



Äldre- och handikappomsorgen

ÄLDRE- OCH HANDIKAPPOMSORG
VANTÖRS STADSDELSFÖRVALTNING

BESKRIVNING AV VERKSAMHETEN
FÖR DELTAGANDE I
TÄVLINGEN OM STOCKHOLMS STADS
KVALITETSUTMÄRKELSE

MÅRTENSGÅRDEN

ETT ÄLDREBOENDE I RÅGSVED



Enhetschef

Monica Adler
Mårtensgården
Kumlagatan 5
124 65 Bandhagen
tel: 08-508 20 570

e-post: monica.adler@vantor.stockholm.se

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

VERKSAMHETSIDÉ	3
VERKSAMHETSBEKRIVNING.....	3
Antalet anställda	4
Antalet boende	4
Sjukfrånvaro	4
Styrdokument	5
A. LEDARSKAP.....	5
Värderingar och visioner.....	5
En arbetsplats där medarbetarnas kompetens, mångfald och idéer tas tillvara.....	6
Stärka boende / närstående dialogen.....	7
B-G. INRIKTNINGSMÅL, ÅTAGANDEN, ARBETSSÄTT, RESURSANVÄNDNING, UPPFÖLJNING, RESULTAT OCH UTVECKLING	8
Förbättra välfärden och de kommunala verksamheterna	8
Göra Stockholm till en ekologiskt hållbar storstad	15
Ta ansvar för ekonomin	16
SLUTORD.....	18

I det följande redovisas vårt tävlingsbidrag till Stockholms stads kvalitetsutmärkelse. Vi har valt att beskriva enhetsspecifika åtaganden, arbets sätt, resursanvändning, uppföljning, resultat och utveckling direkt under respektive inriktningsmål och åtaganden från stadsdelsnämnden.

I texten benämnes brukarna som våra boende, vilket också är det uttryck vi använder i dagligt tal.

VERKSAMHETSIDÉ

Mårtensgården är ett äldreboende som erbjuder personer med minneshandikapp och ålderssvaghet ett tryggt och meningsfullt boende till livets slut.

På Mårtensgården arbetar vi efter en gemensam värdegrund, de tre T'na: Tid, Tillit och Trygghet. Vårt mål är att varje boende skall kunna känna sig TRYGG och säker i sitt boende. De boende skall kunna känna TILLIT till personalen som bemöter varje boende och närstående med respekt och värdighet. Vi tar stor hänsyn till den boendes individuella behov, önskemål och integritet. All personal har en positiv inställning och är lyhörd för varje boendes / närståendes synpunkter och förslag. TIDen hos varje boende präglas av lugn och harmoni. Den boende skall kunna känna livskvalitet och välbefinnande när de bor hos oss.

VERKSAMHETSBESKRIVNING

Mårtensgården är ett äldreboende som öppnades i oktober år 2002 och drivs i kommunal regi av Vantörs stadsdelsförvaltning. Verksamheten vänder sig till personer över 65 år som fått sitt omvårdnadsbehov fastställt av biståndshandläggare.

Mårtensgården är en mångkulturell arbetsplats med god stämning. Här bjuds möten mellan såväl kulturer som generationer, vilket uppskattas av både boende och medarbetare.

Lokalerna är nyrenoverade där det bästa har gjorts för att ta tillvara de utrymmen som finns. De boende bor i egna lägenheter där vi tillhandahåller en säng och sänglinne. Övriga möbler och eventuella prydnadsföremål kommer från den boendes eget hem så att de kan känna igen sina saker som de kanske har ett speciellt minne av. Måltiderna intas i gemensamma utrymmen så att även den sociala kontakten kan tillgodoses. I avsaknad av egen trädgård / uteplats ger stora rymliga balkonger viss utevistelse för de boende under sommarmånaderna. Här skapas varje vår en oas av blommor och kryddor som de boende planterar gemensamt med personalen.

Vi arbetar utifrån ett ”jag - stödjande förhållningssätt”, vilket innebär att de boende skall göra så mycket som de klarar av själva och i annat fall få stöd av personalen. Vi ser till hela människan och vill ge de boende en meningsfull tillvaro med värme och kärlek och ta till vara det friska och inte bara se till det sjuka hos var och en. En viktig del i verksamheten är att de boende skall ha en meningsfull vardag varför vi lägger stor vikt vid vardagliga aktiviteter. De boende skall vara delaktiga i det dagliga arbetet med sådant som de kommer ihåg från sin egen vardag. Det kan vara att tvätta sig och / eller klä sig själv eller med stöd samt att t.ex. duka inför måltider, vika servetter, tvätta kläder och baka. Sällskapsspel, frågesport, bingo, gruppgymnastik, filmvisning och en promenad inne eller ute är också sådana aktiviteter som vi tillsammans ägnar oss åt.

ANTALET ANSTÄLLDA

Enheten leds av en enhetschef. Enhetschefen har som sina främsta arbetsuppgifter: ansvar för budget, personal, personalutveckling, och verksamhetsutveckling.

Till sin hjälp har enhetschefen våningsansvariga sjuksköterskor. Sjuksköterskan, tillika arbetsledare, ansvarar för arbetsledningen av undersköterskor och vårdbiträden, kortsiktig personalplanering samt vissa andra administrativa arbetsuppgifter, hon ingår i enhetens ledningsgrupp. Sjuksköterskan ger delegering till vårdpersonal i hälso- och sjukvårdsarbetsuppgifter.

Inom enheten arbetar 5 sjuksköterskor dagtid (4,15 tjänster), 3 sjuksköterskor natt (1,98), 38 undersköterskor/vårdbiträden dagtid (30,6) och 12 undersköterskor/vårdbiträden natt (7,92). Gemensamma timvikarier för Rågsveds äldrecentrum (ett servicehus i anslutning till Mårtensgården) och Mårtensgården används vid sjukdom och ledighet för att få en så bra kompetens och kontinuitet som möjligt.

Till enheten finns även paramedicinsk personal kopplade. Dessa resurspersoner, arbetsterapeut och sjukgymnast, är viktiga personer då det handlar om att bevaka och följa upp personalens arbetsmiljö samt att stötta och handleda i vardagsrehabilitering för våra boende.

ANTALET BOENDE

Mårtensgården består av fem våningar med vård och omsorg dygnet runt. Det finns tre våningar för demensboende och två våningar för ålderdomshemsboende / sjukhemsboende. Varje våning har plats för nio boende och det finns totalt 45 boende. Sedan äldreboendet öppnade år 2002 har omsorgsbehovet hos invånarna i Vantör förändrats. Detta innebär att de två våningarna för ålderdomshemsboende / sjukhemsboende (18 boende) successivt kommer att omvandlas till gruppboende.

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaron under 2004 har varit totalt 9,06%. Om man fördelar detta på långtidssjukskrivna (mer än 21 dagar) och korttidssjukskrivna står de långtidssjukskrivna för 5,86% av frånvaron och de korttidssjukskrivna för 3,24%.

För att förebygga sjukfrånvaron och minska långtidssjukskrivningarna har vi en sjukgymnast som ansvarar för ”träning på arbetstid”, ett friskvårdsprojekt som numera permanentats inom verksamheten för Samlad hemtjänst i Vantör. Personalen träffar sjukgymnasten för samtal och fysiska tester som leder till en personlig hälsoprofil och ett individuellt träningsprogram. Alla har möjlighet att ta ut 30 min för friskvård två gånger per vecka.

All personal har och håller på att genomgå en ”3-steps utbildning”, en tredagars utbildning i förflyttningsteknik och ergonomi. Utbildningen leds av en sjukgymnast och är baserad på det naturliga rörelsemönstret hos både boende och personal, och ska förbättra personalens kroppskännedom och arbetssätt. De lär sig hur de kan inta en skonsam kroppsställning under allt arbete och förflyttning under hela dygnet och inta skonsamma, energieffektiva rörelser som utnyttjar kroppens tyngd och benstyrka. På så sätt kan de minska sin totala arbetsbelastning samt minska riskerna för belastningsskador. Tekniken går samtidigt ut på att personalen på ett bättre sätt ska kunna hjälpa de boende att behålla sin funktionella nivå och att de får ett konsekvent behandlingssätt.

STYRDOKUMENT

Verksamhetens styrdokument är i huvudsak följande:

- ? Stockholms stads politiska inriktningsmål
- ? Vantörs stadsdelsnämnds mål och generella åtaganden
- ? Våra kvalitetsgarantier och våra egna åtaganden
- ? Hälso- och sjukvårdslagen (HsL)
- ? Socialtjänstlagen (SoL)
- ? Patientjournalagen
- ? Socialstyrelsens råd och anvisningar
- ? Arbetsmiljölagen
- ? Sekretesslagen
- ? Stockholms stads miljöprogram
- ? Stockholms stads äldre o handikapplan

A. LEDARSKAP

VÄRDERINGAR OCH VISIONER

Våra värderingar och visioner diskuteras och grundläggs på en gemensam planeringsdag varje år. Dagligen diskuteras värderingar, förhållningssätt och bemötande. Diskussionerna utgår ifrån vårt eget synsätt på hur jag själv skulle vilja ha det när jag blir äldre – kan jag tänka mig att ha mina närstående boende på Mårtensgården. Vi är lyhörda för boende och närståendes önskemål för att kunna utveckla verksamheten. I våra diskussioner får alla definiera de 3 T'na och vad de betyder för oss.

Min uppgift som enhetschef för Mårtensgården är att vara den som har det övergripande ansvaret för verksamheten. I detta ingår följande:

- ? Att ta ansvar för budget samt diskussioner kring denna, långsiktig personalplanering, personalutveckling och verksamhetsutveckling.
- ? Att hålla i informationsmöten för hela enheten.
- ? Att ha ledningsmöten med sjuksköterskorna / arbetsledarna varje månad då vi diskuterar verksamhetens utveckling m.m.
- ? Att ha möten med varje våningsansvarig sjuksköterska en gång per månad då vi diskuterar dennes ledarskap och ev. problem kring detta, personalsituationen på våningen samt utveckling av verksamheten.
- ? Att ha medarbetarsamtal och lönesamtal med sjuksköterskorna. Vid lönesamtalen används en bedömningsprofil där olika punkter inom områdena ansvar, arbetsledning, samarbetsförmåga, utvecklingsförmåga och initiativförmåga bedöms. Var och en gör först en egenbedömning som vi sedan har som underlag i lönediskussionen.
- ? Att vara en stöttepelare för arbetsledarna som är de som i första hand skall finnas till för medarbetarna i det dagliga arbetet och handledningen.

Mitt ledarskap präglas mycket av delaktighet och medbestämmande där jag lyfter fram medarbetarna genom att ge dem olika ansvarsområden som de, om möjligt, även har ett kostnadsansvar för. Detta ser jag som mycket positivt då det skapar en medvetenhet hos personalen. Att de deltar i olika utvecklingsgrupper är också ett sätt att ta tillvara medarbetarnas kompetens och intressen och på så sätt ges de möjlighet att vara med och utveckla verksamhetens arbetssätt.

Vad de 3 T´na betyder för mig i medarbetarskapet är:

Tid

- Att ha min dörr öppen och ta mig tid när medarbetarna har behov av att tala.
- Att ge medarbetarna tid och utrymme för arbetsrelaterade specialintressen genom att planera detta.

Tillit

- Att verka för ett öppet arbetsklimat med ”högt i tak” så att medarbetarnas synpunkter kan ventileras på ett konstruktivt sätt.
- Att alltid vara tydlig i mitt ledarskap så att inga tveksamheter uppstår.

Trygghet

- Att genom tydlighet låta medarbetarna förstå att det som sägs mellan oss stannar mellan oss och om något behöver föras vidare så sker detta endast efter gemensamt beslut.
- Trygghet i arbetet genom kontinuerlig handledning och internutbildning.

EN ARBETSPLATS DÄR MEDARBETARNAS KOMPETENS, MÅNGFALD OCH IDÉER TAS TILLVARA

Sjuksköterskans ledarskap ger genom sin närvaro och delaktighet en trygghet hos ”sina” medarbetare. I sjuksköterskans ledarskap ingår också att genom tillit, och genom att se till varje enskild medarbetares förmåga och utvecklingspotential, få dem att växa i sin yrkesroll samt att genom dialog på våningen försöka hitta gemensamma lösningar och arbetssätt.

Varje dagsjuksköterska är, förutom omvårdnadsansvarig för nio boende, även arbetsledare för 9-12 undersköterskor och / eller vårdbiträden. Sjuksköterskorna ansvarar bl.a. för att hålla planeringsdagar en gång per år på den egna våningen, ha handledning i det dagliga arbetet och att ha kontakt med medarbetarna vid sjukskrivningar. Det är sjuksköterskan som har medarbetar- samtal. Lönesamtal sker i samråd med enhetschefen. Sjuksköterskorna ingår i enhetens ledningsgrupp.

På varje våning har vi APT-möten, 10 gånger per år, samt informationsmöten gemensamt för hela Mårtensgården ungefär varannan månad. All personal är delaktig i miljöarbetet, utvecklingsarbetet samt framtagande av åtaganden och arbetssätt genom sitt deltagande i utvecklingsgrupper och i kvalitetsrådet. På APT-mötena diskuteras de ev. avvikelser som kommit in.

Alla medarbetare är med i för verksamheten prioriterade utvecklingsgrupper. Dessa utvecklings-grupper är: nutritionsgrupp, inkontinensgrupp, aktivitetsgrupp, sårvårdsgrupp och dokumentationsgrupp. Ett demensteam håller på att bildas. Tanken med utvecklingsgrupperna är att de medarbetare som deltar i grupperna skall få spetskompetens inom sina områden och föra detta vidare till ”sina” våningar.

Personerna som arbetar med dokumentation skall t.ex. bli mentorer och kunna stötta och handleda sina kollegor samt introducera ny personal i hur man dokumenterar. De skall sedan kunna göra egenkontroll och se hur dokumentationen sköts. På detta sätt skapar vi en lärande organisation.

Under våren 2005 kommer en person i varje utvecklingsgrupp representera gruppen i enhetens kvalitetsråd. Utvecklingsgrupperna skall komma med förslag och utveckling av enhetens rutiner som sedan beslutas i kvalitetsrådet. Kvalitetsrådet ser över inkomna avvikelser och rutinerna utifrån dessa, förbereder en utbildningsplan utifrån de behov som finns samt

förbereder arbetet inför framtagandet av verksamhetsplanen och skrivandet av verksamhetsberättelsen.

En våning har deltagit i Växa - husets mål 3 projekt, Modellarbetsplatser. Det är ett projekt som löpt från 2002 – 2005. Personalen har gemensamt med andra likvärdiga enheter tagit fram kunskapskrav för personer som skall arbeta inom äldreomsorgen. Vi har haft ”berättare” som under ett dygn beskrivit sina arbetsuppgifter, händelser som har uppstått samt hur de känt och upplevt dagen. Detta har lett till en skrift ”Arbetet från insidan” som kommer att användas i utbildningssyfte.

Utifrån berättelserna har man sedan analyserat vilka roller – kunskapsområden som behövs för att arbeta inom äldreomsorgen. Därefter har man fastställt ett antal kriterier som kan ställas som krav för att nå en god kvalitet hos personal som skall arbeta inom dessa verksamheter.

Slutligen har de personer som har deltagit i projektet validerats utifrån de krav som tagits fram. Tre kunskapsnivåer har bedömts: kan, kan med stöd, kan ej. De personer som har nått kunskapskravet ”kan” kommer att validera för betyg inom aktuella kurser på gymnasieskolans omvårdnadsprogram.

Vi har också arbetat fram gemensamma rutiner med Rågsveds husläkarmottagning utifrån Brynäsmodellen. Det handlar om att kvalitetssäkra det arbete vi idag utför och att få en tydlig modell över hur man går tillväga i olika situationer. Ett sätt att säkra arbetssättet och rutinerna från det att den boende flyttar in till vård i livets slut. Vi har gjort flödesschema, checklistor och beskrivit roller och ansvar för olika situationer som uppkommer. I detta ingår också en storrond då de boende (på de enheter där de kan delta), närstående, läkare, omvårdnadsansvarig sjuksköterska, kontaktman, arbetsterapeut och / eller sjukgymnast deltar. Storronden är var 14:e dag och de boende diskuteras en gång per år. På storronden diskuterar man och följer upp den boendes medicinska, fysiska, psykologiska och sociala behov. Detta skapar en större delaktighet och förståelse hos medarbetarna / kontaktsmannen för den boendes hela situation. Kontaktsmannens ansvar och betydelse lyfts fram och tas tillvara då det är denne som har den största vetskapen om hur den boendes har det i sin vardag.

För att öka den sociala samvaron och trivseln hos personalen har vi en festkommitté som ser till att vi har gemensamma aktiviteter några gånger per år, t.ex. räkkryssning, bouletävling, midsommarlunch och julfest.

STÄRKA BOENDE / NÄRSTÅENDE DIALOGEN

På enheten arbetar vi med kontaktsmannaskap och individuella vårdplaner. Detta innebär att alla boende har en kontaktman (undersköterska/vårdbiträde) och en omvårdnadsansvarig sjuksköterska som tillsammans ansvarar för att en individuell arbetsplan och omvårdnadsplan utformas och hålls aktuell. Detta sker givetvis i samråd den boende och /eller närstående samt den paramedicinska personalen. Kontaktsmannen ansvarar dagligen för den personliga omvårdnaden och servicen och överblickar den boendes hela situation som spindeln i nätet.

Ett inflyttningsmaterial med broschyrer om verksamheten och andra viktiga saker man behöver veta när man flyttar in på Mårtensgården har tagits fram till de boende / närstående. I inflyttningsmappen finns även våra åtaganden specificerade, en blankett för klagomål och hänvisning vart man kan vända sig om man har synpunkter på verksamheten eller annat.

Önskemål, förslag och synpunkter från de boende på deras matsedel förs vidare och tas upp i utvecklingsgruppen för nutrition.

Vi bjuder in boende / närstående till träffar två gånger per år för att här diskutera bl.a. de boendes behov och önskemål på verksamheten, boende som kan delta inbjuds självfallet även de.

Vi bjuder även in boende / närstående till den ovannämnda storrenden en gång per år. Då deltar läkare, omvårdnadsansvarig sjuksköterska, kontaktman, arbetsterapeut, och / eller sjukgymnast. Man diskuterar och följer upp den boendes medicinska, fysiska, psykologiska och sociala behov. Här följs även omvårdnadsplanen och arbetsplanen upp och revideras.

Då verksamheten är förhållandevis ny har närståenderåd endast startat på två våningar. Inga synpunkter och klagomål har inkommit därför har vi valt att ta reda på de boendes / närståendes önskemål via en årlig enkätundersökning som går ut till boende och närstående. Det samlade resultatet av enkäten redovisas till de närstående via brev. Ett önskemål vi har är att det så småningom ska finnas ett intresse att bilda ett övergripande närståenderåd som kan verka som ett remissorgan för diskussioner om bl.a. verksamhetens innehåll och utveckling.

B-G. INRIKTNINGSMÅL, ÅTAGANDEN, ARBETSSÄTT, RESURSANVÄNDNING, UPPFÖLJNING, RESULTAT OCH UTVECKLING

FÖRBÄTTRA VÄLFÄRDEN OCH DE KOMMUNALA VERKSAMHETERNA

Prioriterad inriktning: Staden skall ha en bra omsorg, vård och service för äldre, funktionshindrade och de mest utsatta som bygger på delaktighet, inflytande och respekt för den enskilde individen oavsett var i staden man bor.

1. Stadsdelsnämndens verksamhetspecifika inriktningsmål:

- ? Nämnden ska, efter individuell prövning, ge alla brukare/boende en vård och omsorg präglad av god kvalitet och trygghet. Hänsyn skall tas till den enskildes integritet.
- ? Nämnden ska, inom särskilda boenden, verka för en god medicinsk säkerhet.

2. Stadsdelsnämndens generella åtaganden:

- ? Nämnden åtar sig att alla brukare och närstående ska bemötas med respekt och värdighet. Hänsyn ska tas till den enskildes önskemål, integritet och individuella behov.
- ? Nämnden åtar sig att uppmärksamma och tillgodose brukarnas/boendes behov av hälso- och sjukvårdsinsatser i de verksamheter där stadsdelsnämnden har ett hälso- och sjukvårdsansvar.
- ? Nämnden åtar sig att upprätthålla den enskilde brukarens/boendes möjligheter till social stimulans och utvistelser.

3. Enhetsspecifika åtaganden: Bemötande

Vi åtar oss att bemöta varje boende med respekt och värdighet.

4. Arbetssätt genom att:

- ? All personal på Mårtensgården bär namnskylt och presenterar sig.
- ? Personalen knackar på den boendes dörr och talar *med* den boende.
- ? Personalen har en dialog *med* den boende om vad som skall ske.
- ? Det finns en fototavla på varje enhet så att de boende och deras närstående lätt ska känna igen personalen som arbetar på enheten.

3. Enhetsspecifika åtaganden: Trygghet

Vi åtar oss att skapa förutsättningar för kontinuitet så att de boende upplever att de får en trygg och säker omvårdnad.

4. Arbetssätt genom att:

- ? Det finns en sjuksköterska i tjänst dygnet runt. Likaså finns vårdpersonal på varje våning dygnet runt.
- ? All medicin, ordinerad av läkare, delas ut och dokumenteras.
- ? Sjuksköterskan kontakter läkare dygnet runt om medicinska behov föreligger.
- ? Varje boende har ett nutritionskort där man för in och följer upp vad den boende äter, speciella önskemål, vad de behöver hjälp med i matsituationen, m.m.
- ? Trygghetslarm (kallelselarm) finns till varje boende.
- ? De boende kan, även vid svår sjukdom, bo kvar på Mårtensgården till livets slut.
- ? Omvårdnadsjournal enligt hälso- och sjukvårdslagen (HSL), en individuell arbetsplan och dokumentation enligt socialtjänstlagen (SoL) förs på alla boende.
- ? Varje boende har ett fotografi i journalen och i lägenheten i sitt läkemedelsskåp. Fotografiet är till för att all personal skall kunna identifiera den boende så att inga misstag sker.
- ? Närstående informeras omgående vid förändringar rörande den boende.
- ? Den boende och närstående bjuds in till gemensamma möten två gånger per år.

3. Enhetsspecifika åtaganden: Aktiviteter

Vi åtar oss att ge de boende möjlighet till social stimulans och utevistelse.

4. Arbetssätt genom att:

- ? Vi har inomhusaktiviteter utifrån de boendes intressen, vilja och förmåga.
- ? Vi ger de boende möjlighet till promenader.
- ? Kyrkan har sånggudstjänst varje månad då prästen och organisten har sångstunder tillsammans med de boende och sjunger sånger de minns.
- ? Vi stimulerar ord och tanke hos de boende genom att använda minneslådor och minnestavlor, ha högläsning och samtal kring dagstidningar, m.m.
- ? Vi har anslag på anslagstavlan, på varje våning, över de aktiviteter som erbjuds på Rågsveds äldrecentrum och som våra boende ev. kan delta i.

5. Resursanvändning

Våra resurser kan vi nyttja på ett effektivt sätt då vi har kompetenta och välutbildade medarbetare med lång erfarenhet av äldreomsorg och demens. De flesta är utbildade undersköterskor eller vårdbiträden. Den fasta personalen som inte har utbildning har liksom de utbildade lång erfarenhet av arbete inom äldreomsorgen.

Kosten tillagas av vårt kök, Vantörs måltidsservice. Där arbetar kompetent personal med stor kunskap om nutrition och variation i kosthållningen för äldre. Härifrån hämtar vi två tillagade mål per dag, lunch och middag samt alla råvaror till frukost, mellanmål och kvällsmål. Kostchef och bitr.kostchef finns med som ett stöd för medarbetarna i diskussionerna om de boendes kost.

Vid olika högtider eller enstaka andra tillfällen, för ”helg mys” kan någon måltid bytas ut och man tillagar då något enkelt tillsammans med de boende, t.ex. paj och sallad. Att baka mat- och kaffebröd tillsammans hör till de återkommande aktiviteterna

Till jul anordnades en gemensam julfest. Mårtensgårdens boende och gästerna på Solgården (vår dagvårdsverksamhet) drack gemensamt kaffe, i Solgårdens lokaler, och sjöng julsånger till levande dragspelsmusik.

Vi ser till att de boende som bedöms ha en ökad fallriskbenägenhet har en sängvakt eller ett rörelselarm som ger bättre övervakning och ev. kan förhindra fall. Vi har även rekommenderat närstående att köpa en byxa som kan förebygga frakturer vid ev. fall.

Boende som kommer tillbaka från sjukhus efter en fraktur eller stroke får rehabilitering och habilitering utifrån instruktioner från vår paramedicinska personal.

Vid storronden undervisar och handleder primärvårdens läkare personalen.

Den personal som arbetar på Mårtensgården ska kunna arbeta på alla våningar. Därför har vi skapat rutiner som är lika för hela verksamheten. Att ha samma rutiner, anpassade utifrån de boendes behov, på samtliga våningar skapar en trygghet både för personal och boende.

På varje våning har vi en introduktionspärm, som vi använder vid inskolning av ny personal, vikarier och sommarungdomar. Där står allt man behöver veta som nyanställd om bemötande, förhållningssätt och rutiner. För allmänna rutiner finns också en pärm som man kan slå upp det man undrar över.

Genom att använda ett team av paramedicinsk personal, sjuksköterska och kontaktman för att belysa den boendes situation ur olika yrkesgruppers synvinkel kan vi uppnå optimal kvalitet.

6. Uppföljning

Genom

- ? Att följa upp dokumentationen över inkomna klagomål, förslag och synpunkter på APT- möten. Dokumentationen utgör ett underlag till statistik och åtgärdsförslag där all personal görs delaktiga enligt samverkansavtalet.
- ? Att tid avsätts på varje APT-möte för att diskutera åtaganden och arbetssätt.
- ? Att göra en årlig enkätundersökning till boende/ närstående.

- ? Att följa upp den individuella arbetsplanen tillsammans med boende/ närstående minst en gång per år på storronden.
- ? Att följa upp statistik över klagomål, avvikelser, förslag och synpunkter i kvalitetsrådet.

7. Resultat

Utvecklingsgruppen för nutrition har tagit fram ett kostkort som skall följa varje boende. Här står vilken kost de ska ha, vad de behöver hjälp med i matsituationen m.m. Man följer också deras vikt och BMI kontinuerligt för att se att de får rätt näringsintag.

I Vantör har vi ett avvikelssystem där händelser som avviker från det ”normala” rapporteras. Det kan gälla läkemedel som ej blivit utdelade (HsL) eller någon som inte blivit duschad på en vecka (SoL). Utifrån dessa avvikelser ser vi över och förändrar våra rutiner och arbetssätt. De avvikelser som inkommit handlar om HsL vilket vi tolkar som att detta är ett väl inarbetat arbetssätt medan rapporteringen av avvikelser enligt SoL behöver påminnas om mer.

Vi bjuder även in boende / närstående till storrdonen (som vi tidigare nämnt och beskrivit) en gång per år. Storrdonen startade i januari 2005 därför är det ännu för tidigt att utvärdera vad de boende / närstående tycker däremot är det mycket positivt och den uppskattas hos medarbetarna.

En enkät till boende och närstående har skickats ut under oktober månad 2004, enkäten har hunnit inte analyserats ännu. Av 43 utlämnade enkäter har vi fått 36 svar. De områden som vi frågat efter är: inflytande, trygghet, bemötande samt övriga frågor om t.ex. aktiviteter och måltiderna. Man har också fått göra en bedömning (8 /17 påståenden) om vad de anser som viktigast i sin / sin närståendes vård och omsorg. Svaren tyder på att de flesta boende och närstående är mycket nöjda med den omvårdnad som de får. Nästan alla vet vem deras kontaktman och omvårdnadsansvarig sjuksköterska är. Flertalet känner sig trygga i sitt boende och känner stor tillit till personalen. De tycker att måltiderna serveras under trivsamma former och att de blir bemötta på ett trevligt och respektfullt sätt.

Genom samtal med medarbetarna framkom det att biträdande enhetschefens och sjuksköterskornas ledarskap var otydligt och skapade en otrygghet hos medarbetarna. Äldreomsorgsinspektörens redovisning visade på att vi hade en väl tilltagen bemanning av sjuksköterskor.

Mårtensgården har granskats av äldreomsorgsinspektören 2003 och av länsstyrelsens äldreskyddsombud 2004. Äldreomsorgsinspektören pekade på en god verksamhet med bra dokumentation. Dokumentationen har även omnämnts vid besök hos andra verksamheter och hon har rekommenderat studiebesök på Mårtensgården för att visa på goda exempel. Även besöket av länsstyrelsens äldreskyddsombud blev mycket positivt. Vid båda besöken talade man både med personal och boende som uttalade sig om ett tryggt och bra boende med duktig och kompetent personal. Äldreskyddsombudet tog också kontakt med närstående som även de uttryckte sitt positiva omdöme för verksamheten.

8. Utveckling

Brynäsmodellen har tillkommit efter att vi påpekat brister i samarbetet med husläkarmottagningen. Det har resulterat i att vi har fått till stånd ett samarbetsavtal mellan husläkarmottagningen och Mårtensgården.

När en boende flyttar in på Mårtensgården har omvårdnadsansvarig sjuksköterska och kontaktmannen ett ankomstsamtal med den boende och närstående där man tar reda på den boendes levnadshistoria. Det gör vi för att få veta hur den boende tidigare levt och haft för arbete, sysselsättning, hobby, släktskap, relationer m.m., för att medarbetarna lättare ska

kunna förstå den boende när denne kommer längre i sin demens och därmed hänför samtal till sitt tidigare liv. Vi tar också reda på de förväntningar som finns på verksamheten. Detta följs senare upp med en enkätundersökning. Utifrån de förväntningar som kommer fram formar vi sedan vårt arbetssätt och metoder utifrån våra resurser. Vi följer även upp resultatet i förhållande till våra garantier och åtaganden för att göra förändringar till nästa år.

Våra åtaganden har dock inte ändrats nämnvärt sedan vi först formulerade dem. Däremot har vårt arbetssättet på enheten förändrats genom att sjuksköterskorna numera är arbetsledare med personalansvar och inte enbart har det medicinska ansvaret för de boende. De deltar mer i sin vånings utveckling genom sitt direkta ansvar.

Efter det som framkommit i medarbetarsamtal och efter äldreomsorgsinspektörens redovisning valde vi att under hösten 2004 ändra den arbetsledande organisationen.

Tjänsten som biträdande enhetschef och en sjukskötersketjänst drogs in och de kvarvarande sjuksköterskorna blev direkta arbetsledare med personalansvar.

Kvalitetsrådet som kommer att starta under våren 2005 kommer att fatta beslut om de förslag på och utveckling av de rutiner som framtagits i utvecklingsgrupperna. Kvalitetsrådet ska se över inkomna avvikelser och rutinerna utifrån dessa, förbereda en utbildningsplan utifrån de behov som finns samt förbereda arbetet inför framtagandet av verksamhetsplanen och skrivandet av verksamhetsberättelsen.

Detta kommer att göra medarbetarna mer delaktiga i säkringen och utvecklingen av verksamheten.

Prioriterad inriktning: Kompetensförsörjningen skall säkras och goda möjligheter till kompetensutveckling erbjudas medarbetarna

1. Stadsdelsnämndens verksamhetspecifika inriktningsmål:

? Nämnden ska inom sina verksamheter skapa attraktiva arbetsplatser med en god och hälsosam arbetsmiljö samt verka för att säkra framtida personal- och kompetensförsörjning.

2. Stadsdelsnämndens generella åtaganden:

? Nämnden åtar sig att befrämja god hälsa samt att minska sjukfrånvaron.

? Nämnden åtar sig att vidareutveckla ledarskap och medarbetarskap samt pröva nya metoder och arbetssätt som leder till ökad delaktighet och mångfald.

3. Enhetsspecifika åtaganden: Medarbetarna

Arbetsledarna åtar sig att ta reda på medarbetarnas behov av kompetensutveckling.

Arbetsledarna åtar sig att upprätta en samlad utbildningsplan i form av internutbildning/föreläsningar.

Arbetsledarna åtar sig att på ett aktivt sätt arbeta för att minska sjukfrånvaron hos medarbetarna.

4. Arbetssätt genom att:

? Från början ge medarbetarna ”samma grund att stå på”. Vid starten började vi med två veckors introduktionen då vi diskuterade arbetssätt, värdegrund, förhållningssätt och bemötande. Alla medarbetare fick information och föreläsning i demensvård, omvårdnad, munhälsovård, lyftteknik, näringslära. Alla hjälptes åt att ta fram dagliga rutiner

- ? Återkoppla till ev. föregående utvecklingssamtal och upprätta en individuell utbildnings- och utvecklingsplan.
- ? Följa upp den individuella utbildningsplanen 1 gång per år.
- ? Ge stöd och inspiration från arbetsledningen genom att t.ex. visa på goda exempel.
- ? Varje medarbetare (kontaktman) närvarar vid sin boendes stor rond för att bidra men också för att få mer kännedom om "sin" boendes medicinska, fysiska, psykologiska och sociala behov och därmed känna större delaktighet
- ? Göra en årlig arbetsmiljöinventering genom fysisk och psykosocial skydds rond.
- ? All personal har medarbetarsamtal en gång per år med ansvarig sjuksköterska.
- ? Ge medarbetarna ökat ansvar, delaktighet och inflytande genom deltagande i för verksamheten prioriterade utvecklingsgrupper, vars syfte är att utveckla arbetssätt och rutiner, visa på goda exempel och att lära av varandra.
- ? Varje medarbetare erbjuds samtal med en sjukgymnast för bedömning till ett individuellt träningsprogram.
- ? Varje medarbetare erbjuds 30 min friskvård två gånger per vecka.
- ? Varje medarbetare skall genomgå en 3-stegs utbildning i ergonomi och kroppskännedom.
- ? En våning har under år 2004 deltagit i Växahuset projekt, Modellarbetsplatser där medarbetarna slutligen har validerats mot uppsatta kunskapskriterier och kunskapskrav.

5. Resursanvändning

En sjukgymnast ansvarar för Träning på arbetstid. Medarbetarna träffar sjukgymnasten för samtal och fysiska tester som leder till en personlig hälsoprofil och ett individuellt träningsprogram (aktivitetskort). Alla medarbetare har möjlighet att ta ut 30 min för friskvård två gånger per vecka. Alla medarbetare har och håller på att genomgå en 3-stegs utbildning i ergonomi och kroppskännedom för att minska risken för belastningsskador.

Alla medarbetare är med i för verksamheten prioriterade utvecklingsgrupper. I och med detta kommer de att få spetskompetens inom sina utvecklingsområden. På detta sätt skapar vi en lärande organisation.

De medarbetare som fått utbildning i Silviahemmets "utveckling av demensteam" kommer att under våren 2005 bilda ett Demensteam hos oss. Teamet kommer att kunna stötta och handleda medarbetarna i olika situationer som kan uppkomma i mötet med dementa .

Genom att ta tillvara den interna kompetensen har vi under våren 2004 haft föreläsningar i : Att arbeta med dementa, vård i livets slut, vardagshygien, inkontinens, att leva med diabetes, etik i vården, det normala åldrandet och kostprogram för äldre. Dessa föreläsningar kommer att fortsätta under hösten 2005.

6. Uppföljning

- ? Utvecklingsgrupperna redovisar sitt arbete för övriga medarbetare på APT-möten och återkopplar ev. synpunkter till utvecklingsgruppen.
- ? Statistik tas fram regelbundet för att se hur frekvent friskvårdstiden utnyttjas.
- ? Rehabiliteringsmöte med personalkonsulent, företagshälsovård och försäkringskassa sker regelbundet, 2 gånger per år.
- ? Sjukgymnasten har regelbunden uppföljning med medarbetarna för genomgång av deras aktivitetskort.
- ? Uppföljning av 3-stegs utbildningen sker vid två 3-timmars pass varje år samt genom tillämpning på våningarna genom individuell anpassning till de boende.

7. Resultat

Ett resultat av arbetet i utvecklingsgrupperna är att utvecklingsgruppen för nutrition har tagit fram ett kostkort som skall följa varje boende. Det har man gjort för att på ett säkert sätt kunna trygga den boendes kost och matintag.

3-stegsutbildningen har varit mycket uppskattad av alla medarbetare, 45 av 58 har hittills fått utbildning. För att förebygga sjukfrånvaron och minska långtidssjukskrivningarna har friskvårdsprojektet ”träning på arbetstid”, permanentats inom verksamheten för Samlad hemtjänst i Vantör.

Samtliga sjuksköterskor och våningarnas hygienombud har gått utbildning i vårdhygien.

Vid samtal och intervjuer i bl.a. projektet Modellarbetsplats har det framkommit att det finns ett stort önskemål om utbildning.

Alla medarbetare har under 2004 gjort ett arbetsplatsutbyte med vår dagvårdsverksamhet för dementa, Solgården. Här har man sett till de dagliga aktiviteter som erbjuds dem som ännu bor hemma och hur man tar tillvara det friska hos var och en. Vi har tagit till oss nya idéer på aktiviteter som passar in i vår verksamhet.

8. Utveckling

Utvärderingen av projektet ”träning på arbetstid” visade att långtidssjukskrivna på grund av förslitnings- och belastningsskador inte har minskat men det bedömes ändå på lång sikt kunna ge positiva effekter på sjukfrånvaron. Projektet har därför permanentats inom den Samlad hemtjänsten i Vantör. Sjukgymnastens arbets sättet har utvecklats och innefattar numera att hon även gör en bedömning av ev. skador. Tillsammans med medarbetaren gör hon sedan upp ett program för aktiv träning för att undvika en längre sjukskrivning.

Under våren 2005 kommer en person i varje utvecklingsgrupp representera gruppen i enhetens kvalitetsråd. Utvecklingsgrupperna skall komma med förslag och utveckling av enhetens rutiner som sedan beslutas i kvalitetsrådet. Kvalitetsrådet ser över inkomna avvikelser och rutinerna utifrån dessa, förbereder en utbildningsplan utifrån de behov som finns samt förbereder arbetet inför framtagandet av verksamhetsplanen och skrivandet av verksamhetsberättelsen.

Ett flertal personer har och kommer att få utbildning i ”teambildning inom demensvård”. De kommer att under våren 2005 bilda ett Demensteam hos oss för att kunna stötta och handleda medarbetarna i olika situationer som kan uppkomma i mötet med dementa .

Vi kommer att fortsätta ha möten med timvikarierna då vi diskuterar kvalitetsarbetet, bemötande och förhållningssätt. Ett försök med att skicka ut nyhetsbrev, för att hålla timvikarierna informerade om verksamhetens utveckling, kommer att ske fr.o.m. 2005. Medarbetare som ingår i de olika utvecklingsgrupperna kommer att få spetskompetens inom sina områden. De skall sedan förmedla sin kompetens till övriga medarbetare på sina våningar.

Under år 2005 kommer kvalitetsrådet att ta fram en utbildningsplan utifrån de behov som framkommit i avvikelser, arbetsmiljöinventering, utvecklingsgrupperna och önskemål från medarbetarna.

Till hösten kommer vi även att återuppta våra föreläsningar med interna och externa föreläsare

för medarbetarna.

År 2005 kommer vi att låta de som uppnått kunskapskravet ”kan” i Modellarbetsplatsernas olika kunskapskriterier validera för ett intyg motsvarande kurser i omvårdnadsprogrammet. Vi kommer att söka pengar för att låta all personal valideras utifrån de kunskapskrav som tagits fram i Växa – husets Modellarbetsplatser, pengar kommer även att sökas för att kunna utföra de utbildningar som framkommer att medarbetarna behöver utifrån resultatet på valideringen.

GÖRA STOCKHOLM TILL EN EKOLOGISKT HÅLLBAR STORSTAD

Prioriterad inriktning: Miljöarbete skall stärkas på lokal och central nivå genom att miljöprogrammets sex mål är vägledande vid alla beslut i nämnder och bolagsstyrelser.

1. Stadsdelsnämndens verksamhetspecifika inriktningsmål:

? Nämnden ska arbeta för att öka medvetenheten om de egna verksamheternas effekter på miljön och för att största möjliga miljöhänsyn tas vid all verksamhetsplanering.

2. Stadsdelsnämndens generella åtagande:

? Nämnden åtar sig att verksamheten i all sin planering tar hänsyn till verksamheternas miljöpåverkan.

3. Enhetsspecifikt åtagande:

Vi åtar oss att all personal skall arbeta på ett miljömedvetet sätt.

4. Arbetssätt genom att:

- ? Årligen görs en inventering av arbetsmiljön inklusive riskanalys.
- ? Effektivisera förbrukningen av papper och förbrukningsmaterial genom dubbelsidig kopiering.
- ? Minimera pappersanvändningen och sprida information via mail.
- ? All beställning av förbruknings- och kemiskt material sker via Simonsen.
- ? Nyttja energibesparande belysning i den mån det är möjligt, släcka belysningen i outnyttjade utrymmen.
- ? Samordna och minimera beställningar av varor och tjänster.
- ? Minimera transporter av varor och tjänster till enheten.
- ? Källsortera glas, kartonger, papper och batterier på enheten.
- ? All personal är delaktig i miljöarbetet.
- ? Ett miljöombud finns för enheten.

5. Resursanvändning

Miljöombudet arbetar för både Rågsveds äldrecentrum och Mårtensgården och skall sprida kunskap till personalen för att förbättra miljötänkandet.

6. Uppföljning

En inventering av förbrukningsmaterial görs varje månad för att se hur stor åtgången av varor är. På så sätt får vi en uppfattning av hur mycket som behöver beställas vid varje leverans och kan därmed även minska kostnaderna.

7. Resultat

Transporter av beställningsvaror till våningarna samordnas och levereras var 14:e dag.

Städmaterial har köpts in så att inga kemiska medel skall behöva användas vid golvvård och borttagande av fläckar på fönsterglas.

8. Utveckling

Vi har ett miljöombud som ska informera och medvetandegöra medarbetarna om vikten av användandet av miljövänliga varor.

Diskmaskinerna på varje våning kommer att få automatisk matning av diskmedel istället för att som i dag när man fyller på manuellt med pulverdiskmedel vid varje diskning. På detta sätt kommer överdosering av diskmedel att undvikas.

I mindre utnyttjade utrymmen, så som trapphusen, kommer belysningen att bytas ut för att förses med rörelsesensorer. På så sätt minskar vi elförbrukningen.

TA ANSVAR FÖR EKONOMIN

Prioriterad inriktning: Staden skall ta ett aktivt ansvar för ekonomin genom höga krav på budgethållning, en effektiv användning av resurserna samt en i övrigt god ekonomisk hushållning.

1. Stadsdelsnämndens verksamhetspecifika inriktningsmål:

? Nämnden ska verka för en ekonomi i balans i syfte att säkerställa långsiktigheten inom sina verksamheter.

2. Stadsdelsnämndens generella åtaganden:

? Nämnden åtar sig att använda de tilldelade resurserna på ett effektivt och ändamålsenligt sätt.

? Nämnden åtar sig att kontinuerligt följa upp den verksamhetsmässiga och ekonomiska utvecklingen för att i ett tidigt skede identifiera avvikelser och vidta åtgärder.

3. Enhetsspecifika åtaganden:

Vi åtar oss att på ett effektivt sätt använda oss av de personella resurser som finns inom enheten.

4. Arbetssätt genom att:

? Ge möjlighet till individuella schema för personalen utifrån verksamhetens behov.

? Arbetsledningen och medarbetarna ser dagligen till att våningarna har rätt bemanning för det vårdbehov som finns.

5. Resursanvändning

Den dagliga bemanningen klarar vi genom att all personal arbetar på hela Mårtensgården, vilket innebär att vi hjälps åt på alla våningar när behov föreligger och att uppkomna personalluckor ersätts med befintlig personal så långt det är möjligt. Vid ytterligare behov nyttjas personal som ingår i de gemensamma timvikarierna.

6. Uppföljning

- ? Enhetschefen följer upp enhetens budget varje månad genom framtagande av olika budgetlistor. Här redovisas kostnaderna för ordinarie personal, timvikarier och inhyrd personal. Kostnaderna för förråd, inkontinenshjälpmedel, tvätt, kost, och telefon redovisas även per våning. Listorna sätts upp på respektive anslagstavla och diskuteras sedan på APT-möten.
- ? Statistik förs dagligen på all frånvaro och därmed även behovet av ersättare.
- ? Enhetschefen har månadsuppföljningar med ekonomienhetens controller.

7. Resultat

I förhållande till budget 2005 och utfall 2003 och 2004 har enhetens budgetutfall under åren förändrats till det positiva. År 2003 hade vi ett underskott på -2 317 tkr som minskade drastiskt under 2004 till - 588 tkr. Årets prognos 2005 är +0

De avvikelser som varit beror på att verksamheten är nystartad och att det vid starten varit svårt att beräkna kostnaderna. De oförutsedda utgifterna kan förklaras av:

- ? den svåra sjuksköterskesituation vi befann oss i under 2003. Det var svårt att rekrytera sjuksköterskor, och senare hade vi även viss omsättning, vilket medförde stora kostnader för inhyrning av sjuksköterskor från bemanningsföretag.
- ? Vi har även haft minskade intäkter och tomgångshyror då det varit svårt att få boende till ålderdomshemmet / sjukhemmet.
- ? Enheten har också haft kostnader för komplementytor som inte varit inlagda i hyran, vilket medförde ett felaktigt dygnspris för boendet.
- ? Målgruppen för två våningar var initialt ålderdomshemsboende med litet omsorgsbehov. Personalbemanningen på dessa våningar var därför lägre. Mycket snart visade det sig att de boende på ålderdomshemmet / sjukhemmet hade mycket stort omvårdnadsbehov och var betydligt sjukare än de boende på gruppboendet. I början av 2004 ökade vi därför bemanningen på dessa våningar och därmed även dygnspriset för boendet.
- ? Varje våning har medarbetare som ansvarar för bemanningen. Varje måndag samlas de för att se över kommande veckas personalläge och ev. behov av vikarier, om någon är sjuk, har semester eller går på kurs. Därefter ser de till att omfördela medarbetarna mellan våningarna för att på detta sätt minimera behovet av externa vikarier. De bemanningsansvariga träffas även en liten stund varje morgon för att se om nya behov uppstått. Alla våningar täcker också upp för varandra vid behov p.g.a. möten m.m. På detta sätt ökar samarbetet mellan alla våningar när behovet av vikarier finns. Resultatet av statistiken för bemanningen ger en extra kontroll och uppfattning om hur stort behovet av externa vikarier varit.

8. Utveckling

Resultatet av uppföljningen har inte gett skäl att ändra de enhetsspecifika åtaganden men däremot har det lett till förändringar av arbetssätt och av hur resurserna nyttjas. Tidigare budgetunderskott har delvis förklarats av en låg beläggning. Behovet av boende till dessa lägenheter har konstant minskat sedan vi startade verksamheten. Mot bakgrund av detta omvandlar vi nu successivt dessa boenden till gruppboende för att säkerställa en tillräckligt hög beläggning.

En annan åtgärd som har vidtagits mot bakgrund av budgetunderskottet är att en utvecklingsgrupp arbetar med att se över våra inköp av förbrukningsvaror såsom förrådsvaror och inkontinenshjälpmedel. De skall se på det ur kvalitetssynpunkt billigaste alternativet, kontrollera veckoförbrukningen och kostnaderna. På detta sätt kan vi ha färdiga inköpslistor, som endast ändras vid avvikelser, vilket ger mindre kostnader och spar personella resurser. Det skapar också en större delaktighet och medvetande hos personalen.

Vi har även minskat den väl tilltagna sjukskötersketätheten och arbetsledningen, genom indragning av en sjukskötersketjänst och biträdande enhetschefens tjänst. Under våren kommer vi att utöka samarbetet med Rågsveds äldrecentrum (RäC) genom att sjuksköterskorna på RäC och Mårtensgården arbetar över båda enheterna på kvällarna.

SLUTORD

Vi är stolta över vår verksamhet på Mårtensgården, det är en arbetsplats som berikar alla medarbetare genom den återkoppling vi får från våra boende och närstående som uttrycker och visar att de känner trygghet med vår professionella personal.

Verksamheten är fortfarande ganska ny men med förenad styrka och hårt arbete har vi kommit en god bit på vägen mot våra gemensamma mål:
Att bli den bästa arbetsplatsen och därmed det bästa äldreboendet i Stockholm.