



Handläggare: Chatrin Engbo
Telefon: 508 36 240

Till
Äldrenämnden
den 12 februari 2008

Äldreomsorgsinspektörernas årsrapport 2008

Äldreförvaltningens förslag till beslut

1. Äldrenämnden godkänner föreliggande tjänsteutlåtande och äldreomsorgsinspektörernas årsrapport samt överlämnar ärendet till kommunstyrelsen

Gunnel Rohlin
direktör

Bakgrund

Äldreomsorgsinspektörernas uppdrag är att rapportera om förhållanden i verksamheten till stadsdelsnämnderna, äldrenämnden och kommunstyrelsen. Årsrapporten är skriven med syftet att den ska bidra till diskussion och fortsatt kvalitetsutveckling.

Målet med äldreomsorgsinspektörernas granskning och rapportering är:

- Genom rapporteringen hålls den politiska ledningen informerad om utvecklingen inom äldreomsorgen och det övergripande granskningsresultatet kan ligga till grund för strategiska vägval inom stadens äldreomsorg
- Resultaten från rapporterna kan fungera som underlag för diskussioner på olika nivåer i organisationen och även användas för jämförande studier mellan enheter och mellan stadsdelsnämnder
- Rapporterna lyfter fram goda exempel, metoder och framgångsfaktorer från väl fungerande verksamheter. Goda exempel kan bidra till utveckling av äldreomsorgen
- Mindre väl fungerande verksamheter åtgärdar sina brister

Under 2007 har äldreomsorgsinspektörerna lämnat rapporter om äldreomsorgen i stadsdelsnämnderna Enskede-Årsta, Maria-Gamla stan och Östermalm. För närvarande granskas stadsdelsnämnderna Liljeholmen-Hägersten och Kungsholmen. Granskningarna beräknas vara avslutade under sommaren. Granskningarna visar att det utförs många goda arbetsprestationer på väl fungerande enheter. Kvaliteten både inom en stadsdel och mellan stadsdelar varierar.

Årets rapport fokuserar på ledarskap, personalens utbildningsbehov och att förbättra personaltätheten inom främst vård- och omsorgsboendena. För att kunna ge en värdig och säker omvårdnad krävs en lägsta godtagbar personaltäthet.

Äldreomsorgen i Stockholms stad har goda utvecklingsmöjligheter och förutsättningar att utjämna kvaliteten till det bättre genom ett utvecklat ledarskap. Dessutom behövs en fortsatt satsning på kontinuerlig ut- och fortbildning av omvårdnadspersonal, samt en diskussion om arbetssätt och miniminivå på grundbemanningen för att ge en god vård- och omsorg.

Ärendets beredning

Ärendet har utarbetats inom äldreförvaltningens ledning. Kommunstyrelsens pensionärsråd och äldrenämndens handikappråd har den 5 februari beretts möjligheter till yttrande i ärendet.

Förvaltningens synpunkter och förslag

Äldreomsorgsinspektörerna lyfter i sin årsrapport fram 13 goda exempel på väl fungerande enheter. Gemensamt för dessa enheter är att de äldre och deras anhöriga har kunnat utveckla väl fungerande relationer till personalen. De äldre känner till stor del att de kan lita på att deras behov av vård, omsorg och service blir tillgodosedda på det sätt som de är vana vid. Både de äldre och deras anhöriga känner att personalen är lyhörd och utför arbetsuppgifterna så långt som möjligt enligt den äldres vanor, önskemål och anvisningar. Förvaltningen anser att det som äldreomsorgsinspektörerna lyfter fram som framgångsfaktorer som utgör en väl fungerande verksamhet väl överensstämmer med resultat från forskning inom området.

Länstyrelsen i Sockholms län beskriver i faktablad 2008:1 följande, förvaltningen lyfter fram ett urval av citat:

”Vikten att personalen ges stöd och ledning av närvarande och kunniga chefer. För att kunna driva utveckling inom äldreomsorgen anser länsstyrelsen att chefer som ansvarar för att leda och fördela omsorgsarbetet ska ha en högskoleexamen från social omsorgslinjen, socionom eller annan jämförbar högskoleutbildning. Utvecklingen av arbetsledarrollen inom äldreomsorgen har varit i fokus under många år.

För att självständigt leda och utveckla verksamhet anser länsstyrelsen att det krävs en fördjupad kompetens om lagstiftning, arbetsledning, forskning och nya rön inom området. Länsstyrelsen anger också att personalen ska ges utrymme att vara kunnig, lyhörd, ha inlevelseförmåga och empati. Att arbeta med människor innebär bland annat att motivera, lyssna, ge empati med mera. I arbetet med äldre ingår även anhörigkontakter. Att få professionellt stöd att utveckla sitt eget förhållningssätt och att kunna möta de äldre på ett individuellt sätt kräver förutom kunskaper även kännedom om hur man själv reagerar och varför. Speciell kompetens behövs inom demensomsorgen där de äldre alltmer förlorar sina förmågor till kommunikation och ibland uttrycker sig med oro och rastlöshet”.

Förvaltningen anser att de satsningar som görs i staden bland annat med att utveckla IT-stödet inom äldreomsorgen kommer att öka äldreomsorgens kvalitet och effektivitet. Införandet av dokumentationssystemet ParaSoL och VoDok höjer både kvaliteten på en generell och individuell nivå. Dokumentationens syfte är att garantera den äldres rättsäkerhet och kvalitet i insatserna. De äldres möjlighet till delaktighet och inflytande ökar då de själva medverkar i såväl utredningen av behovet som i upprättandet av genomförandeplanen. Genomförandeplanen i sig kräver en beställning med tydliga mål och en precisering av de insatser den äldre ska få hjälp med. För att den äldre själv ska kunna bestämma måste de ha ett reellt inflytande över insatserna. Det innebär att de äldre ska ges en möjlighet att påverka hur de vill ha sin omsorg utformad.

Förvaltningen anser att de äldres synpunkter och klagomål bidrar till att både förbättra och utveckla verksamheten. På så vis kan den äldre bidra med att verksamhetens kvalitet höjs. En väl fungerande synpunkts- och klagomålshantering där allt dokumenteras och systematiseras underlättar såväl att se förbättringsområden på ett generellt plan som styrningen.

Förvaltningen anser att kompetensutveckling för såväl chefer som personal är en förutsättning för äldreomsorgens kvalitet och utveckling. I Stockholms stads äldreplan 2007 – 2011 anges att anställda inom äldreomsorgen ska ha adekvat utbildning och kompetens. Målet är att alla tillsvidareanställda ska ha en grundutbildning. En del av vårdpersonalen har svenska som andraspråk och behöver utveckla sina språkkunskaper. I budget för 2008 finns resurser avsatta för ut- och fortbildning av personal inom äldreomsorgen. Förvaltningen kommer att använda äldreomsorgsinspektörernas synpunkter i planeringen av utbildningsinsatserna. Under våren lämnar förvaltningen även in en ansökan om medel till EU för att utveckla och genomföra utbildningar för satsa på personal som har brister i svenska språket.

Resultatet av den pågående inventering av personalens utbildningsnivå som görs i samarbete med personalpolitiska avdelningen (PAS) kommer att fastställa vad som ska bedömas motsvara grundutbildning. Kunskaper om demens är ett prioriterat område för alla personalkategorier och på alla nivåer i organisationen.

Behovet av utveckling inom beställarfunktionerna och dess professioner är ett annat angeläget område. Äldreförvaltningen kommer att erbjuda biståndshandläggarna kompetensutveckling ibland annat juridik, förhållningssätt och bemötande, demenskunskap och konsumentupplysningsfrågor. Förvaltningen samarbetar med PAS för att satsa på enhetschefernas kompetenshöjning där kommunikation, värdegrund och det nära ledarskapet är prioriterat.

Förvaltningen anser att äldreomsorgsinspektörerna tar upp angelägna synpunkter och reflektioner som behöver beaktas av äldreförvaltningen, stadsdelsförvaltningarna samt utförarenheter inom vård- och omsorg. För att sprida resultaten i äldreomsorgsinspektörernas årsrapport kommer förvaltningen att anordna seminarier under våren. Målsättningen med seminarierna är att ge möjlighet till att sprida goda exempel, erfarenhetsutbyte och en dialog om de resultat som äldreomsorgsinspektörerna beskriver i årsrapporten i syfte att utveckla äldreomsorgens kvalitet.

Bilaga

1. Äldreomsorgsinspektörernas årsrapport