

# Krishantering inom äldreomsorgen under coronapandemin

## Utvärderingsrapport

Lenita Granlund, direktör vård- och omsorgsförvaltningen

April 2021

## Bakgrund och syfte

- Utvärderingen beställd av kommunstyrelsen och äldre nämnden. Genomförd av Sweco.
- Belysa hur krisledningen inom äldre nämnden och äldreförvaltningen fungerat under coronapandemin.
- Vägleda till fortsatt utvecklingsarbete genom att lyfta det som fungerat bra och visa på konkreta utvecklingsområden.
- Komplettera andra granskningar och rapporter, till exempel IVO:s nationella och lokala granskningar och coronakommissionens delbetänkande.

# Utvärderingens slutsatser

- Äldreomsorgen i Uppsala var inte rustad för en så omfattande kris.
- Slimmad organisation – inte tillräckligt med resurser att tillgå.
- Brist på sjuksköterskor – tydligare strategi för kompetensförsörjning behövs.
- Svårigheter att utbilda personal i hygienrutiner.
- Brister i stödet till chefer.
- Inledningsvis problem med skyddsutrustning och kring provtagning.

# Swecos rekommendationer

- Se över organisation och styrning – säkra kapacitet att ställa om och stärka stödet till chefer.
- Frilägga resurser för uppföljning.
- Se över möjligheten att anställa fler sjuksköterskor i egen regi.
- Ta tillvara de möjligheter som distansarbete och digitala mötesformer skapat.

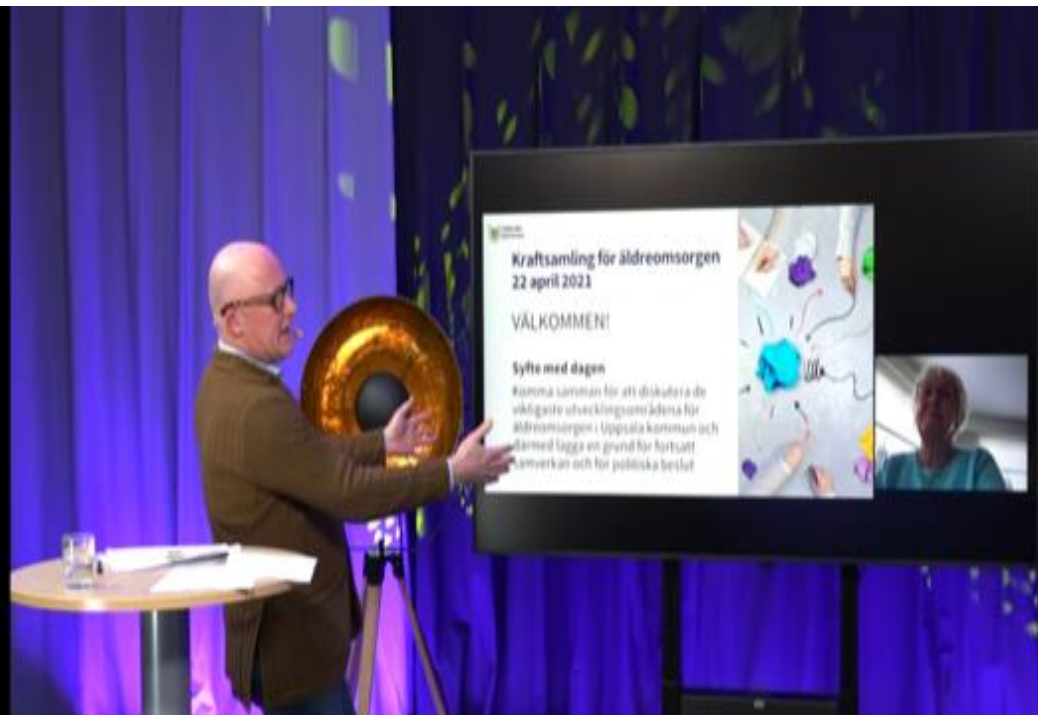
## Våra åtgärder framåt

- All vård- och omsorg i kommunen är sedan februari samlad i en gemensam förvaltning. Det gör verksamheten mindre sårbar och skapar bättre förutsättningar för att hantera både kriser och viktiga utvecklingsfrågor.
- Statliga medel för satsning på äldreomsorgen – ska höja kompetens och kvalitet.
- Vi lyssnar på proffsen. Ett stort utvecklingsarbete med politik, verksamhet, fackliga organisationer och civilsamhället. Kraftsamling för äldreomsorgen.
- Utvecklingsplan

# Vilka förhoppningar har du inför dagen?



## Kraftsamling för äldreomsorgen 22.4





# Målbild - Beskriv det önskvärda läget år 2025



Hög kvalitet

Vara sig själv i stil vardagsliv

Grupp 6. Vardag och livskvalitet för äldre Individens är delaktig och har möjlighet att påverka sina insatser. Förutsättningar finns för individanpassade aktiviteter Stöd att bibehålla sociala nätverk. Fler anpassade boendeformer utifrån individen

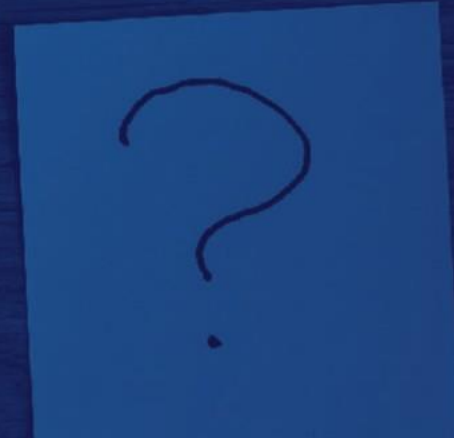
Höja lägstanivån för omv. Personal, mer hemlik miljö på boende, kontinuitet i hemvården, medarbetare får förutsättningar för att göra ett bra jobb, minska antalet medarbetare per chef, bygga på kvalitet inte kvantitet, vi måste bli fler medarbetare

Bra välanpassade boenden och boendekedja, kompetenta välutbildade medarbetare i ett attraktivt yrke. En förbyggande hälso- och sjukvård. duktiga medarbetare som kan sköta mer avancerade uppgifter. Alla ska ha rätt kompetens. Tillitsfullt ledarskap.

Chefer: trygga i sin roll, mod att leda, stanna kvar. Färre medarbetare:chef. Brukare: tydlig målbild, utgå från den. Kontinuitet. Medarbetare: God grundbemanning, hållbara och förutsägbara scheman. Bort med delade turer. Varierad kompetens utveckla

Vardagen och livskvalitet har blivit bättre Den äldre blir lyssnad till Valfrihet och förebyggande arbete för äldre. Hälso- och sjukvårdssamverkan central resa. Tid för utvecklingsarbete. Individens i centrum, kontinuitet, kompetens hos chefer.

Viktigast av allt: utgå ifrån individen (den äldre): måltidssituationen i förgrunden! Upplevelsen betyder livskvalitet. Närproducerat. Doft. Den äldre upplever region & kommun sampratade, Bra förutsättningar för chefer.

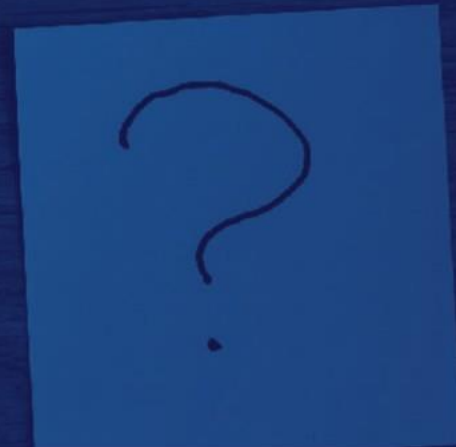


# Målbild - Beskriv det önskvärda läget år 2025



Integritet är kopplat till vardag och livskvalitet. Även Bygga relationer, att man som brukare och medarbetare ges möjlighet att lära känna varandra, Det skapar trygghet

Nöjda brukareAttraktiv arbetsgivareTillitsbaserat ledarskapGod hälso-och sjukvårdFlexiblaRätt kompetens





# Prioriteringar - Ange de tre viktigaste utvecklingsfrågor som gruppen vill prioritera i NÄRTID



Bygga relationer

Öka antalet medarbetare  
Färre medarbetare per chef  
Kontinuitet för våra äldre

Mer individanpassade insatser .

Hygienstrategi

Ta bort delade turer  
Ta bort minutstyrning i ersättningen  
Ge förutsättningar för chefer att leda utveckling, lagam  
personalgrupper

Kortsiktig Fokus på uppdraget hos personalen, meningsfull vardag för den enskilde. Ersättningsystem utifrån brukarens behov. Arbeta mer förebyggande. Ta bort minutpassning inom vården.

Kompetenshöjning, ta tillvara ombud  
Ta bort delade turer  
Höjd bemanning med ökad andel tillsvidareanställda

Anställ fler (vårdbiträden, såväl som andra stödjande funktioner) skapar utrymme för utveckling & nyttja kompetens rätt, förutsättningar chefer. Rekrytera sjuksköterskor: kontinuitet. Kravställ kring måltider. Strukturen arbetet.

.

?

# Prioriteringar - Ange de tre viktigaste utvecklingsfrågor som gruppen vill prioritera i FORTSATT ARBETE



Behålla sin integritet

Kompetenshöjande insatser  
Krisorganisation  
Boendeformer

Viktigt att vi kan och förstår varandras roller utifrån uppdrag. Öppenhet, tillit, förståelse, att vi kan lyssna på varandra, delaktighet, visa respekt till varandra. Samarbeta med flera. Fortsatt samarbete mellan "utförare" och politik.

Fortsätta bibehålla de äldres funktioner  
Medarbetare ges förutsättningar för att göra ett bra arbete  
Ej tänka endast ekonomi utan behov

Hälso- och sjukvården behöver ges förutsättningar för Regionens god och nära vård.  
Nya möjliga boendeformer  
Investera i förebyggande

Hälsofrämjande och förebyggande arbete  
Se över lokalernas anpassning och utvärdera dessa. Mer och utvecklad digitalisering – tillvarata möjligheter

Se över ersättningsmodell hemvård (nu ersätts bara tid "innanför dörren")  
Nytänkande i ledningsstruktur, fler kompletterande roller. Mål: färre medarbetare/chef. Utse yrkesambassadörer. Gör dem synliga på olika kommunikationsteori.







