



Nya rutiner och ökat inflytande inom äldre vården i Hörnefors

Arbetsplats: Servicehuset Solgården, Hörnefors kommunalförvaltning,
Oskarsgatan 13, 910 20 Hörnefors.

Kontaktperson: Ann-Christin Andersson, tel 0930-291 41.

**Arbetstlivsfondens
handläggare:** Britt-Marie Schönfeldt, Västerbottens län

Skribent: Lars Bodén

Sammanfattning: Inom äldre vården i Hörnefors i Umeå kommun arbetar totalt ca 50 personer: ca 25 på servicehuset Solgården och ca 25 inom hemtjänsten. Den ökade vårdtyngden under senare år antas ha bidragit till att antalet sjukskrivningsdagar ökat. 1992 var den genomsnittliga sjukfrånvaron inom äldre vården i Hörnefors 25 dagar per anställd. Sjukfrånvaron ökade ytterligare under 1993. När ansökan till Arbetstlivsfonden skrevs i november 1993 var sju av 25 anställda vid servicehuset Solgården långtidssjukskrivna. Avsikten med projektet var att sänka sjukfrånvaron till i genomsnitt 12 dagar per anställd. Flexitid och individuella arbetsscheman var några åtgärder som planerades förutom en rad delprojekt, som skulle underlätta vårdarbetet. Av slutredovisningen framgår att sjukskrivningarna minskat betydligt mer än det uppsatta målet. Mellan 1993 och 1994 sjönk sjukskrivningarna från totalt 1.268 dagar till 264 dagar. Förändringen anses bara till en del bero på förändrade regler i sjukförsäkringen.

Bakgrund

Arbetet inom äldre vården har de senaste åren generellt sett blivit allt tyngre i och med att vårdtagarna blivit äldre och kräver mer vård.

Inom Hörnefors kommunal del har detta varit särskilt märkbart och betungande för personalen.

Hörnefors är en f d bruksort med många äldre bostäder, av vilka många inte håller dagens krav på standard.

Dessa yttre förhållanden påverkar också arbetssituationen för de anställda inom äldre vården.

Problemen har också förstärkts av ökad vårdtyngd och därav många och långa sjukskrivningar. Dessutom har äldreom-

sorgens personal haft hög medelålder. När ansökan till Arbetslivsfonden skrevs i november 1993 var den 52 år för personalen på servicehuset Solgården och 47 år för de anställda inom hemtjänsten.

Sjukfrånvaron var hög redan 1992 - 25 dagar i snitt per anställd. Men fortsatte att öka även under 1993.

Den ökade vårdtyngden inom äldreomsorgen antas ha bidragit till ökningen.

Men även arbetsorganisation och brister i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön tros ha påverkat sjukskrivningarna.

Mål

Arbetsplatsprogrammet formulerades i syfte att få ner sjukskrivningarna till i snitt 12 dagar per anställd.

För att nå dit avsåg kommunalförvaltningen i Hörnefors att genomföra flera delprojekt.

- 1) Flexitid och individuella arbetsscheman.
- 2) Utveckla arbetsorganisationen i syfte att göra arbetslagen mer självständiga och delaktiga i planeringen.
- 3) Undersköterskeutbildning. Vårdbiträden inom äldreomsorgen skulle erbjudas vidareutbildning för att få undersköterskekompetens och kunna utföra samtliga arbetsuppgifter och känna sig tryggare i sin yrkesroll.
- 4) Tre anställda, som arbetat med hobby och terapi på Solgården, skulle erbjudas en rehabiliteringsutbildning för att bredda sitt arbetsinnehåll.
- 5) All personal skulle utbildas i syfte att se all äldreomsorg i kommundelen Hörnefors som en sammanhållen enhet.
- 6) Utbildningar i ergonomi, lyftteknik och stresshantering skulle genomföras.
- 7) Kommunledare skulle utbildas i rehabilitering för att aktivt kunna arbeta med rehabilitering av långtidssjukskrivna.
- 8) En projektledare skulle anställas för att arbeta med utveckling av arbetsorganisationen.

Genomförande

Ann-Christin Andersson, som är medicinskt ansvarig för äldreomsorgen i kommundelen Hörnefors, har varit den drivande kraften i projektet. Till sin hjälp har hon haft Eva Hammarstedt.

Arbetet har bedrivits i flera delprojekt. Arbetsplatsprogrammet har i vissa delar utökats jämfört med ansökan.

Här kommer vi att redovisa de olika delprojekten var för sig.

Omvårdnadskurs. Alla vårdbiträden inom äldreomsorgen erbjöds att gå en lokalt anpassad kurs i omvårdnad. 16 biträden tog chansen. Den teoretiska delen av kursen har förlagts till Hörnefors, vilket underlättat för personalen. De praktiska övningarna har förlagts till vårdgymnasiet i Umeå och studiebesök och praktik har gjorts på flera olika inrättningar inom vården. Exempelvis inom psykiatri och avdelningar för dementa. Kursen har genomförts i samarbete med vårdgymnasiet i Umeå och arbetsförmedlingen. Utbildningsvikariat har utnyttjats för att fylla upp vakanserna under utbildningstiden.

Ett ovanligt grepp har tagits vad gäller utbildningsvikariatet. Krav har ställts på ungdomar som uppburit socialhjälp att under en tid arbeta inom äldreomsorgen. Detta har slagit mycket väl ut och flera ungdomar har beslutat sig för att gå vidare och utbilda sig inom vården.

Sjukgymnast/arbetsterapeut. All personal inom hemtjänsten och på Solgården har utbildats i ergonomi, lyft, förflyttningar, arbetsmiljö och utprovning av arbetstekniska hjälpmedel. Naprapaten Ingvar Lundqvist har anlitats.

Omplacering. I samråd mellan personalkommittén, försäkringskassan och läkare har alla arbetsplatser inventerats. Tre personer kunde på det sättet erbjudas andra mer lämpade arbetsuppgifter.

Blöjprojektet Målet var att få fram blöjor som i storlek och tjocklek var anpassade efter varje vårdtagare. Syftet var att öka komforten för den som bär

blöjorna, men också att minska kostnaderna. Blöjor är ett kostnadsfritt hjälpmedel, som visat sig dra onödiga kostnader på grund av felaktiga rutiner. Felaktiga inköp, fel storlekar etc har inneburit att stora blöjpartier fått skrotas.

Två undersköterskor gavs uppdraget att i samråd med representanter från Finess Hygien och Apoteksbolaget arbeta med provnings-, beställnings-, packnings-, och förrådsrutiner. Efter det att rätt blöja provats ut sätts ett "kodmärke" fast på respektive patients blöja. Projektet anses mycket lyckat. Kostnaderna för blöjorna har minskat. Det har blivit mindre tvätt av personliga kläder och sänglinne. Tack vare att blöjorna är anpassade till individen blir det färre läckage. De tunga lyften har också minskat, eftersom det blivit färre "onödiga" blöjbyten.

Långtidssjukskrivna. Alla långtidssjuka kontaktas per telefon en gång varannan vecka. Samarbete har etablerats med försäkringskassan, läkare, facklig representant och personalkommittén. Projektledningen är inte nöjd med responsen. Det ganska svala intresset kan bero på att många av de långtidssjuka bara har några år kvar till pensionering och det har varit svårt att hitta andra arbetsuppgifter för dem.

Vätska. Syftet har varit att förhindra uttorkning, som i sin tur kan orsaka förvirring, apati och onödiga fall, som ytterligare försämrar patientens status.

Tillsammans med Ferrosan läkemedel har lämpliga drycker valts ut som serveras två gånger per dag (klockan 10 och 14). För att göra det litet extra festligt serveras drycken i vinglas med is och sugrör.

Resultatet har blivit piggare pensionärer, vilket också är till fördel för personalen. Vätskeprojektet har också ökat de sociala kontakterna mellan de boende i servicehuset, eftersom man träffas regelbundet två gånger per dag.

Städrutiner. Syftet har varit att fördela städarbetet på all personal för att minska

förslitningsskadorna. En inventering och utvärdering har gjorts av allt städmaterial. Olika städfirmor har bjudits in för att personalen skulle få välja lämpligaste städhjälpmedel. De hjälpmedel som arbetsgruppen ansåg vara bäst har köpts in. Anvisningar har också lämnats till pensionärer som nyttjar hemtjänsten om vilken städutrustning som bör köpas in i deras hem. Detta har varit till stor hjälp för personalen inom hemtjänsten.

Rutiner för nyanställda. En arbetsgrupp har utformat särskilda rutiner för nyanställda och en introduktionsfolder har trycks upp. Där ges en allmän beskrivning av de arbetsuppgifter som förekommer på Solgården och i hemtjänsten, kraven om sekretess, hälsodeklaration, schema etc.

Kontakter som tagits med andra servicehus och sjukhem visar att arbetet med introduktion av nyanställda är ett eftersatt område. Arbetsgruppen har också föreslagit regelbundna, dokumenterade personalträffar och regelbundna genomgångar av trygghetslarm och brandlarm.

Individuellt träningsprogram. Naprapaten Ingvar Lundqvist har undersökt all personal och kartlagt varje anställds besvär. Med kartläggningen som grund har alla fått ett individuellt träningsprogram. Personalen kan också kostnadsfritt nyttja badhusets anläggning för styrketräning, simning och bastubad. Pausgymnastik har även införts.

Informationsfolder. Efter ett brett samråd har en folder om äldreomsorgen i Hörnefors tryckts upp. Foldern behandlar både förhållandena vid servicehuset Solgården och inom hemtjänsten. En arbetsgrupp bestående av vårdpersonal, pensionärer, anhöriga, kökspersonal, fotvård, rehabilitering, fotograf och tryckeri har tillsammans utarbetat foldern.

Kök. Målet med detta delprojekt var att skapa en så hemlik köksmiljö som möjligt för de gemensamma måltiderna. Brickserveringen har upphört. Numera

dukas borden och kökspersonalen serverar maten från matvagnen, som rullas fram till respektive bord. Alla tillfrågas om hur stor portion man vill ha. Köksprojektet har inneburit flera vinster; mindre spring med brickor, ökad trivsel och mindre mat som behöver slängas när var och en själv bestämmer hur mycket mat man vill ha.

Organisationsfrågor. Vid tolv olika tillfällen har information getts om äldreomsorgens organisation och ekonomi. En föreläsare har anlitats för det här avsnittet och totalt har 50 personer fått informationen. Kommundelschefen Henry Forsgren har dessutom vid flera tillfällen informerat om kommunalens ekonomi och organisation.

Resultat har blivit ökad insikt hos var och en om vilka ekonomiska ramar som gäller och det har blivit lättare att förstå hur organisationen fungerar och hur man själv kan påverka sin situation.

Schema. Schemalaggningsen har länge varit föremål för både heta känslor och heta debatter inom äldreomsorgen. Arbetstiderna har stor betydelse för hur man mår. Den som upplever sig ha "dåliga" arbetstider fungerar sämre än den som anser sig ha "bra" arbetstider.

Schemafrågorna har därför getts stor betydelse i arbetslivsfondens projekt inom äldreomsorgen i Hörnefors.

Två grupper bildades med sjuksköterska, undersköterska och vårdbiträde. För att få till stånd ett effektivt arbete med schemalaggningsen har ett PC-baserat schemaprogram "Puzzel" köpts in.

Två anställda har fått gå en fyra dagar lång programutbildning.

Två anställda har deltagit i en veckas utbildning om arbetstidslagstiftning och arbetsmiljöfrågor.

Intresset för schemafrågorna har ökat markant tack vare projektet och därför har ledningen bestämt att 15 personer ska få gå en schemautbildning förlagd till Hörnefors i februari 1995.

Schemaprojektet anses av projektledningen ha varit det svåraste av alla delprojekt. Men kanske också det mest intressanta och det som på sikt kan få störst betydelse. Alla har nu samma insikt om vilka svårigheterna är när det gäller att skapa arbetstidsscheman som stämmer med verksamheten.

Gruppboende. Den 1 januari 1993 öppnades en ny avdelning för gruppboende med sju platser på Solgården. Sex undersköterskor nyanställdes. Men i stället för att låta alla nyanställda börja på den nyöppnade avdelningen bestämdes att låta tre nyanställda börja på den befintliga vårdavdelningen Viken och tre fick börja på den nyöppnade Smedjan.

Psykologen Petra Högstadius anlätades för att tillsammans med de anställda skapa arbetsgrupperna.

Det har också beslutats att det ska ske ett regelbundet utbyte mellan de två grupperna. Detta för att avlasta den personalgrupp som har den största vårdtyngden.

Ungdomar i vården. Utbildningsvikariat har utnyttjats för att fylla upp vakanserna när 16 vårdbiträden vidareutbildat sig till undersköterskor. En särskild uppgörelse har träffats med arbetsförmedlingen. Arbetslösa ungdomar som inte har upparbetat rätt till a-kassa eller KAS, kontant arbetsmarknadsstöd, har rätt till socialhjälp för sitt uppehälle. Men innan socialhjälp har börjat betalas ut har ungdomarna först fått chansen att prova en vikariatanställning inom äldreomsorgen.

Detta har gett många positiva erfarenheter. Bl a har några ungdomar som vikarierat på Solgården och inom hemtjänsten bestämt sig för att söka till omvårdnadslinjen. Både pojkar och flickor har på det här sättet fått en helt annan syn på arbetet inom äldreomsorgen.

Flera andra små delprojekt inom ramen för arbetsplatsprogrammet, har också genomförts.

Bl a har soprummet byggts om för att minska tunga lyft. Ombyggnaden var

enkel, men hade inte gjorts om personalen inte lärt sig inse att även små detaljer går att förändra.

Resultat

Hörnefors kommunaldelsnämnd kostnadsberäknade projektet till ca 4,2 miljoner kronor. Arbetslivsfonden beslutade bidra med ca 1 miljon kronor.

Beräknad besparing enligt ansökan totalt 2,7 miljoner kronor varav 1,3 miljoner kronor för arbetsgivaren och 1,4 miljoner kronor för försäkringssystemet.

Enligt slutredovisningen har besparingarna blivit större än de beräknade: totalt 4,7 miljoner kronor mot den beräknade på 2,7 miljoner kronor.

I ansökan angavs som mål att halvera antalet sjukdagar till i snitt 12 dagar per anställd eller från totalt 1.268 dagar till 653 dagar.

Antalet sjukdagar har i själva verket sjunkit från 1.268 dagar till 264 dagar eller 5 dagar i snitt per anställd.

De största vinsterna har gjorts när det gäller långtidsfrånvaron. Men även de korta sjukskrivningarna har minskat mer än det uppsatta målet.

Värdering

Ann-Christin Andersson, medicinskt ansvarig för äldreomsorgen inom Hörnefors kommun, är den som lett projektet.

Hon är överväldigad över de framsteg som gjorts på arbetsplatsen.

- När jag började här för två år sedan blev jag förvånad över hur många som var sjukskrivna. Vi var helt enkelt tvungna att göra någonting!

Ansökan till Arbetslivsfonden blev en viktig injektion för hela äldreomsorgen.

I och med att både kommunaldelsnämnden och Arbetslivsfonden anslog pengar öppnades möjligheter som aldrig tidigare hade funnits inom äldreomsorgen i Hörneforsområdet.

Projektet har ökat personalens engagemang på många olika sätt.

Ann-Christin Andersson nämner som exempel de stora förändringar som gjorts när det gäller förebyggande rehabilitering av de boende på servicehuset.

Terapiverksamheten har lagts ner och i stället har utrustning för styrketräning och gymnastik köpts in. Personalen har omskolats och satsar nu helhjärtat på den nya inriktningen.

- Vi har redan sett flera konkreta framsteg hos de boende tack vare vårt rehabiliteringsprojekt. Många äldre som tidigare aldrig flyttat sig från rullstolen kan idag gå, även om det förstås måste ske med stöd. Men det är en oerhörd hjälp när patienten av egen kraft kan hjälpa till att förflytta sig. Det sparar många tunga lyft.

Äldreomsorgens projekt i Hörnefors har satsat på en rad stora och små delprojekt. Sammantaget har det gett stora vinster, både för de boende på servicehuset, vårdtagarna i hemmen och personalen.

Roland Lindgren, ansvarig tjänsteman för socialtjänsten i kommundelen, är mycket nöjd med de resultat som delegeringen av ansvar har gett.

Kerstin Löfgren är en av de nyanställda undersköterskorna på servicehuset Solgården.

I sin egenskap av gruppansvarig på Viken och Smedjan, en avdelning för gruppboende, tycker hon att projektet haft många fördelar. Inte minst organisatoriskt.

- Det är bra att vi kan byta mellan grupperna. Nu är det vi på Viken som har det tyngre. En annan gång kan det vara Smedjan. Det är skönt att vi kan avlasta varandra på det här sättet.

Mikael Strömberg, 20 år, är en av de ungdomar som anställts på utbildningsvikariat tack vare samarbetet mellan äldreomsorgen och arbetsförmedlingen.

- Innan jag kom hit trodde jag att det skulle vara "pest" att arbeta inom äldreomsorgen. Men det dröjde inte länge förrän jag hade ändrat uppfattning. Nu tänker jag söka omvårdnadslinjen till hösten.

Harriet Hedlund, fackligt aktiv i Kommunal och en av de 16 vårdbiträden som gått den lokalt anpassade undersköterskekursen, är mycket glad att ha fått den här chansen.

- Det har varit ett lyft för oss allihop. Det fina var att alla fick samma chans. Dessutom har vi fått en utbildning som både är modern och anpassad till vår verksamhet.

Harriet Hedlund tror att den här typen av utbildningar ger mycket tillbaka till verksamheten.

Den tysta kunskapen blir värdefullare när den kompletteras med ny.

- Det flesta av oss har arbetat väldigt länge inom hemtjänsten och har samlat på oss massor med kunskaper. Vi har kunnat dela med oss av våra erfarenheter och kunskaper till de lärare vi haft, samtidigt som vi också lärt oss mer och kommit på saker som vi inte känt till tidigare.

- Vi har också blivit mer medvetna om hur viktigt det är att dokumentera och kvalitetssäkra det vi gör. Det är bra både för vårdtagarna och oss som arbetar inom äldre vården.

Vidare dokumentation

1) Broschyren Äldreomsorgen Hörnefors.

2) Hörnefors kommunalförvaltning. Redovisning av arbetslivsfondens projekt inom äldreomsorgen i Hörnefors.

ISSN 1104-6449

Februari 1995