

Buurtzorg modellen i dansk kontekst

- Introduktion, oversættelse og foreløbige erfaringer

Fredericia, 4. oktober 2022

Projektchef, Martin Sandberg Buch

VIVE



Dagens program

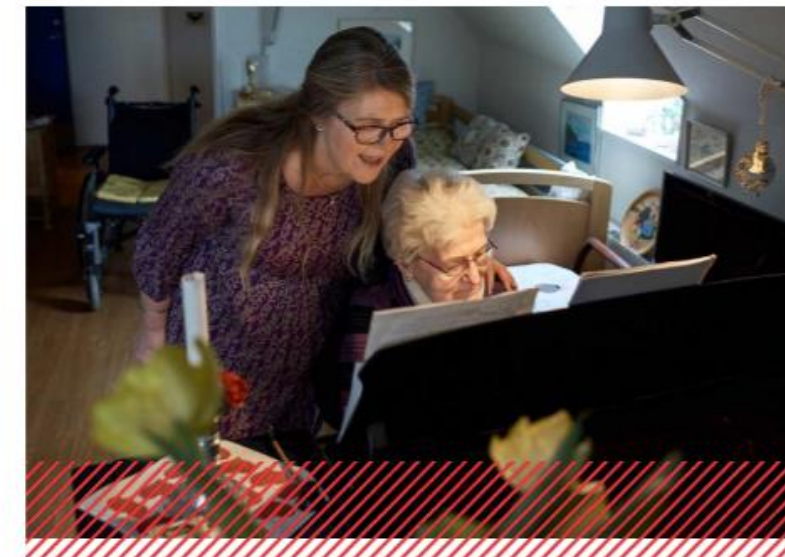
- Introduktion, internationale erfaringer og overførbarhed
- Overblik og erfaringer med oversættelse til DK

VIDENFÆRD

DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Buurtzorgs model for hjemmesygepleje og hjemmepleje

Introduktion til modellen, oversigt over litteraturen og perspektiver for afprøvninger i en dansk kontekst



Martin Sandberg Buch

VIDENFÆRD

DET NATIONALE FORSKNINGS- OG ANALYSECENTER FOR VELFÆRD

Forsøg med Buurtzorg-modellen i Ikast-Brande Kommune

Midtvejsevaluering af forsøg med Lokalpleje i Bording-Engesvang



Pia Kürstein Kjellberg

Ikast-Brande Kommunes "erantisprojekt"

Opsamling af læring, oplevede resultater og opmærksomhedspunkter



Martin Sandberg Buch og Emmy Hjort-Enemark Topholm

VIVE

VIVE

Buurtzorg historik og bærende værdier

Startet i 2006 som modsvar til funktionsopdelt og hierarkisk organisering af hjemmesygeplejen

Bærende elementer

- Organisering i små selvstyrende teams kombineret med kraftigt reduktion af ledelse og administration
- 'Først kaffe så pleje og omsorg' – personkontinuitet, lokalkendskab og mobilisering af ressourcer i nærmiljøet
- Organisationsmodel der kombinerer det decentrale og autonome med effektiv styring af kvalitet og økonomi

Eksplosiv vækst: Første team med fire medarbejdere 2006 +950 teams med + 10.500 ansatte og + 100.000 tilknyttede borgere i 2021



VIVE

Elementer der understøtter kvalitet i Buurtzorg

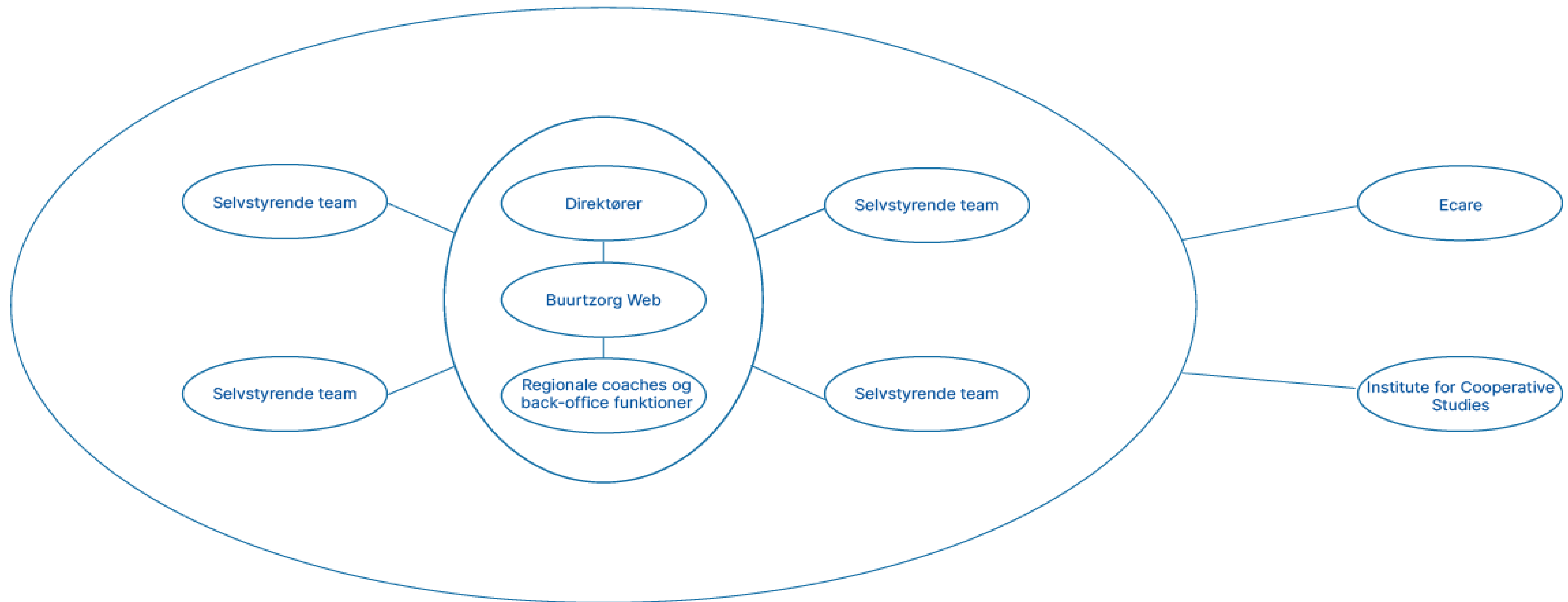
Kontinuitet, fælles viden, tværfaglighed og faglig frihed i mindre teams med begrænset antal borgere

Dokumentationspraksis tager afsæt i og understøtter det faglige arbejde såvel som organisationens behov

Samlet IT miljø der integrerer økonomistyring, dokumentation, målsætning og kvalitetssikring

- Udviklet med sygeplejersker og for sygeplejersker
- Nødvendige oplysninger vedr. økonomi, patienttilfredshed mv. hentes automatisk og det frigør tid til det faglige og borgerrettede arbejde

Buurtzorgs overordnede organisering



Organisering – og styring - på teamniveau

Nurses don't need managers, they need each other...

Fravær af ledelse er ikke lig med fravær fra styring:

- Rammevilkår der regulerer husleje, faglig udvikling, maks. 12 medarbejdere, ikke profitable teams bliver lukket
- Teams anvender interne vikarer (timelønnede) og hjælper hinanden. Ingen eksterne vikarer.
- Økonomidata, sygefravær, borgerrettet tid (60 % er målet), kvalitetsdata mv. stilles til rådighed på team og individniveau på månedsbasis

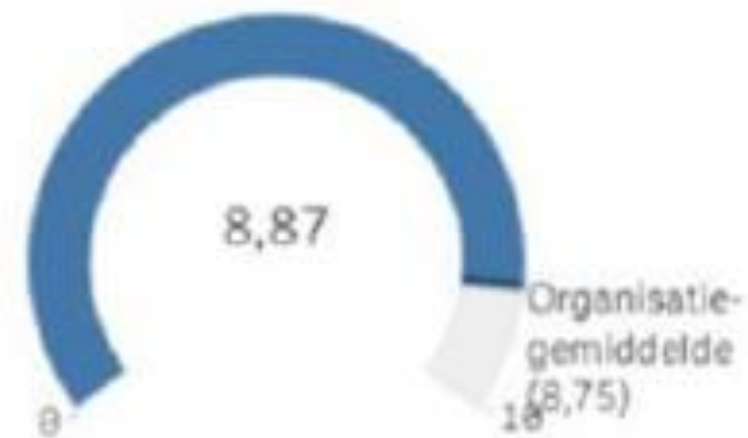
Ejerskab og stolthed – oplevelsen af at være del af noget meningsfuldt

- Nærhed som kilde til ansvarlighed

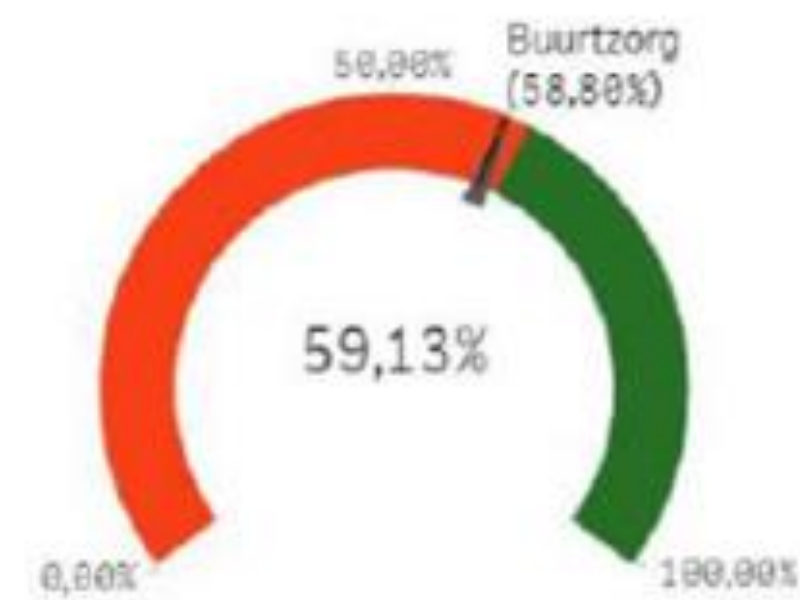
Teamoverblik

Borgertilfredshed

Aleen resultaten uit de nieuwe cliënttevredenheid worden hierin meegenomen.

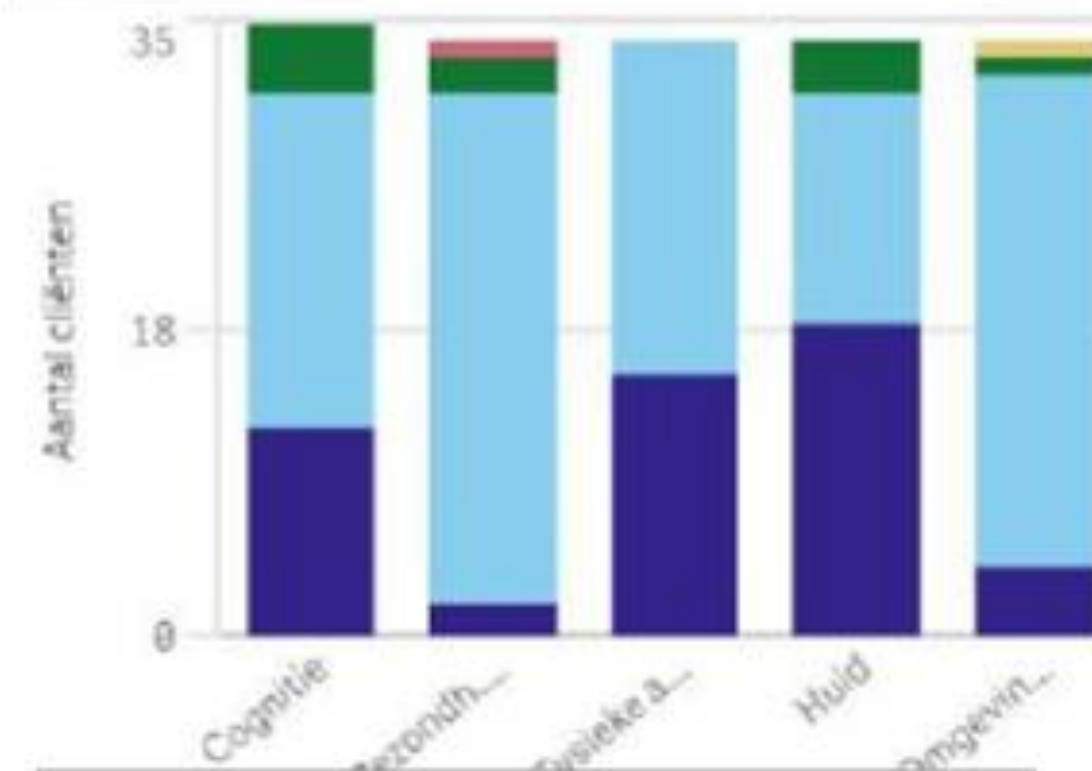


Productiviteit

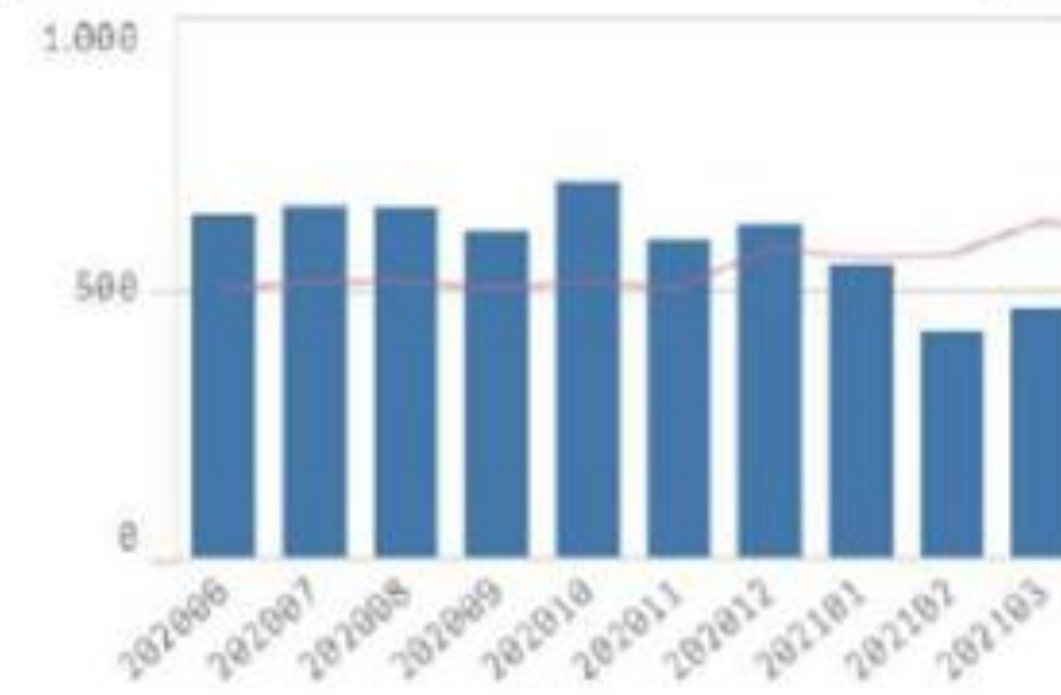


Kilde: frit efter Buurtzorg 2021

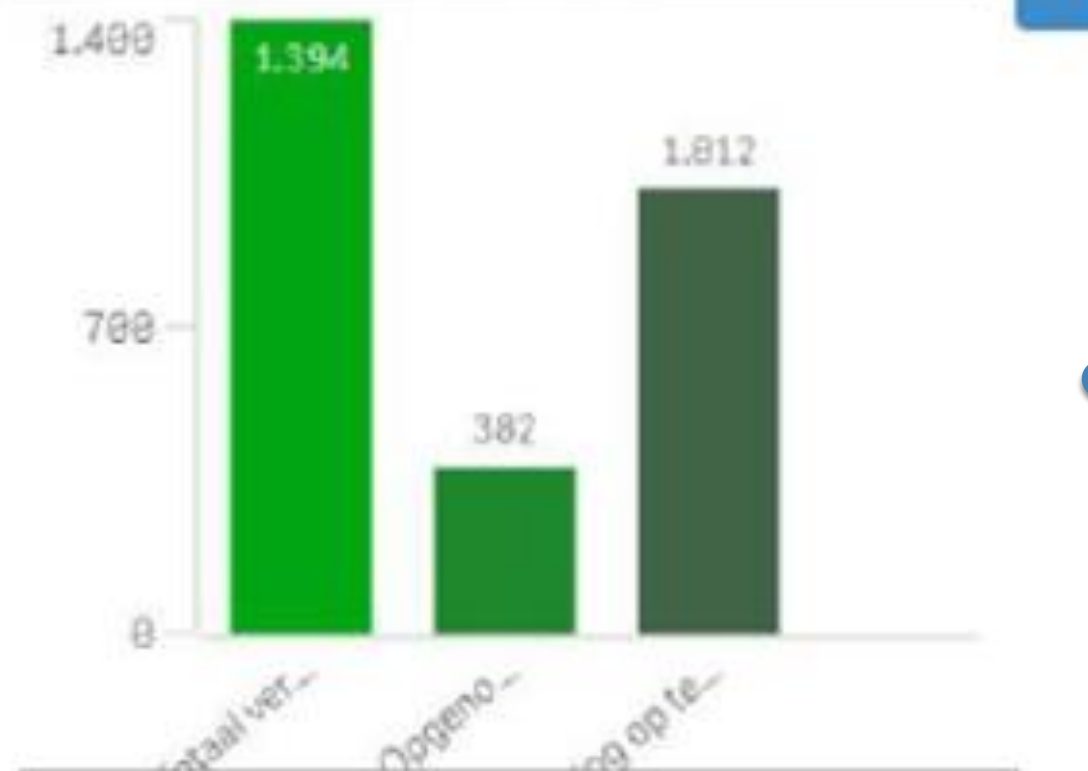
Populationsoverblik



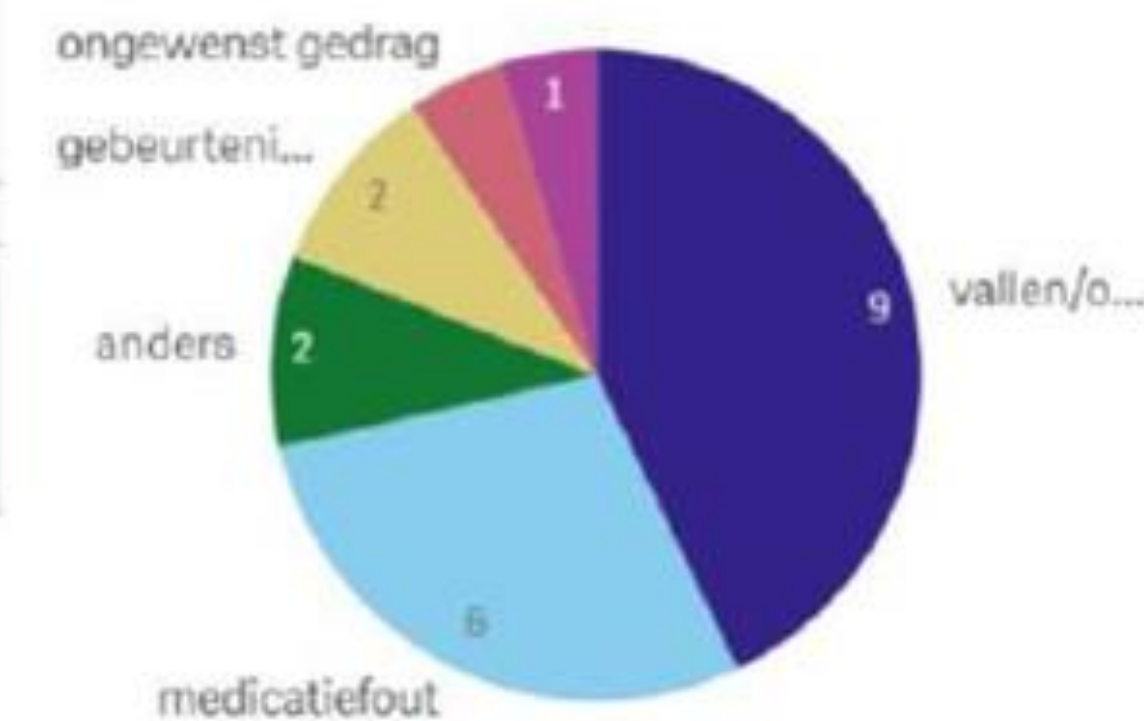
Timer & opgaver



Fraværsoversigt



Utlisgitede hændelser



NB
Kontinuitet?
Rehabilitering?

Fagligheder og det daglige arbejde

Buurtzorgs medarbejdere*

- 30 % bachelor sygeplejersker
- 40 % sygeplejersker (midt mellem sygeplejersker og SSA)
- 30 % nursing assistants (ca. SSH)

Den danske ældrepleje*

- 17 % sygeplejersker
- 38 % assistenter
- 45 % hjælpere

Det daglige arbejde

- Langt bredere opgaveportefølje for sygeplejersker end i DK
- Færre besøg, færre borgere og ofte arbejdsdag der er delt i to
- Der er arbejdsdeling internt i teamsene ift. sygeplejeopgaver

Der er en intern rollefordeling ift.

- Ansvarlig for økonomi og fysiske rammer, monitorering og kvalitetssikring, udvikler, planlægger og mentor etc.

*Buurtdiensten leverer praktisk bistand i Holland – ca. 4.500 ansatte

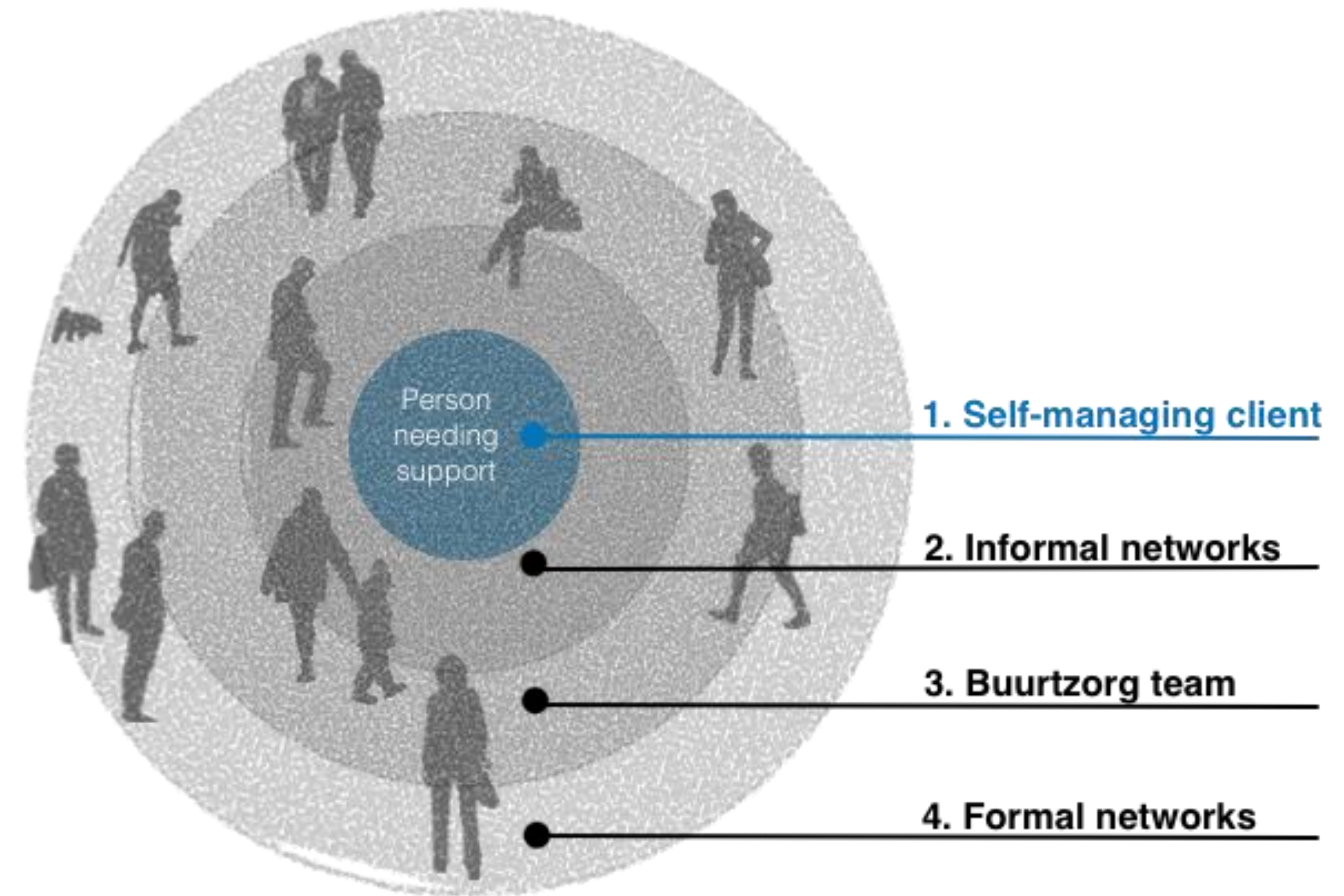
*DK ældrepleje har ca. 9 % ikke-uddannede svarende til ca. 6.800 fuldtidsstillinger

Tilgangen til det borgerrettede arbejde

Coffe first, then care!

Borgerne:

- ønsker at have kontrol over deres eget liv så længe som muligt
- søger at bevare eller forbedre kvaliteten af deres levede liv
- søger social interaktion
- ønsker nære og menneskelige relationer med andre.



Succesen er veldokumenteret i Hollandsk kontekst

- Høj medarbejder og borgertilfredshed og gode resultater ift. borgernes funktionsniveau
 - Godt ry blandt fagpersoner, borgere og bestillere af ydelser
 - Højere løn til de ansatte og mulighed for at reinvestere overskud i vækst
- En unik spredningsmodel og franchiselignende model for opstart af nye teams
 - Mund til mund og bottom-up drevet vækst
 - Massiv initial investering i kompetenceudvikling
- Solide evalueringer der dokumenterer outcomes ift. økonomi, forbrug af social- og sundhedsydelser

Internationale erfaringer

- Få og erfaringsbaserede ift. kontekster der minder i DK. Reelle eksempler på drift stammer fra private aktører fra lande hvor der er et marked for ældrepleje
- De evalueringer der er lavet stammer primært fra Storbritannien
 - Forsigtige indikationer på at Buurtzorg understøtter de faglige og borgerrettede målsætninger, men mange og grundlæggende udfordringer som er vigtige at huske i DK!
- Mange mislykkede afprøvninger...
 - Konflikter og stress blandt medarbejderne – uklare roller, forventninger og manglende kompetencer ift. selvledelse
 - Komplekst organisatorisk set-up – dobbelt op på IT og dokumentation
 - Modstand fra omkringliggende organisation - forstår ikke konceptet (især ikke administration og ledere)

Vigtige opmærksomhedspunkter i dansk sammenhæng

- En model med mange elementer der over tid er udviklet, så de hænger sammen i et integreret koncept.
 - Bæredygtige selvstyrende teams med udstrakt ansvar for selvledelse og organisering internt
 - Franchiselignende organisations- og spredningsmodel skaber en tryk ramme
 - Kompetencer, IT, økonomistyring, kvalitetssikring, afregning, videndeling, coaches osv.
 - Kun sundhedslov i Holland og ikke forankret på kommunalt politisk niveau
- Tilgang til borgerne præget af personkontinuitet, stærkt lokalkendskab og afsæt i mobilisering af borgerens om netværk (i bred forstand) ressourcer

Danske erfaringer

- Indflyvning og overblik
- Indkredsning af faste, tværfaglige og selvstyrende team
- Dimensioner i udviklingsarbejdet
- Læring og opmærksomhedspunkter

Faste, tværfaglige og selvstyrende teams på landkortet

Sundhedsstyrelsens pulje for nærvær og omsorg på ældreområdet (2021-2022):

- 245 mio. kr. til 31 projekter i 29 kommuner, hvoraf 7 vil udvikle ældreområdet efter inspiration fra Buurtzorg

Socialstyrelsens pulje for faste, tværfaglige og selvstyrende teams på ældreområdet

- 191,8 mio. til 25 kommuner (4 gengangere)

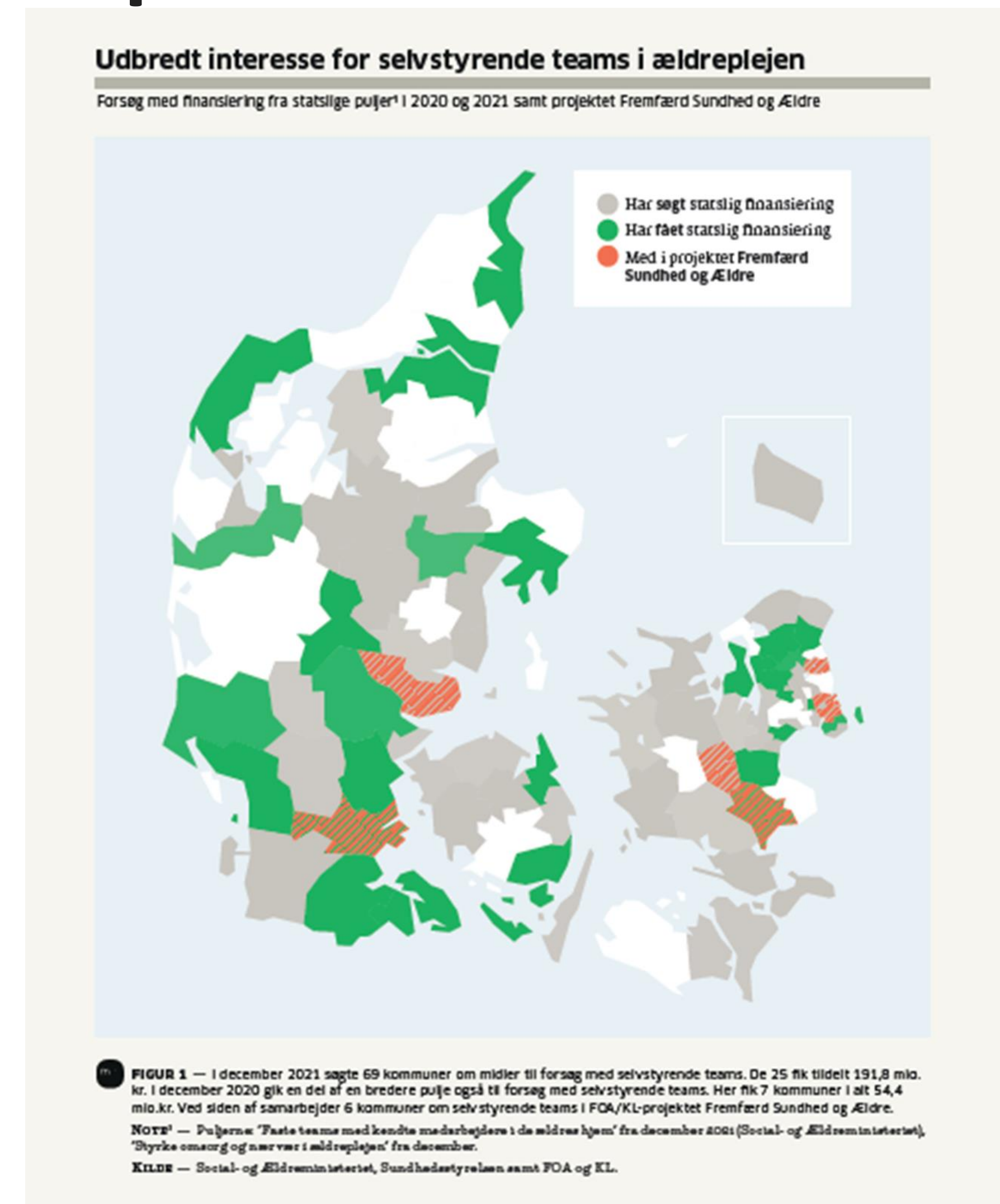
Fremfærd sundhed og ældre (2021-2023)

- udviklingsrum for først 6 og nu 24 kommuner

VIVE evaluering og rådgivning til 7K

- 3 projekter under Sundhedsstyrelsen
- 4 projekter under Socialstyrelsen (2 gengangere)

VIVE udviklingslaboratorium & evaluering for Social- og Ældreministeriet



Det faste, tværfaglige og selvstyrende team?

Fast...

- Kontinuitet

Tværfaglige....

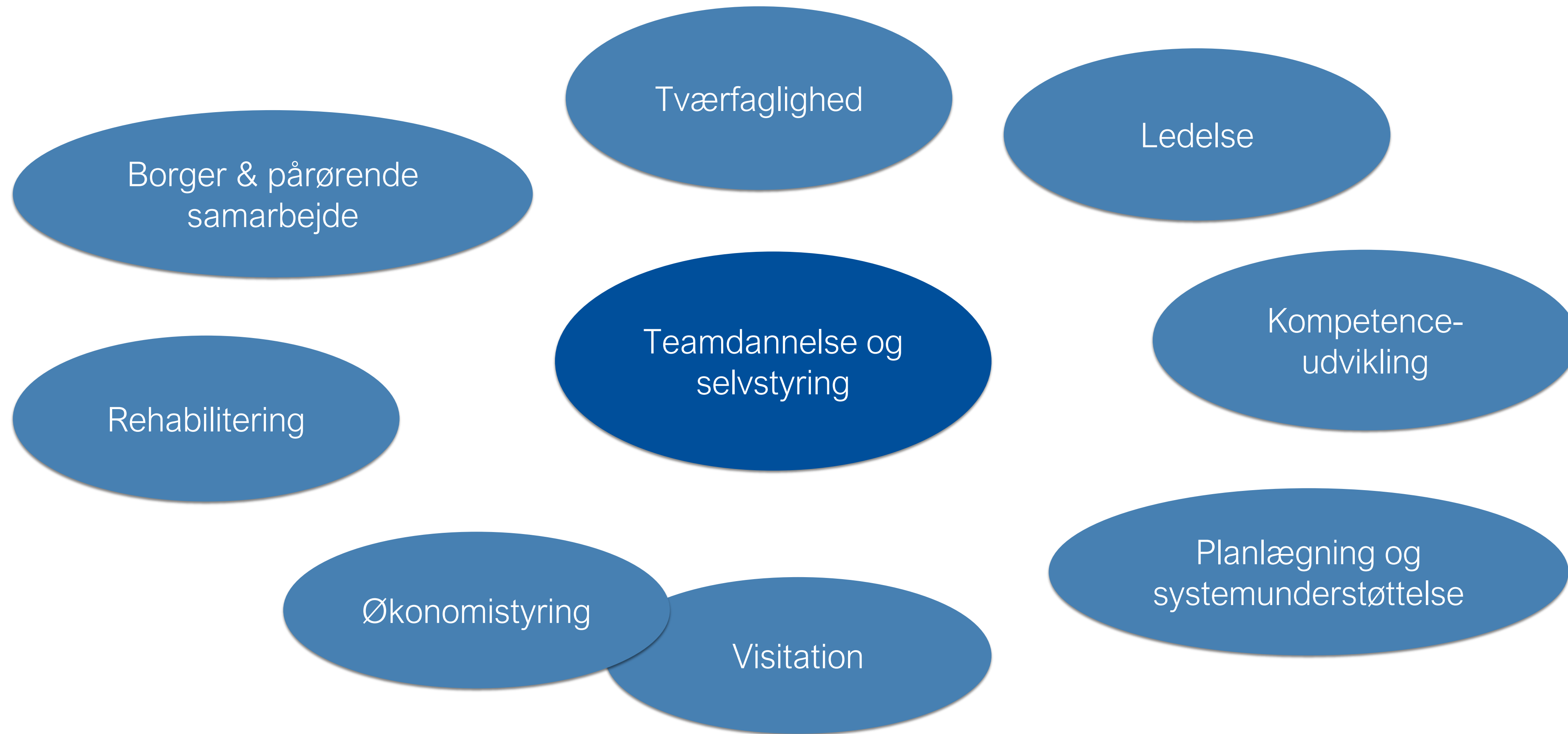
- Mindre silo og mere relation



Selvstyrende...

- Ansvar tilbage til medarbejderne

Ni dimensioner der går igen



Foreløbig læring og resultater

- > Faste og mindre grupper kan noget ift. kontinuitet¹
- > Kontinuitet kan noget ift. arbejdsglæde og borgertilfredshed
- > Borger- og pårørende involvering kan kvalificere og aktivere
- > Ansvar for egen planlægning kan noget ift. samarbejde og stress
- > Tværfaglighed (sygeplejen tæt på) kan noget ift. sparring og helhedsorienteret pleje²
- > Tværfaglighed i relation til terapeuter og myndighed kan noget ift. fleksibilitet og kvalitet

1) <https://www.vive.dk/da/udgivelser/oplevelse-af-sammenhaeng-i-den-kommunale-pleje-og-hjaelp-15932/>

2) <https://www.vive.dk/da/udgivelser/organisering-af-hjemmeplejen-og-hjemmesygeplejen-17670/>

Vi skal huske det lange lys...

Fra gode eksempler til ny praksis der systematisk understøtter ønskede resultater

- Opstartserfaringer vs. fungerende drift

Rekruttering er et væsentligt benspænd!

Kultur, systemer og grundlægende organisering

- Komplekst og indgribende
- Kalder også på klar retning fra nationalt niveau

Spørsmål og kommentarer

Læs mere

<https://www.vive.dk/da/temaer/aeldrepleje/tvaerfaglige-og-selvstyrende-teams/>

VIVE

