

1999

ÄLDRES VÅRD OCH OMSORG

**Kommunernas planering, befintliga resurser i hemtjänst och
handlingsberedskap för personalrekrytering**

LÄNSSTYRELSEN



ÖSTERGÖTLAND

1999-12-06

502-3676-1999

FÖRORD

Länsstyrelsen har tillsyn över kommunernas socialtjänst. Målet med tillsynen är att utveckla socialtjänsten i enlighet med statsmakternas intentioner. Länsstyrelsen ska också påtala när lagar och andra föreskrifter inte följs.

Regeringen har från 1999 tillfört länsstyrelserna extra resurser för att förstärka tillsynen över äldreomsorgen. Denna rapport är ett led i arbetet att följa upp och granska äldreomsorgen i länet.

Syftet med undersökningen är bland annat att kartlägga:

- om det finns planer och om fastställda mål och inriktning för äldreomsorgen i Östergötland överensstämmer med Socialtjänstlagen (SFS 1980:620) och den Nationella Handlingsplan för äldrepolitiken (Regeringens proposition 1997/98:113, SOU 1997/98:24) som antogs av riksdagen i juni 1998,
- resurser för äldreomsorgen i form av särskilda boendeformer och hemtjänstpersonal,
- nuvarande personalkompetens i hemtjänsten,
- förekomst av handlingsplan för personalrekrytering och kompetensbehov samt visa på goda exempel och eventuella brister.

Länsstyrelsens förhoppning är att rapporten även ska utgöra underlag för kommunernas fortsatta kvalitetsarbete.

Länsstyrelsen riktar ett tack till länets kommuner som bidragit med underlag till undersökningen.

Bo Silén
Socialdirektör

Chatarina Hafström
Byrådirektör

Innehåll	Sid
Sammanfattning	4
1 Bakgrund	5
2 Syfte	6
3 Metod	6
4 Resultat	6
4.1 Beskrivning av kommunernas planer	6
4.1.1 Redovisning av innehåll i kommunernas planer för äldreomsorgen	8
4.2 Allmänt om äldreomsorg	9
4.2.1 Redovisning av andel äldre och resurser	10
4.3 Allmänt om kompetens och fortbildning	16
4.3.1 Redovisning av personalens formella kompetens inom hemtjänsten	17
4.3.2 Redovisning av kommunernas planering för fortbildning	18
4.4 Allmänt om rekrytering av personal	20
4.4.1 Redovisning av kommunernas planering	20
5 Diskussion	22

SAMMANFATTNING

Länsstyrelsen har enligt 68 § Socialtjänstlagen, SoL, ansvar för att inom länet utöva tillsyn över kommunernas socialtjänst.

Föreliggande rapport omfattar en kartläggning av kommunernas planer för äldreomsorgen och en bedömning av om planerna överensstämmer med socialtjänstlagen och den Nationella Handlingsplanen för äldrepolitiken. I rapporten ingår också presentation av vissa resurser, personalkompetens och handlingsplan för fortbildning och personalrekrytering.

Rapporten grundas på det material och de svar som inkommit från kommunerna. Material och svar har granskats och sammanställts.

En av de viktigaste förutsättningarna för att uppnå god kvalitet i omsorgen om äldre är tillgången till personal med lämplig utbildning och kompetens samt ett tydligt och engagerat ledarskap. Socialstyrelsen har givit ut ett Allmänt råd om kvalitetssystem inom omsorgerna om äldre och funktionshindrade. Kommunerna bör enligt detta råd fastställa en övergripande inriktning och policy för verksamhetens kvalitet och säkerställa att det i varje verksamhet finns ett ändamålsenligt kvalitetssystem för att fortlöpande styra, följa upp, utveckla och dokumentera kvaliteten.

Resultatet av undersökningen visar att tio av länets tretton kommuner har planering för äldreomsorgen för mer än ett år framåt. Det framgår inte av dokumenten om kvalitativa mätningar/uppföljningar görs i någon större utsträckning ej heller om politikerna tar del av resultaten utöver kostnaderna. Det finns vissa brister i planernas innehåll och framförallt saknas målsättning för respektfullt bemötande och uppsökande verksamhet. För att nå de mål som anges i socialtjänstlagen och den Nationella Handlingsplanen för äldrepolitiken måste planering ske i varje kommun utifrån kommuninvånarnas behov.

Politikerna bör ha en vision i ett angivet tidsperspektiv om hur de vill utforma äldreomsorgen och denna vision bör ligga till grund för en konkret plan. Under alla omständigheter anser Länsstyrelsen att planen bör täcka minst fem år framåt i tiden.

Det föreligger stora skillnader i antalet platser inom särskilda boendeformer i förhållande till åldersstrukturen. Länsstyrelsen anser att det finns anledning för kommunerna att arbeta med planering av äldreomsorgen och se över befintliga resurser så att dessa anpassas till äldre människors behov.

Tillgång på arbetsledare och deras ansvarsområden visar också stora variationer. Arbetsledaren skall leda och fördela arbetet utifrån vårdtagares behov och önskemål. Det krävs en ständig uppföljning av arbetet, väl fungerande rutiner och ett systematiskt arbetssätt i syfte att höja vårdkvaliteten. För att förebygga missförhållanden och klagomål krävs ett tydligt ledarskap där arbetsledaren har tid för kommunikation med personal.

För att säkerställa att det finns tillräckligt med personal med adekvat utbildning och lämplig erfarenhet så vill Länsstyrelsen framhålla tre kommuner, Linköping, Norrköping och Åtvidaberg.

Merparten av kommunerna har planer för personalens fortbildning. Kommunerna bör dock arbeta mer systematiskt och långsiktigt med planering och genomförande av fortbildning.

Antalet äldre med annan etnisk bakgrund ökar och i Linköping och Norrköping har situationen lett till åtgärder. Varje enskild kommun bör i sin planering av fortbildning och rekrytering aktualisera denna fråga.

Länsstyrelsen ser en mycket allvarlig brist i att åtta kommuner saknar planering för rekrytering av personal. Det föreligger också brister i kommunernas kontakter med utbildningsanordnare. Norrköping är ett gott exempel på en kommun som har en väl genomarbetad personalförsörjningsplan.

1. BAKGRUND

De förtroendevalda politikerna i kommunerna har, utifrån gällande lagar, förordningar och övriga nationella mål, ansvar för mål och riktlinjer utifrån de behov som föreligger på kommunal nivå. Enligt kommunallagen är det kommunfullmäktige som bestämmer vilken eller vilka kommunala nämnder som skall fullgöra kommunens uppgifter inom socialtjänsten.

Socialnämndens uppgifter regleras i Socialtjänstlagen 5 §:

Till socialnämnds uppgifter hör att

göra sig väl förtrogen med levnadsförhållandena i kommunen,

medverka i samhällsplaneringen och i samarbete med andra samhällsorgan, organisationer, föreningar och enskilda främja goda miljöer i kommunen,

informera om socialtjänsten i kommunen,

genom uppsökande verksamhet och på annat sätt främja förutsättningarna för goda levnadsförhållanden,

svara för omsorg och service, upplysningar, råd, stöd och vård, ekonomisk hjälp och annat bistånd till familjer och enskilda som behöver det.

Socialnämnden bör genom stöd och avlösning underlätta för dem som vårdar närstående som är långvarigt sjuka eller äldre eller som har funktionshinder.

Paragrafens sista stycke är nytt sedan 1 januari 1998. Insatserna är till en del avsedda att skydda och stödja den viktiga resurs som de anhörigas insatser utgör. En annan aspekt är att i högre grad möjliggöra ökad valfrihet och kontinuitet i omsorgen.

Av samma skäl bör socialtjänsten stödja frivilligt socialt arbete som kan vara ett viktigt komplement och tillföra äldreomsorgen kvaliteter som annars kan vara svåra att uppnå.

Riksdagen beslutade i juni 1997 om vissa ändringar i socialtjänstlagen. En ny bestämmelse om kvalitet inom socialtjänsten infördes och i 7 a § framgår att:

Insatser inom socialtjänsten skall vara av god kvalitet.

För utförande av socialnämndens uppgifter skall det finnas personal med lämplig utbildning och erfarenhet.

Kvaliteten i verksamheten skall systematiskt och fortlöpande utvecklas och säkras.

Med anledning av lagändringen som trädde i kraft 1 januari 1998 har Socialstyrelsen i augusti 1998 givit ut ett Allmänt råd om kvalitetssystem inom omsorgerna om äldre och funktionshindrade (SOSFS 1998:8 (S)).

Kommunerna bör, enligt det Allmänna rådet, fastställa en övergripande inriktning och policy för verksamhetens kvalitet och säkerställa att det i varje verksamhet finns ett ändamålsenligt kvalitetssystem för att fortlöpande styra, följa upp, utveckla och dokumentera kvaliteten. Av avgörande betydelse utöver ledningens ansvar och synliga engagemang är att all personal medverkar i det systematiska och fortlöpande kvalitetsutvecklingsarbetet. Det är av vikt att resultat av kvalitetsmätningar rapporteras till den ansvariga nämnden som då får möjlighet att bedöma om invånarna har fått den kvalitet i vård och omsorg som avsågs med de beslutade målen för äldreomsorgen.

Socialtjänstens verksamhet för äldre skall präglas av respekt för den enskildes självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet. God kvalitet i vård och omsorg förutsätter att den enskilde och/eller dennes företrädare får ett verkligt inflytande över insatsernas utformning.

En av de viktigaste förutsättningarna för att uppnå god kvalitet är tillgång till personal med lämplig utbildning och erfarenhet och ett tydligt och engagerat ledarskap. Det är av stor vikt att fortlöpande beakta behovet av kompetensutveckling och nyrekrytering för att stärka möjligheterna att hålla en god kvalitet i vård och omsorg.

I juni 1998 antog riksdagen *Nationell Handlingsplan för äldrepolitiken*. Äldrevården står inför flera utmaningar. På kort sikt handlar det om att komma till rätta med brister i äldreomsorgen. På längre sikt handlar det om att möta och tillgodose behov i ett samhälle med en ny befolkningsstruktur. De äldre blir allt fler och inom ett par decennier är var fjärde invånare pensionär och allt flera av dessa är födda utomlands.

Målen för den nationella äldrepolitiken är att äldre skall:

- kunna leva ett aktivt liv och ha inflytande i samhället och över sin vardag,
- kunna åldras i trygghet och med ett bibehållet oberoende,
- bemötas med respekt,
- ha tillgång till god vård och omsorg.

Regeringen har den 22 december 1998 tillsatt en parlamentarisk äldreberedning med uppdrag att skapa förutsättningar för en långsiktig utveckling av äldrepolitiken. Uppdraget har sitt ursprung i den Nationella Handlingsplanen för äldrepolitiken.

Riksdagen har förutsatt att kommunerna utarbetar konkreta handlingsplaner för äldreomsorgen på lokal nivå.

I Svenska Kommunförbundets rapport *Personal och kompetens i förändring* framgår att det kan komma att saknas upp till 180.000 heltidsarbetande personer i omsorgen fram till år 2010. Regeringen inrättade i juni 1998 en kommission för att kartlägga behov av rekrytering och ge förslag på lösning av rekryteringsproblemet. I slutrapporten, Ds 1999:44 *Den ljusnande framtiden är vård, Om vård och omsorg - en arbetsmarknad i utveckling*, presenteras en rad förslag.

2. SYFTE

Syftet med rapporten är att kartlägga om det finns antagna planer och om mål och inriktning för äldreomsorgen i Östergötland överensstämmer med de nationella mål som riksdagen fastställt i Socialtjänstlagen och Nationell Handlingsplan för äldrepolitiken.

Dessutom är avsikten att belysa de resurser som finns för äldreomsorgen i form av särskilda boendeformer och hemtjänstpersonal och om kommunerna har planering för personalrekrytering, kompetensutveckling och fortbildning.

3. METOD

Länsstyrelsen begärde i april 1999 att få del av samtliga kommuners dokumenterade planer för äldreomsorgen, en sammanställning av samtliga särskilda boendeformer för äldre, kommunens hemtjänstområden och information om kommunernas handlingsberedskap gällande personalrekrytering och kompetenskrav, bilaga 1. Samtliga kommuner tillställdes ett frågeformulär, bilaga 2.

De frågor som ställdes rörde kommunens äldre invånare, biståndsärenden i kommunens hemtjänst, personalresurser, kompetens och vikariebehov i hemtjänsten och planering för fortbildning och rekrytering.

4. RESULTAT

Presentation av resultatet sker genom att sammanställa innehållet i kommunernas antagna planer för äldreomsorgen och redovisa nämndernas svar på frågorna i enkäten.

4.1. BESKRIVNING AV KOMMUNERNAS PLANER

- Boxholm: Inriktningsmål finns i Socialnämndens förslag till budget för år 2000. I dokumentet ingår en beskrivning av 1999 års verksamhet.
- Finspång: Omsorgsnämnden har 1999-06-29 fastställt en verksamhetsplan för 2000-2001
- Kinda: Mål och inriktning för äldreomsorgen finns i den av Kommunfullmäktige beslutade budgeten för 1999. Därutöver finns en 10-årsplan för kompetensbehov, en 5-årsplan för renovering och anpassning av särskilda boendeformer och en 3-årig kvalitetsplan med årlig revision.
- Linköping: Omsorgsnämndens inriktnings och effektmål finns i budget för 1999 och ekonomisk plan 2000 - 2002. I detta dokument ingår åtgärdsplan och verksamhetsförändringar.
- Mjölby: Plan saknas. Omsorgsnämndens har givit förvaltningen i uppdrag att utarbeta en strategisk plan med mål för omsorgsnämndens verksamhet.
- Motala: Äldreomsorgen är föremål för en översyn och ett material håller på att tas fram för ett kommunalt rådslag om äldreomsorgens framtid. Inom område vård och omsorg tillämpas från 1998 handlingsplaner vilket innebär en systematik i arbetet som har ett samband mellan inriktningsmål, praktiska strategier och utveckling.
- Norrköping: Strategisk plan finns för äldreomsorgen med en beskrivning av framtida behov och de strategiska vägval som kommunen står inför. Kommunen har en kvalitetspolicy.
- Söderköping: Mål för verksamheten finns i årsbudget för 1999 och flerårsbudget 1999-2001.
- Vadstena Omsorgsplan finns för 1998-2001 med en beskrivning av framtida behov och resurser.
- Valdemarsvik Äldreomsorgsplan antagen av Vuxennämnden 1997-09-23 vilken kommer att omprövas hösten 1999.
- Ydre: Målsättning och inriktning för äldreomsorgen finns i Socialnämndens budgetförslag för 2000.
- Åtvidaberg: Kommunfullmäktige har 1997-10-30 antagit en äldreomsorgsplan för 1997-2005.
- Ödeshög: Mål för verksamheten finns i budget 1999 med flerårsplan 2000-2001.

4.1.1 PLANERNAS INNEHÅLL

För att en plan för äldreomsorgen skall uppfylla sitt ändamål bör den enligt Länsstyrelsens mening innehålla målsättningar som syftar till att äldre skall få:

- A. Leva ett aktivt liv, ha inflytande i samhället och över sin vardag
- B. Åldras i trygghet med bibehållet oberoende
- C. Insatser som är av god kvalitet
- D. Ett respektfullt bemötande
- E. Stöd och hjälp i hemmet
- F. Bostad med särskild service och vård när så behövs

Vidare bör planen innehålla uppgifter om nämndens inriktning gällande:

- G. Anhörigstöd
- H. Uppsökande verksamhet
- I. Frivilligmedverkan
- J. Beskrivning av resurser för att genomföra planen

I nedanstående tabell har markering gjorts så snart någon av ovanstående kriterier finns med i kommunens plan för äldreomsorgen.

Kommun	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Boxholm	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Finspång	X	X	X		X	X	X	X	X	X1)
Kinda	X		X2)	X	X	X	X	X	X	X
Linköping	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Mjölby	3)						X		X	
Motala	Översyn	av	plan	pågår	X	X	X		X	
Norrköping	X	X	X4)		X	X	X	X	X	
Söderköping	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Vadstena	X	X	X		X	X	X	X	X	X
Valdemarsvik		X	X		X	X	X		X	
Ydre	X	X	X	X	X		X		X	
Åtvidaberg		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ödeshög	X	X	X			X	X		X	X5)

- 1) Finspång: Budgetmedel och vissa resurser
- 2) Kinda: Särskild kvalitetsplan med årlig revision
- 3) Mjölby: Omsorgsnämnden har 1999 givit förvaltningen i uppdrag att utarbeta en strategisk plan med mål för omsorgsverksamheten med omprövning varje år
- 4) Norrköping: Antagen kvalitetspolicy för kommunen
- 5) Ödeshög: Enbart budgetmedel anges

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Kommunerna fastställer planer på olika sätt antingen kortsiktigt i nästkommande års budget eller i verksamhetsplaner på längre sikt eller planer som inriktas mot övergripande eller speciellt avgränsade områden. Politikerna bör ha en vision i ett angivet tidsperspektiv om hur de vill ha äldreomsorgens utformning och denna vision bör ligga till grund för kommunens konkreta planer. Under alla omständigheter anser Länsstyrelsen att planen bör täcka minst fem år framåt i tiden. Den parlamentariska äldreberedningen kommer i maj 2003 att till regeringen överlämna analyser och förslag som berör äldres situation från och med 2005 och de därpå närmast följande åren.

Länsstyrelsen finner det anmärkningsvärt att i mer än hälften av planerna nämns inget om att äldre personer skall bemötas med respekt och ej heller att uppsökande verksamhet skall bedrivas.

För att utveckla anhörigstöd och frivilligmedverkan har kommunerna tilldelats statliga medel under 3 år 1999-2001. Pengarna fördelas med en viss summa per invånare som är 65 år och äldre. Samtliga kommuner har tagit fram en handlingsplan för ändamålet.

4.2 ALLMÄNT OM ÄLDREOMSORG

I Regeringens budgetproposition 1999/2000 framgår att:

1998 var drygt 1,5 miljoner invånare 65 år och äldre i vårt land vilket motsvarar 17,4 % av befolkningen. Antalet äldre över 80 år uppgick till knappt 433 000 vilket motsvarar 5 % av befolkningen. Av de äldre över 65 år var cirka 132 000 födda utomlands.

För Östergötland var siffrorna 31 december 1998 att 73 223 personer var 65 år och äldre, vilket innebär 17,75 % av totalbefolkningen, 20 812 personer var 80 år och äldre vilket utgör 5,05 % av alla invånare. Av befolkningen som var 65 år och äldre var 4 453 personer födda utomlands. I detta sammanhang bör påpekas att antalet äldre som är födda utomlands ökar och detta ställer nya krav på kunskaper om och förståelse för andra kulturer/språk hos personalen.

Ydre kommun har procentuellt sett den äldsta befolkningen i förhållande till sin folkmängd, 21,9 % av totalbefolkningen var 65 år och äldre och 7,15 % var 80 år och äldre.

Söderköpings kommun har däremot den procentuellt sett yngsta befolkningen i förhållande till sin folkmängd, 15,45 % av totalbefolkningen var 65 år och äldre och 4,21 % var 80 år och äldre.

Merparten av befolkningen över 65 år klarar sig utan vård och omsorg från samhället. De äldres behov av insatser är beroende dels av deras fysiska och psykiska hälsa och funktionsförmåga och dels av faktorer i omgivningen till exempel socialt nätverk, utformning av bostad och närmiljö, tillgång till offentlig och kommersiell service samt den egna ekonomiska situationen.

Andelen ålderspensionärer med insatser i ordinärt boende i landet har under senaste femårsperioden minskat från 9,7 % till 8,4 % medan andelen med vård och omsorg i särskilda boendeformer har ökat från 8,4% till 8,7%.

I 19-20 §§ Socialtjänstlagen (SoL) framgår att:

- *Socialnämnden skall verka för att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt med respekt för deras självbestämmande och integritet.*
- *Socialnämnden skall verka för att äldre människor får goda bostäder och ge dem som behöver det stöd och hjälp i hemmet och annan lättåtkomlig service.*
- *Kommunen skall inrätta särskilda boendeformer för service och omvårdnad för äldre människor med behov av särskilt stöd.*

4.2.1 REDOVISNING AV ANTAL ÄLDRE, AKTUELLT BISTÅND OCH VISSA RESURSER

I nedanstående tabell redovisas de svar på utsänd enkät som kommit in från kommunerna enligt följande:

- A. Antal personer som var 65 år och äldre 1998-12-31.
- B. Antal personer som var 80 år och äldre 1998-12-31.
- C. Antal platser i särskilda boendeformer.
- D. Antal biståndsärenden i hemtjänst november 1998.
- E. Antal tillsvidareanställda undersköterskor för insatser i ordinärt boende 1998-11-30. Anges i årsarbetare.
- F. Antal tillsvidareanställda vårdbiträden för insatser i ordinärt boende 1998-11-30. Anges i årsarbetare.
- G. Antal enhetschefer/arbetsledare i hemtjänst 1998-11-30. Anges i årsarbetare.

Kommun	A	B	C	D	E	F	G
Boxholm	1099	339	130	108	0	18	0,90
Finspång	4411	1081	347		93	56	6
Kinda	2051	654	292	242	2	29	4
Linköping	21305	5997	1844		69	87	16,5
Mjölby	4744	1382	387	544	25	58	3,8
Motala	7901	2342	748	612			7
Norrköping	21552	6073	1430	2276			47
Söderköping	2145	585	214	133	4	26	6
Vadstena	1699	493	154	130	10	9	0,55
Valdemarsvik	1863	574	111	169	21	27	2
Ydre	915	299	81	100	13	0	0,8
Åtvidaberg	2313	652	239	218	0	28	4
Ödeshög	1225	341	139	90	3	19	1,3

Summa **73 223** **20 812** **6 116**

Kolumn D

- Finspång: Uppgift om antalet ärenden saknas.
 Linköping: I vissa hemtjänstdistrikt bedrivs en försöksverksamhet, POMS, vilket innebär att enhet har rätt att teckna s.k. serviceavtal direkt med personer över 75 år utan beslut om bistånd.
 Motala: Personer över 75 år kan själv bestämma om hemservice upp till 8 timmar/månad utan beslut om bistånd. Hemservice är städning, inköp och tvätt.

Kolumn E

- Motala: Uppgift om antal tillsvidareanställda undersköterskor angivet i årsarbetare saknas.
 Norrköping: Uppgift om antal tillsvidareanställda undersköterskor angivet i årsarbetare saknas.

Kolumn F

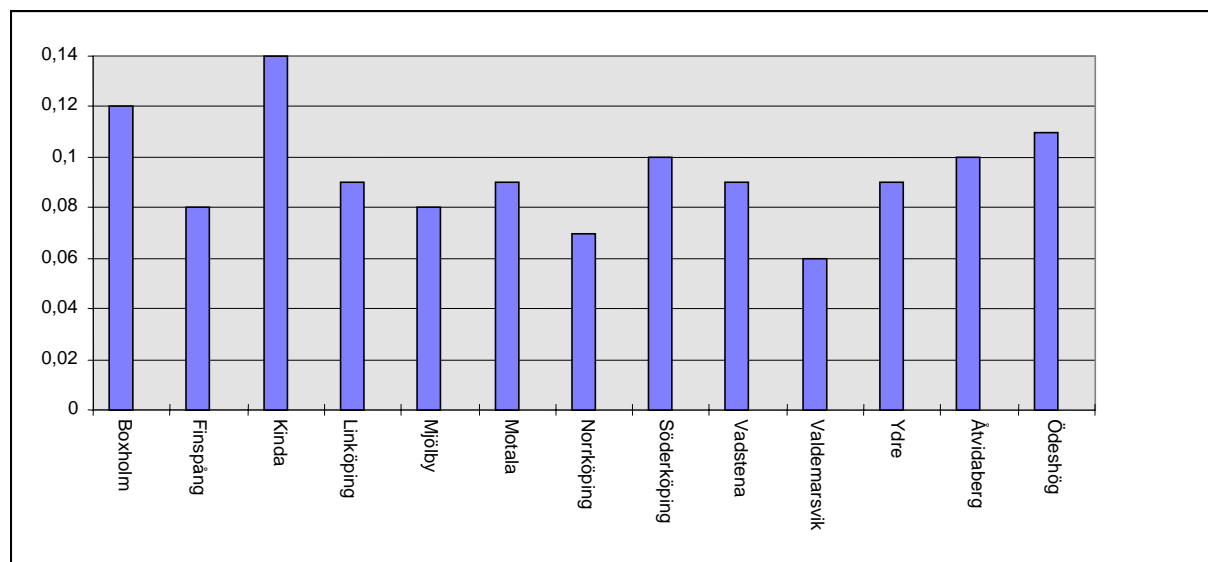
- Motala: Uppgift om antal tillsvidareanställda vårdbiträden angivet i årsarbetare saknas.
 Norrköping: Uppgift om antal tillsvidareanställda vårdbiträden angivet i årsarbetare saknas.

Kolumn G

- Finspång: Tre av arbetsledarna ansvarar även för särskilda boendeformer.
 Kinda: Tre av arbetsledarna ansvarar även för särskilda boendeformer.
 Norrköping: Arbetsledare ansvarar både för hemtjänst och särskilda boendeformer i intern och extern regi.
 Söderköping: Tre av arbetsledarna ansvarar även för särskilda boendeformer.
 Valdemarsvik: De två arbetsledarna är även ansvariga för samtliga särskilda boendeformer i kommunen.
 Åtvidaberg: Fyra av arbetsledarna ansvarar även för särskilda boendeformer.

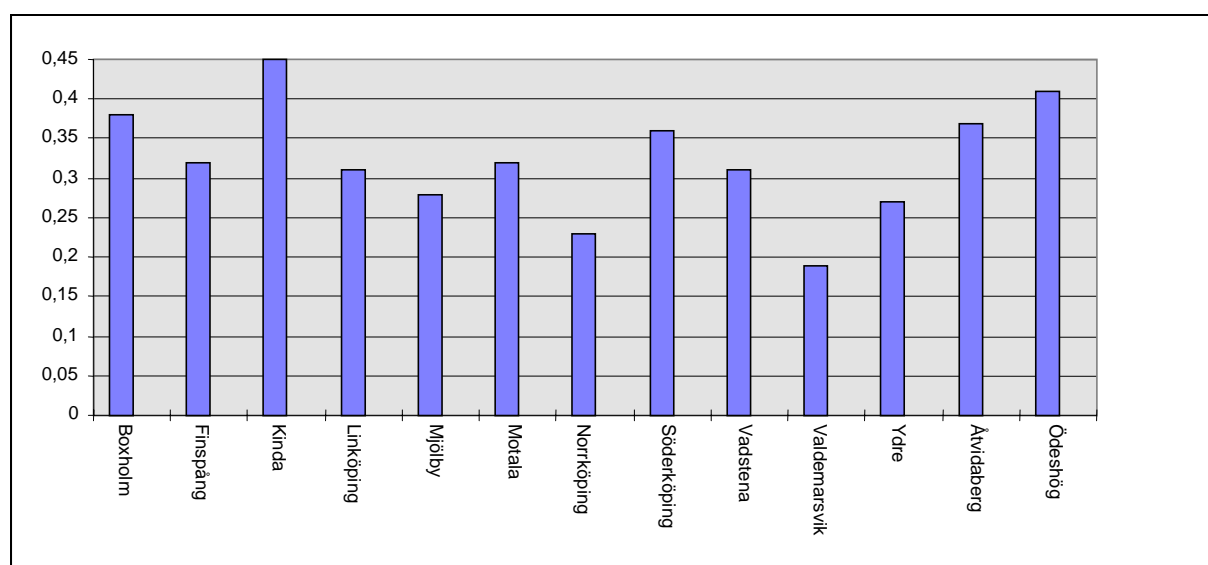
För att tydliggöra likheter/olikheter av resurser i kommunerna i förhållande till antalet äldre invånare presenteras resultatet i form av diagram som visar:

- Antal platser i särskilda boendeformer per person som är 65 år och äldre:



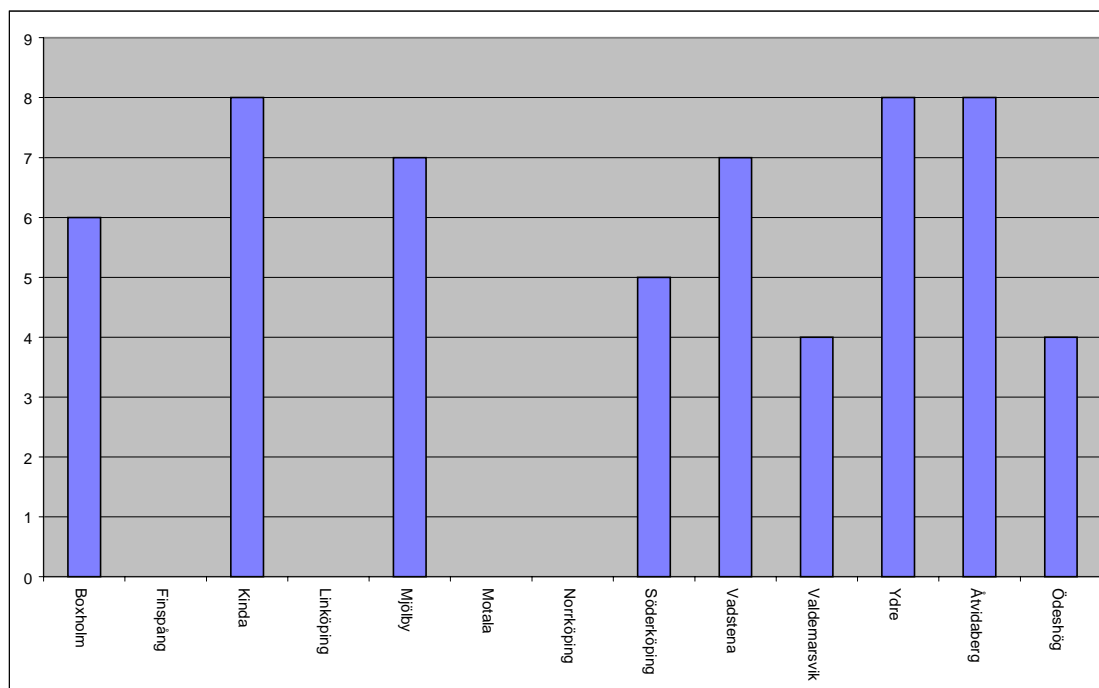
För hela länet finns 6 116 platser i särskilda boendeformer vilket utgör 0,08 plats per person som är 65 år och äldre. I Kinda finns 0,14 plats i särskild boendeform per 65-åring och äldre och Valdemarsvik finns 0,06 plats för samma åldersgrupp.

- Antal platser i särskilda boendeformer per person som är 80 år och äldre:



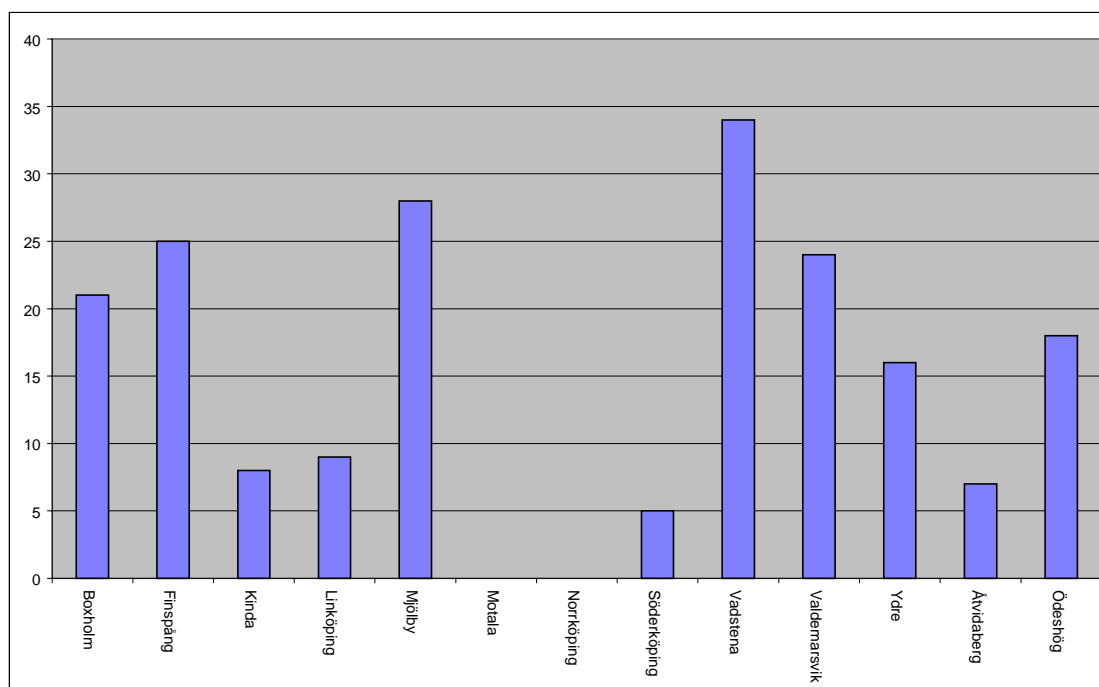
Länets totala antal platser 6 116 utgör 0,29 plats per person som är 80 år och äldre. Kinda har 0,45 plats per person som är 80 år och äldre och Valdemarsvik har 0,19 plats per person i samma åldersgrupp.

Antal ärenden beslutade med stöd av socialtjänstlagen för insatser i ordinärt boende (hemtjänst) per årsarbetare november 1998:



Finspång och Linköping har ej lämnat uppgift om antal ärenden.
Motala och Norrköping har ej lämnat uppgift om antal årsarbetare.

• **Medeltal antal anställda årsarbetare per heltidsarbetande arbetsledare/enhetschef inom hemtjänsten:**



I Finspång, Kinda, Linköping, Motala, Norrköping, Söderköping, Valdemarsvik och Åtvidaberg har vissa arbetsledare även ansvar för särskilda boendeformer och den personalen finns ej med i beräkningarna.
Motala och Norrköping har ej lämnat uppgift om antal anställda årsarbetare inom hemtjänsten.

Behov av timanställda vikarier

Sju kommuner kan ange hur många timmar som användes till vikarier under december månad 1998. I nedanstående tabell har Länsstyrelsen räknat om antalet vikarietimmarna för december 1998 till antal heltidsanställda.

Kommun	Antal vikarietimmarna	Motsvarar antal heltidsanställda
Boxholm	6	0
Finspång	2446	16,5
Kinda	573	3,9
Linköping	774	5,2
Söderköping	873	5,9
Valdemarsvik	1162	7,9
Ödeshög	1536	10,4

Handläggning av bistånd

Finspång, Linköping, Mjölby, Motala, Norrköping, Söderköping, Vadstena och Valdemarsvik har speciella enheter för handläggning av bistånd inom äldreomsorgen. I de övriga kommunerna handlägger arbetsledare i hemtjänsten ärenden som rör bistånd.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Särskilda boendeformer

Det är relativt stora skillnader i resurser gällande särskilda boendeformer i Östergötlands kommuner.

I Kinda finns 0,14 plats i särskild boendeform per 65-åring och äldre medan det i Valdemarsvik finns 0,06 plats för samma grupp. Om beräkningen görs på personer som är 80 år och äldre har Kinda 0,45 plats per person och Valdemarsvik har 0,19 plats per person. Denna stora skillnad kan ha många olika orsaker till exempel väl utbyggd hemtjänst, bra bostadsbestånd, socialt nätverk och övrigt väl utbyggd service.

De kommuner som har färre platser kan också ha en högre ambition att uppfylla socialtjänstlagens 19 § "att verka för att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt. ..."

Antal ärende per årsarbetare i hemtjänsten

Av kommunernas svar framgår att det är variationer i antal ärende per årsarbetare.

Linköping och Motala ger vissa insatser utan biståndsbeslut.

Ett biståndsärende i hemtjänst kan variera från enstaka insats per månad till insatser under hela dygnet.

Kommunerna är olika vad gäller glesbygd och tätort. Personal i hemtjänst kan ha långa resor mellan vårdtagare. Utöver direkta insatser i ordinärt boende kan det finnas andra arbetsuppgifter som personalen ansvarar för.

Flest antal ärenden per årsarbetare återfinns i Kinda, Ydre och Åtvidaberg.

Arbetsledarsituationen i hemtjänsten

Arbetsledare/enhetschefer skall leda och fördela arbetet inom sitt ansvarsområde. I Boxholm, Kinda, Ydre, Åtvidaberg och Ödeshög, har dessutom arbetsledarna ansvar för handläggning av bistånd.

För att utveckla och säkerställa de krav på god kvalitet som ställs i Socialtjänstlagens 7a § är vanligtvis arbetsledaren den som skall leda kvalitetsarbetet utifrån de mål som politikerna beslutar.

Att leda kvalitetsarbete är att entusiasmera personal till att arbeta systematiskt, att tillsammans med personalen ta fram förbättringsområden och finna lämpliga arbetsmetoder. När förbättringsarbetet är genomfört skall resultatet mätas. Ansvariga politiker bör ta del av resultatet.

I arbetsledarrollen ingår även personalutvecklingssamtal vilket är av stor vikt både för verksamheten och den enskilde. Det är ofta i ett utvecklingssamtal med personal som arbetsledaren upptäcker dold kompetens som kan vara värdefull i omvårdnadsarbetet.

Länsstyrelsen har utifrån de svar som kommit in beräknat medeltal av anställda i hemtjänsten per arbetsledare men ett flertal arbetsledare har också ansvar för särskilda boendeformer och den personalen finns ej med i beräkningarna. Det finns arbetsledare som har ansvarsområden med upp till 100 anställda.

Under den senaste 5-årsperioden har personalminskningar skett både vad gäller arbetsledare och vårdpersonal trots att antalet äldre ökat och trots att allt fler personer med stora vårdbehov får vård och omsorg i ordinärt boende.

En stor del av arbetsledarnas tid i vissa kommuner går åt till att skaffa vikarier och på en del orter är det dessutom brist på vikarier. Detta problem har också framförts vid Länsstyrelsens kommunbesök. När det gäller vikarier är det endast sju av kommunerna som kan ange antal timmar för grupp 2 anställda vikarier för december 1998.

Valdemarsvik och Motala vidtar åtgärder för att minska detta problem genom att anställa personal och höja grundbemanningen för att bland annat täcka vikariebehov vid korttidsfrånvaro.

Den 1 januari 2000 träder nya regler i kraft genom ändringar i Lagen om anställningsskydd, LAS, 5 §. De nya reglerna innebär att alla som den 1 januari 2000 är vikarier eller därefter får en vikariatsanställning och som under den senaste 5-årsperioden haft vikariatsanställning omfattande sammanlagt 3 år (mer än 1095 dagar) får en tillsvidareanställning på gällande anställningsgrad för det aktuella vikariatet. För de kommuner som haft och kommer att ha många vikarier innebär de nya reglerna förändringar.

Kommunernas sätt att säkerställa att vikarier får den introduktion som behövs för att klara arbetsuppgifterna:

Boxholm:	Arbetsplan finns för introduktion av vikarier, lyft- och förflyttningsteknik ingår.
Finspång:	En rutin med dubbelbemanning första tiden är införd. Arbetar under handledning av sjuksköterska. Checklista finns som stöd på varje enhet.
Kinda:	Inför semesterperioder sker särskild teoretisk introduktion ca 3 tim och undervisning i förflyttningsteknik 3 tim och praktisk introduktion på plats i hemtjänst 1-2 dagar. Arbetsgrupperna arbetar med mottagande av vikarier som ett förbättringsområde och mäter vad vikarierna tycker.
Linköping:	Bredvidgående, introduktion, information muntlig och skriftlig.
Mjölby:	Varje arbetsplats har tagit fram ett eget informationsprogram, som enhetschefen oftast håller i.
Motala:	Introduktionsprogram finns på varje arbetsplats kopplat till enhetens och verksamhetsområdets arbete för internkontroll.
Norrköping:	Introduktion sker efter enheternas introduktionsprogram.

Söderköping:	Genom att följa introduktionsplan.
Vadstena:	Introduktion sker efter ett visst program eller mall.
Valdemarsvik:	Checklista för introduktion finns på varje arbetsplats, som checkas tillsammans med arbetsledare.
Ydre:	Gå bredvid utbildad personal.
Åtvidaberg:	Har ett introduktionsprogram, men i samband med förvaltningens kvalitetsutredningsarbete, har brister i programmet uppdagats. Introduktionsprogrammet omarbetas för närvarande.
Ödeshög:	Särskilda introduktionsprogram inför sommarvikariat. Genomgång av sekretessregler och arbetsmiljöfrågor. Lyftteknik för att undvika ryggsador m m skall varje ny vikarie få utbildning och information om.

LÄNSSTYRELSENS SYNUNKTER

Länsstyrelsen noterar med tillfredsställelse att samtliga kommuner har plan eller rutin för att säkerställa att vikarier får introduktion för att klara arbetsuppgifterna. Två av kommunerna, Kinda och Åtvidaberg, anger att introduktion för vikarier är en del i kvalitetsarbetet som skall förbättras.

Kommunernas sätt att säkerställa att det finns tillräckligt med personal med adekvat kompetens och lämplig erfarenhet för arbetsuppgifterna inom vård och omsorg

Boxholm:	Personalen har utbildning för sina arbetsuppgifter. Kommunen har i samarbete med Komvux anordnat omvårdnadsutbildningar samt i samarbete med högskolan utbildningar i psykiatri. Komvux kommer att genomföra utbildningar inom omvårdnadsprogrammet "Kunskaps-lyftet" på orten ht 1999/vt 2000.
Finspång:	Kommunen har utbildat personal till undersköterskekompetens under 1997. Ca 100 stycken vårdbiträden avlade examen. 16 personer har fått 16 veckors psykiatriutbildning 1997. 40 st långtidsvikarier fick tillsvidareanställning 1998. Vid rekrytering till vård och omsorg krävs undersköterskekompetens.
Kinda:	Genom att ha tagit fram en långsiktig kompetensutvecklingsplan. Nära samarbete med arbetsförmedling för att kombinera utbildning av arbetslösa och tillsvidareanställda. Vårdbiträden har utbildats till skötare.
Linköping:	Marknadsföring hos vikarier, schema, referenstagning, provanställning Specialkomponerad utbildning på undersköterskenivå för invandrare.
Mjölby	Tillsvidareanställningar ska besättas med utbildad personal. Arbetsgivaren ordnar grundutbildning och påbyggnadsutbildning inom vård när det finns behov. Fyra modulutbildningar har ordnats de sista fem åren inom vårdområdet. 30 personer i varje modul som omfattar 20 veckor.
Motala	Det finns personal för att säkra god vård och omsorg för alla boende i kommunen. Resursutvärderingssystem är i genomförandefasen.
Norrköping:	Varje enhetschef ansvarar för anställning. I ett personalförsörjningsprojekt har vi under våren 1999 gjort inventering av personaltillgång i dag och perioderna 0-5 år och 5-10 år. Resultatet används i vår fortsatta planering.
Söderköping:	Genom intervjuer, referenstagning, granskning av dokument. Medarbetarsamtal. Planering av bemanning och ledigheter. Kompetenshöjning från vårdbiträde till undersköterska sker.
Vadstena:	Mål: lediga fasta tjänster tillsättes endast med utbildad personal.

Valdemarsvik:	Påverka till utbildning. Höja grundbemanningen istället för att nyttja timvikarier vid korttidsfrånvaro. Kartlägga pensionsavgångar.
Ydre:	Uppföljning
Åtvidaberg	Förvaltningen har ett aktivt samarbete med arbetsförmedlingen som tillsammans med Komvux årligen genomför vårdutbildning av arbetslösa. F.n. genomförs ett resursarbetsprojekt för att pröva ett nytt system för personalpool inom vården. Projektet "Grabbatag i vården" är vidare ett försök att bredda rekryteringen och få in män i vårdarbete.
Ödeshög:	Lokala utbildningssatsningar tillsammans med KomVux prioriteras. F.n. pågår en gymnasieutbildning inom omsorgslinjen med 27 elever som blir klar i december 1999.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Kommunerna arbetar mycket olika för att säkerställa att det finns den personal som behövs för arbetsuppgifterna. Av svaren framgår att i flera kommuner satsas mycket på utbildning av tillsvidareanställd personal. Det framförs att vid tillsvidareanställning krävs utbildning. I ett fåtal kommuner har en kartläggning/inventering av personalbehovet i nuläget och framåt i tiden genomförts.

Linköpings kommun planerar att genomföra en specialkomponerad utbildning på undersköterskenivå för invandrare.

Norrköpings kommun har i ett personalförsörjningsprojekt kartlagt väntade förändringar både vad gäller personalsituationen, krav på verksamheter och kompetenskrav kopplat till befolkningsutveckling.

I Åtvidaberg pågår ett projekt för att bredda rekrytering och få in män i vårdarbetet.

Endast en av kommunerna, Motala, anger att det finns tillräckligt med personal för att säkra god vård och omsorg för alla boende i kommunen.

4.3 ALLMÄNT OM KOMPETENS OCH FORTBILDNING

Vård och omsorg av äldre ställer stora krav på den personal som skall utföra insatserna. Personalens formella kompetens, personliga lämplighet för arbetsuppgifterna och tillgång till kontinuerlig fortbildning har en avgörande betydelse för kvalitet i vård och omsorg.

Riksdagen har beslutat anslå ett särskilt stimulansbidrag för fortbildning av dels personer i arbetsledande ställning och dels förtroendevalda inom äldreomsorgen. Bidraget har tillkommit med anledning av den Nationella Handlingsplanen för äldrepolitiken. Under 1999 skall 78 miljoner tilldelas kommunerna i Sverige för fortbildning av arbetsledare. Bidraget utgör ca 50 kronor per invånare som var 65 år och äldre 31 december 1998. De senaste årens snabba förändringar av verksamheter och organisationer inom äldreomsorgen ställer särskilda krav på arbetsledarnas kompetens och utbildning. Arbetsledarna har en nyckelposition i äldreomsorgen och ett stort ansvar för många äldre frågor. Det krävs att de har en bred och djup kompetens för att klara de alltmer kvalificerade insatserna inom äldreomsorgen. De som idag arbetar som arbetsledare har en mycket varierande utbildningsbakgrund.

I länet planeras ett Regionalt Äldrecentrum för att stimulera utveckling av både praktisk och teoretisk kunskap och verka för kunskaps spridning. Dessutom pågår planering och uppbyggnad av lokala FoU-enheter i Linköping och Motala. I Norrköping finns redan, Mimer, en gemensam utvecklingsenhet för den samlade socialtjänsten.

Centrum för Kommunstrategiska Studier, CKS, startades av Östergötlands Kommunförbund i nära samverkan med Linköpings Universitet. Verksamheten stimulerar och stöder FoU-insatser som riktas mot det kommunala ansvarsområdet.

4.3.1 REDOVISNING AV VÅRDPERSONALENS FORMELLA KOMPETENS I HEMTJÄNSTEN

I följande tabell redovisas:

- A. Antal personer med tillsvidareanställning i direkt omvårdnadsarbete 1998-11-30
- B. Antal personer med gymnasiekompetens/eller likvärdig utbildning inom vårdområdet
- C. Antal personer med kortare vårdutbildning
- D. Antal personer som saknar vårdutbildning
- E. Personal som saknar vårdutbildning procentuellt beräknad av den totala hemtjänstpersonalen
- F. Totalt antal arbetsledare inom hemtjänsten
- G. Därav antal arbetsledare med formell kompetens på högskolenivå

Kommun	A	B	C	D	E	F	G
Boxholm	26	20	6	0	0	1	-
Finspång	135	91	30	14	12	6	6
Kinda	65	4	54	7	12	4	3
Linköping		47	76			16	
Mjölby	122	13	100	9	8	4	4
Motala						7	
Norrköping	519	109	260	150	29	37	20
Söderköping	59	53		6	11	6	6
Vadstena	25	11	9	5	25	1	-
Valdemarsvik	51	21	30	0	0	2	1
Ydre	20	6	12	2	11	1	-
Åtvidaberg	33	33	0	0	0	4	4
Ödeshög	35	15	10	10	40	2	2

Linköping: Uppgifter har endast lämnats delvis.

Motala: Byte av datautrustning möjliggör framtagande av övriga uppgifter.

Norrköping: Alla uppgifter avser verksamhet i kommunal regi.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Av svaren framgår att i tre kommuner, Boxholm, Valdemarsvik och Åtvidaberg, har samtlig personal i hemtjänsten utbildning inom vårdområdet. De procentuellt högsta andelarna utbildad personal finns i Norrköping med 29%, i Vadstena med 25% och i Ödeshög med 40% av den tillsvidareanställda personalen

I vissa av de kommuner där personal saknar utbildning pågår satsningar för att ge personalen formell kompetens. Det är angeläget att tillgodose behov av formell utbildning.

Länsstyrelsen anser att socialnämnderna bör ha tillgång till statistik om den egna verksamheten samt återkommande analysera sina data. Det är ett viktigt led i det egna kvalitetssäkringsarbetet och bör utgöra en av grunderna för nämndernas budgetarbete och verksamhetsplanering.

4.3.2 REDOVISNING AV KOMMUNERNAS PLAN FÖR FORTBILDNING

I tabellen redovisas om:

1. Kommunen har en plan för fortbildning av arbetsledare
2. Kommunen har en plan för fortbildning av vårdpersonal

Kommun	1	2
Boxholm	Ja	Ja
Finspång	Ja	Nej
Kinda	Ja	Ja
Linköping	Ja	Ja
Mjölby	Ja	Ja
Motala	Ja	Ja
Norrköping	Ja	Ja
Söderköping	Ja	Ja
Vadstena	Ja	Ja
Valdemarsvik	Nej	Nej
Ydre	Nej	Nej
Åtvidaberg	Ja, delvis	Ja
Ödeshög	Ja	Ja

De kommuner som besvarat frågorna med ja, har följande planering för arbetsledare:

- Boxholm: Utbildning omfattande 20 - 25 poäng vid högskola tillsammans med närliggande kommuner.
- Finspång: UGL-utbildning baserad på försvarets ledarutbildning är under upphandling. I samarbete med närliggande kommuner planeras en högskoleutbildning för chefer och biståndshandläggare till år 2000.
- Kinda: 5-10 poängsutbildning år 2000 innehållande myndighetsutövning, arbetsledning, ekonomi, utredningsmetodik, vårdetik, gruppdynamik, samtalsmetodik och krisbearbetning.
- Linköping: Ledarskap, medarbetarsamtal, lönehantering, skatter, avgifter, arbetsrätt, lagar och avtal, ansvar och befogenhet.
- Mjölby: Vetenskapsteori, äldreforskning, kvalitetsarbete, socialt arbete. Nivån är både som baskunskap och fördjupning.
- Motala: Ledarskap, kvalitet, kommunikation och aktuell lagstiftning.
- Norrköping: Flera utbildningar bland annat geriatrik 5 p för alla enhetschefer, arbetsledare, biståndshandläggare, sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster Cirka 200 personer i blandade grupper för integration av de olika kompetenserna. Innehåll i utbildningen: Åldrandet och fysiska och psykiska sjukdomar.
- Söderköping: Datautbildning
- Vadstena: Chefsutvecklingsprogram. Effektiv kommunikation för ledare. Strategiskt personalarbete 60 p.
- Åtvidaberg: Diskussion om 5 p kurs i Etik i vården och gruppdynamik.
- Ödeshög: Utbildning i dokumentation, journalföring och datautbildning. Dessutom planeras en gemensam utbildning med grannkommunerna för arbetsledare inom äldreården.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Med undantag av två kommuner finns planer för arbetsledarnas fortbildning. Innehållet i planerna visar på en stor bredd i fortbildningen. I fem kommuners planer ingår bland annat utbildning i ledarskap. Vissa kommuner samarbetar med genomförandet av fortbildning.

I Norrköping planeras utveckling och fortbildning för all personal i en speciell arbetsgrupp.

De kommuner som har plan för fortbildning för vårdpersonal uppger följande:

- Boxholm: Vård i livets slutskede, skyddsteknik i att möta våld och hot och förflyttningsteknik.
- Kinda: Kvalitetsutvecklingsarbete, speciell vård vid diabetes, sår, stomi, psykiska funktionshinder, stroke och palliativ vård. Datautbildning.
- Linköping: Taktill massage. Service och omvårdnad, handledning, diabetes, läkemedel, förhållningssätt. Att möta hot och våld, validation, rehabilitering och demens.
- Mjölby: Brandsäkerhet. Hjärt- och lungräddning. Hot och våldutbildning. Kärnämnen.
- Motala: Omsorgs- och omvårdnadskunskap. Datakunskap. Kommunikation.
- Norrköping: Planering sker i utveckling och fortbildningsutvecklingsgrupp.
Steg 1 utbildning 15 veckors grundutbildning för alla som saknar formell utbildning men har erfarenhet av vårdarbete.
Steg 2 undersköterskeutbildning 20 veckor.
Steg 3 påbyggnad psykiatri 20 veckor.
Därutöver planeras utbildning i dokumentation, kvalitetsutveckling och kommunalt hälso- och sjukvårdsansvar.
- Söderköping: Repetitionsutbildning i rygg- och lyftteknik. Datautbildning. Arbetslagsutveckling.
- Vadstena: Ett fortbildningsprojekt pågår. Det innehåller bl a att skriva vårdplaner, dokumentera m m
- Åtvidaberg: Kommunen arbetar med en årlig fortbildning för vårdpersonal. För 1999 planeras utbildning i psykiatri.
- Ödeshög: Samtlig personal skall erhålla fortbildningsinsatser vid särskilda studiedagar som skall återkomma regelbundet.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

I tio av länets kommuner finns planer för vårdpersonalens fortbildning. Även i dessa planer finns stora variationer. Det måste ses som angeläget att varje kommun ser över sitt specifika behov och tillgodoser detta.

I all fortbildning bör kommunerna ta till vara sin egen personals kompetens för att utveckla och använda den kompetensen i fortbildningssammanhang för övrig personal.

Länsstyrelsen anser att all fortbildning bör planeras och förankras i ett längre perspektiv utifrån de behov som finns.

4.4 ALLMÄNT OM REKRYTERING AV PERSONAL

De äldre som kan behöva vård och omsorg blir fler och ställer nya krav samtidigt som personalens medelålder stiger och ungdomars intresse för vård och omsorg har minskat. Det är en obalans som kräver åtgärder. Det måste åter bli attraktivt att arbeta inom vård och omsorg och utbildningsplatserna måste bli fler, men det krävs också ett nytänkande.

Inom vård och omsorg för äldre och funktionshindrade kommer det att vara ett stort rekryteringsbehov fram till år 2010 av undersköterskor och sjuksköterskor.

År 1996 var 759 149 personer anställda i landets kommuner, 76,7 % av dessa arbetade med vård, omsorg eller utbildning. 608 000 av de anställda var kvinnor och 38 % av dessa arbetade inom äldre- och handikappomsorgen. 151 000 av de anställda var män och 54 % av dem arbetade med vård, omsorg eller utbildning.

Svenska Kommunförbundet räknar med att 180 000 heltidsarbetande i riket behöver rekryteras till vård och omsorg för äldre och funktionshindrade fram till år 2010. Antalet studerande som beräknas gå ut från omvårdnadsprogrammet fram till år 2010 räcker inte till att ersätta hälften av de undersköterskor och vårdbiträden som går i pension under samma period. Detsamma gäller för studerande vid hälso- och sjukvårdslinjen på högskolan.

4.4.1 KOMMUNERNAS PLANERING FÖR REKRYTERING

Boxholm:	Plan saknas
Finspång:	Plan saknas
Kinda:	Inventering, kompetensbehov och åtgärder finns i en kompetensutvecklingsplan fram till 2007.
Linköping:	Plan finns. Arbetsformen är marknadsföring.
Mjölby:	Plan saknas. Kommunen satsar på vårdutbildning och genom påtryckning på arbetsförmedlingen sker även satsningar genom deras försorg på utbildning inom vård.
Motala:	Plan finns. Kommunen ingår i ett delprojekt som drivs av Svenska Kommunförbundet med en kartläggning och en strategisk planering hur personalbehovet ser ut fram till 2007.
Norrköping:	Plan finns. I ett personalförsörjningsprojekt är inventering av behov genomförd och resultatet kommer att användas i den fortsatta planeringen.
Söderköping:	Planering är påbörjad. Behovsinventering är genomförd.
Vadstena:	Plan saknas.

Valdemarsvik:	Plan saknas.
Ydre:	Plan saknas.
Åtvidaberg:	Plan saknas.
Ödeshög:	Plan saknas. Förvaltningen samplanerar med kommunala vuxenutbildningen och arbetsförmedlingen.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUNKTER

Utifrån de signaler om förväntade stora brister på personal inom vård och omsorg är det mycket allvarligt att åtta kommuner helt saknar planering för rekrytering. Inventering av pensionsavgångar, personalrörlighet och formellt kompetensbehov är angeläget och utifrån resultatet måste varje kommun vidta åtgärder.

Vårdgivare måste ställa sig frågorna:

Hur ser de framtida behoven ut och vilken kompetens behövs för att tillgodose dessa?

Hur skall behov tillgodoses för äldre som är födda utomlands?

Hur skall rekryteringsarbetet genomföras?

Länsstyrelsen anser att Norrköping har en väl genomarbetad plan för sin personalförsörjning.

Redogörelse för vårdgivares kontakter med utbildningsanordnare

I följande tabell redovisas om vårdgivaren har kontakt med:

1. Utbildning på högskolenivå
2. Utbildning på gymnasienivå
3. Kontakt med högstadiet inför val till gymnasieskolan

Kommun	1	2	3
Boxholm	Ja	Ja	Nej
Finspång	Nej	Nej	Nej
Kinda	Ja	Ja	Ja
Linköping	Ja	Ja	Nej
Mjölby	Nej	Ja	Ja
Motala	Ja	Ja	Ja
Norrköping	Ja	Ja	Ja
Söderköping	Ja	Ja	Nej
Vadstena	Nej	Nej	Nej
Valdemarsvik	Nej	Nej	Nej
Ydre	Nej	Nej	Nej
Åtvidaberg	Nej	Ja	Ja
Ödeshög	Nej	Ja	Ja

De kommuner som svarat ja på frågan har uppgivit att kontakter omfattar:

- Boxholm: Företrädare deltar i träffar angående sociala omsorgslinjen. Personal deltar i handledarutbildning som gymnasieskolan erbjuder. Kontakter när det gäller placeringar av praktikanter. Lärare från gymnasieskolan har haft föreläsningar för personal.
- Kinda: Diskussioner om utbildningsinnehåll. Muntlig och skriftlig information till elever i Åk 9
- Linköping: Elevplaceringar.
- Mjölby: Kontakter på gymnasienivå utbildningsfrågor och planering. Jämställdhetsombudet är ute och informerar i Åk 8.
- Motala: Kommunen är representerad i kursråd och samverkansråd. Information om kommunens verksamhet sker till elever i Åk 9.
- Norrköping: Praktikplatser. Förändrade krav och behov av förändringar i utbildningar. Ömsesidig information om dagsläget och framtidsplaner. Personalbehov. Återkoppling av de studerandes synpunkter och erfarenheter av praktik. Information till Åk 9 sker lokalt ute i kommundelarna.
- Söderköping: Praktikplatser och utbildningsinnehåll.
- Åtvidaberg: Utbildningsinnehåll och uppläggning av praktik. Redovisning av förväntat rekryteringsbehov. Personal brukar ställa upp i skolans yrkesorientering. Förvaltningen har kontakt med Syo angående praktikplatser.
- Ödeshög: Utbildningsinnehåll och praktikplatser för gymnasieskolan. Särskilda temadagar med information om vårddyrken för Åk 9.

LÄNSSTYRELSENS SYNPUKTER

Fyra av länets kommuner uppger att de inte har någon kontakt med utbildningsanordnare.

Sju kommuner har ej kontakt med högskola och fyra uppger att kontakter saknas med gymnasieskola. Sju kommuner har inga kontakter med högstadiet inför val till gymnasieskolan.

Utifrån kommunernas svar borde denna fråga behandlas i ett länsperspektiv med företrädare för kommuner, utbildningar och Länsarbetsnämnd för att skapa en handlingsberedskap för framtida rekrytering.

5. DISKUSSION

Välfärdspolitikens mål är att ge alla människor förutsättningar att leva ett gott liv. Ett gemensamt ansvar för de äldre är en av grundstenarna i den generella välfärdspolitiken. En anpassning av samhället till äldres behov och förutsättningar minskar behov av särlösningar.

Samhällets insatser för äldre kan beskrivas utifrån två perspektiv. Det första syftar till att ge de äldre förutsättningar att leva ett självständigt liv med hög livskvalitet och det andra syftar till att ge äldre personer service, vård och omsorg när behov föreligger.

För att nå de mål som återfinns i socialtjänstlagen och den Nationella Handlingsplanen för äldrepolitiken måste planering ske i varje kommun. Länsstyrelsen kan konstatera att av länets tretton kommuner är det tio kommuner som har en planering för mer än ett år framåt. Det är i första hand Finspång, Linköping, Motala, Söderköping, Vadstena och Ödeshög.

Valdemarsvik och Åtvidaberg har antagit äldreomsorgsplaner. Kinda har planer för kompetensbehov, utveckling av särskilda boendeformer och kvalitetsarbetet.

Norrköping har en strategisk plan med beskrivning av framtida behov och de strategiska vägval som kommunen står inför.

Mjölby saknar plan men Omsorgsnämnden kommer att utarbeta och anta en strategisk plan inför år 2000.

Boxholms och Ydres planering finns i nästkommande års budget vilket innebär en kortsiktig planering.

Mål och inriktning i planerna bör överensstämma med de lagar och inriktningsmål som är beslutade i riksdagen.

De förtroendevalda politikerna har yttersta ansvaret för äldreomsorgen i kommunen. I detta ansvar ingår att besluta om övergripande mål och att fördela resurser för att driva verksamheten. Politikerna bör ha en vision och en policy för verksamhetsutveckling i ett angivet tidsperspektiv om hur de vill utforma äldreomsorgen och denna vision och policy bör ligga till grund för en konkret plan. Under alla omständigheter anser Länsstyrelsen att planen bör täcka minst fem år framåt i tiden.

Länsstyrelsen anser att målsättningen skall vara väl känd för personalen och ligga till grund för framtagande av verksamhetsmål inom de olika områden som äldreomsorgen omfattar. Mål bör vara mätbara och resultatet av mätningar skall presenteras för politikerna som då får möjlighet att värdera om invånarna fått den kvantitativa och kvalitativa vård och omsorg som avsågs.

Det framgår inte av dokumenten om kvalitativa mätningar/uppföljningar av målen genomförs i större utsträckning och ej heller om politikerna tar del av dessa resultat.

Länsstyrelsen finner det anmärkningsvärt att i mer än hälften av planerna saknas målsättning som berör respektfullt bemötande och uppsökande verksamhet.

När det gäller brister i bemötande är det något som Länsstyrelsen träffar på i enskilda tillsynsärenden och i kontakter med enskilda. Detta förhållande har Länsstyrelsen kommenterat i sina årsrapporter under de senaste åren.

I 19 § socialtjänstlagen framgår att:

Socialnämnden skall verka för att äldre människor får möjlighet att leva och bo självständigt och under trygga förhållanden och med respekt för deras självbestämmande och integritet.

Inriktningen är alltså att äldre människor skall ges förutsättningar att bo kvar i sitt eget hem så långt det är möjligt. En sådan inriktning tycks vara i överensstämmelse med de flesta människors önskemål. Detta innebär att socialtjänsten behöver medverka i samhällsplaneringen och bidra med kunskaper om behov av tillgänglighet och framkomlighet i bostäder och bostadsområden, allmänna kommunikationer och serviceutbud. En förutsättning för att äldre skall kunna leva ett självständigt liv är också de olika insatser som kommunen erbjuder i form av hemtjänst, dagverksamhet, trygghetslarm, växelvärd, färdtjänst med mera.

Det är stora skillnader i tillgång på särskilda boendeformer i kommunerna i förhållande till antalet äldre. Länsstyrelsen anser att skillnaden bör föranleda ansvariga nämnder att se över om resurserna är anpassade till invånarnas behov. De äldre kommuninvånarnas skäliga behov skall ligga till grund för resurserna i äldreomsorgen.

En av de viktigaste förutsättningarna för att uppnå god kvalitet i omsorgen om äldre är tillgången till personal med lämplig utbildning och kompetens samt ett tydligt och engagerat ledarskap och tillräckligt antal arbetsledare.

I tre av länets kommuner har all personal i hemtjänsten utbildning inom vårdområdet. De procentuellt högsta andelarna av utbildad personal finns i Norrköping med 29%, i Vadstena med 25% och i Ödeshög med 40% av den tillsvidareanställda personalen. Erfarenhet kan ge reell kompetens men kan inte ersätta den formella. I vissa av de kommuner där personal saknar utbildning pågår satsningar för att ge personalen formell kompetens. Merparten av kommunerna har planer för personalens fortbildning.

Antalet äldre med annan etnisk bakgrund ökar och i Linköping och Norrköping har situationen lett till åtgärder. Varje enskild kommun bör i sin planering av rekrytering och fortbildning aktualisera denna fråga.

Det finns arbetsledare som ansvarar för verksamheter med upp mot 100 anställda. Arbetsledaren har en mycket viktig roll i att leda och fördela arbetet utifrån vårdtagares behov och önskemål och det är väsentligt att arbetssituationen är rimlig.

För att förebygga missförhållanden och klagomål krävs ett klart och tydligt ledarskap där arbetsledaren har tid för kommunikation med personal. Dessutom krävs en ständig uppföljning av arbetet, väl fungerande rutiner, ett systematiskt arbetssätt och hantering av klagomål.

Länsstyrelsen ser allvarligt på att planering för rekrytering saknas i åtta av länets kommuner. Redan i dagsläget påpekar arbetsledare den stora tidsåtgången med att skaffa vikarier. Här föreligger ett akut behov av inventering av resurser och behov och åtgärdsförslag.

Norrköping är ett gott exempel på en kommun som har en väl genomarbetad personalförsörjningsplan.

Länsstyrelsen konstaterar med tillfredsställelse att kommunerna har rutiner för att säkerställa att vikarier får introduktion för att klara sitt arbete.

För att säkerställa att det finns tillräckligt med personal med adekvat utbildning och lämplig erfarenhet så vill Länsstyrelsen framhålla tre kommuner, Linköping, Norrköping och Åtvidaberg. I Linköping planeras genomförandet av en specialkomponerad utbildning på undersköterskenivå för invandrare. Norrköping har i ett personalförsörjningsprojekt gjort inventering av behov och resurser kopplat till väntade förändringar. I Åtvidaberg pågår ett projekt för att bredda rekryteringen och få fler män till vården.

Bristerna på kontakt med utbildningsanordnare är också allvarliga. Kommunerna är stora arbetsgivare som borde ha kontinuerliga kontakter med utbildningsansvariga.

En självklar förutsättning för att äldreomsorgen i framtiden ska kunna bibehållas och utvecklas med god kvalitet krävs en kraftig satsning på utbildning. Lika självklart är att kommunerna utvecklar ett samarbete med utbildningsinstanser och utvecklar metoder för rekrytering för att få personal med adekvat utbildning men också personlig lämplighet



LÄNSSTYRELSEN
ÖSTERGÖTLAND
Sociala enheten

FÖRFRÅGAN
1999-04-23

sid 25 (2)
502-3676-1999

**Samtliga socialnämnder/ motsvarande
i Östergötland**

Uppföljning och tillsyn inom länets äldreomsorg.

I propositionen 1997/98:113 Nationell handlingsplan för äldrepolitiken framgår mål, inriktning och förslag till åtgärder. Äldrevården står inför flera utmaningar. På kort sikt handlar det om att komma till rätta med brister i äldreomsorgen. På längre sikt handlar det om att möta och tillgodose behov i ett samhälle med en ny befolkningsstruktur. De äldre blir allt fler och inom ett par decennier är var fjärde invånare pensionär.

Målen för den nationella äldrepolitiken är att äldre skall:

- kunna leva ett aktivt liv och ha inflytande i samhället och över sin vardag,
- kunna åldras i trygghet och med bibehållet oberoende,
- bemötas med respekt, samt
- ha tillgång till god vård och omsorg.

För att säkra god och jämförbar kvalitet i vård och omsorg krävs en effektiv tillsyn. Regeringen har ansett att tillsynen över äldrevården behöver förstärkas och därför har tillsynsmyndigheterna tillförts mera resurser. Länsstyrelsen har anställt Chatarina Hafström för att arbeta med tillsyn och utveckling av äldreomsorgen.

Länsstyrelsen önskar därför som ett led i detta arbete ta del av samtliga kommuners **dokumenterade planer för äldre- och handikappomsorgen** för att få information om förutsättningarna/framtidsplanerna i varje kommun. Det är även angeläget att få en **sammanställning** av kommunens samtliga boendeformer för äldre och funktionshindrade och hemtjänstområden.

I Kommunförbundets rapport ”*Personal och kompetens i förändring*” framgår ett stort rekryteringsbehov av vårdpersonal fram till år 2010. Detta beror bland

annat på stora pensionsavgångar och ökade behov inom äldreomsorgen till följd av att antalet äldre personer blir allt flera.

Länsstyrelsen vill få information om **kommunernas handlingsberedskap** när det gäller **personalrekrytering** och **kompetenskrav** genom att bifogad enkät besvaras.

Planeringen är därefter att besöka valda verksamheter i kommunerna.

Resultatet av uppföljningen/tillsynen kommer att presenteras i en rapport men även i form av seminarium för ansvariga politiker och tjänstemän.

Dokumentationen skickas till : **Länsstyrelsen**
Sociala enheten

581 86 Linköping

Vi emotser materialet före den 15 juni 1999.

Eventuella frågor besvaras av Chatarina Hafström. Telefon 013/ 196132

Bo Silén
Socialdirektör

Chatarina Hafström
Byrådirektör

Bilaga 1

Kommunens sammanställning av särskilda boendeformer och hemtjänstområden.

Bilaga 2

Frågeformulär om kompetenskrav och rekryteringsplan.



LÄNSSTYRELSEN
ÖSTERGÖTLAND
Sociala enheten

Enkät

1999-04-23

sid 27 (3)
 502-3676-1999

Enligt sändlista

Enligt SOSFS 1998: 8 Allmänna Råd om Kvalitetssystem inom omsorgerna om äldre och funktionshindrade framgår att kvalitetssystem bör säkerställa den enskildes trygghet, självbestämmande och integritet. Det framgår även att systemet bör säkerställa att personalen har den kompetens som arbetet kräver.

Kommunförbundet har pekat på det stora rekryteringsbehov som föreligger fram till år 2010 på grund av stora pensionsavgångar och ökade behov inom äldreomsorgen till följd av att antalet äldre ökar.

Länsstyrelsen vill få kännedom om kommunernas planer genom att Ni besvarar följande frågor:

Kommun:

Uppgiftslämnare:.....

1. Hur många personer i kommunen var 80 år och äldre 31 dec. 1998?

.....

2. Hur många personer i kommunen var 65 år och äldre 31 dec. 1998?

.....

3 a. Hur många ärenden var aktuella i kommunens hemtjänst november månad 1998?

3 b. Finns det i kommunen en speciell enhet för handläggning av bistånd till äldre?

.....

3 c. Om svaret är ja, hur många årsarbetare handlägger ärenden som rör bistånd till äldre?

4. Hur många timmar/ månad var beviljade insatser enl. 6 f § november 1998?
.....timmar
5. Hur många årsarbetare var tillsvidareanställda för direkt praktiska vårdinsatser i ordinärt boende enl. 6 f § 31 dec. 1998?
6. Hur många tillsvidareanställda enhetschefer/arbetsledare fanns i den kommunala hemtjänsten 31 dec.1998 (ange årsarbetare)?
7. Vilken kompetens har den tillsvidareanställda personalen i hemtjänsten? Ange antalet personer.
- a) Högskola med vårdinriktning? personer
- b) Gymnasieskola med vårdinriktning? personer
- c) Annan vårdutbildning? personer
- d) I så fall vilken/vilka utbildningar?
.....
.....
.....
- e) Hur många tillsvidareanställda inom hemtjänsten saknar utbildning inom vårdområdet?personer
8. Finns planerad fortbildning för arbetsledare?
- Om svaret är ja, vad ingår i fortbildningen?
-
-
9. Finns planerad fortbildning för övrig personal?
- Om frågan besvaras med ja, vad ingår i fortbildningen?
-
-
-
10. Hur många timmar arbetade totalt grupp 2 anställda vikarier inom hemtjänsten under december månad 1998? timmar
11. Hur säkerställer kommunen att vikarierande personal i hemtjänsten får nödvändig introduktion?
.....
.....
12. På vilket sätt säkerställer kommunen att det finns tillräckligt med personal med adekvat kompetens och personlig lämplighet för arbetsuppgifterna inom vård och omsorg?

.....

13. Har kommunen någon planering över hur rekrytering av kompetent personal skall ske fram till år 2010?

Om svaret är ja, hur ser planeringen ut?

.....

14. Har kommunen regelbunden kontakt med ansvariga för vårdutbildning på gymnasie- och högskolenivå?

Om svaret är ja, vilka frågor är aktuella?.....

.....

15. Tar kommunen aktiv del i informationen till Åk 9 inför val till gymnasieskolan?

Om svaret är ja, i så fall hur?.....

.....

Den besvarade enkäten sänds till **Länsstyrelsen, Sociala enheten,**
581 86 Linköping

Tack för Din medverkan!