

Slutredovisningen skickas till
Socialdepartementet
Arbetsgruppen för uppföljning av Kompetensstegen
Spektern
103 33 STOCKHOLM

Fr.o.m. 7 juli 2008 ny postadress:
Socialdepartementet
Arbetsgruppen för uppföljning av Kompetensstegen
Fyrfotan
103 33 STOCKHOLM

Datum för regeringsbeslut 2005-11-24
Diarienummer S2005/3896/ST
Slutredovisningen innehåller totalt antal aktiviteter (En B-blankett per aktivitet) 15 A-bilagor med 39 B-bilagor

Slutredovisning för beviljat statligt stöd

för kvalitets- och kompetensutveckling inom vård och omsorg om äldre

Spara ner blanketten i Word innan Du fyller i den. Följ sedan informationen i bilagan Anvisningar för slutredovisning..

Kommunuppgifter

A 1 Kommun Stockholms stad		
Adress Äldreförvaltningen	Postnr 106 64	Ort stockholm
Telefon 08 508 36 200	Kommunens e-postadress aldreforvaltningen@aldre.stockholm.se	

Beskrivning av stöd

A 2 På vilket sätt och i vilken utsträckning bedömer ni att aktiviteterna har bedrivits i verksamhetsnära former?
(Rutan expanderar)

De flesta utbildningar har byggt på deltagarnas egna arbetserfarenheter och upplevelser. Man har oftast under utbildningstiden arbetat med arbetsuppgifter på sin egen arbetsplats.

Vissa kurser som t.ex. utveckling av sjuksköterskans yrkesroll har inte bedrivits som så kallad arbetsplatsanknuten utbildning utan på högskola. Kursinnehållet har dock varit utformat utifrån ett brukar- och verksamhetsbehov.

Stadsdelsnämnderna har bedrivit föreläsningar, praktisk handledning, grupphandledning och studiecirkel på arbetsplatserna. Praktisk handledning har genomförts ute på enheterna. Handledning i datakunskap och social dokumentation har genomförts på enheter där handledare och mentorer stöttat sina kollegor. Möjlighet till regelbunden reflektion genom handledningsgrupper för olika yrkesgrupper har utvecklats. En stadsdel samarbetade med en FOU-enhet i verksamhetsanknuten kompetensutvecklingen. Genom handledning har kompetensutveckling och verksamhet utvecklats på ett naturligt sätt. Utvecklingssamtal har utgått från enhetens behov, cheferna har ofta varit med och planerat innehåll och upplägg. Ambitionen har på de flesta varit att det är chefen som skall driva enhetens utvecklingsarbete. Flera stadsdelsförvaltningar har haft en gemensam styrgrupp bestående av vårdpersonal, projektledare, enhetschefer och fackliga representanter.

Social dokumentation och att kunna dokumentera i ParaSoL, stadens dokumentationsprogram, är en förutsättning för att kunna arbeta i äldreomsorgen. Utbildning i detta liksom samtal och reflektion om

värderingar och förhållningssätt i omsorgsarbetet görs verksamhetsnära.

A 3 På vilket sätt och i vilken utsträckning bedömer ni att aktiviteterna främjat ert arbete med kompetensutveckling på lång sikt? (*Rutan expanderar*)

I de stadsdelar och enheter där projekten pågått har lärande blivit en mer "naturlig" del av verksamheten. Lärandet bör vara en del av den ordinarie verksamheten. I alla projekt så är deltagarnas delaktighet av avgörande betydelse vilket på sikt ger effekten att man mer medvetet söker ny kunskap. Alla enheter har uppmärksamats på hur viktigt det är med ett kvalitativt, väl genomtänkt och långsiktigt kompetensutvecklingssystem. De som deltar i projekt och utbildningar verkar sedan som goda exempel för kollegor och sprider sina kunskaper.

Att få en gemensam helhetssyn i sitt arbete leder på sikt till en vidareutveckling och högre kvalitet inom äldreomsorgen. Samarbete med FOU-enheter ger information om vad som händer äldreforskning vilket på sikt ökar kunskap om området. Planer för kompetensutveckling utifrån långsiktiga behov finns nu på många enheter. Den grundläggande utbildning om t.ex. demenssjukdomar som omsorgspersonalen på många håll fått kan man bygga vidare på med andra utbildningar inom området.Handledningsinsatserna är ett lärande i sig. Verksamhetsnära internutbildning har i flera fall bidragit till att det finns utbildningsmaterial för att fortsätta kompetenshöjande insatser. Utbildning i svenska har medfört att personal som inte har svenska språket som sitt modersmål har lagt en grund för varje individ att tillgodogöra sig kompetens både i tal och i skrift.

Det har ofta funnits en gemensam projektgrupp för projektledningen och cheferna inom vilken man regelbundet samlats för att diskutera kring behov och resultat. Nätverksträffar och att utbilda "spjutspetsar" - mentorer och handledare – är ett sätt att föra kunskap vidare. Cheferna har blivit medvetna om vikten av att ha en långsiktig plan för kompetensutveckling, med en tydlig vision om vart man vill komma. Verksamheterna har utvecklat former som stöder individens utveckling utifrån verksamhetens behov.

A 4 På vilket sätt och i vilken utsträckning bedömer ni att aktiviteterna har haft sin utgångspunkt i brukarnas behov? (*Rutan expanderar*)

Brukarnas behov av stöd och omsorg är alltid i fokus. Med välutbildad personal och ett utarbetat sätt att stödja och handleda personalen får brukarna en omsorg av god kvalitet. Som grund för sökta projektmedel låg ofta intervjuer, fokusgrupper och enkätundersökningar med brukare och anhöriga/närstående.

Kunskapen om brukarnas behov framgår genom kvalitetsindikationer som redovisas regelbundet, liksom brukarenkäter, anhörigmöten m fl. Att ha en bra dokumentation ger genom genomförandeplaner ökad kunskap om behov och möjligheter till individualisering. Cheferna har varit länken mellan brukarnas behov och medarbetarnas behov av fortbildning och förtydligande av sin roll i omsorgsarbetet. Att förtydliga kontaktmannarollen och att slå fast att kontaktmannen är den som har huvudansvaret för omvårdnadsprocessen, har lett till en större delaktighet för brukaren.

En tydlig utgångspunkt i flera av projekten har varit kunskap om demenssjukdom och bemötande. På vård - omsorgsboenden blir medarbetarnas kunskaper i t ex. sjukdomslära, hygienutbildning, sårvård, förflyttningsteknik och vård i livets slut nära sammankopplade med de boendes behov.

Den sociala dokumentationen ger möjligheter att följa upp att den enskilde är delaktig.

En stadsdelsnämnd nämner att de dessvärre inte kan påstå att de i någon större utsträckning haft brukarnas eller kundernas egna erfarenheter som utgångspunkt för genomförda satsningar - i den meningen att brukarna medverkat enskilt eller i grupp vid projektets utformning, genomförande eller uppföljning. De aktiviteter som genomförts har främst haft sin utgångspunkt i vad personalen behöver för att göra ett bra jobb. Brukarnas eller kundernas behov är oftast tolkade genom personalen eller av andra än de äldre själva. Stadsdelen upplever att man generellt dels saknar tradition att direkt lyssna och tala till de äldre kring deras behov och upplevelser dels saknar vettiga metoder och verktyg för att tolka och följa vad de äldre eller de dementsjuka själva vill och behöver för att leva bra liv i olika situationer. Detta är en insikt som vuxit fram under Kompetensstegens gång. Behov av

utveckling inom området är stort.

A 5 Beskriv i vilken utsträckning ni bedömer att aktiviteterna överensstämmer med kommunens mål och verksamhetsidé. (*Rutan expanderar*)

Aktiviteterna stämmer väl med Stockholms stads mål för äldreomsorgen om att de äldre ska känna trygghet, ha inflytande och en individualiserad omsorg, bemötas med värdighet och respekt samt att personalen har en bra arbetsmiljö där de känner sig trygga i sitt arbetslag och att man kontinuerligt utvecklar sin kunskap. Staden ska aktivt arbeta med att stärka cheferna i deras yrkesroll och stärka deras möjlighet att agera utifrån den riktning som politikerna arbetar emot. Rutinerna för att utveckla handläggningen för att öka rättssäkerheten har även bidragit till att uppfylla Stockholms stads mål om att biståndshandläggningen ska vara likvärdig över staden. En stor del av de indikatorer och aktiviteter som kommunfullmäktige beslutat om i budget 2009 - 2011 har ett tydligt brukarperspektiv vilket kompetensstegens projekt också haft. Ett flexibelt lärande har möjliggjort att kostnaderna för kompetensutveckling drastiskt minskat genom att mycket av utbildningen har varit arbetsplatsförlagd och på tider som har fungerat bäst för verksamheten. Detta stämmer med stadens mål att verksamheterna ska vara kostnadseffektiva.

Ytterligare mål är att personalens kompetens och utbildningsgrad ska öka inom äldreomsorgen. Målet är att höja grundutbildningsnivån inom vård och omsorg. Aktiviteterna överensstämmer även med kommunens mål och åtagande att alla som arbetar med demenssjuka ska få kontinuerlig handledning och utbildning.

Enligt Budget 2005 för Stockholms stad och inriktning för 2006 och 2007 är personalpolitiken redskapet med vilket staden skapar förutsättningar för att erbjuda medborgarna service och verksamhet med hög kvalitet och effektivitet. Genom kompetensanalyser och individuella kompetensutvecklingsplaner har varje medarbetare och enhet fått en plan för verksamhetsutveckling.

A 6 Bedömning av effekter och resultat (*Rutan expanderar*)

Ett större antal medarbetare i äldreomsorgen dokumenterar nu i stadens dokumentationssystem. Kompetensen har höjts hos personalen och gett en större trygghet i arbetet.

Processhandledning/arbetslagsutveckling har enligt arbetsledare och personal gett en tydlig effekt på arbetet. Handledningen har höjt kompetensen hos medarbetarna genom att man lär sig handleda varandra, har förbättrat förmågan att kommunicera med varandra, fått större trygghet/arbetsglädje i omsorgsarbetet samt arbetslaget.

Utbildning/diskussioner i etik där bl. a värdegrund diskuterats har varit av stor vikt och kommer på många håll att fortsätta som en viktig del i omsorgsarbetet. Bl.a. Har Kungsholmens teaterprojekt visat på ett lyckosamt sätt att närma sig dessa frågor. Reflektions- och handledningsgrupper har startat i de flesta verksamheter och när erfarenheter reflekteras, bearbetas och synliggörs i handling och ord finns stora möjligheter att de goda resultaten har väckt engagemang att lära mer. Ökade kunskaper om demenssjukdomar och beteenden har också resulterat i att anhöriga känner sig tryggare. Biståndshandläggarnas utarbetade rutiner och metodmöten bidrar till en levande diskussion och medvetenhet hos biståndshandläggarna, vilket ger brukarna en mer rättssäker handläggning och biståndshandläggarna en ökad trygghet och säkerhet i sin profession.

Den sociala dokumentationen och kunskapen i basal datakunskap har utvecklats mycket under projektiden. Trots detta har de resultat som hittills uppnåtts i social dokumentation inte riktigt nått de mål som sattes upp av projekten. Man kan konstatera att uppföljningar av genomförandeplaner och journaler dock pekar på en utveckling av förbättrad dokumentationen i små steg som går åt rätt håll. Det finns problem att arbeta vidare med i form av hur och vad man ska skriva om i den sociala journalen.

Innerstadsstadsdelarna har tillsammans drivit ett mycket lyckat anhörigstödsprojekt där 800 ur personalen vidareutbildats. Flera resultat av projekt har permanentats, bl.a. Utbildningscentrum i Älvsjö, demenssteam och olika nätverk.

Flera projekt visade på att personalen har ett stort behov av att få diskutera och reflektera över det

som händer i arbetssituationen. Nästan alla som gått utbildningar upplever att de haft stor nytta av utbildningen i arbetet.

Flera stadsdelar har drivit anhörigprojekt och anhöriga har gett starkt uttryck för att man blir uppfattad som viktig som anhörig och räknas med i omsorgen om den närstående. Genom dessa projekt har grunden lagts till ett nätverk med syfte att främja erfarenhetsutbyte och fortsatt kvalitetsutveckling av anhörigstödet inom Stockholms stad.

Det gemensamma för alla projekt är att både arbetsledare och medarbetare har sett att utbildning/utveckling inte enbart är att gå på kurs utan att det arbetsplatsnära lärandet ger långsiktiga effekter och att möjligheten för personal att reflektera över sitt arbete är väsentlig.

Positiva faktorer för framgångsrika projekt har varit koppling till vardagsarbetet, förankring på arbetsplatsen, stöd från cheferna, flexibilitet, samt ambitionen att vara långsiktig. Det är för tidigt att bedöma om det på långsikt kommer att bli hållbara effekter och resultat av alla projekt men delaktigheten har varit stor och engagemanget att hela tiden lära sig mer och utveckla sitt arbete har ökat.

Statistik

A 7 Statistik över deltagande på totalnivå (*Obs! Samma individ bara ska bara räknas en gång*)

Antal

A 7 a Totalt har 5347 personer deltagit i en eller flera av de aktiviteter som omfattats av stödet vid detta ansökningstillfälle, varav

4672 vårdbiträden/undersköterskor

322 sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter

179 chefer/ledare

174 annan yrkeskategori

A 7 b Av dessa var 786 män och 4561 kvinnor

Andel

A 7 c Antalet deltagare motsvarar 76 procent av det totala antalet anställda i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet anställda är 6991 personer.

Antalet vårdbiträden/undersköterskor som deltagit motsvarar 85 procent av det totala antalet vårdbiträden/undersköterskor i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet vårdbiträden/undersköterskor är 5461 personer

Antalet sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter som deltagit motsvarar procent av det totala antalet sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter är 542 personer

Antalet chefer/ledare som deltagit motsvarar 59 procent av det totala antalet chefer/ledare i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet chefer/ledare är 251 personer

Antalet män som deltagit motsvarar 68 procent av det totala antalet män anställda i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet anställda män är 1155 personer.

Antalet kvinnor som deltagit motsvarar 80 procent av det totala antalet kvinnor anställda i den äldreomsorg som kommunen ansvarar för.

Det totala antalet anställda kvinnor är 5660 personer.

Övrigt

A 7 d Därutöver har 39 personer från annan huvudman/organisation deltagit i aktiviteterna.

A 7 e Övriga kommentarer (*Utrymmet expanderar*)

I de flesta stadsdelar i Stockholm stad har personalen deltagit i flera aktiviteter. Det är inte möjligt för stadsdelar med ett antal projekt/aktiviteter med olika projektledare att varje deltagare räknas endast en gång. Personal i staden byter ibland arbetsplats och flyttar mellan stadsdelarna Dessutom har ett antal stadsdelar slagits ihop under denna period. Ytterligare en svårighet i detta sammanhang är att under perioden ett antal verksamheter gått över i privat verksamhet medans andra gått över i kommun. Det finns inga gemensamma register mellan kommun och privat verksamhet eller mellan stadsdelar så att en person kan ha deltagit i ett antal aktiviteter.

Under 7c anges andelen anställda av det totala antalet kommunanställda+ de privata som deltagit i aktiviteterna... Staden har ingen uppgift om antalet anställda hos de privata utförarna utan ska få dessa uppgifter från socialstyrelsens register. Socialstyrelsen kan dock inte göra detta innan sommaren. Staden återkommer med dessa siffror.

A 8 Har aktiviteterna till någon del omfattat samarbete med privata vårdgivare?

☒ Ja

☐ Nej

☐ Kommunen anlitar inga privata vårdgivare inom äldreomsorgen

Ekonomisk redovisning

A 9 a Totalt beviljat belopp (*se regeringsbeslut*)

39 742 640 kronor

A 9 b Total kostnad för aktiviteterna (*summera samtliga B 7 d*)

35 193 294 kronor

A 9 c Under den period ansökan avser har omprövning av medel mellan aktiviteter begärts och beviljats

☒ Ja, 6 gånger

☐ Nej

A 10 Eventuellt återstående belopp

3 608 728 kronor

A. 11 Härmed intygas att kommunen har använt medlen i enlighet med regeringsbeslut och att redovisningen skett enligt god redovisningssed.

Underskrift av kommunstyrelsens ordförande

På kommunens vägnar

Datum

Namnförtydligande

A 12. Namn på uppgiftslämnare

Annika Jalap Hermanson

Adress

Äldreförvaltningen, 106 64 Stockholm

Telefon

08-508 36 222

Mobil

076 12 36 222

E-postadress

annika.jalap.hermanson@aldre.stockholm.se

Regeringen kan komma att begära att kommunen ger in revisorsintyg för att styrka de ekonomiska uppgifterna i slutredovisningen.