

## Opsamling visionsdialog - aftalerne 2018

Visionsdialogen indgår som første del af processen omkring de aftaler, der skal indgås for 2018 på Social og Sundhedsområdet. Visionsdialogen blev afholdt den 3. maj 2017. Dette notat samler op på de forskellige temaer, der blev rejst under visionsdialogen og skitserer de udviklingstemaer, der på den baggrund vil være rammesættende for aftalerne 2018.

Visionsdialogen står på et fundament, der udgøres af kommunens vision "Vi i Naturen", de vedtagne visionspolitikker, kommunens sundhedspolitik, seniorpolitik og de overordnede strategier, der er dækkende for Social og Sundhedsområdet, blandt andet Demensstrategien, Kronikerstrategien og Strategi for Udsatte. Yderligere er visionsdialogen taget i tæt kobling til arbejdet med Varde Kommunes værdier: værdiskabende, ordentlig og stærk, samt direktions strategiplan under overskriften "Kommunen gentænkes".

Opsamlingen falder i tre dele: Tendenser på området, organisatorisk optimering, udviklingstemaer 2018.

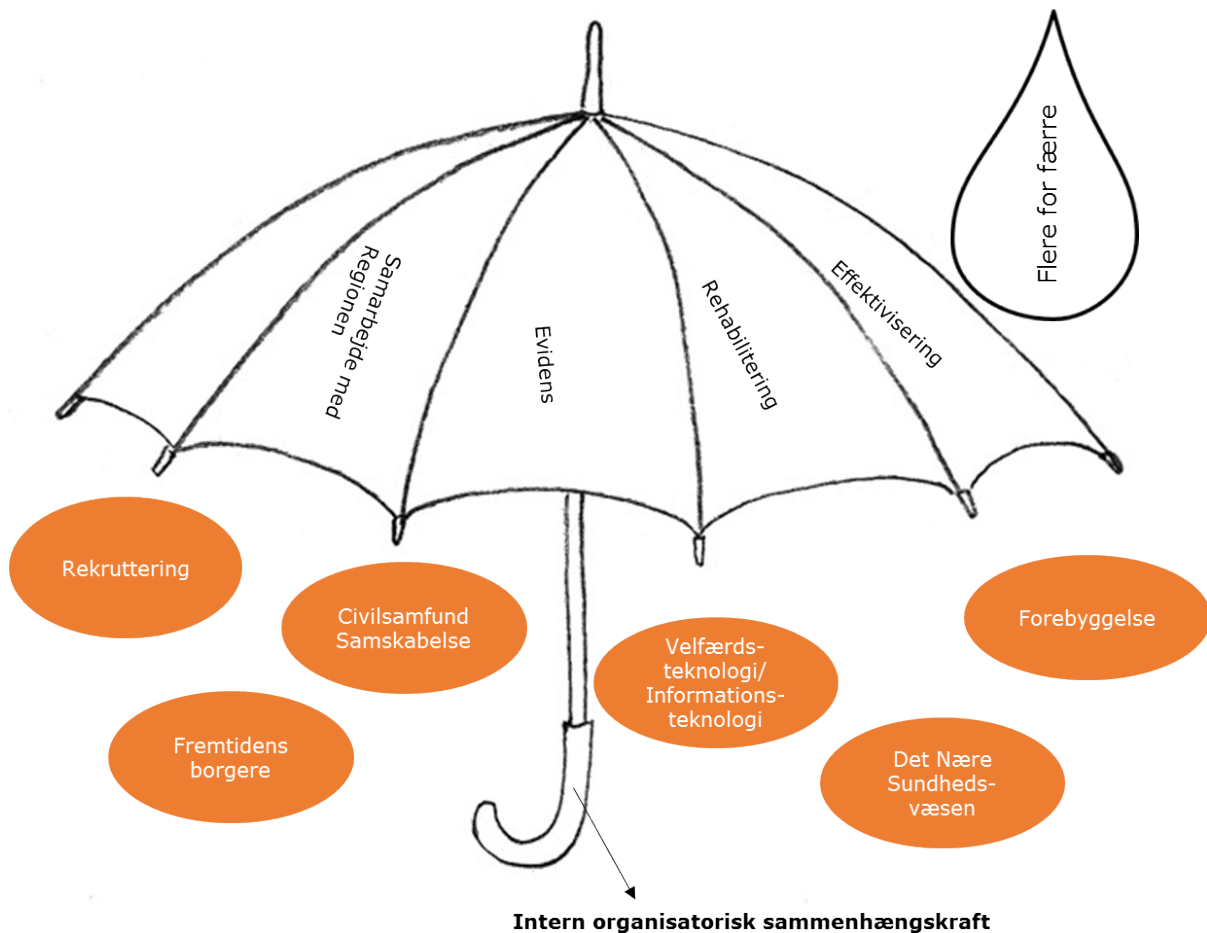
### Tendenser på området:

Ældrechefen, chefen for Social og Handicap og chefen for Sundhed og Forebyggelse rammesatte visionsdialogen ved at optegne tendenser inden for det samlede område. Organisationen afbilledet som en paraply og dens elementer bruges til at beskrive tendenserne på området (se figur 1).

En grundlæggende tendens er, at der vil være flere borgere, der skal hjælpes og en økonomi, der ikke vokser tilsvarende. Dette er det pres, som paraplyen skal kunne modstå, og vises med regndråben. Der ses en stigning i antallet af ældre, antallet af borgere der modtager psykiatrisk behandling, prognoserne viser, at flere vil få en eller flere kroniske sygdomme. En central udfordring er derfor at skabe en udvikling, der giver mulighed for, at flere borgere hjælpes for færre ressourcer.

Paraplyens fundament - paraplyens håndtag, udgøres af den organisatoriske sammenhængskraft. Igennem det sidste år er der blevet arbejdet målrettet med at forbedre samarbejdet med regionerne, det interne samarbejde, arbejde evidensbaseret, målrettet fokus på rehabilitering og effektiviseringer. Dette er den del af paraplyens skelet, der er på plads, men som skal vedligeholdes og justeres i det næste år.

Under paraplyen hænger elementer, som vurderes at være relevant for fremtiden på området. De enkelte elementer beskrives kort nedenfor. Ved at arbejde med elementerne kan paraplyens styrke øges overfor de fremtidige udfordringer.



**Intern organisatorisk sammenhængskraft**

**Rekruttering:** Prognoser fra Syddansk Universitet (SST) viser, at der i 2015-2020 vil mangle 5-6.000 sygeplejersker og 5.000 sundhedsassistenter. Derfor er det vigtigt at tage initiativer for at sikre, at det er muligt at ansætte det nødvendige antal medarbejdere med de rigtige kompetencer. Udvikling og fastholdelse af ansatte bliver en væsentlig opgave i relation til rekrutteringsudfordringen.

**Fremtidens borgere:** Fremtidens borgere vil være sundhedsforbrugere, de vil i kraft af selvmonitorering og anden informationsteknologi have en stor viden om deres egen sundhedstilstand. En gruppe borgere vil formå at omsætte denne viden, mens andre har behov for hjælp og vejledning. Borgerne vil blive ældre end i dag, og flere vil have multisygdomme og kroniske sygdomme. Dette stiller krav om helhedsorienterede og individuelle indsatser, der er tilpasset den enkelte borgers situation. Hvor vi i dag ser mange standardiserede ydelser og ydelseskataloger.

**Civilsamfundet/samskabelse:** Fremtidens borgere har en forventning om at blive informeret og inddraget. Vi skal turde invitere dem ind, så både borgernes og de pårørernes ressourcer bidrager til ideskabelse og udvikling både generelt og i deres egne forløb. Lederne skal gå forrest med denne tænkning.

**Velfærdsteknologi/informationsteknologi:** Undersøgelser viser, at danskerne er parate til at anvende digitale løsninger. I de kommende år vil der ske en vækst i de teknologiske muligheder, der forelægger på velfærdsområdet særligt inden for informationsteknologi. I fremtiden synes særligt telemedicinske løsninger at vise potentiale for at kunne reducere ressourceforbruget og fastholde kvaliteten i det nære sundhedsvæsen. Sammen med sensorer kan kommunikationsteknologien skabe øget tryghed for borgere i eget hjem. Velfærdsindustrien udvikler sig hurtigt, det er derfor væsentligt at implementere ny teknologi på baggrund af eksisterende udfordringer og ikke implementere teknologi blot fordi den er tænkelig.

**Det nære sundhedsvæsen:** Udviklingen peger på tidlig udskrivning, og patienter indlagt i eget hjem. Det vil forandre opgavefordelingen mellem Sygehus/Region og Kommune og stiller andre krav til de kompetencer, vi i kommunen får behov for at trække på.

Forebyggelse: Forebyggelse bliver afgørende, når befolkningen bliver ældre og flere har en kronisk sygdom. En tidlig indsats med fleksible og omstillingsparate tilbud bliver afgørende i relation til forebyggelse.

Visionsdialogen tog afsæt i disse tendenser og optegnede udviklingstemaer for 2018.

### **Organisatorisk optimering**

For at kunne understøtte den nødvendige udvikling blev der i visionsdialogen fremhævet indsatsområder i forhold til det organisatoriske niveau. Der var fokus på tre områder 1) kompetenceudvikling blandt medarbejderne, 2) udvikling af alle ledelseslag og 3) sparring på tværs af organisationen. Disse indsatsområder vil ikke indgå som temaer i aftalerne 2018, men vil være opmærksomhedspunkter fremadrettet.

#### 1) Kompetenceudvikling blandt medarbejderne

Udviklingen betyder, at der vil blive stillet højere krav til medarbejderne uanset funktion eller arbejdssted. Devisen om flere for færre kan betyde, at færre medarbejdere skal besidde flere kompetencer. Kompetencerne er både faglige, personlige og sociale kompetencer. Medarbejderne skal have eller have mulighed for at opbygge de rigtige hele vejen rundt. Der skal være mulighed for at specialisere sig inden for de kompetencer, som der er brug for.

#### 2) Udvikling af ledelseskompeterer

Fremtidens udfordringer og øgede krav betyder, at der vil være øgede krav til lederne. Det kræver en opmærksomhed på, hvordan lederne kan få sparring på deres ledelse og virksomhedernes drift med henblik på at udvikle lederne. Eksempelvis blev disciplinen mødeledelse nævnt som et fokuspunkt, der kan skabe værdi rundt i organisationen.

Yderligere var der opmærksomhed på, at der skal foregå en forventningsafstemning mellem alle led i organisationen. Dette handler dels om hvilke opgaver og mål, der prioriteres, dels om hvordan der kan koordineres på tværs af afdelinger og funktioner.

#### 3) Sparring på tværs

Der skal arbejdes med en kultur, hvor det er kutyme at tage fat i den relevante leder eller medarbejder, hvis man oplever uhensigtsmæssigheder i den måde, opgaver udføres eller struktureres på. Hele organisationen skal være et hold, hvor fokus er på at spille hinanden gode og ikke kun, at man selv når i mål.

### **Udviklingstemaer 2018**

Visionsdialogen kan struktureres i tre overordnede udviklingstemaer. Disse vil blive beskrevet i det følgende og udgør de visioner, der danner rammen for aftalerne 2018. Temaerne er rammesat i forhold til kommunens værdier; værdiskabende, ordentlig og stærk og beskrives ud fra de drøftelser, der var under visionsdialogen. Vinklingen af de forskellige temaer vil være forskellige alt efter, hvilken service man leverer, og hvilke borgere man er i kontakt med. Beskrivelsen søger at opsummere de samlede drøftelser.

#### 1) Værdiskabende: Differentierede indsatser for borgerne

Borgerne bliver i fremtiden mere forskellige og stiller krav om at blive mødt som individer med individuelle behov, forudsætninger og ønsker for det gode liv. De kommunale indsatser gentænkes på denne baggrund, så der er mulighed for at praktisere en borgerrettet tilgang. Borgerens ønsker og målsætninger skal anvendes som motivation for de relevante indsatser, særligt omkring rehabilitering. Derfor må der være differentierede tilgange til borgerne. Når individuelle målsætninger er fundamentet for arbejdet med borgeren, skaber vi merværdi for borgeren og Varde Kommune.

Varde Kommune er befolket af snusfornuftige vestjyder. Den snusfornuftige vestjyde foretrækker den mest simple løsning og vil gerne klare udfordringer selv. Derfor skal støtte som udgangspunkt antages at være tidsbegrænset og formålet er at støtte borgerne til selvstændighed og uafhængighed – det man kan selv, skal man selv. Dette rehabiliterende fokus skal fastholdes og understøttes hos både medarbejdere og borgere.

Nogle indsatser kan nytænkes gennem velfærdsteknologi, men velfærdsteknologien vil ikke gavne alle borgere. Der skal aktivt tages stilling til, hvilke borgere der vil have gavn af teknologien. Det indebærer også, at man skal sige fra, hvis borgere ikke har gavn af teknologien. Marked for velfærdsteknologi er i vækst, og vi skal være opdaterede på de muligheder, der findes og kunne vejlede borgeren om disse. Vi skal implementere ny teknologi, når det giver mening i forhold til rehabilitering og arbejdsgange. Der vil være velfærdsteknologi, som borgeren selv skal erhverve, mens andet bliver stillet til rådighed.

## 2) Ordentlig: Trivsel og arbejdsmiljø

Medarbejderne trivsel og det gode arbejdsmiljø er vigtigt i sig selv. Det er også vigtigt, fordi medarbejderne skal leve op til stadig større krav, hvilket fordrer trivsel og kan udfordre arbejdsmiljøet. God trivsel og et godt arbejdsmiljø kan også give en konkurrencefordel i forhold til at rekruttere de dygtigste medarbejdere og fastholde andre medarbejdere i deres job.

Et element i medarbejdernes trivsel er deres sundhed, her tænkes blandt andet i træning på arbejdspladsen. Medarbejderne skal kunne se sig selv arbejde, til de er 65 år eller mere, hvilket betyder, at de skal have de nødvendige redskaber, men også trives i deres arbejde og med deres opgaver.

Et godt arbejdsmiljø sikres blandt andet igennem medarbejderinddragelse og ved at opretholde en kort afstand til lederen. Dette adskiller Varde Kommune positivt fra andre arbejdspladser på Social og Sundhedsområdet.

## 3) Stærk: fællesskaber - Samskabelse og frivillighed

Stærke fællesskaber er på forskellig vis et vigtigt fundament for udvikling. Det handler om et stærkt fællesskab i organisationen, hvor viden og inspiration deles i netværk, hvor der skabes energi og fremgang. Fællesskaber hvor man tænker på tværs for at gentænke hvordan ressourcer og medarbejdernes kompetencer udnyttes mest effektivt. Som organisation skal vi være modige med hensyn til at åbne op for samskabte løsninger, både i relation til den enkelte borger og i udviklingen af nye indsatser.

Det handler også om eksterne fællesskaber og samarbejde med læger, region og øvrige aktører på området. Her kan man med fordel anvende samskabelse som metode til at undersøge, hvordan opgaver kan løses på nye måder.

Slutteligt handler det også om stærke bånd til civilsamfundet og om at understøtte stærke fællesskaber borgerne i mellem. Det kan eksempelvis være ved at understøtte Peer to Peer tilgange, byde borgere der tager initiativ til aktiviteter på plejehjemmene velkommen o.l.