



till ANSÖKAN OM STATLIGT STÖD för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre

Spara denna ansökningsmall på din dator. Öppna den från Word och skriv i rutorna som expanderar vid behov. Skicka den tillsammans med huvudansökan.

B.1. Kommun

Stockholms stad, Vantörs stadsdelsnämnd

B.2. Rubrik för aktivitet (aktivitet= insatser som har gemensamt mål och budget)

Mobilt omvårdnadsteam

B.3. Beskrivning av aktiviteten. *Beskriv dels **VAD** som ska göras i form av inriktning, mål och innehåll, dels **HUR** det ska göras, det vill säga tidplan, målgrupper, antal deltagare, metoder och former för aktiviteten etc:*

Mobilt omvårdnadsteam är en kompetensutvecklingsinsats som bygger på att personal handleder annan personal. Omvårdnadsteamet ska ta hand om svåra ärenden och ska ta fram ett för både pensionären och personalen välfungerande arbetssätt. Omvårdnadsteamet ska sedan vidareförmedla detta arbetssätt till den ordinarie personalen. En annan del i omvårdnadsteamets insatser är att arbeta med reflektion. Äldreomsorgspersonalen möter ofta svåra situationer som kräver såväl tid som metoder för att reflektera för att man tillsammans ska kunna utveckla ett gott förhållningssätt i dessa situationer.

Målet med omvårdnadsteamet är således att utveckla goda arbetsformer där den fysiska och psykiska belastningen ska minska för personalen. En annan målsättning är att insatserna som lämnas till pensionären i hög utsträckning ska svara mot pensionärens fysiska och psykiska förutsättningar och pensionärens önskan. Målet är vidare att personalen ska använda sig av ett rehabiliterande arbetssätt som leder till att pensionärens oberoende bevaras eller förbättras.

I omvårdnadsteamet ingår tre vårdbiträden/undersköterskor (två som har mentalskötareutbildning) och en sjukgymnast och/eller arbetsterapeut. Denna sammansättning ger teamet en mångsidig kompetens. Omvårdnadsteamet utgår från pensionärens biståndsbeslut. Teamet ser, utifrån varje projektmedlems specifika kompetens, sedan olika aspekter i pensionärens situation. Som verktyg att åstadkomma det mest lämpliga arbetssättet har teamet tagit fram olika typer av mallar: problemsortering, inventeringslista, målsättningsformulär, daganteckningar inklusive tidsschema samt ärendedragning). Teamet tar ställning till hur arbetsmiljön kan förbättras, vilken förflyttningsteknik som är lämpligast att använda och vilka hjälpmedel som behövs (i samarbete med primärvården) samt vilket förhållningssätt som är lämpligast. Teamet har kontinuerligt kommunikation med biståndshandläggare och får lov att öka insatstiderna under tiden teamet tar fram en fungerande genomförandeplan. Arbetssättet dokumenteras och vidareförmedlas sedan till övrig personal och förflyttningsteknikutbildning lämnas.

Hemtjänsten i Vantör genomför sedan hösten 2004 en utbildning i förflyttningsteknik och ergonomi med arbetsnamnet "3-stegsutbildning". Utbildningen, som omfattar tre heldagar, har följande mål.

- Förbättra personalens kroppskännedom om hur de använder sin kropp för att utföra förflyttningar
- Öka kunskapen om vardagsergonomi
- Lära ut ett "rehabiliterande förhållningssätt" där personalen använder ett tryggt och skonsamt arbetssätt för att stödja brukaren att tillvarata sin egen kraft och förmåga så mycket som möjligt.

Mobilt omvårdnadsteam följer upp ”3-stegsutbildningen” och fortsätter påverka personalen i det vardagsnära arbetet och motverkar psykiska stressfaktorer.

Omvårdnadsteamet startar också forum för reflektion och utveckling i arbetsgrupperna. En reflektionsmetod baserad på Gibbs reflektionscykel och Kognitiv beteendeterapi (KBT), som är anpassad till vårdpersonal, har tagits fram av en mentalskötare med KBT-kompetens. Den tillämpas nu på prov på några enheter och ska utvärderas. Tillämpning på enheterna ska ske efter utvärdering.

Målgruppen för insatserna är hemtjänsttagare med komplexa behov och personal som har hand om dessa pensionärer. Sammanlagt beräknas cirka 60 personal handledas under två år.

En vetenskaplig utvärdering kommer att genomföras genom att 30 matchade par plockas fram till en kontrollenhet (30 brukare) respektive en experimentenhet (30 brukare). Paret ska matchas efter kön, ålder, diagnos och biståndsbeslut. Omvårdnadsteam ska jobba med experimentenhetens ärenden tills de kommer fram till ett förslag till arbetsplan och sedan lär ut arbetsteknik och arbetsinsatser till experimentgruppens enhetspersonal. Resultatet i denna grupp ska sedan användas för att jämföras med kontrollenheten.

Utifrån resultatet av utvärderingen avser förvaltningen att införa omvårdnadsteamets arbetssätt hos fler pensionärer under år 2007. Vidare ska uppföljningen och implementeringen av 3-stegsutbildningen fortsätta. I detta ingår att ett antal ur personalen ska utbildas så att de får spetskompetens inom förflyttningsteknik för att vara en resurs för övrig personal. Ytterligare en del under år 2007 är att metoden Gibbs reflektionscykel ska införas på övriga enheter. Under resterande period ska också ställning tas till om all personal ska utbildas eller om lokala omvårdnadsteam ska bildas.

Målgruppen för insatserna är hemtjänsttagare med komplexa behov och personal som har hand om dessa pensionärer. Sammanlagt beräknas ca 100 personal handledas under ett år.

Om utvärderingen, hösten 2006, av detta projekt och projektet Ny arbetsmodell för beställare och utförare visar ett positivt resultat kommer projekten att samverka för att på sikt integreras med varandra och i ordinarie verksamhet.

B.4. Om aktiviteten är en fortsättning/utveckling av tidigare aktiviteter – beskriv vad kommunen gjort hittills

Omvårdnadsteamet har tidigare fått stöd från kompetensfonden från januari år 2005 till och med december år 2006. Under denna period har omvårdnadsteamet utformat sina egna arbetsformer. Omvårdnadsteamet har arbetat hos cirka 65 pensionärer och även om de preliminära resultaten är positiva (behovet av insatser har minskat i 60% -, pensionärernas oberoende har ökat i 70%- och personalens arbetsmiljö har förbättrats i 70% av ärendena) har projektiden dock varit för kort för att sprida arbets- och förhållningssättet till en större personalgrupp och för att utvärdera projektet på ett vetenskapligt sätt samt för att sprida metoden för reflektion. Därför behöver verksamheten fortgå med stöd ytterligare ett år (dvs. även år 2007) innan den kan avslutas och föras över i ordinarie drift.

B.5. Förväntade effekter av aktiviteten med tanke på brukare och personal

En bättre omsorg för pensionärerna (inklusive att stödja deras oberoende) och en bättre arbetsmiljö (fysisk och psykisk) för personalen.

B.6. Hur avser kommunen att säkerställa att kompetensutvecklingen inom området fungerar långsiktigt efter Kompetensstegens stödperiod?

Vid utgången av år 2007 kommer arbetsformerna att ha hunnit bli etablerade och finnas fler personal utbildade i förhållnings- och arbetssättet, vilket gör att volymerna för fortsatt kompetensutveckling blir förhållandevis små.

B.7. Budget för aktiviteten (anpassa gärna tabellerna med egna rubriker utifrån egna behov)			
	År 1	År 2	År 3
B.7.1 Stöd söks från Kompetensstegen för följande kostnader			
Projektledning: (80 % lön)		420 000	
Paramedicinare (80% lön)		330 000	
Utbildningsmaterial: Samma utbildning ingår i ansökan B1		(200 000)	
Teknisk utrustning:			
Information/erfarenhetsutbyte:		10 000	
Administrativt stöd, 5% på totalbelopp		38 000	
Summa kronor		798 000	
	År 1	År 2	År 3
B.7.2 Kostnader som kommunen själv står för			
Arbets tid för deltagare:		1 050 000	
Uppföljning utbildn. i förflyttningsteknik		54 000	
Verksamhets- och organisationsförändringar			
Lokaler		50 000	
Summa kronor		1 154 000	
	År1	År 2	År 3
B.7.3 Eventuell övrig finansiering			
Delfinansiering från annan part:			
(ex EU, Landstinget, utbildningshuvudman)			
Summa kronor			
	År 1	År 2	År 3
B.7.4 Total kostnad		1 952 000	