



STOCKHOLMS STADS KVALITETSUTMÄRKELSE 2005

TÄVLINGSBIDRAG

VANTÖRS REHABILITERINGSENHET

VANTÖRS STADSDELNÄMND

Enhetschef: Stefan Wahlbom

Telefon: 08- 508 20 617, 070- 47 20 617

E-post: stefan.wahlbom @vantor.stockholm.se

Postadress: Högdalens äldreboende, Box 20, 124 21 Bandhagen

VERKSAMHETSBEKRIVNING

FÖRBÄTTRA VÄLFÄRDEN OCH DE KOMMUNALA VERKSAMHETERNA

Stadsdelsnämndens verksamhetsspecifika inriktningsmål:

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

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 utevistelse.

MEDARBETARNA

Stadsdelsnämndens verksamhetsspecifika inriktningsmål:

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

Stadsdelsnämndens generella åtaganden:

- ? Nämnden åtar sig att minska sjukfrånvaron samt att befrämja god hälsa.
- ? Nämnden åtar sig att vidareutveckla ledarskap och medarbetarskap samt pröva nya metoder och arbetssätt som leder till ökad delaktighet och mångfald.

GÖRA STOCKHOLM TILL EN EKOLOGISKT HÅLLBAR STORSTAD

Stadsdelsnämndens verksamhetsspecifika inriktningsmål:

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

Stadsdelsnämndens generella åtaganden:

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

TA ANSVAR FÖR EKONOMIN

Stadsdelsnämndens verksamhetsspecifika inriktningsmål:

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

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.

VANTÖRS REHABILITERINGSENHET

VERKSAMHETSBEKRIJVNING

Vantörs rehabenhet ansvarar för rehabilitering i särskilt boende och genomför sina uppdrag utifrån de resurser som finns, i nära samarbete med brukare, anhöriga och personal. Vi tillvaratar brukarens förmågor genom att uppmuntra och stödja självständighet i de dagliga aktiviteterna. Varje aktivitet är ett möjligt träningstillfälle.

När brukaren saknar förmågor är det vår uppgift att tillsammans med henne / honom finna kompensatoriska lösningar.

Enhetens gemensamma värdegrunder för bemötande är av stor betydelse i samarbetet mellan brukare, anhöriga och personal.

I Vantörs stadsdel ingår Bandhagen, Högdalen, Rågsved, Hagsätra och Örby. Antalet innevånare är ca 35 000 av vilka 6 700 är pensionärer. Omkring 525 av pensionärerna, som bor i eget boende, har någon form av biståndsbeslut.

Personalen i Vantörs rehabenhet är välutbildade och många har lång yrkeserfarenhet. Den kontinuerliga kompetensutvecklingen är en viktig förutsättning för att kunna ge rehabilitering och handleda personal i ett rehabiliterande arbetssätt.

I vårt praktiska arbete strävar vi efter nära samarbete med chefer och vårdpersonal för att ge brukarna en fungerande vardag och så god livskvalitet som möjligt. För att vår kunskap ska komma brukarna till nytta i så hög grad som möjligt består en stor del av vårt arbete av utbildning och handledning av vårdpersonal. Vi undervisar i rehabiliterande arbetssätt, ergonomi- och förflyttningsteknik, hantering av hjälpmedel mm.

Då personalen i Vantörs rehabenhet tycker att utvecklingsarbete är stimulerande och angeläget samarbetar vi regelbundet med andra personalkategorier kring gemensamma frågeställningar för att utveckla äldreomsorgen och vårt eget arbete.

Vantörs rehabenhet har 11 tillsvidareanställda och 1 projektanställd medarbetare. 2 arbetsterapeuter och 1 sjukgymnast arbetar på Rågsveds äldrecentrum med 124 boende (varav 2 korttidsplatser) och Mårtensgården med 45 boende. 2 arbetsterapeuter och 2,5 sjukgymnaster arbetar på Högdalens äldreboende med 157 boende (varav 13 platser för tillfälligt boende). Inom ovanstående enheter finns servicehus, sjukhems- och demensavdelningar.

2 heminstruktörer (varav en arbetar 50%) arbetar i hela Vantörs stadsdel för personer med syn- och hörselskador.

Rehabchefen arbetar 50% som chef och 50% som sjukgymnast.

Antalet anställda i ovan nämnda verksamheter är cirka 400 personer.

Rehabenheten får sina uppdrag genom vårdpersonal, internremisser, personlig kontakt eller via beslut från biståndshandläggarna.

1 sjukgymnast är anställd för att utforma och leda ”Träning på arbetstid” för vårdpersonal inom Rågsveds äldrecentrum, Mårtensgården, Vantörs måltidsservice, hemtjänstpersonal och Vantörs rehabenhet. Syftet är att minska sjukfrånvaro, förhindra arbetsskador samt förbättra vårdpersonalens hälsa. Varje anställd får delta i en hälsointervju, genomgå en fysisk test och får ett personligt träningsprogram/aktivitetskort. Personalen engageras på så sätt att ta ökat ansvar för sin fysiska aktivitet och egna välbefinnande.

1 sjukgymnast är projektanställd och ingår tillsammans med personal från resursenheten i ett omvårdnadsteam som handleder hemtjänstpersonal i komplicerade ärenden. I handledningen ingår hembesök, analys av situationen, samt att göra en arbetsplan för hur vardagsarbetet med brukaren ska gå till. Stor vikt läggs vid ergonomi och förflyttningsteknik.

De områden som ingår i de två uppdragen har cirka 260 anställda. (Högdalens äldreboende ingår ej.)

Vantörs rehabenhet har under 2004 haft en onormalt hög sjukfrånvaro på grund av allvarliga sjukdomar. Detta medförde att sjukfrånvaron för 2004 blev 17%. De senaste årens frånvaro har varit cirka 5%.

För att klara de uppdrag enheten har och bibehålla kvaliteten så anställdes vikarier under dessa sjukdomsperioder.

De styrdokument som framför allt berör oss är delar av socialstyrelsens författningssamling, hälso- och sjukvårdslagen, lagen om yrkesverksamhet på hälso- och sjukvårdens område, samt de övergripande samverkansavtalen mellan landsting och kommun. En förteckning över dokumenten finns i rehabenhetens rutinpärm.

För att säkerställa brukarnas trygghet ingår rehabenheten i ett system med kvalitetsgarantier och klagomålshantering. Kvalitetsgarantierna riktar sig till brukarna och utgår från enhetens åtaganden. Alla klagomål dokumenteras och ledningen för Äldre och Handikappomsorgen får information.

INFLYTANDE

Utifrån din målsättning och motivation samt vår profession, åtar vi oss att med dig diskutera de rehabiliteringsmöjligheter som finns i relation till dina resurser.

TRYGGHET

Under Din rehabiliteringsperiod eller vid andra insatser åtar vi oss att Du får träffa samma personer ur vår arbetsgrupp.

BEMÖTANDE

Vi åtar oss att Du skall bemötas vänligt och korrekt. Vårt förhållningssätt präglas av respekt för Din personliga integritet.

LEDARSKAP

Värderingar och visioner

Att ta fram gemensamma värderingar och visioner är ett lagarbete.

Min långa erfarenhet som mentalskötare och sjukgymnast gör att jag har en tydlig bild och vision av hur en bra äldreomsorg ska se ut. Den finns med när jag lyssnar till kloka tankar och idéer i min egen arbetsgrupp, samt i vardagsarbetet tillsammans med brukare och vårdpersonal. Chefsrollen innebär för mig att fånga upp dessa idéer, diskutera dem i arbetsgruppen och på så sätt skapa gemensamma mål och värderingar.

Under planeringsdagarna ägnas tid till att analysera våra arbetssätt och se framåt. Det ger möjlighet till reflexion, diskussion och skapar tydlig delaktighet i verksamhetens utveckling. Det arbetet fortsätter sedan på andra möten.

Regelbundna möten med chefer från andra verksamhetsområden och stadsdelar ger mig möjlighet till erfarenhetsutbyte beträffande ledarskap och verksamhetsutveckling.

Jag tar också intryck av debatter och artiklar om äldreomsorg genom litteratur, tidningar, TV och radio. Som jag tidigare nämnt är skapandet av värderingar och visioner ett lagarbete.

Därför tycker jag det är viktigt och angeläget att alla i Vantörs rehabenhet deltar aktivt i det gemensamma utvecklingsarbetet av äldreomsorgen i Vantör tillsammans med andra personalkategorier.

Medarbetarna och verksamhetsutveckling

Mitt ledarskap bygger på att varje person i arbetsgruppen tar eget ansvar.

Dels för att genomföra sina uppdrag hos brukarna, dels för samarbetet och handledningen av vårdpersonal. Detta arbetssätt fungerar eftersom alla i arbetsgruppen är välutbildade och har lång erfarenhet, samt att det finns tydliga rutiner, arbetssätt och gemensamma värdegrunder. Jag tycker det är viktigt att alla i arbetsgruppen har möjlighet att vara delaktiga i utvecklingen av verksamheten. Det sker i vardagen; på möten och genom mötenas utformning. Vi bildar ofta arbetsgrupper, som förbereder frågor till arbetsplatsträffar utifrån yrke, kunskap/erfarenhet eller engagemang/intresse.

Arbetsmiljön är en viktig och stående punkt vid arbetsplatsträffar och möten i verksamhetsområdena. Det ger mig en aktuell bild av hur arbetssituationen ser ut.

Chefsrollen innebär också att ge feedback och stöd till varje person i arbetsgruppen för att stimulera till personlig utveckling. Utbildning och kompetensutveckling är angeläget.

Jag har två medarbetarsamtal per år med varje person för att diskutera arbetssituationen. Samtalet är förberett genom att medarbetaren och jag själv fyller i ett frågeformulär innan mötet. Frågorna handlar om fysisk/psykisk arbetsmiljö, kompetensutveckling och enhetens verksamhet.

Dialog med brukarna

I mötet med brukaren vill jag skapa trygghet så att han/hon får förtroende för mig som person och sjukgymnast. Ett bra bemötande är en förutsättning för att få brukaren delaktig och nå resultat. De gemensamma värdegrunderna är då utmärkta arbetsredskap.

För mig som person och chef är det betydelsefullt att de fungerar som ett arbetsredskap och inte bara är vackra ord. Den ständigt pågående processen med att hålla dem levande och aktuella är viktig. Jag vill att frågorna kring bemötande och hur vi samtalar med brukarna ska genomsyra verksamheten och ständigt vara aktuell.

Ett bra bemötande utvecklar verksamheten.

ÅTAGANDE 1

Utifrån din målsättning och motivation, samt vår profession, åtar vi oss att med dig diskutera de rehabiliteringsmöjligheter som finns i relation till dina resurser.

Arbetsätt

Åtagandet baseras på att ge brukaren möjligheter till inflytande för att öka motivationen. Målet är att skapa förutsättningar för delaktighet i vardagen, återta saknade förmågor eller finna kompensatoriska lösningar. För att kompensatoriska lösningar ska kunna genomföras samarbetar vi ofta med Hjälpmedel Stockholm, Syn- och hörselkliniken, Stockholms stadsbyggnadskontor samt Olmeds ortopedverkstad.

Många brukare har fysiska och/eller psykiska funktionsnedsättningar och har svårt att föra sin egen talan. Samarbetet med brukare, anhöriga och vårdpersonal är därför extra viktigt. Det kan ske vid ankomstsamtal och vårdplanering, där vårdteamet, brukare och anhörig deltar. Detta tillsammans med våra egna bedömningar av brukarens funktions- och aktivitetsförmåga hjälper oss att se vilka rehabiliteringsmöjligheter som finns. Utifrån detta planeras åtgärderna.

Resursanvändning

Det är viktigt att tillvarata de resurser som finns hos brukare, anhöriga och vårdpersonal. Vi identifierar därför problem och möjligheter tillsammans med dem. Denna information och personalens kunskap om brukarens vardag leder till att våra insatser blir ändamålsenliga och effektiva.

Uppföljning

När åtgärder och insatser är på väg att avslutas ger vi återkoppling till brukare, anhöriga och vårdpersonal, genom att informera och diskutera resultatet. Har vi fått uppdraget via internremiss så ges återkopplingen också i skriftlig form.

Utförda åtgärder och insatser dokumenteras i brukarens journal utifrån Hälso- och sjukvårdslagen.

En brukarundersökning genomfördes vecka åtta 2005. Den riktar sig till Rågsveds äldrecentrum, tillfälligt boende på Högdalens äldreboende samt de som haft kontakt med Heminstruktörerna för syn och hörsel.

Ett frågeformulär för sjukgymnaster och arbetsterapeuter som ställer frågor om delaktighet och nytta av insatser.

Ett frågeformulär för heminstruktörerna där frågan ställs om nytta av insatserna.

En enkätundersökning gjordes för vårdpersonalen inom Högdalens äldreboende, Rågsveds äldrecentrum och Mårtensgården hösten 2004, där ställdes frågan om brukarnas nytta av rehabenhetens tjänster.

Enheten för tillfälligt boende på Högdalens äldreboende har lämnat ut enkäter till 12 patienter, där två frågor handlar om träning utifrån brukarens behov.

Klagomål eller synpunkter åtgärdas och diskuteras på arbetsplatsträff.

Resultat

Resultat av behandlingar och insatser hos brukarna finns dokumenterade i de enskilda patientjournalerna.

Personalenkäten, med 165 svar, visar att två tredjedelar av personalen anser att brukarna har haft stor nytta av rehabiliteringsenhetens tjänster.

Denna fråga ställdes till personalen på grund av att många brukare har svårt att föra sin egen talan.

De 12 enkätsvaren från patienter på enheten för tillfälligt boende visar att 8 anser att de fått tillräcklig träning utifrån sina behov, 3 anser att de delvis har fått det och 1 inte alls. Alla 12 anser att den dagliga vardagsrehabiliteringen har fungerat bra.

Heminstruktörernas enkät skickades till 62 personer och 52 svarade.

Av dessa 52 svarade 38 personer att de haft mycket stor nytta eller stor nytta av deras insatser. Enkäten gällande arbetsterapeuter och sjukgymnaster skickades till 127 personer och 44 svarade.

25 personer av de 44 svarande anser att de haft mycket stor eller stor nytta av deras insatser. 5 ansåg varken eller, samt 5 liten nytta.

Ett klagomål har inkommit och åtgärdats. Ärendet handlade om missförstånd angående utlovade insatser, resurser och information. Den som skrev klagomålet är nu nöjd. Inga klagomål har inkommit år 2002 eller år 2003.

Utveckling

Innehållet i vårt arbete har under senare år förändrats från att vara de som utför bedömningar, träningar och behandlingar till en alltmer utbildande och handledande roll. Detta beror på att rehabenheten har fått minskade personalresurser. Brukarna har större omvårdnadsbehov vilket för med sig ökade behov av hjälpmedel och andra insatser.

Vi strävar efter att ge vårdpersonalen kunskap och kompetens så att de har möjlighet att finna egna lösningar på svårigheter de möter i vardagen. Det gör också att de lättare kan bedöma när vår yrkeskompetens behövs eller när de behöver stöd.

Det är tydligt att vårdpersonalen är de som alltmer utför brukarnas vardagsrehabilitering under handledning av sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

På Högdalens äldreboende deltar vi i en utveckling av teamarbete i form omvårdnadskonferenser där brukaren och kontaktpersonens roll sätts i centrum.

ÅTAGANDE 2

Under Din rehabiliteringsperiod eller vid andra insatser åtar vi oss att Du får träffa samma personer ur vår arbetsgrupp.

Arbetsätt

Vantörs rehabenhet vill ge brukaren trygghet och möjlighet till personlig kontakt genom kontinuitet. De personer i vår arbetsgrupp som genom biståndsbeslut, internremiss eller på annat sätt blir engagerade i en brukare är ansvariga för att åtagandet genomförs. Vi ger besked om när rehabiliteringsperioden eller insatsen är avslutad.

Resursanvändning

Genom att brukaren träffar samma behandlare ökar möjligheten till kontakt och trygghet vilket medför att genomförandet av våra insatser underlättas.

Uppföljning

Vi registrerar avvikelser från åtagandet på en särskild blankett och orsaken diskuteras på nästkommande arbetsplatsträff.

Insatsen utvärderas tillsammans med brukaren, personal och eventuellt anhörig.

Klagomål eller synpunkter åtgärdas och diskuteras på arbetsplatsträff.

Resultat

Inga avvikelser eller klagomål har registrerats år 2004, ej heller år 2002 eller 2003.

Utveckling

Ej prioriterat utvecklingsområde just nu.

ÅTAGANDE 3

Vi åtar oss att Du skall bemötas vänligt och korrekt. Vårt förhållningssätt präglas av respekt för Din personliga integritet.

Arbetsätt

För att åtagande tre skall tydliggöras i våra arbetsätt i vardagen, har vi tillsammans arbetat fram gemensamma värdegrunder. Grundsynen är humanistisk och bygger på erfarenheter från möten med brukare, anhöriga och vårdpersonal. Vår roll är att motivera, stödja och se möjligheter trots skada eller sjukdom.

Resuranvändning

De gemensamma värdegrunderna och de diskussioner som har lett fram till dem innebär att alla i arbetsgruppen är trygga i hur vi bemöter brukare, anhöriga och personal. En god kontakt med brukaren ger bra förutsättningar för ett gott resultat av vår arbetsinsats.

Uppföljning

För att våra gemensamma värdegrunder skall vara aktuella för alla i arbetsgruppen har vi en årlig genomgång av dessa. När särskilda frågeställningar blir aktuella diskuteras dessa. Har vi brustit i vårt arbetsätt så rättar vi till det snarast. I brukarenkäten finns en fråga om bemötande.

Klagomål eller synpunkter åtgärdas och diskuteras på arbetsplatsträff.

Resultat

I slutet av 2004 genomförde vi den årliga genomgången av våra gemensamma värdegrunder. vissa korrigeringar gjordes.

Inga klagomål har inkommit år 2004 ej heller 2002 eller 2003.

På frågan om bemötande i enkäten till brukarna så hade 35 av 52 svarande fått ett mycket bra bemötande av heminstruktörerna, 11 bra bemötande och resterande hade ingen åsikt.

Arbetsterapeuter och sjukgymnaster fick 44 svar varav 33 personer hade fått ett bra bemötande, 2 varken eller och 10 hade ej svarat.

Utveckling

De gemensamma värdegrunderna kring bemötande har utvecklats och är idag ett levande och aktuellt dokument, genom diskussioner som sker regelbundet.

Genom att delta aktivt i utvecklingsgrupper kring bemötandet och arbetsätt på Högdalens äldreboende vill vi medverka till att gemensamma värdegrunder utvecklas hos all personal.

ÅTAGANDE 4

Vi åtar oss att regelbundet utbilda/handledda vårdpersonal för att ge kunskaper i ett ergonomiskt och rehabiliterande arbetssätt, samt i syn och hörselproblematik.

Arbetssätt

För att ge brukaren en trygg och funktionell vardag och vårdpersonalen en bra arbetsmiljö planerar och genomför Vantörs rehabenhet regelbundet utbildningar. De organiseras i samarbete med vårdpersonalens chefer. De baskunskaper som förmedlas av arbetsterapeut/sjukgymnast innehåller ergonomi- och förflyttningsteknik, sittandets problematik, rullstolar, övriga hjälpmedel och sociala aktiviteter.

Heminstruktörerna ger utbildning om syn- och hörselhjälpmedel och hur man stöder syn och hörselskadade.

I utbildningarna förmedlar vi vår syn på bemötande utifrån våra gemensamma värdegrunder, samt betydelsen av rehabiliterande arbetssätt. Stor vikt läggs vid att all personal får samma grundkunskaper. Vi handleder och stöder dagligen vårdpersonalen i vardagsarbetet med brukarna.

Medicinskt ansvarig sjuksköterska i Vantör beslutade 04 06 10 att all vårdpersonal som arbetar med personlyftar och lyftselar av säkerhetsskäl måste genomgå lyftutbildning. Under hösten 2004 har vi givit ett stort antal sådana utbildningar, ett arbete som fortsätter under våren 2005 och kontinuerligt.

All personal inom hemtjänst, Rågsveds äldrecentrum och Mårtensgården får delta i en ”Tre-dagars utbildning” i förflyttningsteknik och kroppskänedom. Här ges också kunskaper i hur olika hjälpmedel och personlyft används. Under våren planeras ca 10 utbildningstillfällen med 12 deltagare/kurs.

De som har behov av mer övning får möjlighet till det genom samarbetet med den sjukgymnast som ansvarar för träning på arbetstid. Personalen kan delta i grupper i smidighet, dans/balans och thai chi, för att träna kroppskänedom och koordination. De kan också få mer personlig instruktion och träna på gym.

På Högdalens äldreboende ges en utbildning som heter ”Tryggt och säkert vardagsarbete”.

Den består av sex delkurser på sammanlagt 16 timmar: Lyft och lyftselar, Förflyttning 1, Förflyttning 2, Hjälpmedel, Syn och hörsel och Sociala aktiviteter. Under året planeras drygt 30 utbildningstillfällen med 12 deltagare/gång.

Resursanvändning

Vårdpersonalen får ta del av vår gemensamma yrkeskompetens genom att vi utarbetar och samordnar utbildningsprogram. Vi har manualer för att säkerställa att kursinnehållet är det samma oavsett vem i arbetsgruppen som undervisar.

Tidsschema för utbildningarna samordnas med vårdpersonalens chefer och skickas ut halvårsvis. Dessa rutiner förenklar vår interna planering.

Genom utbildning och handledning av vårdpersonal bidrar vi med kunskap, som ger dem möjligheter att hitta egna lösningar på problem.

Uppföljning

Efter varje utbildningstillfälle för vårdpersonalen får de fylla i en utvärderingsblankett. Den frågar bla om de lärt sig något nytt och i vilken utsträckning deras arbetssätt kommer att förändras.

Resultat

Under våren deltog 70 personer i förflyttningutbildning på Rågsveds äldrecentrum.

I början av hösten startade rehabenheten en ”Tre-dagars utbildning” i ergonomi och kroppskännedom. 117 personer har deltagit i den. Enkäter lämnades ut efter halva kursperioden vilket gör att 54 deltagare har svarat på dem. 100 % är nöjda med kursens innehåll, 82% uppger att kursen hölls på lagom kunskapsnivå. 100% uppger att kursen kommer att förändra deras arbetssätt. 100 % är nöjda med kursledarnas kunskaper samt möjligheten att ställa frågor. 98 % uppger att de har fått svar på sina frågor.

Under våren utbildades drygt 30 personer i förflyttning och personlyftar på Högdalens äldreboende.

I början av hösten startade en utbildningsserie på Högdalens äldreboende: Tryggt och säkert vardagsarbete, den består av sex delkurser. Vid årsskiftet hade 24 utbildningstillfällen genomförts och 180 deltagit.

I Lyft och lyftselar har 90 personer deltagit, Förflyttning 36 personer, Hjälpmedel 34 personer och Syn- och hörsel 20 personer. Vid varje utbildningstillfälle har deltagarna besvarat en enkät. De visar att så gott som alla har lärt sig något nytt samt att 90% uppger att de kommer att förändra sitt arbetssätt. Så gott som 100% är nöjda med utbildningen och hur kursledarna presenterade ämnet.

Under januari och februari år 2005 har 43 personer deltagit i 6 delkurstillfällen. Nästan alla har lärt sig något nytt och 85 % uppger att de kommer att förändra sitt arbetssätt. Alla är nöjda med utbildningen och hur kursledarna presenterade ämnet.

Svaren är en tydlig trend, vårdpersonalen behöver utbildning och kunskap. En mycket stor andel av dem anser att utbildningen kommer att påverka deras arbetssätt.

Personalenkäten visar att tre fjärdedelar av personalen har haft stor nytta av rehabiliteringsenhetens tjänster.

Den visar också att huvuddelen av personalen är nöjda med de stöd de har fått. De har svarat att de alltid eller oftast har fått den hjälp de velat ha. Merparten är nöjda med samarbetet.

Utveckling

Tidigare enkäter till vårdpersonal i samband med utbildningar samt diskussioner med olika ledningsgrupper har klart visat att behovet och intresset av utbildning är mycket stort. Vår analys resulterade i att vi behövde undervisa i fler ämnesområden men också ge fördjupad kunskap. Detta innebar att mer tid för utbildning skulle behövas. Efter diskussion med ledningsgrupperna blev det två utbildningsmodeller, en till varje verksamhetsområde. Hösten 2004 startade de två utbildningsmodellerna.

Kursledarna för Tre-dagars utbildningen uppmärksammade att flera deltagare hade behov av fortsatt övning momenten. För att tillgodose detta har innehållet i ”Träning på arbetstid” förändrats. Grupper för personalen är nu inriktade på balans, smidighet och koordination. För Tre-dagars utbildningen planeras våren 2005 ca tio repetitionskurser (3 h). Detta samarbete och arbetssätt innebär nya och unika möjligheter för att främja vårdpersonalens arbetssätt och arbetsmiljö.

Omvårdnadsteamet har bla i uppdrag att handleda hemtjänstpersonal så kunskaperna från Tre-dagars utbildningen omsätts i praktiskt arbetet med brukarna.

Förebyggande av fall bland brukare är en grundläggande princip inom vården i Vantörs äldreomsorg. För att utveckla samarbetet mellan olika yrkeskategorier har Medicinskt ansvarig sjuksköterska tillsammans med representanter från sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter arbetat fram en rutinmall som ska börja gälla 2005 06 01. Riskfaktorer

kartläggs och åtgärdas hos den boende, vårdpersonalen ska under året utbildas om fallrisker och förebyggande åtgärder.

Vantörs rehabenhet har en representant i Utbildningsrådet på Högdalens äldreboende, som planerar innehållet i en föreläsningsserie för vårdpersonalen. Det är föreläsning en gång per vecka (varje föreläsning hålls två gånger). Föreläsningarna startade hösten 2004, under våren ska enkäter lämnas till personalen. Tom februari 2005 har 20 föreläsningar genomförts med minst 50 deltagare per tillfälle.

På Rågsveds äldrecentrum har två personer från Vantörs rehabenhet varit gruppleddare i de utvecklingsgrupper som arbetat med att utveckla arbetssätt och arbetsorganisation. Det arbetet fortsätter under våren.

Enheten har också haft en representant i utvecklingen av att arbeta utifrån Brynäsmodellen på Mårtensgården. Modellen innebär att teamarbetet används som resurs i vardagsarbetet.

ÅTAGANDE 5

Vi åtar oss att alla i arbetsgruppen ska kunna påverka enhetens arbetssätt.

Arbetssätt

Arbetsplatsträff och stormöte genomförs en gång per månad och planeringsdagar två gånger per år.

Vid diskussioner i mindre grupper ges varje medarbetare möjlighet att framföra sin åsikt. Yrkes- eller ämnesspecifika arbetsgrupper förbereder underlag till arbetsplatsträffar för att underlätta gemensamma beslut. Rehabchefen har möten inom verksamhetsområdena varannan vecka. Vid dem förmedlas information aktuella frågor tas upp och problem diskuteras. Rehabchefen har två medarbetarsamtal per år med varje anställd för att diskutera verksamhetsfrågor, samarbete, kompetensutveckling och arbetsklimat.

Resursanvändning

Mötenas utformning och medarbetarnas kompetens ger individen stora möjligheter att påverka verksamhetens utveckling och arbetsmetoder.

Ämnes- och yrkesspecifika arbetsgrupper lyfter fram spetskompetens och engagemang samt förbereder frågor inför arbetsplatsträffar.

För att skapa delaktighet och ge överblick finns en verksamhetskalender på varje verksamhetsområde med mötestider, andra viktiga datum och planerade ledigheter.

Uppföljning

I protokoll och i minnesanteckningar dokumenteras i möjligaste mån vem som ansvarar för åtgärd av ett beslut och när detta skall vara genomfört.

Yrkes- och ämnesspecifika arbetsgrupper redovisar sina förslag till de övriga i gruppen så att beslut kan fattas.

Medarbetarsamtalet är en fortsättning på det förra samtalet och därmed en uppföljning.

Resultat

All personal inom Vantörs rehabenhet är mycket engagerade och aktiva i enhetens utvecklingsarbete. Ett resultat av detta är vår verksamhetsplan som blivit mer konkret och tydligare speglar enhetens arbete jämfört med tidigare år. Vårt utbildningsmaterial har under 2004 arbetats om och resulterat i en Tre-dagars utbildning och en utbildningsserie i sex delar: Tryggt och säkert vardagsarbete. Verksamhetsområdenas olika behov resulterade i två olika utbildningsmodeller. Innehållet i dessa är dock till stora delar gemensamt.

Vi har skapat en "hjälpmedelstavla" på Högdalens äldreboende, den gör att vi har översikt och kontroll över hjälpmedel som är inventarier. Där finns alla boenderum och förråd uppritade. Lyftmotorer, lyftselar, komfortrullstolar, transportrullstolar, gåbord och duschstolar på hjul är numrerade och markerade.

Utveckling

Under de sex år som Vantörs rehabenhet har funnits har ambitionsnivån varit mycket hög och ibland något orealistisk. En utveckling är att vi nu effektivare planerar, organiserar och prioriterar vår tid. Verksamhetsplanen har blivit tydligare, våra åtaganden och arbetsätt används och fungerar i vardagsarbetet, det pågår också ett kontinuerligt utvecklingsarbete.

ÅTAGANDE 6

Vi åtar oss att arbeta för en god fysisk och psykisk arbetsmiljö.

Arbetsätt

Mötesstrukturen ger förutsättningar för god psykosocial arbetsmiljö. Vid arbetsplatsträffar och möten inom respektive verksamhetsområde är arbetsmiljö en stående punkt på dagordningen. Det ger möjlighet till att lyssna på varandra och ge olika former av stöd. Arbetsmiljörevision sker en gång per år och är ett viktigt instrument för att påvisa utvecklingsområden.

All personal har rätt till en timmes träning på arbetstid per vecka. Vi betonar vikten av att utnyttja det.

Resursanvändning

Vid arbetsplatsträffar och på mötena i verksamhetsområdena är arbetsmiljöfrågor stående punkter på dagordningen.

Medarbetarsamtal ger varje anställd möjlighet att diskutera sina arbetsförhållanden. Det finns möjlighet till enskilda samtal. Vid behov kontaktas företagshälsovården, Curera.

Arbetsmiljörevisionen består av två delar, en individuell och en för arbetsgruppen och belyser utvecklingsområden ur olika synvinklar.

Flexibla arbetstider inom givna ramar i enlighet med verksamhetens behov bidrar till effektivitet och trivsel.

Sjukgymnasten som ansvarar för "träning på arbetstid" stimulerar oss till engagemang för vår hälsa. Vi har möjlighet till en timmes träning på arbetstid per vecka. Vi har tillgång till två utrustade gym och kan delta i flera gruppaktiviteter. Sjukgymnasten kan sammanställa individuellt träningsprogram och ge råd vid träning. Vid skada eller värk kan sjukgymnasten konsulteras och inleda aktiv rehabilitering.

Uppföljning

Arbetsmiljörevisionen sammanställs skriftligt för att synliggöra problemområden. Rehabchefen ger återkoppling på möten i varje verksamhetsområde. Om åtgärder behöver genomföras fastställs en handlingsplan för att tydliggöra vem/vilka som är ansvariga och när det skall vara klart. På individnivå sker återkopplingen i medarbetarsamtalet. Statistik förs över vår träning på arbetstid. Sjukgymnasten har genom samtal individuell uppföljning av överenskomna friskvårdsaktiviteter.

Resultat

Ett resultat av arbetsmiljörevisionen är att vi arbetar med miljön på våra kontor. Det har resulterat i bättre belysning, fler datorer och system för att strukturera blanketter och aktuella dokument.

Den stående punkten arbetsmiljö på arbetsplatsträffar och andra möten har använts för att ventileras och avlasta de känslor som uppstått i samband med indragning av tjänster. Det har resulterat i att andra rutiner och arbetssätt har utvecklats för att motverka stress och klara arbetsuppgifterna. Trots detta finns stress och oro för hur arbetsuppgifterna ska klaras av. Tre fjärdedelar av arbetsgruppen utnyttjar möjligheten till träning på arbetstid.

Utveckling

I de båda verksamhetsområdena pågår stora organisationsförändringar.

Detta medför oro i personalgrupperna och påverkar rutiner och arbetssätt negativt. Det leder till att många av våra arbetsuppgifter blir svårare och tar längre tid att utföra.

Diskussionerna fortsätter kring prioritering av arbetsuppgifter, rutiner och arbetssätt.

Det har varit nödvändigt att tydliggöra vilka svårigheter vi kan påverka och vilka vi ej kan påverka. Detta har skett på arbetsplatsträffarna som därigenom har utvecklats.

Kring prioriteringar och strategiska frågor samarbetar vi med ledningsgrupperna inom de två verksamhetsområdena. Detta är ett arbetssätt som utvecklats under det senaste året.

Arbetet med att förändra rutiner och arbetssätt utifrån de resurser vi har kommer att fortsätta. Det kan komma att innebära en annan prioritering av våra arbetsuppgifter.

Vi har förbättrat våra kontorsmiljöer för att skapa mer arbetsro och effektivitet. Vi har uppnått detta genom struktur bland rutiner, blanketter och andra dokument. Här finns också möjlighet till kollegialt stöd.

ÅTAGANDE 7

Vi åtar oss att alla i enheten ska ha möjlighet till kompetensutveckling för att på bästa sätt kunna genomföra de uppdrag vi får.

Arbetssätt

Vi kan tillgodogöra oss ny kunskap genom enhetens facklitteratur, deltagande i poängkurser, yrkesspecifika utbildningar, föreläsningar och kongresser, samt studiebesök eller nätverksträffar med andra verksamheter för att utbyta erfarenheter. Vi gör en årlig förteckning över kompetensutveckling och vilka personer som deltagit.

Den som deltagit i en utbildning eller på annat sätt inhämtat kunskap redovisar detta på ett stormöte.

Resursanvändning

Förteckning över vilka som deltagit i olika utbildningar är en tillgång vid analys av behovet av kompetensutveckling på kort och lång sikt.

Uppföljning

Det finns en förteckning över vilka i gruppen som deltagit i olika utbildningar under året. Den används som underlag vid medarbetarsamtal, samt vid planering av kompetensutveckling inför ett nytt verksamhetsår.

Resultat

Alla i arbetsgruppen har det senaste året deltagit i någon form av utbildning. Fokus har lagts på utbildning kring muntlig framställan, kommunikation och pedagogik. Vi har alla deltagit i en halvdagsföreläsning kring detta. Två personer har deltagit iHandledarutbildning för arbetsterapeuter och sjukgymnaster, 5 poäng. Kunskaperna har utvecklats oss som kursledare och i vår handledande roll.

Utveckling

Genom arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal framkommer att personalen i Vantörs rehabenhet har ett fortsatt behov av kompetenshöjning beträffande utbildning och handledning av vårdpersonal. Under våren ska tre personer delta iHandledarutbildning för arbetsterapeuter och sjukgymnaster, 5 poäng.

Många brukare har någon form av demenssjukdom, vårdpersonalens behov av handledning är stor. En person ska gå Vård och omsorg av äldre personer med demenssjukdom, 5 poäng.

Dessa utbildningar finansieras av Stockholms stads kompetensfond.

I Vantörs stadsdelsförvaltning gäller inköpsstopp tom maj. När detta hävs planerar vi fortsatt utbildning kring pedagogik och kommunikation. Det finns också ett stort behov av utbildning kring dokumentation vilket också ska prioriteras under året.

ÅTAGANDE 8

Vi åtar oss att alla på enheten arbetar på ett miljömedvetet sätt.

Arbetsätt

Vi följer de miljörutiner som gäller för respektive verksamhetsområde vi är placerade i. Dessa rutiner grundas på Stockholms stads miljökrav.

På våra kontor sorterar vi burkar, papper och dylikt för återvinning.

Vi beställer i möjligaste mån miljömärkta varor från de företag Stockholms stad har avtal med.

Resursanvändning

De miljörutiner och system för avfallssortering som finns på respektive arbetsplats leder till eftertanke och miljömedvetenhet.

Uppföljning

Uppföljning genomförs årligen genom skattning inför sammanställandet av verksamhetsberättelsen.

Resultat

Vi följer de miljörutiner som finns på respektive enhet. Miljöförstöringen minskar.

Utveckling

Ej prioriterat område just nu.

ÅTAGANDE 9

Vi åtar oss att utifrån vår bemanning och uppdrag hålla oss inom gällande budget.

Arbetsätt

Vantörs rehabenhet är anslagsfinansierad och överskott går tillbaka till verksamheterna. Rehabchefen kontrollerar att beställningar och fakturor stämmer vid varje inköp, samt för regelbunden avräkning av lönelistor och enhetsrapporter. Ekonomin är en stående punkt på arbetsplatsträffar och eventuella avvikelser diskuteras där.

Resursanvändning

Vid behov av stöd och handledning i budgetfrågor samarbetar vi med ekonomiassistenterna i stadsdelsförvaltningen.

Mötenas utformning ger medarbetarna möjlighet att kunna påverka och leder till ekonomisk medvetenhet.

Vid korttidsfrånvaro ersätter vi varandra inom våra verksamhetsområden. När vi behöver gå in i det andra verksamhetsområdet arbetar vi konsultativt.

Uppföljning

Genomgång av budget sker i samband med tertialrapporten på arbetsplatsträffar, där vi fokuserar den del av ekonomin som vi själva kan påverka.

Kvartalsvis genomförs en genomgång av vilka hyreshjälpmedel som belastar vår budget, samt att de hyrs utifrån gällande avtal.

Resultat

Prognosen för år 2005 är en budget i balans.

2003 var resultatet plus-minus 0 kr och 2004 plus 161 000 kr.

Utveckling

Ej prioriterat område just nu.

ÅTGÄRDER UTIFRÅN PERSONALENKÄT.

Sammanställningen av enkätsvaren visar att flertalet av de svarande är nöjda med Vantörs rehabenhet, de är välinformerade om enhetens uppgifter och tycker att det är lätt att få kontakt med oss. Många bedömer att nyttan av våra tjänster är stor både för personal och för brukare. De brister som uppges handlar i huvudsak om kommunikation och resurstillgång. De svarande på Mårtensgården är något mindre nöjda än Rågsveds äldrecentrum och Högdalens äldreboende.

Mårtensgården och Rågsveds äldrecentrum ingår i samma verksamhetsområde. En diskussion med ledningsgruppen har genomförts och resulterat i omprioriteringar och en ny mötesstruktur för att förbättra samarbetet med Mårtensgården.

Under våren sker en skriftlig och muntlig återkoppling till personalen på Högdalens äldreboende.

ÅTGÄRDER UTIFRÅN BRUKARENKÄT.

Enkätsvaren från brukarna är övervägande positiva, men svaren visar också att enheten måste tydliggöra frågorna inför nästa enkätundersökning.

Övrigt.

Brukarundersökning, personalenkät, sammanställningar av utbildningsenkäter och andra dokument som beskriver verksamheten finns att ta del av vid arbetsplatsbesöket.