



Länsstyrelsen i Jönköpings län

Äldreomsorgen i Jönköpings län

Aktuella förändringar, personalsituationen och personalens kompetensutveckling





■ Äldreomsorgen i Jönköpings län

Aktuella förändringar, personalsituationen och personalens kompetensutveckling

Titel	Äldreomsorgen i Jönköpings län
Författare	Iris Dovrén Råsbrant och Hans Löf
Beställningsadress	Länsstyrelsen i Jönköpings län, Sociala avdelningen, 551 86 Jönköping Telefon 036-39 51 23
Webbplats	www.f.lst.se
Kontaktperson	Iris Dovrén Råsbrant, Länsstyrelsen i Jönköpings län, Direkttelefon 036-39 51 24, e-post iris.rasbrant@f.lst.se
Meddelande	Nr. 2003:46
ISSN	1101-9425
ISRN	LSTY-F-M—03/46--SE
Referens	Iris Dovrén Råsbrant, Sociala avdelningen. November 2003
Upplaga	100 ex.
Tryckt på Länsstyrelsen, Jönköping 2003	

Förord

Länsstyrelsen hade fått vetskap om att det i vissa av länets kommuner pågick omstruktureringar inom äldreomsorgen, bland annat omvandlades särskilda boenden till ordinära boenden, kallade seniorboenden. Dessutom påtalades i olika sammanhang svårigheten att rekrytera kompetent vårdpersonal.

Länsstyrelsen har vid besök i länets kommuner undersökt aktuella förändringar inom äldreomsorgen samt hur personalsituationen ser ut och vilka åtgärder kommunerna vidtar för att utveckla kompetensen hos personalen.

Resultatet av undersökningen jämte Länsstyrelsens kommentarer redovisas i denna rapport.

Iris Dovrén Råsbrant
Socialdirektör

Hans Löf
Äldrekonulent

Sammanfattning

Länsstyrelsen hade fått vetskap om att det i vissa kommuner pågick omstruktureringar inom äldreomsorgen, bland annat omvandlades särskilda boenden till ordinära boenden, kallade seniorboenden. Dessutom påtalades i olika sammanhang svårigheten att rekrytera kompetent vårdpersonal.

Mot bakgrund av detta har vi genomfört en tillsyn där vi undersökt aktuella förändringar inom äldreomsorgen samt hur personalsituationen ser ut och vilka åtgärder kommunerna vidtar för att utveckla kompetensen hos personalen.

Vid besök i länets kommuner genomfördes intervjuer med politiker och tjänstemän inom äldreomsorgen.

Resultatet av undersökningen visar att utvecklingsarbete med olika inriktning bedrivs på många håll i länets kommuner. I flera kommuner pågår omstruktureringar av särskilda boendeformer. Ett antal kommuner omvandlar vissa av dessa till ordinära boenden, seniorboenden.

Undersökningen visar att flertalet av länets kommuner inte har några svårigheter att rekrytera utbildad vårdpersonal. Målsättningen är genomgående att personalen ska ha en grundutbildning på undersköterskenivå. Det har vidtagits en rad åtgärder såsom inrättande av personalpooler, timbank m.m. för att tillgodose behovet av vikarier.

Kommunerna gör överlag stora satsningar på att kompetensutveckla vårdpersonalen inom äldreomsorgen. Dels förekommer det grundutbildning för att höja kompetensen till undersköterskenivå, dels erbjuds olika former av spetsutbildning.

Då arbetsledarna ofta har ansvar för ett stort antal vårdpersonal, ibland upp till hundra personer, krävs att arbetsgrupperna självständigt planerar sitt arbete och genomför arbetsplatsträffar. Flera kommuner har utbildat personalen för dessa uppgifter.

Innehållsförteckning

Inledning	6
Genomförande	6
Resultat	6
Aneby	6
<i>Aktuella förändringar</i>	6
<i>Personalsituationen</i>	7
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	7
Eksjö	7
<i>Aktuella förändringar</i>	7
<i>Personalsituationen</i>	7
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	8
Gislaved	8
<i>Aktuella förändringar</i>	8
<i>Personalsituationen</i>	9
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	9
Gnosjö	9
<i>Aktuella förändringar</i>	9
<i>Personalsituationen</i>	10
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	10
Habo	10
<i>Aktuella förändringar</i>	10
<i>Personalsituationen</i>	11
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	11
Jönköping	11
<i>Aktuella förändringar</i>	11
<i>Personalsituationen</i>	12
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	12
Mullsjö	12
<i>Aktuella förändringar</i>	12
<i>Personalsituationen</i>	13
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	13
Nässjö	13
<i>Aktuella förändringar</i>	13
<i>Personalsituationen</i>	14

<i>Personalens kompetensutveckling</i>	14
Sävsjö	14
<i>Aktuella förändringar</i>	14
<i>Personalsituationen</i>	15
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	15
Tranås	15
<i>Aktuella förändringar</i>	15
<i>Personalsituationen</i>	15
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	
Vaggeryd	16
<i>Aktuella förändringar</i>	16
<i>Personalsituationen</i>	16
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	16
Vetlanda	16
<i>Aktuella förändringar</i>	16
<i>Personalsituationen</i>	17
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	17
Värnamo	17
<i>Aktuella förändringar</i>	17
<i>Personalsituationen</i>	18
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	18
Länsstyrelsens kommentarer	18
<i>Aktuella förändringar</i>	18
<i>Personalsituationen</i>	19
<i>Personalens kompetensutveckling</i>	19

Inledning

Länsstyrelsen hade fått vetskap om att det i vissa av länets kommuner pågick omstruktureringar inom äldreomsorgen, bland annat omvandlades särskilda boenden till ordinära boenden, kallade seniorboenden. Dessutom påtalades i olika sammanhang svårigheten att rekrytera kompetent vårdpersonal.

Mot bakgrund av dessa uppgifter har vi genomfört en tillsyn där vi undersökt aktuella förändringar inom äldreomsorgen samt hur personalsituationen ser ut och vilka åtgärder kommunerna vidtar för att utveckla kompetensen hos personalen.

Genomförande

Vid besök i länets kommuner gjordes en intervju med politiker och tjänstemän inom äldreomsorgen, varvid frågor ställdes rörande

- aktuella förändringar
- personalsituationen
- kompetensutveckling för personalen

Undersökningen genomfördes under september – november 2003.

Resultat

Aneby

Aktuella förändringar

Besparingarna inför år 2004 påbörjades redan vid förra årsskiftet. Sparkravet är på 2,4 miljoner kronor.

Det finns ett antal lediga platser i de särskilda boendena. En förklaring till detta är en väl fungerande hemtjänst och att rehabiliteringsavdelningen lyckas bra i sitt arbete så att många äldre äldre kan återvända till sitt eget boende. Man har även särskild personal som arbetar med palliativ vård. Sammantaget gör det att äldre, anhöriga och omgivningen i övrigt känner trygghet i det egna boendet och efterfrågan på särskilt boende minskar.

En enhet om åtta platser på Antuna äldreboende har lagts ner av ekonomiska orsaker. Ett rum på Antuna kommer att ställas i ordning för palliativ vård. Personer som bott i eget, ordinärt boende ska där kunna tas emot för vård i livets slut. Avsikten är att den personal som känner den enskilde sedan tidigare ska följa med och utföra vårdarbetet.

Personalsituationen

De flesta av omvårdnadspersonalen har undersköterskeutbildning. Det är inga problem att rekrytera utbildad personal. Det är inte heller några svårigheter att anställa sjuksköterskor för tjänstgöring dagtid. Det är svårare att rekrytera nattsköterskor.

Personalens kompetensutveckling

All personal har erbjudits att gå en spetsutbildning som lagts upp med utgångspunkt från en individuell utbildningsplanering. Det kan handla om information från dietisten, fältstudier, såromläggningar m.m. Utbildningen genomfördes under tre veckor då personalen var frikopplad från övriga arbetsuppgifter. En målsättning har varit att använda sig av de specialistkunskaper som finns i organisationen.

Hos några av personalen har detta väckt ett intresse för vidare studier på vuxengymnasiet och kommunen har då bekostat litteraturen. För närvarande är det många som fortbildar sig i taktill massage.

Något som berört all personal är årsarbetstidsprojektet som pågått under tre år.

Enhetscheferna går just nu en utbildning i biståndshandläggning.

Eksjö

Aktuella förändringar

En organisationsförändring av socialtjänsten pågår. Organisationen kommer att bli platt med ett antal enhetschefer direkt underställda socialchefen.

Genom denna organisation ökas ledartätheten så att ingen enhetschef kommer att ha arbetsledansvar för mer än 30-40 personer.

Det pågår en omvandling av särskilda boenden till s.k. seniorboenden vilka kommer att betraktas som ordinärt boende. Tillgång till ett seniorboende föregås inte av biståndsprövning utan man ställer sig i kö och för detta finns ingen åldersgräns. Det är äldreboendena Tuvehagen, Snickaren och halva Bobinen som är föremål för omvandling.

Marieberg, Almgården och Solgården ska fortsätta att vara särskild boende och benämnas vårdboenden.

Personalsituationen

Personalsituationen är problematisk. Få ungdomar söker till omvårdnadsprogrammet. Ett antal arbetsledare är långtidssjukskrivna och cirka 10 % av omvårdnadspersonalen är sjukskrivna.

Det är svårt att ordna korttidsvikarier med formell kompetens för enhetscheferna varför de inte ersätts vid korttidsfrånvaro. Detsamma gäller sjuksköterskor, sjukgymnaster och arbetsterapeuter.

Beträffande omvårdnadspersonalen är det inga direkta svårigheter att rekrytera till fasta tjänster. För korttidsfrånvaro har man infört en ”timbank”, också kallad ”flytande tid”, vilket innebär att personalen vikarierar för varandra då en viss procent av deras arbetstid är avsedd för pooltjänstgöring. Detta underlättar anskaffningen av korttidsvikarier. Personalen har en positiv inställning till detta arbetssätt.

På vårdboendena inrättas kökstjänster.

Kommunen har en speciell strategi för rekrytering av personal. Man har en personalpool med ett 20-tal personer som arbetar en vecka och studerar en vecka. Enheterna kan beställa personal genom poolen.

Personalens kompetensutveckling

De personer som finns i personalpoolen får kompetensutveckling genom att de studerar varannan vecka.

Gislaved

Aktuella förändringar

En översyn av ledningsorganisationen - horisontellt och vertikalt - pågår. Budgetläget är kritiskt. Man driver ett äldreprojekt vars första fas ska vara klar under oktober månad i år. Där ska man kartlägga orsakerna till äldreomsorgens dåliga ekonomiska situation och vilka förändringar som bör bli aktuella mot denna bakgrund.

Man kommer att pröva olika arbetstidsmodeller i äldreomsorgen. Under två år har socialnämnden satsat sammantaget åtta miljoner kronor för att lyfta upp grundbemanningen i verksamheten och höja sysselsättningsgraderna.

Projektets andra fas innebär bl.a. att försöka utveckla alternativa sätt att fördela resurserna till de olika verksamheterna. Det kommer även att innebära att man i större utsträckning satsar på hemtjänst istället för särskilda boenden. Större användning av hemtjänst förutsätter emellertid även en satsning på korttidsplatser. Man planerar i Gislaved ingen förändring av särskilda boenden till seniorbostäder.

I övrigt vill man från kommunens sida utveckla samverkan med landstinget, även om den i och för sig redan i dagsläget fungerar bra. Man har t ex på vårdcentralen börjat med en s.k. ”minnesmottagning” för att utreda demenstillstånd, vilket underlättar samarbetet i sådana ärenden.

Kommunen planerar att bygga ett nytt särskilt boende som ersättning för Tallgårdens 70 platser. I samband därmed sker en utökning med 14 platser. Därefter står Hemgården på tur för ombyggnad/modernisering.

Man diskuterar även inrättandet av trygghetsplatser, platser dit enskilda kan vända sig i en akut situation utan föregående biståndsprovning.

Socialnämnden har beslutat om 30 timmars kostnadsfri avlösning per månad för anhöriga. Man diskuterar nu om man ska utbilda några personer i varje hemtjänstlag för att dessa ska bli särskilt skickliga på att avlösa anhöriga.

En inventering av tillgängligheten i den fysiska miljön i kommunen har genomförts. För afatiker och döva finns möjlighet att kommunicera med kommunkontoret via texttelefon.

Personalsituationen

Det är svårt att rekrytera sjuksköterskor då man konkurrerar med landstinget. F.n. stöttar kommunen ekonomiskt fyra personer som vidareutbildar sig till sjuksköterskor.

Av omvårdnadspersonalen har ca 75 % adekvat utbildning och det är, bortsett från sommarperioden, inget större problem att rekrytera sådan personal.

Personalens kompetensutveckling

I varje äldreomsorgsområde finns s.k. etikombud som ska bidra till att hålla diskussionen om etik i arbetet levande. Man har vidare kostombud, tandvårdsombud och demensombud bland personalen. På så sätt får många anställda en specialiserad fortbildning inom något område.

Det pågår ett arbete med mål och visioner som omfattar hela den kommunala verksamheten. Socialförvaltningen siktar på att utveckla ett kvalitetssystem som ska kunna användas i hela verksamheten. Som ett led i det arbetet genomförs gruppsamtal, fokusgrupper, med brukare i alla delverksamheter inom socialtjänsten.

Utbildning i fallprevention har genomförts liksom en demensutbildning.

Gnosjö

Aktuella förändringar

Under hösten planeras 35 lägenheter i ett särskilt boende att omvandlas till s.k. seniorbostäder. Under senare år har kommunen moderniserat och byggt ut antalet platser i särskilt boende. Man bedömer att antalet är tillräckligt även om de 35 lägenheterna på Rosendals äldreboende omvandlas till ordinärt boende. Alla som är bosatta där kommer att erbjudas fortsatt särskilt boende på annat håll om de inte anser sig nöjda med den hjälp i hemmet som man har möjlighet att få fortsättningsvis.

Demensavdelningen har lagts ner. Istället försöker man med riktade insatser ge stöd till dem som är dementa på de olika särskilda boendena i kommunen. Ca 60 % av alla personer i särskilt boende är dementa eller glömska. Diskussion pågår om att anställa en demenssköterska.

Personalsituationen

Personalomsättningen är låg och det är idag lättare att rekrytera utbildad personal. Det råder inte stor efterfrågan på personal inom industrin och det betyder bättre möjligheter för kommunen att rekrytera omvårdnadspersonal. Det saknas sjuksköterska på natten och ett personaluthyrningsföretag anlitas för detta ändamål. Det är även svårt att rekrytera personliga assistenter

Personalens kompetensutveckling

Av omvårdnadspersonalen och personliga assistenter är det ca 50 % som inte har formell utbildning. Däremot har de som regel lång erfarenhet i yrket. Vid nyrekrytering anställs enbart personer med utbildning på omvårdnadsprogrammet. Personer med lång erfarenhet kan genom validering och kompletterande utbildning få formell kompetens motsvarande omvårdnadsprogrammet.

På gymnasieskolan är det svårt att fylla platserna på omvårdnadsprogrammet, f.n. går 20 elever där. För närvarande är det 7 – 8 personer av de redan anställda som skaffar sig omvårdnadskompetens med 20 % av lönen under studietiden. Internutbildningar genomförs löpande med olika teman, bemötandefrågor, Lex Sarah samt en ryggskola för all personal. Man samverkar även med LUPPEN i Jönköping. I äldreomsorgen avser man införa ”målstyrd behovsbedömning” som metod i arbetet.

Habo

Aktuella förändringar

Det senaste året har präglats av det faktum att alla personer med ledningsansvar för verksamheten är nyanställda. Arbetsledare, biståndshandläggare, socialchef och nämndssekreterare har tillträtt det senaste 1,5 åren. Ordföranden i socialnämnden är också ny.

Inom äldreomsorgen har man arbetat med att förbättra kommunikationen mellan personalen i verksamheten och biståndshandläggarna så att biståndsbeslut följs upp och ersätts av nya beslut om situationen för enskilda förändras. Man arbetar för att förbättra kontaktmannaskapen, dvs att varje enskild vårdtagare har en kontaktperson bland omvårdnadspersonalen samt med att förbättra vårdplaneringen kring den enskilde.

Någon omvandling av särskilda boenden till seniorboenden har hittills inte varit aktuell. Under nästa år inleds arbetet med en ny äldreomsorgsplan och då kommer behovet av särskilda boenden i kommunen att belysas.

I det boende som drivs på entreprenad framhålls behovet av att arbeta med att tydliggöra individens behov i form av bättre arbetsplaner för enskilda liksom behovet av att utveckla kontaktmannaskapet och den sociala dokumentationen.

Det finns planer på att starta en enhet med ett antal korttidsplatser då det bedöms finnas behov av sådana. Inga beslut är ännu tagna i den frågan. En öppen verksamhet för äldre ska förändras så att den även ska arbeta med personer som har ett biståndsbedömt behov av dagverksamhet. Det kommer bl a att röra sig om personer med demens.

Personalsituationen

För närvarande är det lätt att rekrytera omvårdnadspersonal med utbildning. Behovet av korttidsvikarier löses i första hand genom en poolgrupp. Det är inte heller några problem att rekrytera sjuksköterskor. Vuxengymnasiet har fulla kurser på omvårdnadsprogrammet och ett bra löneläge bidrar till att det är lätt att rekrytera personal. Från och med 2004 ska alla anställda ha en anställningsgrad om minst 75 %. Alla som nyanställs ska erbjudas en tjänstgöringsgrad på minst 75 %.

Personalens kompetensutveckling

Det ekonomiska läget i kommunen har inneburit vissa begränsningar när det gäller fortbildningen. En hel del kompetensutveckling görs emellertid med interna resurser såsom sjuksköterskor eller arbetsterapeut. På det sättet har fortbildning i palliativ vård och förflyttningsteknik genomförts. Man har även genomfört en kostombudsutbildning. Informationsinsatser till alla anställda rörande lex Sarah och klagomålshantering har genomförts.

Jönköping

Aktuella förändringar

Sedan något år tillbaka har förändringar i organisationen genomförts vilka innebär att man delat på arbetsledning och biståndsbedömning. Arbetsledare och biståndshandläggare har fått utbildning för sina nya, förändrade roller. Arbetsledarna har ca 40 anställda och biståndshandläggarna ansvarar för ca 100 – 125 biståndsärenden. De senare bedöms ha en tung arbetssituation. På område söder fattar man biståndsbeslut även inom äldreboenden med "helinackordering" vilket man däremot inte gör på övriga äldreomsorgsområden.

Arbete pågår med att ta fram en ny äldreomsorgsplan, en delrapport finns klar. För detta arbete har bildats ett tio-tal olika referensgrupper som arbetar med olika delområden och i samverkan med intresseorganisationer. Man ska se över antalet platser i de särskilda boendeformerna och räknar med att omvandla några hundra sådana platser till seniorbostäder (ordinärt boende). Denna ändring har mött kritik från pensionärsorganisationerna. Dalvikshöjdens äldreboende med 200 platser är under avveckling och kommer att till del ersättas med två nya äldreboenden. Man diskuterar även att ev. minska antalet korttidsplatser eftersom de till stor del upptas av

enskilda som bor där under lång tid i avvaktan på en permanent plats. I arbetet med äldreomsorgsplanen ingår även att resonera omkring hur hemtjänsten ska utvecklas för att upplevas tryggare. Det kan handla om att skapa mobila team/patruller, dagverksamheter eller annat som kan bidra till ökad trygghet.

På område söder genomförs ett samverkansprojekt mellan kommunen och landstinget; Projekt Äldre Rehab (PÅR). Syftet är att förbättra samarbetet kring äldre med rehabiliteringsbehov.

Personalsituationen

Det är svårt att rekrytera personal, särskilt i kommunens ytterområden. Det har däremot gått relativt väl att rekrytera sommarvikarier, både omvårdnadspersonal och arbetsledare. En stor andel av personalen saknar formell utbildning. En bemanningsenhet finns med sammanlagt 50 – 60 anställda som fungerar som vikarier i verksamheten.

Personalens kompetensutveckling

För närvarande pågår utveckling och utbildning av arbetslagen, sammanlagt har ca 700 personer deltagit i denna kompetensutveckling. Man bedömer det som viktigt att kontinuerliga arbetsplatsträffar äger rum.

Arbetsledarna har genomgått ett chefsutvecklingsprogram samt utbildning i att arbeta med utvecklingssamtal och lönesättning.

Mullsjö

Aktuella förändringar

Inga större förändringar är aktuella inom äldreomsorgen för närvarande eller inom den närmaste framtiden. Inom socialtjänsten vill man göra en översyn av ledningsorganisationen på äldreboendet Margaretas Park, där enhetschefen har 80 underställda vilket bedöms som ohållbart. Man behöver även dela på ansvaret för arbetsledning och biståndsbedömning på sikt. Det är emellertid svårt att kunna inrymma dessa förändringar inom de ekonomiska ramarna. I Mullsjö är för övrigt alla enhetschefer direkt underställda kommunchefen.

Äldreomsorgen är föremål för diskussioner på alla nivåer i kommunen. En gemensam fortbildningsdag planeras, för bl a kommunstyrelsen, där professor Gert Sundström från Institutet för gerontologi vid Hälsö högskolan i Jönköping ska medverka.

Tillsammans med landstinget och Habo kommun har man inrättat en nattpatrull bestående av sjuksköterskor. Landstinget anställer dessa och Habo och Mullsjö köper tjänster.

Nästa år kommer lokaler att bli lediga på Björkgårdens äldreboende då landstinget lämnar de lokaler man f.n. hyr där.

Någon omvandling av särskilt boende till s k seniorboende planeras inte. Däremot omvandlades redan i mitten av 1990-talet ett 20-tal lägenheter på Margaretas Park till ordinärt boende.

Personalsituationen

Det är inga större svårigheter att rekrytera personal och personalomsättningen är låg. Det finns ett färre antal långtidssjukskrivna och det förekommer inte någon stor korttidssjukfrånvaro. Genom bl.a. kunskapslyftet för några år sedan har den tillsvidareanställda vårdpersonalen utbildning motsvarande omvårdnadsprogrammet. Det är ibland svårt att rekrytera vikarier med utbildning. För närvarande är det inte några större svårigheter att rekrytera sjuksköterskor.

Kommunen prövar alternativa arbetstidsmodeller, bl a det s.k. 3 – 3-systemet. Det senare har bemötts positivt från personalens sida och är numera permanentat på en avdelning på ett av äldreboendena.

Personalens kompetensutveckling

Ett utvecklingsarbete pågår med all personal på Björkgården. Arbetet syftar till förbättringar med avseende på bl a individuella vårdplaner och att varje enskild ska ha en kontaktperson i personalgruppen. De i personalen som arbetar med dementa har haft en särskild utbildningsdag och samtliga har haft en utbildningsdag om rehabiliterande arbetssätt, bemötandefrågor och brukarinflytande.

För handläggare har man tillsammans med Habo kommun genomfört en utbildning i handläggning och dokumentation.

Nässjö

Aktuella förändringar

För två år sedan gjordes en förändring där särskilda boendeformer (servicehusen) förändrades till seniorboenden (ordinärt boende). Pensionärerna blev erbjudna att flytta till annat särskilt boende om de inte ville bo kvar med hjälp i hemmet. Några valde att flytta i samband med övergången och vissa flyttade något senare. Socialförvaltningen anser att denna förändring har gått bra. Det interna trygghetslarmet, som tidigare fanns i servicehuset, har tagits bort och nu beviljas enskilda larm med utgångspunkt från individuella behov. Den enskilde betalar ingen avgift för larmet.

Under en tid har man arbetat med att förändra organisationen av personalen nattetid för att inrätta en gemensam patrull tillsammans med landstinget. Man har ännu inte kommit till någon överenskommelse i denna fråga.

Kostorganisationen är föremål för en utredning där man ser över arbetsmiljön för personalen och hanteringen av livsmedel. Utredningen ska även se över kostnaderna inom både förskolan/skolan och äldreomsorgen.

Personalsituationen

Det är inga problem att rekrytera personal till heltidstjänster i tätorten. Däremot är det svårt att rekrytera i kommunens ytterområden och till deltidstjänster. Det är ett stort problem att det är så få heltidstjänster som ledigförklaras eftersom det är sådana som efterfrågas.

På något äldreboende har man höjt grundbemanningen och infört 3 – 3-systemet som arbetstidsmodell. Sammantaget menar man att detta inte medfört ökade kostnader om man ser till årsarbetstiden. Modellen har inneburit att både sjukskrivningar och vikariebehov har minskat.

För äldre- och handikappomsorgen finns en vikariepool med 30 anställda som används vid korttidsfrånvaro. Därutöver finns en s.k. vikariebank med ca 100 personer som är fast anställda och knutna till olika längre vikariat. I samverkan med arbetsförmedlingen driver kommunen ett projekt som syftar till att få personer i arbete inom äldreomsorgen som alternativ till att uppbära socialbidrag.

Personalens kompetensutveckling

Under senare år har en chefsutbildning genomförts för arbetsledarna inom äldreomsorgen. Dessa har 90 – 100 underställda vilket gör det omöjligt att hålla regelbundna utvecklingssamtal med var och en.

All personal i äldreboendena går en APT-utbildning (utbildning i hur man genomför arbetsplatsträffar) om sammantaget tre dagar. Utbildningen ska ge förutsättningar för självständig planering av arbetet och att ta ett gemensamt ansvar för arbetsplatsträffar m.m. Personalen som arbetar i hemtjänsten har två utbildningstillfällen per halvår med olika teman, såsom exempelvis fördjupade kunskaper om demens. Fast anställd personal utan formell utbildning går en uppdragsutbildning för att få kompetens som undersköterska.

Sävsjö

Aktuella förändringar

Kommunen ska genomföra besparingar på ca 5 miljoner kronor av vilka större delen kommer att drabba äldreomsorgen. En utredning om den framtida äldreomsorgen ska göras under den närmaste tiden. Det diskuteras f.n. om en nedläggning av ca 30 – 40 platser av de totalt 265 platser som finns i särskilda boenden. I centralorten överväger man även att omvandla en del platser i särskilt boende till seniorboende (ordinärt boende). Man planerar för ombyggnad av två äldreboenden, ett i Stockaryd och ett i Vrigstad.

På två äldreboenden har man prövat en ny arbetstidsmodell som innebär en minskning av veckoarbetstiden till 35 timmar. Då kostnaderna blivit för höga har man tvingats återgå till 37 veckotimmar och tätare helgarbete.

Personalsituationen

Det är inga svårigheter att rekrytera utbildad personal. De flesta tjänsterna är deltidstjänster. För nyutbildad personal finns inte tillräckligt med tjänster i verksamheten, vilket innebär att de flyttar från orten eller söker andra arbeten.

Personalens kompetensutveckling

Områdescheferna, som arbetar både som biståndshandläggare och arbetsledare, har fått utbildning i utredningsmetodik. Sjukgymnaster, sjuksköterskor och arbetsterapeuter erbjuds olika kurser. Omvårdnadspersonalen har haft några dagars utbildning på temat arbetsplatsträffar (APT). Personalen har också fått utbildning från Apoteksbolaget samt i brandskydd.

Tranås*Aktuella förändringar*

Sedan en tid tillbaka pågår förändringar som innebär att platser i särskilt boende läggs ner eller omvandlas till seniorboenden (ordinärt boende). Man har haft överskott på platser i särskilt boende. I samband med genomförandet av förändringarna har man gjort personliga besök hos de berörda pensionärerna samt haft informationsträffar.

Hemtjänsten är indelad i tre enheter/distrikt och primärvården har samma indelning. För varje enhet finns en enhetschef/arbetsledare och en biståndshandläggare.

Personalsituationen

Det är inga svårigheter att rekrytera utbildad personal inom vård och omsorg. Efter att avtal slutits med Kommunal har personalen möjlighet att välja att gå över till s.k. årsarbetstid. Det har medfört att antalet timvikarier minskat. Det planeras en poolverksamhet för omvårdnadspersonalen vilken ska bestå av 21 tjänster.

De förändringar som ägt rum under den sista tiden har slitit hårt på personalen och flera är långtidssjukskrivna. En projektledare har anställts för att bedriva friskvårdssatsningar och att tillsammans med cheferna hitta lämpliga arbetsuppgifter för långtidssjukskrivna.

Tranås kommun har fått en utmärkelse för sitt målstyrningsarbete; "BRAVÅ" (bra vård för äldre).

Arbetsledaren har cirka 50-60 underställda och det har varit en viss omsättning bland arbetsledarna.

Personalens kompetensutveckling

Omvårdnadspersonal som är tillsvidareanställd erbjuds att gå en omvårdnadsutbildning och får då en ersättning på 8 500 kronor per månad. Kommunen ser det som viktigt att inte nyanställa någon utan adekvat utbildning.

I alla arbetsgrupperna finns det datorer så att personalen har möjligheter att själva dokumentera och läsa den medicinska dokumentationen. I kommunen finns cirka 600 datoranvändare inom vård och omsorg.

Vaggeryd

Aktuella förändringar

En viktig fråga är utvecklingen av hemtjänsten för att fördröja behovet av särskilt boende.

Andra förändringar;

- en förstärkning av områdescheferna så att varje chef nu har ca 50 – 60 anställda.
- anställning av en demenssjuksköterska
- översyn av kommunikationen mellan biståndshandläggare och utförare
- förslag finns till ett rehab-center i kombination med korttidsplatser.

Det finns f.n. inga planer på att omvandla delar av de särskilda boendena till seniorboenden.

Det kan bli aktuellt att flytta fristående gruppboenden in i ett större särskilt boende och istället använda gruppboendena till korttidsplatser.

Personalsituationen

Det är inga svårigheter att rekrytera utbildad omvårdnadspersonal men det kan vara svårt att få tag på sjuksköterskor.

Personalens kompetensutveckling

Kommunen genomför en uppdragsutbildning för omvårdnadspersonal med syfte att höja kompetensen till undersköterskenivå. En utbildning för personliga assistenter planeras.

Kommunerna i GGVV-regionen stöttar omvårdnadspersonal som vill vidareutbilda sig till sjuksköterskor genom bidrag till kurslitteratur och resor mm.

”Goda, hela cirklar” är ett projekt som genomförs i samarbete med Arbetsmiljöverket och som bl.a. innehåller moment av validering av tidigare kunskaper inom vårdområdet.

Vetlanda

Aktuella förändringar

Kommunen arbetar med en ny äldreomsorgsplan som planeras vara klar under innevarande höst.

I Vetlanda finns inga planer på att omvandla särskilda boendeformer till seniorboenden. Alla boenden har benämningen äldreboende. Efter ombyggnader av de tidigare ålderdomshemmen och sjukhemmen består äldreboendena av enheter med ca 12 lägenheter i varje. Ett antal av dessa riktar sig särskilt till dementa. På sikt behöver detta förändras då de allra flesta av dem som bor i de särskilda boendena har en demensproblematik. Det är snarare så att det behövs ett mindre antal enheter som särskilt riktar sig till det mindre antal personer som är friskare.

Utvidgad hemservice är ett samverkansprojekt mellan kommun och arbetsförmedling som vänder sig till alla invånare som är 75 år eller äldre. Verksamheten erbjuder 3 timmars service/hjälp per hushåll i månaden. Det kan vara hjälp med städning, fönsterputsning eller inköp m.m. Den som utnyttjar hemservicen betalar 75 kr per timme. Arbetsförmedlingen anvisar personal i samråd med kommunen.

Personalsituationen

I glesbygden är det svårigheter att rekrytera vikarier, särskilt under semestertiden. I övrigt har man inga större problem med vikarier. Utbildningsnivån är inte speciellt låg.

Det är vissa svårigheter att tillsätta chefstjänsterna inom äldreomsorgen. De flesta med utbildning söker sig till individ- och familjeomsorgen. I nuläget är emellertid alla tjänster besatta. Varje chef har tillgång till en assistent på halvtid. Det finns pooltjänster till cheferna inom äldreomsorgen.

Genomsnittlig sysselsättningsgrad för omvårdnadspersonalen är 83%. Många vill inte arbeta mer tid. Olika former av arbetstidsprojekt pågår i verksamheten. Det finns ett behov av fler fasta tjänster för att klara av vikariefrågan. I vissa områden finns så kallade pooltjänster för att täcka korttidsfrånvaro.

Personalens kompetensutveckling

Under den senaste tiden har man genomfört en ledarskapsutbildning där cheferna inom äldreomsorgen har prioriterats.

Omvårdnadspersonalens arbetslag ska i ökad utsträckning själva planera sitt arbete. Därutöver pågår mer eller mindre kontinuerligt olika former av intern kompetensutveckling för omvårdnadspersonalen.

Värnamo

Aktuella förändringar

Under år 2003 har Värnamo genomfört en omorganisation som innebär att socialnämnden ersatts av två nämnder, en med ansvar för individ- och

familjeomsorgen mm och en nämnd med ansvar för äldre- och handikappomsorgen. Arbeta pågår nu också med att dela förvaltningen i enlighet med detta.

Förvaltningen arbetar med att ta fram en kvalitetshandbok. Som en del i kvalitetsarbetet har man rapporterat till nämnden om hur kostfrågorna hanteras i de särskilda boendena. Man arbetar med ett program för demensvården och en demenssjuksköterska har anställts.

Inom äldreomsorgen har man en platt organisation där det finns 11 områdeschefer under socialchefen. Det betyder att områdeschefen har många anställda, 80 – 110 personer, och att många frågor sköts i de självplanerande grupper som personalen är indelade i. I dessa grupper finns en gruppleddare enligt ett rullande schema.

Det finns inga konkreta planer på omvandling av särskilda boenden till seniorboenden. Frågan har varit föremål för diskussioner. Servicehusens ändamålsenlighet har ifrågasatts och eventuella ombyggnader har diskuterats.

Personalsituation

Det är f.n. inte svårt att rekrytera omvårdnadspersonal med adekvat utbildning till fasta tjänster eller längre vikariat. Däremot är det svårt att rekrytera sjuksköterskor, även om man för tillfället har de sjuksköterskor man behöver. Förvaltningen driver själva en resursenhet, en personalpool, som tillgodoser behovet av vikarier.

Personalens kompetensutveckling

Under föregående år har en APT-utbildning genomförts. Attestberättigade har gått en riktad utbildning som handlar om ekonomisk uppföljning. En särskild utbildning i bemötandefrågor har också genomförts. Områdescheferna förfogar över en budget som kan användas till olika utbildningsinsatser då behov av sådana uppstår.

Ett antal personer har deltagit i LUPPEN:s olika aktiviteter men det har inte alltid varit enkelt att sprida kunskaperna så att de kommit till användning i verksamheten.

Länsstyrelsens kommentarer

Aktuella förändringar

Länsstyrelsen kan konstatera att det bedrivs utvecklingsarbete med olika inriktning på många håll i länets kommuner, varav en del inom ramen för LUPPEN:s verksamhet.

I flera kommuner pågår omstruktureringar av särskilda boendeformer. Ett antal kommuner omvandlar vissa av dessa till ordinära boenden, s.k. seniorboenden. I 5 kap. 5 § socialtjänstlagen framgår att socialnämnden ska verka för att äldre människor får goda bostäder och att kommunen ska inrätta särskilda boendeformer för äldre människor som behöver stöd.

Enligt Länsstyrelsens uppfattning kan inrättandet av seniorboenden bidra till ett mer differentierat bostadsutbud för äldre personer under förutsättning att de personer som är i behov av ett särskilt boende kan få detta behov tillgodosett.

I samband med omvandlingen till seniorboende är det viktigt att uppmärksamma rättssäkerheten för de personer vars boende omvandlas från särskilt boende till seniorboende. För de personer som har en biståndsinsats i form av särskilt boende ska det finnas ett biståndsbeslut och genomförandet av insatser ska dokumenteras. Om kommunen önskar förändra utformningen av biståndet ska man ta reda på den enskildes inställning och dokumentera denna. När biståndet upphör ska ett beslut om upphörande fattas. Om personen i fråga motsätter sig ett upphörande av insatsen ska information lämnas om hur man överklagar.

Omvandlingen till seniorboenden ställer krav på utveckling av hemtjänsten. Det är angeläget att det sociala innehållet i hemtjänsten uppmärksammas så att socialtjänstlagens bestämmelser om att äldre människor ska ges möjligheter att ha en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra får genomslag i verksamheten.

Personalsituationen

Undersökningen visar att flertalet av länets kommuner inte har några svårigheter att rekrytera utbildad vårdpersonal. Målsättningen är genomgående att personalen ska ha en grundutbildning på undersköterskenivå vilket är en viktig kvalitetsfaktor. Det har vidtagits en rad åtgärder såsom inrättande av personalpooler, timbank m.m. för att tillgodose behovet av vikarier.

Personalens kompetensutveckling

Kommunerna gör överlag stora satsningar på att kompetensutveckla vårdpersonalen. Dels förekommer det grundutbildning för att höja kompetensen till undersköterskenivå, dels erbjuds olika former av spetsutbildning.

Då arbetsledarna ofta har ansvar för ett stort antal vårdpersonal, ibland upp till hundra personer, krävs att arbetsgrupperna självständigt planerar sitt arbete och genomför arbetsplatsträffar. Flera kommuner har genomfört APT-utbildningar för att personalen ska få kompetens för detta.

Även om vårdpersonalen har en bra kompetens, arbetar självständigt och planerar sitt dagliga arbete är tillgången till arbetsledning av central betydelse för utveckling och säkring av kvaliteten i verksamheten.

En verksamhet som har höga krav på att vara professionell kräver mycket ledning. Det är en orimlig situation att ha ansvar för och leda ett så stort antal personal som förekommer inom äldreomsorgen i några av länets kommuner, utan att chefen är närvarande i deras arbete. Möjligheter till årliga utvecklingssamtal med personalen finns inte i vissa kommuner vilket är en brist. Några kommuner har vidtagit åtgärder för att nedbringa antalet underställda per chef och därmed öka möjligheten för vårdpersonalen att få tillgång till arbetsledning.

