



ATT UTBILDA ÄLDREPERSONAL I FÖRSTÅELSE FÖR HUR DE SKA BEMÖTA GAMLA MÄNNISKOR MED KUNSKAP, RESPEKT OCH EFTER INDIVIDUELLA BEHOV

KUNSKAPSUTVECKLING INOM ÄLDREOMSORGEN FARSTA OCH STIFTELSEN STORA SKÖNDAL

SLUTRAPPORT

Ort och datum

Ort och datum

Beställare/ Ingrid Friberg
Styrgruppens ordförande

Projektledare
Marie Wendin

Innehållsförteckning

1.	Inledning	2
1.1	Mål och avgränsningar	2
1.1.1	Effektmål	4
1.1.2	Projektmål	4
1.1.3	Projektbeskrivning	5
1.1.4	Avgränsning	5
1.2	Milstolpar	5
2.	Resultat	6
2.1	Måluppfyllelse	8
2.1.1	Effektmål	9
2.1.2	Projektmål	9
2.2	Ändringsönskemål och restlista	9
2.3	Tidsplan	10
2.4	Projektbudget	10
3.	Arbetsätt	10
3.1	Projektorganisation	10
3.2	Samarbetsformer	10
3.3	Metoder och verktyg	11
3.4	Kvalitetssäkring	11
4.	Övriga erfarenheter	11
4.1	Projekresultatet	Fel! Bokmärket är inte definierat.
4.2	Resurshantering	12
4.3	Arbetsätt i projektet	12
4.4	Projektdokument och styrning	12

1. Inledning

Farsta stadsdelsförvaltning beslöt våren 2007 att göra en kraftfull satsning på äldreomsorgen. Regeringens miljard i form av kompetensstegen med ”ambitionen att förbättra vården och omsorgens inre kvalitet och stödja kommunens långsiktiga kvalitets- och kompetensutvecklingsarbete inom vård och omsorg om äldre”, var ett av dem. Dessutom ansökte stadsdelen medel från Socialstyrelsen för fyra egna projekt, och ett delprojekt.

Övriga projekt inom äldreomsorgen under 2008 har varit ett *Kostprojekt tillsammans med Stiftelsen Stora Sköndal, Det sociala innehållet, Anhörigstöd, uppsökande verksamhet, genomgång av mediciner* tillsammans med landstinget, samt delprojektet *Demenssteam* där två hemtjänstenheter har deltagit.

Varje enskilt projekt hade varit en omfattande satsning i sig. *Kunskapsutveckling inom äldreomsorgen* som här skall slutrapporteras, innehöll tre delprojekt.

Det kan ge en uppfattning om vilket engagemang och arbete som alla berörda från projekten, och från de olika verksamheterna har bidragit med under den korta projekttiden.

Ansökan om *kompetensutveckling inom äldreomsorgen* har sin bakgrund i två tidigare projekt 2006. Det ena var en utbildningsatsning på Farsta sjukhem och Edö äldreboende med arbetsplatsförlagd grundutbildning. När detta projekt avslutades saknade fortfarande 15% av Farstas anställda inom äldreomsorgen grundutbildning. Vilket motsvarade ungefär 85medarbetare.

Det andra var ett projekt där man använt en modifierad metod från Lys-Kompa-Funka 2006, där genomförde 24 arbetsplatser analyser av sin verksamhet, deltagarna representerade flera personalkategorier i staden.

Den kompetensutveckling som vårdpersonalen efterfrågade var, vård i livets slut, fördjupning i demenskunskap samt taktmassage.

Projekten har engagerat i vissa fall samtliga medarbetare, andra i form av processledare eller i vissa fall som speciella ombud, kostombud anhörigombud m.fl.

Kompetensutveckling inom äldreomsorgen planerade att utbilda totalt 315personer och har utbildat 308 från Stiftelsen stora Sköndal och Farsta. Det har varit omfattande utbildningar från 10-17tillfällen för cirklarna, till 7månader, som vårdbiträdesutbildningar har inneburit.

Den här, och tidigare satsningar, på kompetens utveckling som Farsta nu har genomfört har varit delvis krävande att verksställa, samt svårt att mäta vilka resultat som kommer från vilken satsning eller från vilket projekt.

Känslan av att ha känt sig ”satsade på” att det ”hänt mycket bra saker” som medarbetare uttryckt det, har övervägt. Ibland har man dock undrat varför ”allt ska hända samtidigt”!

En önskan att liknande utbildningar alltid skall finnas, har flera deltagare och medarbetare framfört. Det behövs, anser man, då arbetet med mycket svårt, ofta multisjuka brukare, kräver en både engagerad och yrkeskunnig personal. Inom demensforskningen tex. kommer det hela tiden nya rön, det innebär att 10-20år gamla kunskaper inte längre är aktuella.

Hur säkrar vi att de medarbetare med vissa brister i svenska språket, ändå förstår vad som är viktigt i vårdarbetet? Det har varit en frågeställning inför de olika utbildningarna, men även för att om möjligt undvika att det kan bildas a eller b lag på arbetsplatserna. Åsökomvux som varit ansvarig för vårdutbildningarna, har sedan tidigare, både kunskap och erfarenhet av att arbeta med elever med svag svenska. Lärarna i cirklarna arbetar själva i olika vårdverksamheter, sjuksköterskor, arbetsterapeuter, sjukgymnaster och präst, de har också erfarenheter av att arbeta med personal från många olika kulturer. Takten och innehållet har anpassats så att alla har kunnat tillgodogöra sig nya kunskaper och förhållningssätt.

Hur man kan "tvinga" dem som inte vill gå utbildning alls är en annan fråga. Av de utbildade som Farsta hade vid starten av projektet, var det flera som inte ville gå, några som ville men inte fick pga. att de saknade gymnasiekompetens. Cheferna och projektledaren har motiverat medarbetarna att delta efter sin individuella förmåga.

I några fall blev eleverna mycket positivt överraskade – att det var så roligt att studera, att lärarna var så trevlig och bra. Det är mycket vanligt med negativa erfarenheter från tidigare skolor och lärare, har det visat sig. Ett svagt självförtroende blir då ett första hinder för lärarna att övervinna.

För att uppnå projektets intention med 100% utbildade i Farsta, erbjöds de 17st som under hösten 2008 fortfarande saknade vårdutbildning, möjlighet att delta i "Kravmärkt yrkesroll". Den formen visade sig passa väldigt bra för målgruppen.

Trots att resultaten är svåra att mäta, är upplevelserna genomgående mycket positiva. Att de nya kunskaperna så snart har kommit att bli praktiska verktyg för kursdeltagarna är värt att notera. Det gäller alla utbildningar, men särskilt för demensutbildningen, där validation och taktilmassage beskrivits som möjligt att använda sig av direkt, både under och efter kurserna.

Alla utvärderingar visar, för alla delprojekten, mycket positiva resultat vad gäller tillfredsställelse med innehåll och lärare/utbildare. En förklaring, förutom bra lärare och kurser, är troligen att demenskunskap, vård i livet slut samt taktil massage verkligen varit efterfrågat av Farstas medarbetare/annan vårdpersonal. Det finns fortfarande ett stort behov av att anordna fler utbildningar efter projektet vad gäller framförallt Taktil massage.

1.1.1 Effektmål

Arbetsplatsförlagd grundutbildning för vårdbiträden.

Höja utbildningsnivån till 100%. Den äldre ska få sin vård och omsorg tillgodosedd på ett professionellt sätt av personal som har kunskap och vet vad, varför och hur dem skall utföra omvårdnad.

Planerat 85st fanns utbildade när projektet startade vilket då motsvarade 15%.

Startat kurs 1=35

Fått betyg= 27

Startat kurs 2=25

Fått betyg=21

48st som fullföljt utbildningsinsatser

Kravmärkt yrkesroll=17 totalt 65st

Vård i livetsslutskede

Vårdpersonalen ska kunna erbjuda en bekräftande och kärleksfull vård till personer i livets slutskede. 10 tillfällen 1,5 – 3timmar/tillfälle

Farsta 125

Sssd 50

Planerat antal =175st

12st cirklar

Resultat=121st

Kunskaper för att underlätta vården av personer med minneshandikapp beroende på demenssjukdom

Personer med minneshandikapp får ökad livskvalitet och en meningsfull tillvaro oavsett om man bor i vård- omsorgsboende eller i ordinärt boende 17 tillfällen 2-4timmar/tillfälle.

Farsta 45

Sssd 20

Planerat antal==65st

Resultat=85st

Extra kurser i endast taktil massage har anordnats för 20 deltagare via

Lärgården då efterfrågan har varit stor 2 eftermiddagar/deltagare.

Enbart handledning med prästen har erbjudits en enhet 3 tillfällen för en arbetsgrupp med 6-8deltagare.

1.1.2 Projektmål

B 1 All personal inom äldreomsorgen ska ha lägst vårdbiträdeskompetens.

Två kurser á 7 månader 1,5dag/vecka med validering. Det innebär att det har varit individuellt hur många kurser varje enskild elev deltagit i.

B 2 Vårdpersonalen ska kunna erbjuda en bekräftande och kärleksfull vård till personer i livets slutskede. 10 tillfällen 1,5 – 3timmar/tillfälle

B 3 Personer med minneshandikapp får ökad livskvalitet och en meningsfull tillvaro oavsett om man bor i vård- omsorgsboende eller i ordinärt boende 17 tillfällen 2-4timmar/tillfälle.

All utbildning har varit ”arbetsplatsnära” dvs. antingen i Farstas eller i Sköndals egna lokaler. Den andra vårdbiträdesutbildningen blev pga. lokalbrist förlagd till Åsö komvux, som ligger relativt nära de olika arbetsplatserna i Farsta, med överkomlig resväg enligt deltagarna.

Utbildaren Åsö har berättat att det blivit en speciell stämning i dessa klasser då deltagarna kommit från samma stadsdel, vilket aldrig är aktuellt annars.

Det har föranlett många givande diskussioner. En del kontakter har knutits mellan deltagarna, kanske kan det leda till någon form av nätverkssamarbete framöver. Arbetsplatsbyten har genomförts upp till 14 dagar av flera deltagare vilket också gett inspiration till att knyta kontakter samt nya idéer i det praktiska arbetet med rutiner och liknande.

1.1.3 Projektbeskrivning

Projektet omfattade framtagning av innehållet till de tre olika utbildningarna, samt framtagning av utbildningsmaterial, planering och genomförande av utbildning samt överlämning till förvaltningsorganisation. Anordnare av grundutbildningen till vårdbiträde blev Åsö komvux. Avtal fanns redan.

Stiftelsen Stora Sköndal har varit medsökande i projektet, samt även planerat, genomfört och deltagit i Demensutbildningen och Vård i livets slut.

1.1.4 Avgränsning

I projektplanen gjordes följande avgränsningar:

- Utbildningarna riktar sig till omsorgspersonal inom Farsta och Stiftelsen Stora Sköndal
- Vårdutbildningen gäller i första hand all fastanställd personal i Farsta – inte vikarier - inte Stiftelsen Stora Sköndal
- Demensutbildningarna, där prioriterades demensavdelningarna på Farsta sjukhem. Alla fast anställda fick möjlighet att gå på utbildning. Övriga platser har fördelats mellan Stora Sköndal och Farsta efter intresse.

1.2 Milstolpar

Projektet har i stort sett följt den uppgjorda projektplanen

Följande milstolpar var inplanerade enligt projektplanen:

1.2.1 Grundläggande vårdbiträdesutbildning

Första kursen startar 2007-11-07 och avslutas 2008-06-11

Andra utbildningen startar 2009-08 och avslutas 2009-02-19

1.2.2 Kompetenshöjning inom vård i livets slutskede

Första kursen startar 2007-11-21

Den 12 e kursen avslutas 2008-12-11

1.2.3 Kunskaper för att underlätta vården av personer med minneshandikapp beroende på demenssjukdom
Första kursen 2007-11-20 den 8 e kursen avslutas 2009-03-02

2. Resultat

Från den grundläggande vårdbiträdesutbildningen slutade några av privata skäl, ex. vis kommit in på andra utbildningar, samt några som inte orkade med studierna, men ändå kände sig tvingade att delta.

Dessa personer erbjöds att få delta i projektet "Kravmärkt yrkesroll". Det blev ett sätt att få en annan form av grundutbildning, där framgår vad personen redan kan eller behöver utbildas i. Chef och medarbetar får som avslutning en skriftlig och muntlig utvärdering av vårdläraren, ett s.k. kompetensutlåtande. Detta för att kunna upprätta en plan för individuell kompetensutveckling. Vilken utbildning/kunskap behövs för att medarbetaren ska klara det arbete man är anställd för att utföra? är frågan.

Arbetar man på en demensavdelning och saknar faktakunskaper om demenssjukdomar blir det ett problem som chefen måste arbeta vidare med tex. De som genomfört Kravmärkt och klarat av den s.k. "kan" nivån, erbjuds under 2009 av Stockholmsstad att validera sina kunskaper på Åsö komvux. Detta för att ev. kunna få några betyg som då blir "riktiga" gymnasiebetyg. Att kunna validera sina kunskaper, enligt Kravmärkts modell, kommer troligen att bli framtidens form av vårdutbildningar, särskilt för den målgrupp som redan har arbetat länge praktiskt i sitt yrke. Tidigare har alla anställda gått på samma utbildningar oftast heltid en termin, oavsett individuella förkunskaper.

Resultat: *se bilaga I* Den fördjupade kompetensanalysen som gjorts i Farsta visar att kunskaperna över lag är goda och motsvarar den basnivå som krävs för att klara av arbete som vårdbiträde/undersköterska inom äldreomsorgen.

Komplettering områden;

- Kunskap att bemöta personer som kan ha olika grader av demenshandikapp
- Kunskap att bemöta personer som är psykiskt sjuka
- Känna igen symptom och kunna bedöma vanliga förändringar i sjukdomstillstånd hos äldre (geriatriska sjukdomar)
- Dokumentation
- Verksamhetens mål och organisation
- Kunskap om lagar som styr verksamheten

Vårdbiträdesutbildningarna:

Flera elever vill studera vidare gärna till undersköterska/ sjuksköterska. Några läser redan gymnasieämnen på Åsö vilket de blev inspirerade av efter utbildningen. Av de 60 medarbetare som gått utbildningen har flera inte varit så motiverade att utbilda sig eller gå i skolan och dessutom arbeta samtidigt. Det är

jobbigt tycker många att arbeta, studera, och sköta sina familjer. Trots det motståndet är det extra roligt att konstatera att studierna har upplevts så väldigt positivt av alla elever!

Sammanfattning utvärderingar:

Allt jättebra (säger alla som svarat) roligt, intressant, lärorikt, kanontrevliga, stödjande roliga lärare, har lärt mig plugga, har aldrig varit frånvarande då det varit så roligt. Ingenting som behöver ändras på utbildningen.

Vård i livets slut *se bilaga 2*

Handledning med en präst har ingått 3 tillfällen/kurs, där har framkommit att det finns ett stort behov av möten, handledning, inlagt i vardagsarbetet.

Medarbetarnas hängivenhet och engagemang för sitt arbete har berört prästen, som tror att: "Alla, den anställde arbetsgivaren samhället, skulle tjäna på att det fanns tid för "sharing-stunder" eller "andrum" för att ge personalen mer ork till sitt engagerande arbete".

Kommentarer om kursen: bästa kursen i mitt långa yrkesliv! minskat min osäkerhet i jobbiga situationer vid vård i livets slut, mindre rädd för döden nu, känns skönt och viktigt att få prata om ämnet i lugn och ro. Lättsam och mycket givande, stor öppenhet har utmärkt träffarna, helt fantastisk skulle kunna ha en träff i veckan hur länge som helst, ämnet kan aldrig ta slut. Har fått förståelse och redskap att möta personer i livets slutskede utifrån var och ens förutsättningar och behov.

Demens utb *se bilaga 3*

Hur har de nya kunskaperna påverkat ditt arbete?

Sammanfattning av utvärderingar citeras:

"Jag tycker kursen har varit väldigt lärorik, intressant och mycket bra i vården av gamla och dementa. Vi lär oss att ge kärlek, bekräfta deras känslor, validera deras ångest o.s.v. Vi får mycket kompetens och kvalitet. Jag är stolt och tackar för allt Detta är den mest spännande och givande kurs som jag har gått på."

Fått ett annat tänk, större lugn både hos mig själv o hos boende, det kommer att påverka mig jättemycket göra det lättare för mig i arbetet, ökad medvetenhet arbetsglädje och lugn, ett helt nytt tänk, tänker först och talar sen, lättare att klara av jobbiga situationer, vill införa förändringar på min arbetsplats, har fått nya kunskaper som hjälper mig i mitt arbete, mer förståelse o tålmod, tänker mer på vad jag gör o varför, fått många tankeställare som jag kan ha nytta av, bra innehåll mycket tid har avsatts för att hinna smälta både teoretiska o praktiska nya kunskaper, har lärt mig förstå dementa bättre.

"Jag använder taktillmassage dagligen i mitt arbete i hemtjänsten. Vid dusch situationer kan jag massera rygg, ben och armar. Har vårdtagaren ont kan man massera de onda ställena, det lugnar och tar bort mycket smärta. Även för icke dementa" "Validation betyder för mig att hjälpa och bekräfta varje boende att känna sig trygg och få stöd. DET ÄR EMPATI! Att sätta sig in i deras situation och de blir glada när de har stöd. När de boende blir glada, starka och trygga mår jag också bra

Jag har känt igen händelser och kunnat realtera till våra patienter och därigenom tagit lärdom av teori och praktik, alla som arbetar med dementa måste få gå, alla måste få möjlighet att arbeta på samma sätt. Man uppmärksammar, nu på ett annat sätt, situationer där de boende inte alltid får ett värdigt bemötande.

Har du sett någon förändring hos de boende?

Sammanfattning av utvärderingar:

Mindre oro, lugnare o gladare, mer stärkta, ja många positiva upplevelser, det går ofta lättare i samvaron, lugnare tryggare boende, tar man sig tid hinner de också berätta mycket intressant från förr, mindre oro, de boende har fått större förtroende för mig, lugnare gladare boende och personal, de boende är mer sociala, ja- många gånger, de är mer avslappnade, glada att någon vill bry sig om.

Förankring av nya arbetssätt och nya kunskaper Det är ibland svårt att berätta för sina kolleger ”att nu har jag lärt mig att göra så här” och förklara varför det är bättre, för de kolleger som inte har gått samma utbildning.

Farsta lånade in den person som varit processledare i demensprojektet 2008.

Den personen är undersköterska, specialutbildad i demensfrågor, och grupphandledare. Det blev ett bra sätt att försäkra sig om att kursinnehållet lever vidare i det praktiska arbetet på en avdelning. På så sätt kom även de nya kunskaperna flera medarbetare tillgodo.

Alla demensavdelningar har haft 2-4 gruppmöten, där man fundera kring vad som redan är bra – vad som kan utvecklas vidare.

Resultat: studiebesök, filmvisning en avdelning har inrättat ett eget spa i enkel form. Studiebesök på Gustavsbergsgården, Solberga äldreboende men även inom Farsta som några valde gav positiva resultat. Några har gjort enklare förändringar på sina avdelningar. Startat upp eller ”dammat av” reminiscens grupper som är ett bra och trevligt sätt att arbeta med dementa boende. Det finns alltid bra idéer att hämta har varit grund inställningen

2.1 Måluppfyllelse

Projektets intention med arbetsplatsnära utbildning har varit lyckosam. Deltagarna har upplevt en gemenskap och i flera fall knutit nya kontakter med kolleger från andra enheter. Dessa kontakter har gett nya idéer och inspiration upplever majoriteten av deltagarna.

100% grundutbildade har i stort sett uppnått, några enskilda individer har inte av privata skäl kunnat påbörja eller i några fall fullfölja vårdbiträdeskursen. Alla anställda som har velat har dock haft möjlighet att gå utbildning, då utbildningsplatserna inte har varit fullt utnyttjade. Farsta har idag troligen den högsta andelen personal med grundutbildning.

Alla mål för de olika utbildningarna har uppnått. En upplevelse av ökad trygghet i olika arbetssituationer har flera berättat om.

Det är svårt att mäta resultat från en sådan utbildning som vård i livet slut, då det beror på när kursdeltagaren ”råkar ut” för ett dödsfall. Personal som har hunnit få den erfarenheten efter eller under pågående kurs har kunnat jämföra sina upplevelser, de säger sig känna en annan säkerhet i sin roll speciellt mot anhöriga.

Även den egna rädslan inför döden har blivit bearbetad menar flera av kursdeltagarna.

Demensutbildningen blir även den medarbetarens upplevelse, där har några deltagare spontant berättat att de nya kunskaperna i validering och taktill massage har varit mycket användbara när brukare varit oroliga.

2.1.1 Effektmål se punkt 1.1.1

2.1.2 Projektmål

Samtliga projekt mål har mätts och är uppfyllda.

När projektet formellt stänger är det väl förankrat i verksamheterna, många har nu förstått att kurserna har funnits. De som inte har gått utbildningarna vill gärna gå. De som har gått vill att alla deras kolleger skall gå samma utbildning, så de riktigt förstår vad som kan göras ännu bättre i vårdarbetet. Detta gäller vård i livets slut och demensutbildningen enligt utvärderingarna, men även vårdbiträdes eleverna har lärt sig nya förhållningssätt som man nu vill arbeta efter i den egna arbetsgruppen.

Den långsiktiga nyttan/effekten med projektet kan inte mätas inom ramen för projektet. Förslaget är därför att beställaren följer upp effekten om ett år, för att se om den blivit den avsedda. Det blir nu en chefsfråga att upprätthålla den höga procenten av grundutbildad personal vid varje rekryteringstillfälle. Cheferna har fått medarbetare som har mer kunskap, särskilt om demensvård, än vad dem själva har – hur ska det komma verksamheterna till del på bästa sätt?

Ett annat resultat är att deltagare från kursen vård i livets slut spontant har bestämt sig för att fortsätta träffas själva o prata vidare om dessa viktiga frågor. Cheferna bör stödja såna träffar framför deltagarna.

2.2 Ändringsönskemål och restlista

Då projektplanen har följts, trots många byten av nyckelpersoner, har ändringar inte varit aktuella. Endast vad avser ambitionen att genomföra demenscirklar för anhöriga till dementa. Pengar därifrån har omfördelats till personalutbildning istället. Det var redan känt att det är en mycket svårt grupp att nå, de är väldigt låsta i sin roll som ansvariga för vården av sin anhörig, och har därför svårt att gå hemifrån helt enkelt. Samtidigt med utbildningsprojektet har ett anhörigstöd projekt funnits och finns även 2009 i Farsta. Farsta valde därför att erbjuda de som haft kontakt med anhörigprojektet, och alla intresserade anhörigvårdare, att gå på cirklar via dem istället.

2.3 Tidsplan

Till följd av att flera projekt startade samtidigt, blev det omöjligt för några enheter att kunna skicka iväg deltagare. Tre kurser med vård i livets slut för hemtjänstpersonal fick därför ställas in. Pengarna omfördelades istället till fler demenscirklar, de cirkarna hade färre antal platser inplanerade från början, och blev samtidigt mycket efterfrågade.

Några kurser pågår inpå år 2009 pga. att det inte var möjligt att genomföra två vårdbiträdesutbildningar samtidigt.

2.4 Projektbudget

Projektets initiala budget om 4440SEK har hållits. Inga betalningar gjordes år 2007 för de redan pågående utbildningarna, därför beslöts att begära förflyttning av medel från 2007-2008 vilket beviljades.

3. Arbetsätt

Utbildningarna har varit "arbetsplatsnära" och grupperna har varit blandade från Stiftelsen Stora Sköndal och från de olika enheterna i Farsta. Vilket har varit mycket positivt för samtalen i cirkarna. Utvärderingarna visar att det varit bra att kurserna fått "ta tid" så att man hunnit reflektera och ibland även pröva sina nya kunskaper innan nästa kursdag. Bra blandning mellan teori och praktik.

3.1 Projektorganisation

Projektorganisationen har till största delen fungerat bra.

- Samarbetsklimatet inom projektet har fungerat bra
- Kompetensmässigt har nyckelpersonen från Stiftelsen tyvärr bytts ut under ett intensivt skede i projektet.
- Resurser både ekonomiska och i form av personer har varit tillräckliga.
- Bemanningen i projektet har varit projektledaren och from sep - 08 en demens utvecklare på heltid.

3.2 Samarbetsformer

Samarbetet mellan kund och leverantör har hela tiden fungerat mycket bra. Leverantörer i det här projektet har varit, Åsö komvux, Stiftelsen Stora Sköndal. Lärgården och Projektet "Kravmärkt Yrkesroll" har funnits med som utbildare, men i mindre omfattning. It systemet Proof har varit bra, både för anmälan till utbildningar och för att registrera utvärderingar. Samtliga protokoll distribuerades via e-post till samtliga berörda.

3.3 Metoder och verktyg

Lilla Ratten har använts som projektmetod vilket varit positivt både för projektgruppen och för projektresultatet.

3.4 Kvalitetssäkring

Projektledaren har ansvarat för att fördela lediga platser ”rättvist” att uppmana chefer att anmäla sin personal, att inga tomma utbildningsplatser har uppstått, samt att följa upp åsikter från deltagare. Projektledaren har varit en känd person i stadsdelen och har därför ofta fått direkt respons från kursdeltagare om något varit bra eller mindre bra.

Varje kurs har haft skriftlig individuell utvärdering som visat att kvalitén på utbildningarna mer än väl hållit vad den utlovat.

Med den stora omsättning av chefer, styrgruppsmedlemmar och projektledare så har ändå projektet genomförts som det var planerat, vilket i sig visar att kvalitetssäkringen fungerat bra.

4. Övriga erfarenheter

Förankring av ett projekt som kräver en hög grad av samarbete mellan chefer blir aldrig tillräcklig. Chefer idag har väldigt mycket att hålla reda på. För Farstas del skulle 5 projekt förankras samtidigt utan att blandas ihop, mycket att hålla reda på och planera för, har det inneburit för cheferna.

Det är därför omöjligt att veta om mer information hade underlättat planering och genomförandet för de inblandade. Information har varit så omfattande som man kan tänka sig, möten med chefer, medarbetare, skriftligt m.m. under hela projekttiden. Chefer biträdande chefer, samordnare flyttar på sig, byts ut blir sjukskrivna även under normala omständigheter. Genomförande tiden bör därför vara längre för den här typen av projekt.

Förslag på Fortsatt utveckling

- Att det skall finnas möjlighet för personalgrupper att reflektera regelbundet kring vård i livetsslut
- Att det skall finnas ett Demensombud/Reminiscensombud på varje demensavd för att hålla sig uppdaterade av nya rön o erfarenheter
- Att flera medarbetare skall få utbildning i reminiscens, validation, taktill massage samt förflyttning av dementa med rörelsehinder
- Att varje demensboende inrättar ett rum efter reminiscenstanken. Rummet skall vara öppet för anhöriga att kunna träffas i och få stöd vid mötet med ”sin” anhöriga. Det känns ofta svårt att hitta samtalsämnen vid anhörigbesök har det framkommit. Erfarenheter av reminiscens arbete finns bl.a. från Mölndals kommun.
- Att chefer och ledning ”tar hand” om medarbetares nya kunskaper när de återkommer till arbetet efter utbildning.

- Att Farsta sluter avtal med Kravmärkt yrkesroll för att på så sätt kunna arbeta vidare med ”chefernas verktygslåda” där ett omfattande material för bland annat rekryteringsprocessen finns att tillgå.
- Att fortsätta arbetet med vidareutbildning av de 17st som genomfört Kravmärkt och behöver komplettera sina kunskaper. Att även i fortsättningen ge enskilda anställda möjlighet att genomgå Kravmärkt

4.1 Resurshantering

Det stora problemet har varit konkurrerande andra projekt som alla varit beroende av deltagande från samma anställda. Medarbetare och chefer som har haft svårigheter att prioritera vad de skall delta i för utbildningar/aktiviteter.

Det har även uppstått lokalbrist ibland, då flera pågående projekt varit i behov av lokaler samtidigt. Aktiviteter som redan finns i ordinarie verksamhet, kulturarrangemang, personalmöten övriga möten med föreningar och liknande blev ibland en komplicerande faktor. Det har inneburit olika lokaler för samma kurs, vilket ibland komplicerat för deltagarna att förstå var de skall vara vid varje enskilt kurstillfälle.

Svårigheter att nå ut till deltagarna via deras upptagna chefer, och det faktum att personalen inom vård- och omsorg arbetar schemabundet, har försenat information om ändringar vid några tillfällen.

Information har även gått ut via e-post till Farstas anställda, som alla har uppkoppling, vilket är unikt i sig. Vissa läser sin e-post och vissa inte, men betydligt fler idag än 2006 tex.

4.2 Arbetssätt i projektet

Projektgruppen har haft regelbundna möten en gång i månaden med styrgupp. Något som har haft betydelse för kommunikationen och samarbetet i projektet. Detta speciellt då både beställarchefen, äldrechefen och projektledaren och utbildningsansvarig från Stiftelsen samt dess ledningsperson har ersatts av nya personer under projektiden. I stort sett alla de som från början hade planerat projektet. Även på enhetschefsnivå har personer bytts ut, det har tagit tid för de nya cheferna att sätta sig in i Farstas alla pågående projekt och anmäla rätt person till rätt kurs... De har alla gjort ett stort arbete!

Kanske påverkade det förankringen av projektet, men troligtvis tar det tid att nå ut till en så stor och föränderlig organisation även under de bästa förutsättningar.

4.3 Projektdokument och styrning

Projektplanen har styrt arbetet, den förankrades på ett bra sätt i projektgruppen och aktivitetslistan i mötesanteckningarna gav god styrning av projektet.

