



Piteå Kommun
Äldreomsorgen

Uppföljning kvalitetsplan 2017 Hemtjänst Hamnplan/Zon/Stadsparken

Inledning

Under det gångna året har vi arbetat utifrån vårt kvalitetssystem och verksamhetsplanen efter erhållna resurser, för att uppnå en väl fungerande verksamhet. Vi har vid varje APT det som en punkt där vi diskuterat tillsammans olika frågor i helgrupper. Vi har som ambition att boka in värdegrundsträffar en gång i halvåret.

Målsättning

Vi har tydliga mål, nedbrutna från socialnämndsmålen, som delvis går att följa upp på olika sätt och analysera/ jämföra årsvis. För oss blir det viktiga att konkretisera hur vi ska arbeta för att närma oss målen.

Demokrati och öppenhet

Genomförandeplaner ska upprättas och revideras tillsammans med omsorgstagaren. Insatserna som beslutas ska ta hänsyn till den enskildes resurser och behov. Den enskilde ska få medverka och bestämma om sina egna livsvillkor. Alla omsorgstagare som har insats av hemtjänsten har en genomförandeplan, den revideras minst en gång per år eller när behov uppstår. Alla kontaktpersoner har till uppgift att se över så planerna är aktuella. Vi har kommit överens om i grupperna att kontaktpersonen ska erbjuda ett samtal med de som de är kontaktperson till en gång per halvår där de tillsammans kan gå igenom insatserna i s.k. årligt samtal. Dessa uppföljningar dokumenteras sedan i viva och eventuella förändringar skrivs på förändringsblankett som sedan lämnas till biståndshandläggare. Vi ska även arbeta vidare med att se det friska hos varje individ och arbeta med det salutogena synsättet. Det innebär att all personal ska arbeta för att omsorgstagarna får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande utifrån sina förutsättningar.

Livsmiljö

Kommunens äldsta ska utifrån behov erbjudas ett utbud av god kvalitet. Kvalitetsenkäten som skickades ut i fjol till omsorgstagarna visade goda resultat i sin helhet. Vid det årliga samtalet som hemtjänstpersonalen erbjuder där omsorgstagaren fått möjlighet att ge synpunkter på hur hemtjänsten fungerat har majoriteten varit positiva.

Personal

Kommunens insatser ska präglas av kontinuitet och kompetens både när det gäller innehåll och personal. Personalen känner väl till målen och försöker arbeta på bästa sätt för att uppnå dem. Trots att de finns en vetskap om vad målen är finns osäkerhet hur vi ska arbeta för att uppnå dem. Vi har under året brutit ned målen i delmål så det upplevs mer hanterbart och en förståelse kan skapas varför vi gör vissa saker. Utifrån gemensamma diskussioner i grupperna har jag sedan gjort en affisch som hänger i varje grupplokal och delat in året i kvartal och fyllt i viktiga datum, hållpunkter, riktlinjer och mål vi ska förhålla oss till.

Medarbetarenkäten som lämnades ut under 2016 visade goda resultat på samtliga punkter och grupperna visade en bit över snittet som gjort över kommunen i sin helhet.

Ett fokus område som sattes upp redan 2016 var att öka frisknärvaron och det kommer även fortsätta vara en viktig punkt under 2018.

Under året har vi kombinerat in i vissa gruppträffarna lite roligare aktiviteter. Exempelvis yinyoga följt av lunch i samband med APT även en gång yoga och baka rawfoodfika i samband med APT och gemensam promenad i mitten av APT, mindfulness övningar har vi haft ett par gånger även det i samband med APT. Det känns roligt för det är förslag som grupperna själva kommit med och stått för mat/aktivitetens kostnader själv samt att ingen mer arbetstid har gått till spillo då alla ändå ska ha en lunchrast innan gruppträffen. Vi har haft vid två tillfällen gemensam afterwork för de som vill komma och har alltid varit majoriteten som kommit.

Ekonomi

Verksamheten ska bedrivas inom ramen för beslutad budget.

Resultat

Årsbokslutet för 2017 Zon +463000, Stadsparken +308000, Hamnplan – 329000 totalt +442000. Budgeten har delats för Hamnplan och Stadsparken från Jan-17, den var sammansatt under 2016. Minuset på hamnplan kan förklaras att de varit mer personal där men gått över och hjälpt till och arbeta i zon och stadsparken och de timmarna har ej förts över rätt i lönekostnader osv.

Förändringar under året

Under 2017 har det varit relativt jämt flöde med omsorgstimmar, när något fallit bort har någonting annat kommit in så vi har ändå kunnat hålla oss ganska konstanta. Däremot har grupperna haft en del lång- och korttidssjukskrivningar och inte alltid en helt pålitlig vikariestab. Hamnplan och Stadsparken som sen tidigare varit inne i TES har under året blivit mycket mer bekväma i planeringen och har på ett väldigt bra sätt kunnat ”trolla” i schemat många gånger och löst med befintlig personal trots att vi haft svårt att få in vikarier under vissa perioder av året. Under semesterperioden fick vi ett ganska stort tapp och låg nästan sex årsarbetare för mycket. En personal var intresserad att omplaceras till annan grupp och en annan valde att gå i förtidspension men för övriga var det att gå in och täcka upp i de andra grupperna där behov fanns och hjälpas åt utan att ta in några vikarier. Jag var orolig till en början att personalen skulle misstycka men det rullade på väldigt bra och samtidigt var ju moroten den att ingen skulle behöva gå om vi lyckades täcka upp och hålla i budget trots övertaligheten. Senare under hösten kom det in mer arbete och så pass att jag rekryterat in en till medarbetare också, så nu är vi ganska plus minus noll i övertalighet.

Däremot blev det så att den medarbetare som blev omplacerad och den som gått i pension var i samma grupp, zon, där det även blev en tjänstledig för studier så gruppen var ner mot 4 årsarbetare en period men sedan när tjänstledigheten var över gick de upp till att vara 5 årsarbetare igen. Vi kände gemensamt att med tanke på att gruppen var så liten och de övriga grupperna ej skulle bli allt för stora och de skulle delas in i dem så beslutades att zons personal skulle delas upp i hamnplan och stadsparken. Delningen av gruppen träder i kraft 5/2-18. Det blir fyra medarbetare som går över till hamnplan och två till stadsparken.

Kvalitetsutveckling

Vi har 2017 arbetat fortlöpande med kvalitetsutveckling genom diskussion och uppföljning av rutiner, handlingsplaner, kontaktpersonssystem med mera. Det som legat mest i fokus har varit att stärka upp kontaktmannakapet men även hur introduktionen av nyanställda ska se ut. Detta påbörjades aktivt 2016 men har fortsatt varit huvudfokus. Det som även legat i fokus i år är deras samplanering, att de täcker upp för varandra i de olika grupperna för att minimera vikariebehovet. I verksamhetssystemet VIVA som all baspersonal gått utbildning i har dokumentationen och att de läser anteckningar dagligen blivit en god rutin. Under 2016 var det fortfarande en del som hade svårigheter med revidering av genomförandeplaner samt att journalföra uppföljningar och mycket signalerar att det till största del beror på att de ej finns någon tid för detta. På grund av detta gjorde vi så att under 2017 provat att schemalägga in lite administrativ tid i TES-planeringen om utrymme finns, ca 30min/veckan per personal för att göra uppföljningar och de har suttit tillsammans med någon som känner sig mer trygg om de varit osäkra i utförandet av uppföljningarna eller revideringar. Jag upplever att stressen dem känt/känner inför de administrativa inslagen de även fått som arbetsuppgifter blivit lite lugnare efter vi började med detta. Alla är också införstådda med att vi bara kan ha det om de finns utrymme och att det är det första som går bort om annat arbete kommer in och då får vi hitta en annan lucka en annan dag man kan lägga in det. Det har under 2017 beslutats att under 2018 har det anställts två medarbetare från verksamheten (en från särskilt boende och en från ordinärt boende) som ska arbeta halvtid under en period med att träffa all personal och ha genomgång av viva. Varje person ska planeras 1h att sitta och fördjupa sina kunskaper i viva. Detta kommer påbörjas under våren -18.

Uppföljning

Kvalitetsplanen för Hamnplan och Stadsparken (Zon upphör from 20180205) ska följas upp senast den 28 februari 2019.