

Svar på interpellation om äldreomsorgen

Eva Nypelius (C) har ställt ett antal frågor till mig om läget inom öns äldreomsorg med anledning av den senaste tidens uppgifter i media om Tingsbrogården.

Jag vill till att börja med understryka att brukarundersökningar och medarbetarundersökningar den senaste tiden visar att vi på Gotland har en bra och väl fungerande äldreomsorg. Jämfört med andra kommuner är vår äldreomsorg mycket kostnadseffektiv och håller god kvalitet.

Vi kämpar som alla vet med två stora utmaningar, ekonomin och demografin. Eftersom vi inte har någon ö-faktor som klarar finansiering av vår sjukvård, så måste skola och äldreomsorg avstå pengar till sjukvården för att region Gotland ska vara i närheten av budget i balans. Detta skapar ett tryck på äldreomsorgens olika delar att hålla budget och jobba kostnadseffektivt.

Till detta kommer demografin som gör att vi kommer att ha svårt att bemanna omsorgen de kommande 10 åren, då alla arbetsgivare kommer att slåss om de allt färre gotlänningarna i arbetsför ålder. Samtidigt som antalet äldre över 80 år kommer att öka med 4000 till 2035.

I detta läge jobbar vi ansvariga politiker och cheferna inom socialförvaltningen med att frigöra tid och hitta bästa sättet att bedriva äldreomsorg under det tryck av förändring som ekonomen och demografin utgör. Denna förändringsprocess, som ställer stora krav på chefer och medarbetare, kommer att ta tid, då det handlar om en kulturförändring inom omsorgens sätt att arbeta.

Detta som en bakgrund till dagens och det framtida läget inom öns äldreomsorg. Så till Eva Nypelius frågor.

1. Vilka åtgärder sker nu för att åtgärda situationen på de aktuella Säbona?

Mitt svar: Det sker åtgärder på bred front. En handlingsplan har upprättats för Tingsbrogården där följande insatser pågår;

Bemanning

- Planerare från annan enhet stöttar planerare på TBG
- Bokar månadsbemanning vid Bemanningseenheten för att få en stabil bemanning då stort antal sjukskrivningar
- Satt in stöd för att arbeta aktivt med sjukskrivningar
- Riskanalys inför nya scheman
- Nya scheman planeras för att fördela de resurser som finns jämt över hela huset
- Enhetschef har haft genomgång av nya scheman i samverkan
- Planerar avslutande samtal med medarbetare som valt att lämna.
- Tar fram statistik över arbetad tid - utförd tid med syfte att visa på neddragningar eller ej, vilket kommer gås igenom på APT och i samverkan

Insatsplanering

- Jane Lindell Ljunggren har påbörjat arbete på TBG med syfte att arbeta vidare med medarbetarskap och arbetssätt tillsammans med medarbetarna
- Arbete med insatsplanering pågår med syfte att arbeta på samma sätt över hela huset
- Demens-teamet har varit ute och observerat, med syfte att lämna synpunkter till Jane LL för fortsatt arbete med arbetssätt

Personalfrågor

- Företagshälsovården är inkopplad både på gruppnivå samt för att inventera behov av enskilda samtal vid stress och oro
- Svar på 6:6A anmälan har lämnats till huvudskyddsombud med syfte att fortsatt följa i dialog med skyddsombud och i samverkan
- Enhetschef ger kontinuerlig information till alla medarbetare via mail, på APT och i samverkan
- Stöd insatt från HR för hantering av enskilda personalärenden
- Enhetschef har regelbundna avstämningar med skyddsombud

Oro boende

- Informationsbrev har skickats ut till alla anhöriga den 21 november.
- Kvalitetsavdelningen har genomfört en kvalitetsgranskning den 21 november. Ur ett brukarperspektiv görs kvalitetsuppföljningar för att säkra insatserna för de som bor på boendet. Dessa uppföljningar utgår från den enskildes planering och vardag och syftar till att beskriva hur insatserna fungerar och identifiera eventuella brister kopplat till ledning, styrning och fördelning av arbetet. Metoder som används är intervju (medarbetare, anhöriga/brukare, sjuksköterska, ansvarig läkare, rehab-personal och chef) och observation.

- **Syregården**

Kvalitetsuppföljning

Certifiering av Sivia-syster pågår

Insatser planeras med Företagshälsovårdens arbetsmiljökonsulent, dialog

Stöd till enhetschef från kollega

Samverkan sker regelbundet. APT-team, möten, samverkan

Uppföljning av avvikelser, åtgärder har genererat bättre helgbemanning.

2. Vilka åtgärder kommer göras för att undvika liknande situationer på övriga Säbon?

Mitt svar: Vi har bra kontroll på inkomna synpunkter från brukare och anhöriga. Det är viktiga mått på kvaliteten på verksamheten och som gör att vi snabbt kan upptäcka brister. Vi har också kontroll på avvikelser från verksamheter och det är upp till varje enhetschef att snabbt reagera på avvikelser och vidta erforderlig åtgärd. På varje socialnämndsmöte får vi rapporter om de kvalitetsundersökningar som görs återkommande. Och vid varje socialnämnd får vi redovisningar om utvecklingen av sjuktalen, övertid och mertid och personalomsättning.

I arbetet med att anpassa verksamheten efter de ekonomiska ramarna läggs mycket tid på att hitta vägar till bemanning efter behov, få till smarta scheman som ger möjlighet till flexibilitet, rätt bemanning under dag och natt och samtidigt ge medarbetarna bra arbetstider och ledigheter.

3. Avvikelse rapporterna är viktiga och bra men varför har inga åtgärder gjorts tidigare utan nu först i samband med medias rapportering?

Mitt svar: Avvikelse är verktyg för att chef ska kunna kvalitetssäkra och utveckla verksamheten. Det har inte hanterats på ett bra sätt och avvikelserna har inte resulterat i förändrade arbetsätt eller till förbättring för den enskilde eller verksamheten. Brukare/anhöriga har ej hört av sig till förvaltningen med brister för än oktober månad, och de synpunkter som kommit fram har pekats på brister i planering av vardagen. Avvikelserna har alltså hanterats, men inte i den omfattning som kunnat snabbt lösa de brister i schema och bemanning som avvikelserna påvisat. Det tar tid att förankra nytt schema och fylla de vakanser som är huvudskälet till bristerna i verksamheten.

4. Vilket ansvar anser du att du som ordförande har för detta och vilka åtgärder har du vidtagit?

Mitt svar. Som ordförande i en politisk nämnd har man alltid det politiska ansvaret för att verksamheten ska bedrivas med bästa möjliga kvalitet inom ramen för den ekonomi som fullmäktiga beslutat om. Som tidigare redovisats har vi i politiken god och återkommande kontroll på vad som händer och vilka utmaningar vi står inför. Vi får i politiken allt som oftast ta tag i HUR-frågor som egentligen chefer och medarbetare ansvarar för, då vi ser att ekonomi och utförande inte går hand i hand med utvecklingens behov. Som politiker är man medborgarnas företrädare och jag har som högsta motto att värna medborgarnas intressen. Ansvaret för verksamheten ligger på chefer på olika nivåer.

Det jag gjort, är att jag har informerat mig om varför det krisar, vad görs åt det och hur påverkas boende och anhöriga. Som politiker har jag initierat åtgärder för att stärka våra enhetschefer, sänka sjuktalen och hållit dialogen med facken och medarbetarna levande. Som jag redovisat tidigare har de verksamhetsansvariga satt in ett batteri av åtgärder i den akuta situationen på Tingsbrogården, vilket är deras uppgift och ansvar. Jag kommer självklart att följa upp att det åter blir en bra verksamhet på Tingsbrogården.

5. Hur sker samverkan med skyddsombud och fack i dessa frågor?

Mitt svar: Samverkan sker genom dialoger och möten mellan arbetsgivaren och skyddsombud/arbetsplatsombud/medarbetare där man tillsammans tar fram aktiviteter som ska säkerställa att boendet har en bemanning som matchar behovet. Skyddsombudet är med i dialogerna och mötena och så även arbetsplatsombud och medarbetare.

Arbetsgivaren deltar i dialogerna och mötena främst med ordinarie chef, chef från Pjäsen, arbetsmiljökonsult och HR-specialist.

Utöver det har socialdirektör, avdelningschefer och HR-chef träffat skyddsombud, huvudskyddsombud och Kommunals ordförande för en gemensam dialog kring olika bemanningsfrågor inom särskilda boenden, hemtjänsten och OOF.

Håkan Ericsson (S)

Ordförande i Socialnämnden