



"Vi får ta eget ansvar för vårdarbetet"

- Arbetsplats:** Borås kommun, Dalsjöfors kommunedel, Stationsvägen 2, 516 31 Dalsjöfors.
- Kontaktperson:** Monica Svensson, 033-16 89 75.
- Arbetslivsfondens handläggare:** Seppo Kerola, Älvsborgs län.
- Skribent:** Tony Bergman, HT-information, Borås, 033-25 48 82.
- Sammanfattning:** Inom äldre- och handikappomsorgen i Dalsjöfors har man börjat arbeta i självständiga personalgrupper, vilka tar över delar av de arbetsuppgifter som arbetsledare och sjuksköterskor tidigare utförde. Personalen i grupperna får därmed "sköta sig själva" i högre grad samt "ta ett eget ansvar" för vårdarbetet. Sjuksköterskorna får därmed mer tid till att utveckla sin egentliga yrkesroll. Arbetsledarna får en mer samordnande roll.

Bakgrund

En mindre revolution pågår inom Dalsjöfors äldre- och handikappomsorg. Personalgrupper med roterande gruppansvar tar över stora delar av det dagliga arbetet.

- Nu får vi visa vad vi kan, säger personalen.

Verksamheten lyder under Dalsjöfors kommunalnämnd, som är en av tio kommunalavdelningar i Borås kommun. I verksamheten ingår *Dalhem* med service lägenheter, ålderdomshem och grupp- bostad, två *hemtjänstdistrikt* samt *Dalsjögläntan* med två sjukhems-avdelningar och en dagrehabverksamhet.

Samtlig personal är berörda av arbetsplatsprogrammet. Det rör sig om cirka 200 vårdbiträden, undersköterskor, sjuksköterskor, hemtjänstassistenter m.fl. Programmet påbörjades i oktober 1993 och skall vara avslutat den 1 maj 1995.

Det fanns flera skäl till varför en översyn av verksamheten ansågs nödvändig. Till dem hör att kommunerna på grund av den s.k. Ädelreformen har fått ett alltmer

övergripande ansvar för äldre- och handikappomsorgen. Hälften av de 200 anställda hörde tidigare till primärvården. Dessutom är arbetet till sin natur såväl psykiskt som fysiskt tungt med bl.a. belastningsskador och ryggbesvär. Sjukfrånvaron, antalet arbetsskador och personalomsättningen inom äldre- och handikappomsorgen i Dalsjöfors var dock relativt låg.

- Men vi ansåg att det var nödvändigt att se över vårt arbete för att även i framtiden kunna hålla en hög kvalitet säger, Monica Svensson, projektledare, och Rita Johansson, verksamhetsansvarig.

Mål

Under 1993 genomfördes därför ett antal utvecklingsdagar med all personal för att få fram deras synpunkter på hur arbetsorganisationen skulle kunna förändras. Med utgångspunkt från detta utarbetades sedan olika mål för ett kommande förändringsarbete, vilket Arbetslivsfonden fann angeläget och därför beviljade bidrag till.

Till målen hörde bl.a. att fördela ut ansvar och befogenheter i alla led, öka flexibiliteten mellan arbetsplatserna, höja utbildningsnivån samt att införa flexibel arbetstid.

Genomförande

För att leda arbetet utsågs en projektledare, Monica Svensson, en referensgrupp och tre samrådsgrupper för var och en av de tre arbetsplatserna. Dessutom har det funnits och finns fortfarande en mängd mindre arbetsgrupper. Därefter påbörjades ett intensivt arbete för att utveckla organisationen.

- Införandet av självständiga personalgrupper hör till de viktigaste nyheterna. På sjukhemmet Dalsjögläntan håller vi t.ex. på att utveckla arbetet i de tio personalgrupperna, vilka till stor del kommer att ta över vissa av de uppgifter som sjuksköterskor och arbetsledare hittills har utfört, berättar Monica Svensson.

- Sjuksköterskorna skall i fortsättningen i större grad kunna koncentrera sig på sin egentliga yrkesroll, medan grupperna tar över en hel del av sjuksköterskornas och arbetsledarnas tidigare uppgifter.

Det gäller bl.a. att planera och lägga upp det dagliga arbetet i resp. grupp, bevilja kortare ledigheter som semester och komp.ledighet, dokumentera vårdarbetet och tillsammans med gruppens sjuksköterska upprätta individuella vårdplaner. I linje med målet att ge grupperna ett ökat ansvar pågår också ett försök att införa flexibel arbetstid på Dalsjögläntan.

Eftersom det löpande arbetet till stor del skall tas över av personalgrupper med ett roterande gruppansvar har även arbetsledarrollen förändrats till att mer bli en kunskapsresurs för grupperna samt att samordna deras arbete med andra grupper. Detta är bara en del av förändringarna inom äldreomsorgen här i Dalsjöfors. Personalen på dagrehabiliteringen har t.ex. fått en vidgad kompetens och utbildning av ryggombud pågår på de tre arbetsplatserna.

Ett omfattande utbildningsprogram håller på att genomföras för att bredda kompetensen hos all personal. I detta ingår bl.a. att ge vårdbiträden utbildning i

gymnasieskolans omvårdnadsprogram, motsvarande f.d. undersköterskeutbildningen. Andra utbildningar handlar om konflikthantering, mötesteknik, friskvård, metodutveckling m.m.

Resultat

Förändringsarbetet i Dalsjöfors påbörjades hösten 1993 och skall vara avslutat före sommaren 1995.

- Vi är med andra ord mitt inne i ett mycket intensivt arbete med mängder av utbildningar, studiebesök och sammanträden i olika arbetsgrupper. Men allt fungerar mycket bra trots det höga och komprimerade tempot, säger Monica Svensson. Personalen ser hela tiden fördelarna med förändringarna.

Detta bekräftas också av personalen på Syréngränd, som är en av personalgrupperna på Dalsjögläntan. Sjukvårdsbiträdet Ingegärd Nilsson och den övriga personalen betonar fördelarna med gruppansvaret:

- Vi får sköta oss själva och ta ett eget ansvar för vårdarbetet. Nu får vi visa vad vi kan. Alla jobbar på lika villkor och sjuksköterskan ingår i vårdlaget tillsammans med oss andra. Det är också bra att vi kan ha en viss flexibilitet i arbetstiderna.

I nuv. skede är det svårt att bedöma hur stora förbättringarna blir när det gäller sjukfrånvaron och personalomsättningen.

- När det gäller rehabiliteringsinsatser försöker vi sätta in dem i ett så tidigt skede som möjligt. Tre personer, som tidigare hade sjukbidrag eller långtids-sjukskrivning, har för övrigt återgått i arbete under projektets gång, berättar Monica Svensson.

Värdering

- Vi håller på att få en tryggare personal, som kan se helheten i sina arbetsinsatser och därmed kunna ta ett större ansvar. Det här är till stor fördel för de människor som vi skall ge omvårdnad, säger verksamhetsansvariga Rita Johansson.

- Vi räknar dessutom med att våra ekonomiska ramar inte kommer att vidgas i framtiden utan att vi får hushålla med de

resurser vi har. Den nya organisationen kommer att underlätta för oss i det arbetet. Förändringsarbetet kommer att pågå under hela 1995 och den slutliga utvärderingen sker under hösten.

ISSN 1104-6449
1994

December