetenceudvikling. Erfaringerne med de faglige metoder i personcentreret omsorg indarbejdede vi i projekt 'Støtte til livet', hvor vi uddannede 4 teamsupportere til at facilitere etablering af mindre tæt knyttede teams i hjemmeplejen - det vi nu kalder for selvkoordinerede teams, som vi er ved at implementere i hele hjemmeplejen, bla med en tilknyttet konsulent (teamsupporter). Ældreområdet har stor erfaring med praksisnære udviklingsprojekter, hvor vi systematisk og målrettet knytter nye udviklingsinitiativer til allerede iværksatte indsatser, så der skabes sammenhæng i den faglige og organisatoriske udvikling, både for den enkelte medarbejder og for det samlede ældreområde.

Forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse samt fokus på psykologisk tryghed

Beskriv kort hvordan indsatsen kan understøtte et fokus på at forebygge omsorgstræthed og forråelse samt fokus på psykologisk tryghed. Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 1200 anslag)

Som tidligere nævnt kan det for medarbejderne være en følelsesmæssig belastning at varetage pleje og omsorgsopgaver hos borgere med kognitive svækkelser. I disse situationer møder medarbejderne ofte en adfærd der adskiller sig fra det man normalt vil forvente, en adfærd der kan betyde at medarbejderne kan føle sig både ramt, rørt og rystet. Det kan føre til usikkerhed, en oplevelse af afmagt og manglefuldhed og lavt selvværd. Med viden fra belastningspsykologien ved vi, at et fagligt sporg for det der sker, for hvorfor borgeren gør som han eller hun gør er vigtigt for at forebygge fænomenet omsorgstræthed. Med de konkrete faglige metoder i indsatsen vil medarbejderne kunne forstå intentionerne og finde alternative handlemuligheder, og forholde sig til situationerne på et professionelt niveau, og dermed undgå at blive personligt ramt. En forudsætning for at denne faglig kan sættes i spil i hverdagen er at der i samarbejdsrelationerne mellem medarbejderne, lederen og sygeplejerskerne er en høj grad af psykologisk tryghed. De faciliteringskompetencer som ledere og sygeplejersker får skal bidrage til et rum og en kultur hvor det er ok at tale om det der er svært og udfordrende.

Værdig og helhedsorienteret indsats

Beskriv kort hvordan indsatsen kan understøtte en værdig og helhedsorienteret faglig praksis. Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 1200 anslag)

Visionen og dermed kerneopgaven for Ældreområdet i Svendborg Kommune er at skabe størst mulig livskvalitet for borgerne. Livskvalitet er et subjektivt begreb, og da det er udgangspunktet for tilrettelæggelse af den hjælp, borgeren har brug for betyder det, at medarbejderne skal formå at se mennesket bag sygdommen og funktionsnedsættelsen. Medarbejderne skal være nysgerrige på hvad det er der skaber livskvalitet for netop dette menneske, også selvom dette menneske på grund af kognitiv svækkelse kan have en adfærd og leve et helt andet liv end medarbejderen kunne forestille, eller anser for at være normalt. Hvis man som medarbejder er følelsesmæssigt ramt eller omsorgstræt, så formår man ikke at se mennesket bag adfærden. Den systematiske faglige sparring som projektets indsatser retter sig imod, vil give medarbejderne redskaber til professionelt at kunne håndtere de følelsesmæssigt belastende situationer, så de kan formå at se mennesket bag adfærden.

Tidsplan for aktiviteter

Der skal udarbejdes en tidsplan for aktiviteterne. Det skal angives, om nogle aktiviteter tidsmæssigt skal placeres før andre, og om der er særlige kritiske betingelser, der skal være opfyldt, før projektet fortsættes. Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 2 for yderligere information. (maksimalt 1200 anslag)

Projektet forløber fra 1/2-24 til 30/6 - 26 og er designet i 4 overordnede faser. Fase 1, fra 1/2-24 til 1/3-24 har fokus på praktisk planlægning og etablering af projektorganisationen. Fase 2, fra 1/3-24 - 31/12-24 har fokus på trænings- og kompetenceudviklingsforløb for ledere, medarbejdere og sygeplejersker i 5 hjemmeplejesektioner. Fase 3, fra 1/1-25 til 31/12-25 afvikles der trænings- og kompetenceudviklingsforløb for ledere, medarbejdere og sygeplejersker i de resterende 6 sektioner. De enkelte trænings- og kompetenceudviklingsforløb afvikles over en halvårlig periode, så der er tid til træning, øvelser og sparring i den daglige praksis. Fase 4, fra 1/1-26 - 30/6-26 er der fokus på evaluering og forankring bla til eksisterende onboarding koncept.

Der planlægges kvartalsvise styregruppemøder, og i udviklingsgruppen planlægges der i det første halve år månedsvise møder, herefter planlægges der møder hver anden måned. Udviklingsgruppen skal særligt have fokus på udvikling og ændring i praksis og de nødvendige justeringer som vi ved vil komme, også fordi sektionerne er forskellige og har forskellige styrker og udfordringer. (Se bilag 3 for uddybende tids- og milepælsplan)

Organisering

Beskriv kort projektets organisering og opgavefordeling. Det kan f.eks. være en beskrivelse af antal ansatte, ansattes uddannelsesmæssige baggrund/kvalifikationer og funktion, overordnet lederansvar, samt eventuelle samarbejdspartnere og deres bidrag. Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 3 for yderligere information. (maksimalt 2400 anslag)

Projektet er organisatorisk forankret i Svendborg Kommunes Ældreområde, og projektejer er ældrechefen. Der etableres en styregruppe med ældrechefen som formand, de to områdeledere fra hjemmeplejen, repræsentanter fra FOA og DSR, og den projektleder der ansættes. Det er styregruppens opgave at sikre budgetoverholdelse og fremdrift i projektets indsatser. Der nedsættes en udviklingsgruppe bestående af projektleder, og de involverede sektionsledere og repræsentanter fra TR kollegiet. Udviklingsgruppens opgave er at sikre at den planlagte aktiviteter iværksættes, at monitorere i daglig praksis og foretage de nødvendige justeringer der måtte være behov for. Det er også udviklingsgruppens opgave at sikre sammenhæng og koordination til relevante implementeringsaktiviteter i forhold til selvkoordinerende teams.

Da projektets aktiviteter strukturelt er knyttet til implementering af selvkoordinerende teams er der en solid ledelsesmæssige forankring og opbakning.

Projektleder skal have et solidt kendskab til Ældreområdet og besidde såvel faglige, organisatoriske og processuelle konsulentkompetencer.

Organisationens bekræftelse på at bidrage løbende til projektets evaluering

Sæt kryds nedenfor for at bekræfte, at ansøger forpligter sig til løbende og ved projektets afslutning at bidrage til evaluering. Se ansøgningsvejledningens afsnit 6.2 og afsnit 8 Ad 3 for yderligere information.

Ja

Forankring

Beskriv kort hvordan projektet skal sikre at den beskrevne indsats skal forankres. Til brug for vurderingen af projektets forankring skal følgende beskrives:

- *Hvordan projektet kan videreføres og forankres finansielt efter tilskudsperiodens udløb. Det skal her beskrives, hvordan den finansielle finansiering søges opnået, herunder fremgangsmåden og finansieringskilden.*
- *Hvordan projektet kan videreføres og forankres organisatorisk efter tilskudsperiodens udløb.*

Se ansøgningsvejledningens afsnit 8 Ad 4 for yderligere information. (maksimalt 2400 anslag)

Idet projektets indsatser og aktiviteter som nævnt er strukturelt knyttet til implementeringen af selvkoordinerende teams i hjemmeplejen og den allerede etablerede mødestruktur på Ældreområdet, forventer vi ikke at der vil være behov for yderligere finansiering efter projektets afslutning. Der vil imidlertid være behov for at de faglige metoder i personcentreret omsorg og ledelse af personcentreret omsorg, og de faciliteringskompetencer der fordres af såvel sektionsledere som sygeplejersker indarbejdes i de nuværende onboarding koncept vi har. De heraf afledte kurser og/eller temadage vil blive integreret som en del af den eksisterende interne kompetenceudvikling for både sygeplejersker og sektionsledere, så vi sikrer at nyansatte får de fornødne kompetencer til at videreføre og understøtte den bæredygtige læringskultur som er projektets mål.