



Handläggare: Gunnel Dahlin
Tfn: 508 03 189

Spånga-Tensta stadsdelsnämnd

Åtgärdsplan för äldreomsorgen

Förslag till beslut

1. Stadsdelsnämnden godkänner åtgärdsplanen

Jack Kindberg
Stadsdelsdirektör

Gunnel Dahlin
avdelningschef

Ärendets beredning

Ärendet har beretts inom avdelningen för Äldre&Funktionshindrade.

Ärendet har översänts till stadsdelsnämndens pensionärsråd för kännedom.

Bakgrund

Utifrån äldreomsorgsinspektörens rapport avseende äldreomsorgen i stadsdelen 2005 har förvaltningen fått i uppdrag att presentera en åtgärdsplan. Förvaltningen föreslår att åtgärderna koncentreras till nedanstående förslag.

Förvaltningens förslag

Tolv punkter har tagits fram som anger saker som behöver förbättras/ändras.

1. Avdelningen saknar mellanchefer för beställarna vilket kan minska möjligheterna till övergripande och strategisk planering.

En enhetschef för beställarna finns sedan den 1 april 2006. Hennes uppgift är bland annat att intensifiera samarbetet med utförarna samt att aktivt arbeta med att följa upp att alla beställare följer riktlinjer och gör likartade bedömningar.

Uppföljning: enhetschefen kommer att redovisa arbetet vid sina månatliga möten med avdelningschefen.

2. Enheterna arbetar självständigt men skulle vinna på gemensamma dialoger om mål och verksamhetsutveckling.

Utförarenheterna och beställarenheten kommer att ha gemensamma planeringsdagar oftare än tidigare för att tillsammans diskutera utvecklingen av äldreomsorgen.

Uppföljning: redovisas i verksamhetsberättelsen

3. Avståndet mellan biståndsbedömarna och enhetscheferna är för långt. Det behövs fungerande former för samarbete för att ge gehör för utförarchefernas synpunkter.

Biståndshandläggarna och enhetschefen för öppna hemtjänsten kommer även i fortsättningen att träffas minst en gång per månad för att gå igenom gemensamma ärenden innan ersättning betalas ut. Var tredje månad kommer dessutom enhetschefen, aktuella vårdbiträden och biståndsbedömarna träffas för att gå igenom varje enskilt ärende. Övriga enhetschefer och biståndshandläggarna kommer att träffas minst fyra

gångar per år för att följa upp de boende. Det är enhetschefen som kallar till dessa möten.

Uppföljning: sker på de gemensamma månatliga mötena med avdelningschefen.

4. Samarbetet mellan enheterna är otillräckligt vilket leder till att möjligheterna till samordning av insatserna inte tas tillvara.

Samordning av insatser i öppna hemtjänsten kan ske i större utsträckning. Genom att öppna hemtjänsten numera är en enda enhet kommer arbetet med att samordna ske snabbare. Arbetet är i full gång.

Uppföljning: redovisas i verksamhetsberättelsen

5. Biståndshandläggarna behöver formalisera uppföljning av de enskilda ärendena. Moment i handlägningsprocessen behöver förstärkas så att processen kan användas som ett kvalitetssäkringsverktyg.

En handläggarpärm utarbetades under sommaren 2005 och finns tillgänglig hos varje handläggare. I den finns rutiner och mallar för arbetet. Pärmerna kommer regelbundet att uppdateras. Ansvar för att detta görs ligger på enhetschefen. Från hösten 2005 biståndsbedöms alla nya ärenden av enhetschefen. Omprövning görs sedan efter tre månader av ordinarie handläggare. Uppföljning sker därefter minst en gång per år; oftare om det finns anledning.

Uppföljning: vid handläggarmötena varje vecka

6. Dokumentation inom hemtjänsten och Tensta servicehus behöver förbättras och det datoriserade dokumentationssystemets tillförlitlighet kontrolleras.

Tillförlitligheten hos dokumentationssystemet är god. Det finns alltid möjlighet att förbättra dokumentationen. Nya genomgångar kommer att göras inför att stadens nya dokumentationssystem, ParaSol tas i bruk.

Uppföljning: enhetscheferna följer upp och rapporterar till avdelningschefen.

7. Det är angeläget att någon av de nuvarande enheterna får en speciell demensinriktning.

Demensboende får endast ha nio boenden. Vi har idag endast en enhet inom stadsdelsförvaltningen med endast nio lägenheter. Möjligheterna att ändra inriktning där kommer att ses över. En plan ska tas fram för hur en omflyttning av boende skulle kunna göras och hur många som skulle bli tvingade att i så fall byta bostad.

Uppföljning: redovisas i verksamhetsberättelsen

8. Det finns en variation i bemanningen mellan olika enheter som är svår att förstå.

I Fristad är bemanningen lägre än i Tensta. Det beror bland annat på att personalen i Fristad är bättre utbildad och har längre erfarenhet. De kan därför göra arbetet mer effektivt; de är mer vana att planera sitt arbete.

9. Institutionsformen på sjukhemmet är påtaglig och en förändring bör inledas.

Micasa har fått förvaltningens uppdrag att se över möjligheterna att bygga om sjukhemmet till ett modernt äldreboende. För verksamheten är det viktigt med höga krav på hygien eftersom de boende på sjukhemmet till största delen är mycket sjuka. Detta innebär att de kläder som används ska kunna tvättas på hög värme. Förvaltningen kommer dock att se över vad som kan göras utan att vi för den skull gör avkall på de hygienkrav vi ställer.

Uppföljning: eventuella ombyggnadsplaner kommer att redovisas i den kommande äldreboendeplanen för stadsdelen.

10. Verksamheten når inte upp till inspektionens kvalitetskriterier.

Förvaltningen delar inte äldreomsorgsinspektörens uppfattning. Vi anser att vår äldreomsorg håller god kvalitet. Enheterna klarar varje år att leva upp till sina åtaganden/garantier.

11. Dagverksamhetens dokumentation behöver utvecklas.

Dokumentationen kommer att gås igenom. Personalen kommer att innan ParaSol införs få en genomgång av vad som krävs av dom när det gäller dokumentation.

Uppföljning: enhetschefen redovisar till avdelningschefen

12. Personalen vid Tensta äldreboenden behöver stöd samt språk- och kunskapsutveckling.

Redan under 2005 påbörjades ett långsiktigt arbete med kompetenshöjande insatser för personalen i första hand i Tensta. Förvaltningen har använt sig av möjligheten att skicka personal på kompetensfondens grundutbildningar. Under 2005 testades personalens svensk-kunskaper med hjälp av KomVux. Resultatet av det blev att förvaltningen beslutade sig för att satsa på en utbildning på plats som ett första steg i kompetenshöjning. Projektet går ut på att anordna utbildningsinsatser på arbetsplatsen och utnyttja de vardagliga situationerna i utbildningen. En projektledare på halvtid har anställts med medel från kompetensfonden. Mentor, dvs duktiga vårdbiträden/undersköterskor, ska användas. Olika kortare studiecirkel och föreläsningar kommer att anordnas; företrädesvis med egen personal. Den första utbildningen har redan påbörjats och är en grundutbildning kring vård av dementa. I projektet ingår också att arbeta med bemötande, inställning till arbetet mm. De som visar att de utvecklas positivt genom projektet kommer att premieras i nästa års löneöversyn.