



Kumla kommun



Natt(dygn)organisation Akvarellen

Kumla Kommuns nya boende för personer med demenssjukdom

Presentation av Jannica Nilsson, enhetschef Akvarellen

Kumla kommun 2017-09-20



Kumla kommun

Vad är Akvarellen

6700 kvm

60 lägenheter fördelat på 6 enheter (hus)

- Möjlighet till parboende på alla enheter

36 kvm/ lägenhet

- 4540 kvm övrigt

Byggt enligt senaste forskningen och riktlinjer inom demens – allt från färgsättning, inom- och utomhusmiljö, möbler och organisation.

Inga låsta dörrar.





Kumla kommun

Politiska beslut och förutsättningar

Rätt till heltid

- Alla som nyanställs inom socialförvaltningen i Kumla ska erbjudas heltid

Teamorganisation

- Teamet består av USK (kontakt ansvarig), EC, SSK och Arb.ter
- Kan ta in fler om behov finns, tex sjukgymnast, MAS/MAR m.fl

Upplevd trygghet hos de boende är prioriterat mål

- VI ska kunna känna till och hjälpa personen hela dygnet.
- Personen bestämmer själv när den vill vara vaken och erbjudas omvårdnad och aktiviteter

Socialstyrelsens skrivelse

- Inga antal personal givna men man ska kunna få hjälp utan dröjsmål på natt såväl som dag



Hur blir det i verkligheten



Alla som jobbar natt, jobbar även kvällar

- 5-7 kvällar / 6v

Alla pass över hela dygnet överlappar

- Lagt stort fokus på att de som jobbat em/kväll och kväll/natt arbetar minst 30 minuter tillsammans. Kan finnas undantag då det enbart är rapporttid
 - Dagen arbetar till 21.30

Kväll/Natt-personal har ingen enskild natt-grupp med enskilda APT utan all personal är fördelad över enheterna.

1 person / 20 boende

2 springare / 60 boende som hjälper till vid dubbelbemanningen eller om någon behöver tillbringa en längre stund hos en hyresgäst



Kumla kommun

Vad ville vi åstadkomma med en förändrad organisation

För vem skull är jag här

- Inte en fras utan en verklighet som genomsyrar alla samtal, möten mm som finns på Akvarellen.
- Om inte personens hela dygn finns representerat, hur kan vi då svara på frågan , dvs vad ger jag personalen för förutsättningar att fokusera diskussioner kring individen istället för skillnaderna mellan dag och natt. Vad vill jag som EC att medarbetarna ska diskutera i olika forum

Trygghet

- För **personen** som bor – oavsett om jag är vaken nån natt då och då så känner någon igen mig och jag känner igen dem
- För **personalen** – kan ta lärdom av varandras arbetssätt och förstå personerna de möter – de får en möjlighet att lära känna människan och inte bara någon som sover och som man tittar till då och då
 - Alla blir sedda – nattarbete är i stor utsträckning ett ensamarbete, det är det inte på dag och kväll



Kumla kommun

Vad ville vi åstadkomma med en förändrad organisation, forts.

Lika- och delat ansvar hos alla som arbetar

- Vi ville komma ifrån att man skyller på varandra, natten tycker dagen inte förstår deras förutsättningar och dagen tycker samma om natten.
- Representanter från hela dygnet är med på APT var 4:e vecka så diskussion om fördelning och ansvar i arbetsmiljön diskuteras utan mellanhänder eller fördröjning
- Insikt i varandras arbetsuppgifter och alla arbetar med alla

Samhörighet

- Vi är en grupp där alla arbetar olika tider på dygnet men med samma mål.
- Vi vet vad som ska prioriteras och vilka handlingsplaner som finns då alla är med på OVT (omvårdnadsträff) var 4:e vecka där de utvärderas/diskuteras/revideras Kunskap om hela dygnet i praktiken
- Personer från både dag och natt är aktiva och ska finnas med vid möten hyresgästen har när den flyttar in och när en genomförandeplan upprättas/följs upp
- Vid BPSD-skattningar ska hela dygnet representeras. Tillhörande insatser/åtgärder ska finnas för hela dygnet (vi gör oftast handlingsplaner och åtgärdsplaner utifrån ett dagperspektiv)





Kumla kommun

Vad ville vi åstadkomma med en förändrad organisation, forts.

Engagemang

- Om man räknas, är det värt att engagera sig i hela verksamheten
- Grogrund för goda exempel och Utvecklingsmöjligheter – om jag förstår vad som händer när jag själv inte jobbar (både dag som natt) så kan vi förhoppningsvis frambringa goda idéer mer än vi gör idag och förhoppningsvis har de en mer holistisk utformning



Kasta om sedimenterade mönster

- Nå öppenhet och nyfikenhet/förändringsbenägenhet på andraplan
- Inga traditionella arbetspass utan arbetstiden planeras utifrån bemanningskrav som EC lägger utifrån verksamhetens behov (utifrån diskussioner på OVT och APT)
- Kan vara lättare om man av någon anledning vill byta mellan att arbeta dag istället för natt, och vise versa



Kumla kommun

Utmaningar/ Rekommendationer

Ser inga enskilda utmaningar kopplat direkt till ny natt-organisationen

- Finns andra utmaningar med att jobba ihop så många nya grupper på en och samma gång
- Vi har rekryterat utifrån engagemang och vilja att vara med och arbeta när merparten av våra kunder är vakna och varit tydliga med att vill man arbeta på Akvarellen jobbarman både kväll och natt.

Men;

- Motstånd vid rekrytering
 - Några har tagit tillbaka sina ansökningar – mindre underlag
- Motstånd vid omställning vid befintliga verksamheter
 - Vi har haft förmånen att anställa utifrån givna ramar och personer som är intresserade av att prova nytt.

Rekommendation

- Skapa behovet hos medarbetarna, att känna till dagens arbete. Dvs inför tydliga arbetsuppgifter kopplat till kundernas genomförandeplaner, möten, anhöriga mm
- Genomför organisationsförändringen i en verksamhet initialt och marknadsför fördelarna inom organisationen
 - Se till att "buzzet" är om vad medarbetarna viner på förändringen



Kumla kommun

Tack för oss

- Frågor?



- Lise Ohlin, Verksamhetschef
019-588971
- Jannica Nilsson, Enhetschef
019-588373