

***Sund prioritering -  
kræver en stærk strategi og en klar retning***

## Vores strategi – de 4 ledetråde



Slip medarbejderne fri

Al magt til borgerne

Vi er sammen med borgerne

Vi holder borgerne væk

# Vi holder borgerne væk...

## ... fordi de gerne vil klare sig selv!

**Det kræver:** at vi i storfamilien bliver bedre til at:

- "Holde hænderne på ryggen"
- Understøtter borgerens egne mål



**Målet er:**

- Et længere og sundere liv
- En tilværelse uafhængig af kommunen

**Strategisk mål for år 2014:**

- 9 ud 10 borgere over 65 modtager IKKE praktisk hjælp
- Borgernes middellevetid er steget fra 77,6 til 81 år

# Al magt til borgerne...

... fordi det er dem, vi er her for – og ikke omvendt..!



## Målet er:

Borgerne bestemmer altid  
og i alle situationer

## Strategiske mål for år 2014:

- Borgerne er med i planlægningen fra A til Z af eget tilbud fra visitation til hjælpen i dagligdagen
- Borgeren har fuld adgang til egne sager og skriver afgørelser

# Slip medarbejderne fri...



... fordi arbejdsglæde og nytænkning forudsætter frihedsgrader!

**Det kræver:** kreativitet, nytænkning, tværfaglighed, lyst til (kompetence)udvikling, ledelse baseret på tillid og anerkendelse...

## Målet er:

- Arbejdsglæde og høj ledelseskvalitet
- Mindre sygefravær
- Faglig udvikling på alle niveauer

## Strategisk mål for år 2014:

- Alle team arbejder tværfagligt og planlægger eget arbejde.
- Sygefraværet er 5 dage mindre end i 2009
- Ret til 5 dages formel kompetenceudvikling hvert år..

# Vi er sammen med borgeren...



... fordi det er i mødet med borgeren at den gode omsorg skabes

**Fordrer:**

- Afbureaukratisering
- Udnyttelse af tværfagligheden – samarbejde - kommunikation
- Teknologi-udnyttelse
- At vi gør det enkelt
- Atmosfære og besjæling

**Målet er:**

- Mere tid sammen med borgerne
- Forbedret samarbejde med pårørende og frivillige

**Strategisk mål for år 2014:**

- Unødvendige regler og dokumentation er væk
- Flere frivillige – steget med mindst 15 %
- Brugertidsprocenten er steget



***Vi har en stærk strategi og en klar retning***

***Alle 7000 medarbejdere kender den... elsker den 😊***

***Vi bruger den i alle vores beslutninger i chefteamet***

***Vores institutioner bruger dem***

***Medarbejderne bruger dem***

***Borgerne bruger dem***

***Men... hvordan bliver vi endnu bedre til at innovere ?***

***Hvad skal der til ?***

***Velfærdssamfundets udfordringer kræver det !***

*Innovation er ikke et enmandsprojekt. Det indebærer kombinationer af mange roller og mange forskellige kompetencer:*

AARHUS  
KOMMUNE



## **Ingen idé uden viden**

- Antropologen observerer menneskelig adfærd
- Praktikeren afprøver ideer i virkeligheden
- Krydsforstøveren undersøger andre kulturer

Don't be the lone nut... sundhedshippen i hjørnet. Der moraliserende ved bedst.  
[www.ted.com/talks/lang/en/derek\\_sivers\\_how\\_to\\_start\\_a\\_movement.html](http://www.ted.com/talks/lang/en/derek_sivers_how_to_start_a_movement.html)



# Ingen idé uden organisering

- Forhindringsløberen er ekspert i at overkomme problemer
- Koordinatoren bringer forskellige grupper sammen
- Facilitatoren hjælper med at stimulere de forskelliges kreativitet

# Ingen idé uden implementering

- Designeren omformer innovationen, så den får et attraktivt og brugervenligt design
- Indretningsarkitekten skaber miljø og fysiske omgivelser for kreative mennesker
- Omsorgsgiveren har fokus på det enkelte menneskes behov og ønsker.

# Innovation og prioriteringer bygger på kreativitet

- Kreativiteten er en grundsten i innovation. Uden den gode idé, kommer der ingen innovation, og innovationen bliver aldrig bedre end den grundlæggende idé. Den gode idé kan udspringe af behovet for nye produkter inden for branchen, nye samarbejdsprocesser eller serviceydelser.
- Det betyder:
  - At medarbejderne skal trænes i at skabe og forbedre ideer inden for deres felt
  - At medarbejderne trænes i at stille spørgsmål til det eksisterende og være nysgerrige i forhold til de helheder, som fagligheden skal fungere i
  - At medarbejderne trænes i at være kreative og komme frem med deres ideer
  - At vi radikalt inddrager domænerne; faggrupper, alder, køn, baggrund, kultur, religion og ”vildt fremmede”, som skal udfordre og besjæle os.  
(se det vi ikke længere kan se, eller aldrig har kunnet se)

# De hellige treenighed – og i rigtig rækkefølge...



# Hvad skaber forandring ifht. sund prioritering

- Relation/alliance 60 %
- Tillid og tro 30 %
- Metode 10 % (hvad lægger i mest vægt på?)

(Kilde: Scott Miller)

# Arbejdskulturen !



## Hverdagsinnovation

***Hvorfor kommer der så forholdsvis få gode idéer frem?***

***Hvordan skaber vi en kultur hvor hverdagsinnovation bare er en tilstand?***

***Hvordan skaber vi en kultur hvor sund prioritering er et mantra?***

***Google har 1/2 dage pr. uge afsat til innovation...***

# Budget 2011 og 2012: Effektiviseringer, teknologi og innovation for små 200 mio. kr.



**Vi bruger ledetrådene i Sundhed og Omsorg**

- **Også når vi sparer. Og når vi sparer innoverer vi**
- **Og når vi innoverer holder vi borger væk**



Slip medarbejderne fri

Al magt til borgerne

Vi er sammen med borgerne

Vi holder borgerne væk

**Målet er:**

**Glade og sunde borgere**

**Glade medarbejdere**

**Glade skatteborgere**

# Vær innovativ og spar

- Besparelser og innovation er ikke modsætninger
- Sparerunde presser organisationen
- Men giver også mulighed for at stille skarpt på det der betyder noget og løse opgaverne på nye måder
- Når der ikke er penge nok til at gøre som man plejer, skal man være kreativ; hurtigere, nemmere og billigere



# Den gode proces

- Vær tidligt ude
  - Læs de politiske vinde
  - Vær proaktiv
  - ALTID styr på økonomien
  - Med inddragelse på forhånd
- Forberedelse til sparerunde – idékatalog udarbejdet inden sparerunderne blev annonceret
- Giv alle (borgere og medarbejdere) mulighed for at komme med idéer

# De gode eksempler

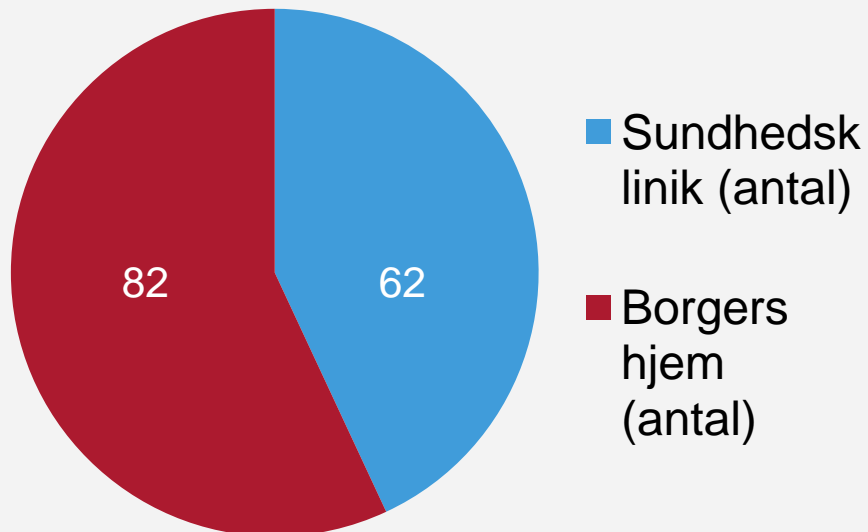
...hvor vi har brugt ledetrådene til at spare

- Sundhedsklinikker (mød på klinik fremfor hjemmesygepleje)
- Loftslifte, skylletoiletter, robotstøvsuger
- Reorganisering – flad struktur
- Fra visitator til borgerkonsulent
- Hverdagsrehabilitering mindsker plejebehovet
- Medicinhåndtering – egenomsorg (sundhedspædagogik)

# Egenomsorg og mestring: Udvikling i medicin håndtering

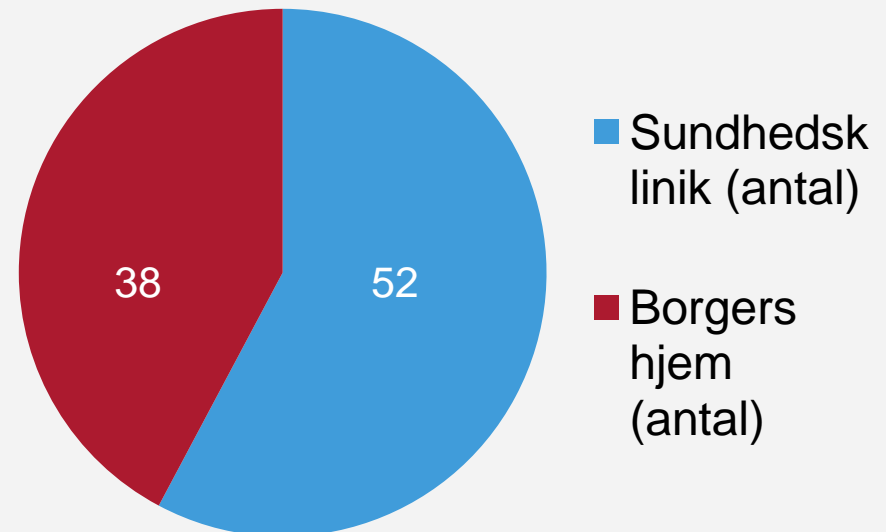
**20.11.11**

**I alt 144 indsatser**



**11.01.12**

**I alt 90 indsatser**



Reduktion i antallet af medicin håndteringer på **37,5 %**  
Af de resterende medicin håndteringer varetages **57 %** nu i  
sundhedsklinikkerne – tidligere var det 43 %.

# Hvornår stopper prioriteringen?

- Aldrig
- Vi er innovative, også når vi ikke skal spare
- Vi skal altid sørge for at udvikle og effektivisere
- Det giver spillerum...
- Og mulighed for nye strategiske sundhedsmæssige prioriteringer
  - Ernæringsassistenter i alle plejeboliger
  - Geriatiske sygeplejersker i alle plejeboliger
  - Sundheds- og omsorgshotel samt akutteam
  - Uddannelse under sygdom
  - Sundhedsfaglig ledelse og kvalitet

# Sundhedsfaglig ledelse og faglig kvalitet i fokus



Vi skal til at fokusere mere skarpt på det sundhedsfaglige!  
Nemmere at prioritere, når vi ved hvad der virker.

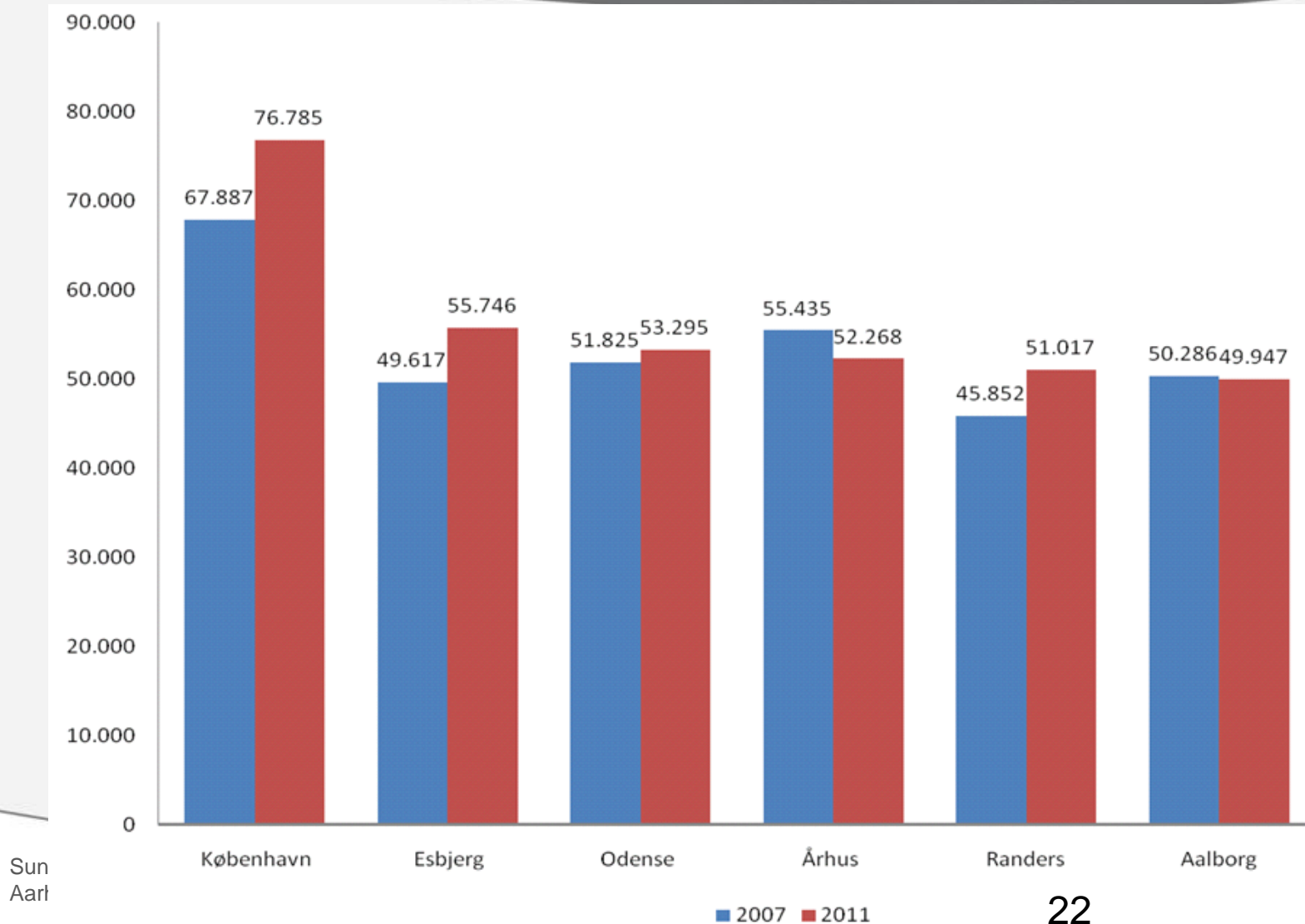
- Tager for meget tid at rode rundt på Google!
- De sundhedsfaglige kompetencer skal matche de nye opgaver
- Afgørende for tilliden til os som samarbejdspartner (Bent H og faglighedstrumfesset)

Sådan håndterer vi denne udfordring:

- Indkøb af PPS (Praktiske Prosedyrer i Sykepleietjenesten)
- Udvikling af sundhedsfaglige vejledninger, ICF
- Farmaceuter til projekt om styrket indsats ift. medicin håndtering
- Fælles skolebænk og udviklingsdage med geriatrisk afd.
- Sundhedsdata og UTH

# Udgifterne falder i Århus

(Indenrigsministeriets kommunale nøgletal)



# Tak for i dag – og god arbejdslyst med at prioritere og innovere

Hvad tror i der skal til for  
at hverdagsinnovere  
sundheden ?

Hvad tror i der skal til for  
radikal prioritering og  
innovation ?

Innovat eller kreper!