



Handläggare
Maria Olsborn
Ann-Christin Jernberg
pro Varmdo

Diarienummer
13VOS/0088

Vård- och omsorgsstyrelsen

Redovisning utvecklingsatsningens utfall på Gustavsgården inklusive kostnader för satsningen.

Förslag till beslut

Vård- och omsorgsstyrelsen redovisningen godkänns.

Beslutsnivå

Vård- och omsorgsstyrelsen

Bakgrund

Under hösten påbörjades utvecklingsatsningen på Gustavsgården. Syftet med satsningen var och är att genom utvecklingsarbetet bygga en förändringsstruktur som håller över tid både avseende kvalitet och ekonomi.

Arbetet bedrevs under hösten av enhetschef i samarbete med konsulter från Provins fem, HR-konsult och vård- och omsorgsstrateg. En omfattande kartläggning av utvecklingsområden genomfördes då. Hela personalstyrkan engagerades i arbetet.

En planering för det fortsatta arbetet med utvecklingsatsningen gjordes som innebar att det rent praktiska arbetet ute i verksamheten tog fart efter årsskiftet. Arbetet tillsammans med konsult upphörde då.

För att komma till rätta med ekonomin genomförs månatliga budgetuppföljningar tillsammans med proVarmdos ekonomiconroller sedan senhösten 2013.

Vid Vård- och omsorgsstyrelsens sammanträde 2014-02-25 redovisades utvecklingsarbetet och i § 2 fattades följande beslut:

”Redovisningen godkänns med tillägget att ny uppföljning/avstämning på satsningens utfall vid vård- och omsorgsstyrelsens sammanträde den 17 juni görs. I redovisningen ska kostnader för satsningen redovisas”.

Ärendebeskrivning

Utvecklingssatsningen med hjälp av konsult lade grunden för det utvecklingsarbete som verksamheten sedan årsskiftet bedrivit och som fortfarande bedrivs. Detta beskrivs mer ingående under rubriken ”Utvecklingssatsningens utfall – kvalitetsarbete”.

Utvecklingssatsningen med hjälp av konsult avslutades vid årsskiftet när verksamhetens utvecklingsarbete tog vid.

Verksamhetschef, HR-konsult och vård- och omsorgsstrateg träffas regelbundet, var femte vecka, och gör avstämningar rörande utvecklingsarbetets fortskridande.

Utöver detta så sker månatliga avstämningsmöten med både Gustavsgården och Djuröhemmet där både ekonomi och kvalitet lyfts fram. Satsningar som görs på Gustavsgården kommer även Djuröhemmet tillgodo i och med detta.

När nya rutiner inom olika områden behöver arbetas fram sker detta i samråd och/eller i samarbete mellan de båda verksamheterna. Målsättningen är att allt som kan vara lika ska vara lika för de kommunala särskilda boendena.

Utvecklingssatsningens utfall - kvalitetsarbete

Förändrad organisation

Från och med 1 januari 2014 genomfördes en organisationsförändring på Gustavsgården som innebar att två gruppchefer tillsattes samtidigt som sjuksköterskornas yrkesroll renodlades och sjuksköterskornas scheman optimerades.

Organisationsförändringen har fallit väl ut. Ledningen har blivit tydligare och mer enhetlig samtidigt som sjuksköterskorna har kunnat släppa sitt tidigare arbetsledaransvar och istället kunnat fokusera på sin profession som omvårdnadsansvariga sjuksköterskor. Gruppcheferna har en god överblick över verksamheten och ett gott samarbete tillsammans med Djuröhemmets gruppchef¹ har inletts. De satsningar som genomförs inom olika områden på Gustavsgården genomförs även på Djuröhemmet.

Utvecklingsgrupper

Tre utvecklingsgrupper startade upp under våren. I dessa arbetsgrupper ingick representanter från olika hus och olika personalkategorier. I och med att medarbetare engagerades i utvecklingsarbetet och de själva drev arbetet framåt i arbetsgrupperna stärktes ”vi-känslan”.

Deadlines för när arbetena skulle vara klara sattes till månadsskiftet april/maj för samtliga arbetsgrupper.

¹ På Djuröhemmet har samma sorts organisationsförändring genomförts som på Gustavsgården, dvs. en gruppchefstjänst har införts och sjuksköterskornas roller har renodlats.



Introduktion

En arbetsgrupp bestående av sju representanter från Gustavsgårdens tre hus har gemensamt arbetat med att se över befintliga rutiner och uppdatera dessa.

En särskilt introduktionsmapp innehållande bl.a. Gustavsgårdens värdegrund, arbetsbeskrivning för aktuell yrkeskategori, folder om demens, uppdaterad checklista etc. har tagits fram.

Dessutom har en enhetlig introduktionsrutin införts. Oavsett var på Gustavsgården en nyanställd fått anställning så ska introduktionen ske på samma sätt. En handledare utses för varje nyanställd och handledaren är en och samma under hela introduktionsperioden. Varje introduktion ska dessutom följas upp för att på så sätt fånga upp eventuella frågetecken som kan ha uppkommit i efterhand.

Enhetlig fysisk arbetsmiljö

För att underlätta för all personal har en arbetsgrupp bestående av sex representanter från Gustavsgårdens tre hus gemensamt arbetat för att göra den fysiska arbetsmiljön så likartad som möjligt på Gustavsgården. Detta för att personal i allmänhet och nyanställd personal och vikarier i synnerhet lättare ska hitta rätt på Gustavsgården.

Den här arbetsgruppen har upprättat likadana rutinpärmar för varje avdelning på Gustavsgården. Strukturen i samtliga pärmar är densamma. Innehållet under flikarna i pärmarna kan variera något beroende på om behov av avdelningsspecifika rutiner finns eller inte.

Arbetsgruppen fortsätter nu arbete med att genomföra åtgärder för att så långt som möjligt skapa en fysisk arbetsmiljö som är likartad även när det gäller t.ex. vilka saker som finns i samma sorts skåp i t.ex. köp och/eller sköljrum oavsett på vilken våning du befinner dig.

Schemagrupp

Behovet att arbeta fram ett nytt schema för vårdpersonalen bedömdes vara störst på C-huset varför en schemagrupp i C-huset var först ut. Deltagare i gruppen har varit gruppchef, vårdpersonal och bemanningsansvarig.

Avstämningar med personalavdelningen har skett under arbetets gång. Syftet med det nya schemat var bl.a. att skapa utrymme för kompetensutveckling, team-möten och dokumentation. Dessutom behövde bemanningen utökas pga. att bemanningstätheten var för låg. Nytt schemaförslag är klart och planeras träda i kraft från och med 1 oktober. Innan dess sker en rekryteringsprocess och fackliga förhandlingar ska genomföras.

Nya schemagrupper planeras nu för B-huset respektive D-huset.

Kommande utvecklingsarbeten

Nya arbetsgrupper är planerade för hösten 2014.

- Schemagrupp D-huset (september)
- Kontaktmannaskap och genomförandeplaner (september)
- Schemagrupp B-huset (november)
- Demens inkl. ABC plus – Särskilt boende (november)
- Upprättande av rutin för hur man delar med sig till övriga medarbetare inom verksamheten när man varit på utbildning/föreläsning/konferens (november)

Arbetet i arbetsgrupperna följer den struktur som upprättats för tidigare arbetsgrupper vilket bland annat innebär att arbetsgruppernas arbete dokumenteras och mötesprotokoll upprättas. Detta för att arbetet inte ska stanna av om någon blir sjuk och/eller om andra oförutsedda händelser inträffar på boendet som gör att arbetet i arbetsgruppen fördröjs. Anledning till ev. fördröjning behöver då också dokumenteras.

Uppföljning/utvärdering ska ske inom 3 månader från att en arbetsgrupp slutfört sitt arbete. Sedan kommer årligen en översyn/uppföljning/utvärdering att ske då rutiner/checklistor ses över och uppdateras vid behov. Dessutom sker uppdateringar kontinuerligt om behov finns.

Kostnader för utvecklingssatsningen

Konsultkostnader/utvecklingssatsning

Konsultföretaget Provins fem har under november och december 2013 genomfört tre planeringsdagar med personal på Gustavsgården. Planeringsmöten med planeringsgrupp har skett vid två tillfällen och konsulterna har haft tre möten med enhetschef, HR strateg och vård- och omsorgsstrateg. Dokumentation från planeringsdagarna är framtagen.

Kostnad för konsultuppdraget finansierades centralt och uppgår till 144 600 kr.

Gustavsgårdens kostnader för utvecklingssatsning och utvecklingsarbete 2013/2014

Gustavsgården har haft personalkostnader och kostnader för förtäring för de planeringsdagar och planeringsmöten som ägt rum. Kostnader för utvecklingssatsningen tom december 2013 uppgår till 201 000 kr, varav personalkostnader 188 700 kr och förtäring 12 300 kr.

Utvecklingsarbetet 2014 har hittills kostat 49 000 kr, varav personalkostnader 47 000 kr och förtäring 2 000 kr.



Bedömning

Bedömningen är att utvecklingsatsningen fallit väl ut. Utvecklingsatsningen i form av konsultstöd innebar att en grundlig kartläggning av Gustavsgårdens utvecklingsområden gjordes samtidigt som verksamhetens samtliga medarbetare engagerades i arbetet. Kartläggningen av utvecklingsområdena har sedan legat till grund för de utvecklingsarbeten som genomförts sedan årsskiftet och den ligger även till grund för de kommande utvecklingsarbeten som planeras under hösten 2014. En ny struktur för förbättringsarbete har skapats som underlättar både fortsatt uppföljning, identifiering av utvecklingsområden och löpande förbättringsarbete.

Ärendets beredning

Ärendet har beretts av ledningsstöd i samarbete med enhetschef och gruppchefer på Gustavsgården.

Handlingar i ärendet

Nr	Handling	Bilaggs/Bilaggs ej
1	Tjänsteskrivelse Redovisning utvecklingsatsningens utfall på Gustavsgården inklusive kostnader för satsningen (föreliggande)	

Sändlista för beslutsexpediering

Gustavsgården

Pia Andersen
Produktionschef

Eva Jacobsson
Enhetschef