



Handläggare
Maria Olsborn
pro Varmdo

Diarienummer
13VOS/0088

Vård- och omsorgsstyrelsen

Sammanfattande slutredovisning av Gustavsgårdens utvecklingsatsning

Förslag till beslut

Redovisningen godkänns

Beslutsnivå

Vård- och omsorgsstyrelsen

Sammanfattning

Gustavsgårdens enhetschef tog under 2013 initiativ till en utvecklingsatsning på Gustavsgården och arbetet påbörjades i september 2013. Syftet med satsningen var att bygga en förändringsstruktur som håller över tid. Med hjälp av konsulter från Provins fem, HR-konsult och vård- och omsorgsstrateg inleddes utvecklingsatsningen. En omfattande kartläggning av utvecklingsområden genomfördes. Arbetet tillsammans med konsult skedde övervägande under hösten fram till årsskiftet 2013/2014. Efter årsskiftet tog själva utvecklingsarbetet vid. Satsningen har bland annat medfört en förändrad ledningsorganisation, nya scheman för sjuksköterskor och vårdpersonal, månatliga budgetuppföljningar med economicontroller, och arbete med specifika kvalitetsområden. Bedömningen är att utvecklingsatsningen och det efterföljande utvecklingsarbetet har skapat bättre förutsättningar för kompetens- och kvalitetsutveckling, förbättrad egenkontroll och budget i balans.

Bakgrund

Vid Vård- och omsorgsstyrelsen sammanträde 2014-06-17 gav nämnden i § 32 pro Varmdo följande uppdrag:

Vård- och omsorgsstyrelsen godkänner redovisningen samt ger uppdrag till Gustavsgården att återkomma med utvärdering/uppföljningsrapport på utvecklingsatsningen. Redovisningen ska ske vid vård- och omsorgsstyrelsens sammanträde den 11 november.



Ärendebeskrivning

Målet med förbättringsarbetet har varit, och är även fortsatt, ett effektivt och kvalitativt vårdarbete där Gustavsgården organiserar verksamhetens resurser för att ge de boende god vård och omsorg.

Förbättringsarbetet har bedrivits i grupper med representanter från varje hus och på så sätt har medarbetarna engagerats och medverkat i utvecklingsarbetet. Samtlig personal har varit delaktiga, dels genom uppföljningar på personalmöten, veckobrev och genom representanters aktiva deltagande i arbetsgrupper.

Utvecklingssatsningen har medfört att utvecklingsarbeten inte enbart sker på Gustavsgården utan även på Djuröhemmet. När processer och rutiner behöver uppdateras eller tas fram utformas de med målsättningen att det som kan vara lika ska vara lika för de båda verksamheterna.

Månatliga avstämningar, infördes vid årsskiftet, där de båda enhetscheferna, biträdande produktionschef, medicinskt ansvarig sjuksköterska (MAS) och vård- och omsorgsstrateg träffas och följer upp olika kvalitetsarbeten och utvecklingsområden.

Vid Gustavsgårdens planeringsdagar (2 ggr/år) finns numera två punkter alltid med:

- nya utvecklingsområden
- nya ansvarsområden

Detta för att säkerställa att utvecklingsarbetet inte stagnerar och för att skapa delaktighet för samtlig personal i det ständigt pågående kvalitetsarbetet.

Förändrad ledningsorganisation

Gruppchefer

Tidigare var samtliga sjuksköterskor även arbetsledare och ingick i ledningsgruppen. Numera är sjuksköterskerollen renodlad och arbetsledaransvaret ligger sedan årsskiftet 2013/2014 istället på två gruppchefer. Gruppchefstjänsterna skapades som ett direkt resultat av det behov som kartlades i samband med utvecklingssatsningen.

Gruppcheferna har personalansvar vilket bland annat innebär medarbetarsamtal, konflikthantering, planering och ledning i samarbete med enhetschef. De har ett övergripande ansvar för sina enheter och en överblick över de hus som de ansvarar för. Förändringen har medfört en tydligare ledningsorganisation och uppfattas positivt av övriga medarbetare.

Renodlad sjuksköterskeroll

I och med att arbetsledaransvaret övertogs av de två gruppcheferna kunde sjuksköterskerollen renodlas för omvårdnadsansvarig sjuksköterskor. Sjuksköterskor har återgått till att enbart vara sjuksköterskor och ägnar sig nu helt åt de ansvarsområden som ingår i deras yrkesprofession.



Nya scheman

Vid upprättande av nya scheman har arbetsgrupper upprättats och på så sätt har medarbetarna engagerats och varit delaktiga i arbetet.

Sjuksköterskornas scheman

När ledningsomorganisationen genomfördes gjordes sjuksköterskornas scheman om. I schemana skapas bättre utrymme för kompetensutveckling, team-möten och dokumentation.

Vårdpersonalens scheman

C-huset

En utökning av bemanningen har skett och fem nya tjänster är tillsatta. Personalen är indelade i grupper som arbetar våningsvis. Det nya schemat och den förändrade organisationen av hur medarbetarna arbetar har skapat tydligare rutiner och en trygghet för de boende. Vid boenderåd den 13 oktober påtalades detta av de boende på C-huset. Tid avsätts för kontaktmannaskap, team-möten och dokumentation. Personalen upplever en tydligare och lugnare arbetssituation.

B- och D- huset

Vårdpersonalens scheman i B- och D-huset är i stort sett bra och kräver endast mindre justeringar så bättre utrymme för rapporter/överlappning skapas. Schemaarbetsgrupperna träffas den 22 oktober och den 1 november. Fackliga förhandlingar sker sedan och de nya schemana träder i kraft från och med 15 januari 2015.

Likartad fysisk arbetsmiljö

Den fysiska arbetsmiljön har setts över och anpassats så att den ser likartad ut över hela Gustavsgården. Detta för att underlätta för personalen, särskilt för ny- och timanställdpersonal, att snabbt hitta rätt oavsett i vilket hus eller på vilket våningsplan de tjänstgör. En arbetsgrupp med representanter från de olika husen har arbetat fram en ny rutinpärm. Den ser likadan ut och innehåller samma information oavsett var på Gustavsgården personalen arbetar. Gruppens arbete och resultat har presenterats på personalmöten och APT.

Kvalitetsarbete

Arbetsgrupperna har bildats inom olika kvalitetsområden. Rutiner som uppdateras och/eller utvecklas ingår i det kommunövergripande arbete som sker i samband med byggandet av kvalitetsledningssystem, enligt SOSFS 2011:9, i Stratsys.¹

¹ Stratsys är det system för verksamhetsstyrning som används av hela kommunen. Kommunen arbetar med sin målstyrning och rapporteringsprocess i verktyget. Kvalitetsledningssystem enligt SOSFS 2011:9 byggs i Stratsys och motsvarande system för systematiskt kvalitetsarbete enligt 4 kap. 3-8 §§ skollagen för utbildningssidan utvecklades under våren i Stratsys.



Utvecklingssatsningen och de nya schemana har medfört att tid är avsatt för utbildning/fortbildning. För sjuksköterskorna sker detta varje torsdag morgon inom de områden som är aktuellt för tillfället.

Varje tisdag eftermiddag är tid avsatt för undersköterskornas/vårdbiträdenas fortbildning. Bland annat inom områden som identifierades som utvecklingsområden, t.ex. kontaktmannaskap, genomförandeplan och SoL-dokumentation, sker fortbildning för personalen vid dessa tillfällen.

Demens ABC plus särskilt boende² genomförs av samtlig personal. Gruppcheferna organiserar detta och tid för utbildning avsätts husvis.

Ett omfattande grupparbete med representanter från Gustavsgårdens olika hus har upprättat en ny checklista för introduktion av ny personal. Förutom att traditionell information angående t.ex. tystnadsplikt och sekretess, inloggning till olika system etc., ingår så finns numera även webbutbildningarna Demens ABC, hygien, fallriskprevention och social dokumentation med på checklistan.

Ekonomiska uppföljningar

En rutin för hur verksamheterna, både Gustavsgården och Djuröhemmet, aktivt ska följa upp att de boende har rätt vårdnivå har upprättats och efterföljs. Månatlig uppföljning sker av vård- och omsorgsstrateg.

Månatliga ekonomiska uppföljningar tillsammans med ekonomicontroller infördes vid årsskiftet för både Gustavsgården och Djuröhemmet. Månatliga nyckeltalsuppföljningar av personalkostnader och bemanningsföretagskostnader görs och sammanställs inför vård- och omsorgsstyrelsens sammanträden.

Bedömning

Bedömningen är att utvecklingssatsningen och det efterföljande utvecklingsarbetet har skapat bättre förutsättningar för kompetens- och kvalitetsutveckling, förbättrad egenkontroll och budgetkontroll. Utvecklingssatsningen har gett en förändrad och tydligare ledningsorganisation. Sjuksköterskornas yrkesroller har renodlats. Scheman för både sjuksköterskor och undersköterskor/vårdbiträden har optimerats så att bättre utrymme för team-möten, dokumentation och fortbildning ges. En struktur för återkommande kvalitetsarbeten inom olika områden har skapats. Utvecklingssatsningen har lett till ett nära samarbete mellan Gustavsgården och Djuröhemmet och kvalitetsarbetet bedrivs inom båda verksamheterna. Månatliga avstämningar/uppföljningar, inom kvalitet och ekonomi, tillsammans med ledningsstöd har upprättats som en följd av utvecklingssatsningen.

² Demens ABC plus särskilt boende kan beskrivas som en fortsättningskurs på kursen Demens ABC. Medan Demens ABC tar upp de viktigaste delarna som rör omvårdnaden i Socialstyrelsens nationella demensriktlinjer så är plusutbildningarna mer specialiserade och riktar sig till olika verksamheter och målgrupper. Fyra plusutbildningar har lanserats till yrkesverksamma inom primärvård, hemtjänst, särskilt boende samt till biståndshandläggare. Senare i år följer utbildningar för anhöriga och sjukhus.

Ärendets beredning

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

Handlingar i ärendet

Nr	Handling	Bilaggs/Bilaggs inte
1	Utvärdering/uppföljningsrapport på Gustavsgårdens utvecklingsåtgärder (föreliggande)	
2	Redovisning av utvecklingsåtgärderens utfall på Gustavsgården inklusive kostnader för åtgärden (2014-07-17)	Bilaggs inte
3	Effektivt och kvalitativt vårdarbete – fördjupad information (2014-02-25)	Bilaggs inte
4	Redovisning av utvecklingsåtgärden på Gustavsgården (2014-02-25)	Bilaggs inte

Sändlista för beslutsexpediering

Enhetschef för Gustavsgården
Enhetschef för Djuröhemmet

Pia Andersen
Produktionschef