



Handläggare
Maria Olsborn
pro Varmdo

Diarienummer
13VOS/0088

Vård- och omsorgsstyrelsen

Redovisning av utvecklingsatsningen på Gustavsgården

Förslag till beslut

Redovisningen godkänns

Beslutsnivå

Vård- och omsorgsstyrelsen

Sammanfattning

Utvecklingsatsningen på Gustavsgården startade i september på initiativ av enhetschefen för Gustavsgården. Syftet med satsningen är att genom utvecklingsarbetet bygga en förändringsstruktur som håller över tid. Under hösten har satsningen fortgått med hjälp av konsulter från Provins fem, HR-strateg och vård- och omsorgsstrateg. En omfattande kartläggning av utvecklingsområden har genomförts där hela personalstyrkan engagerats i arbetet. Satsningen har i dagsläget lett fram till en organisatorisk förändring av Gustavsgårdens ledning. Tidigare var sjuksköterskorna även arbetsledare. Numera finns det två gruppchefer som har det ansvaret och sjuksköterskornas yrkesroller har renodlats. Detta möjliggjorde även en optimering av sjuksköterskornas scheman. Lokala ämnesspecifika kvalitetsgrupper har inrättats. För att komma till rätta med ekonomin har numera Gustavsgården utökade månatliga budgetuppföljningar tillsammans med proVarmdos economicontroller. Utvecklingsatsningen förväntas pågå under hela år 2014.

Bakgrund

Vård- och omsorgsstyrelsen gav i § 30 2013-06-13 proVarmdo i uppdrag att redovisa för vård- och omsorgsstyrelsen vid sammanträdet den 24 oktober 2013 en "genomförandeplan och prognostiserat resultat utifrån effektiviseringsarbetet för Gustavsgården".

Vid sammanträdet fattade vård- och omsorgsstyrelsen i 2013-10-24 § 45 följande beslut "Vård- och omsorgsstyrelsen godkänner redovisningen och delges kommunstyrelsen med tillägget att en ny redovisning sker i februari 2014".



Ärendebeskrivning

Utvecklingsatsning har under hösten 2013 främst handlat om att kartlägga utvecklingsområden och att engagera och motivera Gustavsgårdens medarbetare till att genomföra satsningen. Själva arbetet med att utveckla olika områden behöver bedrivas av medarbetarna själva.

Under hösten har enhetschef, konsult, vård- och omsorgsstrateg och HR-strateg träffats ett flertal gånger. Gustavsgårdens medarbetare har engagerats vid möten både i mindre grupper, i ledningsgrupp och via tre olika planeringsdagar som genomfördes husvis¹.

Utvecklingsatsningen syftar till att ta ett helhetsgrepp och att se över Gustavsgårdens:

- Organisation
- Ekonomi
- Bemanning
- Scheman
- Kompetensutbyte
- Tvärprofessionellt samarbete
- Dokumentation.

Utvecklingsatsning med två olika inriktningar

Under kartläggningen av utvecklingsområden blev det tydligt att utvecklingsatsningen bör ske på två plan. Dessa två satsningar sker parallellt.

- Ledning och styrning – organisering av Gustavsgården
- Effektivt och kvalitativt vårdarbete – organisering av resurser för att ge de boende god vård och omsorg

Under kartläggningen framstod behovet av en tydligare ledningsstruktur som väldigt högt prioriterat varför en omorganisation av ledningen för Gustavsgården genomfördes.

Det blev också tydligt att sjuksköterskornas roller behövde renodlas för att möta upp de ökade kraven i lagstiftning gällande dokumentation samt för att kunna kvalitetssäkra vården genom användning av och registrering i olika kvalitetsregister.

Sjuksköterskorna på Gustavsgården var tidigare även arbetsledare och uttryckte svårigheter med att kombinera arbetsledarrollen med sin profession som sjuksköterska. För att komma till rätta med detta infördes två gruppchefer som övertog arbetsledaransvaret. Sjuksköterskor har återgått till att enbart vara sjuksköterskor och ägnar sig nu helt åt de ansvarsområden som ingår i deras yrkesprofession.

Dessutom blev det tydligt att sjuksköterskorna scheman behövde optimeras för att bättre täcka behovet på Gustavsgården och detta möjliggjordes i samband med den nya ledningsstrukturen. Fackliga förhandlingar genomfördes under senhösten där den nya strukturen och de nya schemana avhandlades. Förändring trädde i kraft vid årsskiftet.

¹ Gustavsgårdens verksamhet är uppdelad i tre olika hus. Med husvis menas att gruppen träffat personal från B-huset vid ett tillfälle, personal från C-huset vid ett annat tillfälle och personal från D-huset vid ytterligare ett tillfälle.

Två gruppchefer

Två av sjuksköterskorna utsågs till gruppchefer. Dessa ingår numera i ledningsgruppen för Gustavsgården. Deras roll kommer att innebära bland annat att de har:

- ett övergripande ansvar för sina enheter
- en överblick över de hus som de ansvarar för.

Som en del av deras ansvarsområde ingår:

- att tillse att vårdnivåer ses över månatligen
- att vårdplaner upprättas
- att samarbete över husen sker avseende bemanning vid sjukfrånvaro
- att teamarbete möjliggörs
- att kompetensutbyte mellan husen sker
- att följa upp så arbetet med utvecklingsatsningen fortlöper inom mindre områdesgrupper
- arbetsledning av personalen.

Enhetschef						
Gruppchef med enskilt hälso- och sjukvårdsuppdrag	Gruppchef			Arbets- terapeuter/ Sjukgymnaster	Ekonomi- och IT- ansvarig	Bemannings- ansvarig
C-huset	D-huset	B-huset				
Sjuksköterskor Vårdpersonal	Sjuksköterskor Vårdpersonal	Sjuksköterskor Vårdpersonal				

Schematisk bild över den nya organisationen.

Ledning och styrning

Den del av utvecklingsatsningen som rör ledning och styrning fokuserar på

- Organisation och funktioner
- Arbetsgivarrollen
- Ansvarsfördelning och befogenheter
- Beslutsfattande
- Informationsflöden
- Mötesforum
- Arbete inom resp. hus och mellan husen - resursfördelning

Med införandet av gruppchefer underlättas och tydliggörs mycket av ovanstående

punkter.

Effektivt och kvalitativt vårdarbete

Målet är ett effektivt och kvalitativt vårdarbete där Gustavsgården organiserar sina resurser för att ge brukarna god vård och omsorg.

Den del av utvecklingsatsningen som rör vårdarbetet fokuserar på:

- Arbetet runt vårdtagaren.
- Roller – yrkeskategorier²
- Fungerande teamarbete

Under tre planeringsdagar, genomförda under november/december, arbetade personalen på Gustavsgården med dessa utvecklingsområden:

- Vårdplaner
- Genomförandeplaner
- Kontaktmannaskapet
- Schemaläggning
- Kompetensutveckling
- USK- och VB-rollerna
- Demensvård
- Hygienfrågor
- Introduktion
- Likartad arbetsmiljö

En mer detaljerad beskrivning av de arbete som bedrivs inom ovanstående utvecklingsområden finns i bilagan ”Effektivt och kvalitativt vårdarbete – fördjupad information”.

Utvecklingsarbetet fortlöper under 2014

Kartläggningen av utvecklingsområdena är genomförd. Vissa åtgärder är redan vidtagna. Under 2014 kommer utvecklingsatsningen att fortgå.

Temporära husövergripande utvecklingsgrupper (projekt) sätts samman. Dessa kommer arbeta under en begränsad tid med att ta utvecklingssteg och likriktat arbetet. Grupperna kommer ha en ”uppdragsgivare” som sitter i ledningsgruppen, som kan ge stöd och vägledning.

Ledningsgruppen tar fram, prioriterar och ansvarar för en övergripande aktivitetsplan för hela Gustavsgården. Utgångspunkten är resultatet av planeringsdagarna. Planen blir offentlig och tillgänglig för alla. Den används som ”röd tråd” i utvecklingsarbetet och hängs upp på synliga platser. Genomförda aktiviteter ”bockas av” så att alla kan se vilka steg som har tagits.

² Yrkesrollerna ses över. Sjuksköterskorna har numera en renodlad yrkesroll. Möjligheter för undersköterskorna att i större utsträckning utföra hälso- och sjukvårdsinsatser, som att t.ex. ta venprover, göra såromläggningar, ses över.



Ett par halvdagsmöten planeras in under första halvåret 2014 för alla medarbetare. Dessa kommer genomföras i husmixade grupper (samma grupper båda tillfällena). På dessa möten kommer genomförda aktiviteter att följas upp och fortsatt involvering kan ske i pågående arbeten. Information kommer ges löpande om hur utvecklingsstrategins fortlöper.

Ett likartat arbetssätt och en likartad arbetsmiljö är en målsättning. De tre olika husen har dock olika förutsättningar och ser rent fysiskt helt olika ut varför det kommer att tydliggöras för all personal vad som ska vara likartat och vad som kan vara olika.

Ett avstämningsmöte mellan konsulter från Provins fem och proVarmdos produktionschef kommer äga rum i mars.

Ekonomiska konsekvenser

Utvecklingsarbetet ger förutom kvalitetshöjande insatser även förutsättningar för budget i balans. Införandet av gruppchefer ger en förbättrad överblick av dagssituationen inom verksamheten och därmed kan resurser lättare omfördelas mellan verksamhetens olika enheter efter behov. Dessutom kommer gruppcheferna ansvara för att inom sina verksamheter månatligen säkerställa att de boende är biståndsbedömda till en korrekt vårdnivå.

Månatliga ekonomiska genomgångar sker numera tillsammans med proVarmdos ekonomicontroller.

En vårdnivåmätning har under januari skett på alla kommunens särskilda boenden för äldre. Vårdnivån för varje boende har setts över och ersättningen har justerats efter detta.

Månatliga avstämningar med biträdande produktionschef, vård- och omsorgsstrateg och enhetscheferna för Gustavsgården och Djuröhemmet är planerade. Vi dessa möten går aktuella vårdnivåer igenom, antal ansökningar om förändrad vårdnivå som är inskickade samt hur många av dessa som godkänns respektive avslås. Även den senaste månadens bemanning ses över.

En lathund har framarbetats som ett stöd i det fortsatta arbetet med vårdnivåerna för att på ett effektivt och konstruktivt sätt säkerställa att de boende är biståndsbedömda till rätt vårdnivå.

Vid Vård- och omsorgsstyrelsens sammanträde 2013-11-12 § 54 beslutade nämnden som följer:

”Vård- och omsorgsstyrelsen har tagit del av proVarmdos budgetuppföljning per september 2013 samt uppdrar åt proVarmdo att vid varje styrelsesammanträde för vård- och omsorgsstyrelsen under år 2014 ha med en stående punkt i dagordningen för redovisning av följande nyckeltal för enheterna inom särskilt boenden och hemtjänst:

1. senaste månadens nettoresultat samt detaljredovisning vid diff. samt konkreta och tidsbestämda åtgärder.
2. kostnader till bemanningsföretag.”

Konsekvenser för miljön

Inga konsekvenser för miljön ses.

Konsekvenser för medborgarna

Utvecklingsatsningen på Gustavsgården syftar till att höja kvaliteten inom ett flertal områden inom verksamheten vilket är de boende till gagn.

Bedömning

Utvecklingsarbete bedrivs inom flera olika områden och syftet är att genom utvecklingsarbetet bygga en förändringsstruktur som håller över tid. Vid de månatliga uppföljningar med proVarmdo ledningsstöd kommer utvecklingsatsningen att följas upp likväl som Gustavsgårdens vårdnivåer och budget. Den fortsatta utvecklingsatsningen kommer att skapa förutsättningar för kompetens- och kvalitetsutveckling, förbättrad egenkontroll och budget i balans. Utvecklingsatsningen förväntas pågå under hela 2014 med hjälp av Gustavsgårdens medarbetare tillsammans med enhetschef och vid behov med stöd av HR-strateg och proVarmdo ledningsstöd.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av enhetschef för Gustavsgården i samråd med proVarmdo ledningsstöd.

Handlingar i ärendet

Nr	Handling	Bilaggs/Bilaggs inte
1	Tjänsteskrivelse Redovisning utvecklingsatsningen på Gustavsgården (föreliggande)	
2	Effektivt och kvalitativt vårdarbete – fördjupad information	Bilaggs
3	Protokoll avstämningsmöte chefer SÄBO 2013-01-13	Bilaggs

Sändlista för beslutsexpediering

Gustavsgården

Pia Andersen
Produktionschef

Eva Jacobsson
Enhetschef Gustavsgården