

Äldreförvaltningen

Äldrenämnden

Handläggare:
Karlsson Daniel

Motion av Stefan Hanna (-) om ökad personalkontinuitet i hemtjänsten

Förslag till beslut

Äldrenämnden föreslår kommunfullmäktige besluta

att besvara motionen med föredragningen i ärendet.

Ärendet

Stefan Hanna (-) föreslår i en motion väckt 8 maj 2018 att kommunfullmäktige ska anta ett mål om att till 2022 sänka antalet hemtjänstmedarbetare per äldre och 14-dagarsperiod till max 15 per 14-dagarsperiod. Vidare föreslår motionären att uppdraga åt äldreförvaltningen att ta fram en plan för hur ovanstående mål ska realiseras.

Motionen återges som **bilaga**.

Beredning

Ärendet har beretts av kommunledningskontoret och äldreförvaltningen. Jämställdhetsperspektivet har beaktats och konsekvenserna beskrivs nedan.

Föredragning

Det är viktigt att äldre kan känna sig trygga med den vård och omsorg de får i sin vardag. Att känna igen de personer som utför de hemvårdsinsatser som den äldre har rätt till är en viktig del i detta. Det finns dock andra typer av personalkontinuitet inom hemvården som också är av betydelse för de som är i behov av stöd i hemmet. Exempel på detta är tidskontinuitet, att insatserna kan erbjudas vid samma tid på dygnet, och insatskontinuitet, att insatsen kan genomföras på samma sätt oavsett vem som utför den. Personalkontinuitet ska alltså ses som en del av helhetskontinuiteten inom ramen för en vård och omsorg av god kvalitet gentemot brukaren.

Det specifika kvalitetsmålet personalkontinuitet är ett mått inom social omsorg som i Socialstyrelsens Öppna jämförelser definieras som antalet unika personal som utför hemtjänst hos enskild hemtjänsttagare.

Mätningen avgränsas till personer över 65 år som har två eller flera hemtjänstinsatser per dag, klockan 07.00 - 22.00, och under en tidsperiod av 14 dagar. Med de

avgränsningar som mätningen har exkluderas därför mätning av personalkontinuiteten för ett stort antal personer med mindre omfattande behov. I mätningen tas heller inte hänsyn till dubbelbemanning.

Detta mått är en del av Kommunens kvalitet i korthet (KKiK) och mäts under de första två veckorna i oktober varje år. Alla kommuner ska rapportera personalkontinuitet från samma tvåveckorsperiod i oktober och ingen jämförelse görs med övriga året. Inte heller görs det någon skillnad mellan enheter eller vilken part som utfört omsorgen.

Personalkontinuiteten så som den anges i KKiK är alltså ett brett och generellt mått som bör användas med viss försiktighet. Resultatet i Öppna jämförelser 2018 visade att medelvärdet för personalkontinuiteten i hemvården i Uppsala kommun har förbättrats från 20 till 18 personer jämfört med föregående år. Personalkontinuiteten som den anges i KKiK uppvisar inga skillnader mellan kvinnor och män.

Äldreförvaltningen arbetar med att ta fram bra mått för att följa personalkontinuiteten då de nationella indikatorer som mäts i dag uppvisar brister, i och med att analyser inte kan göras på enhetsnivå och mätperioden endast utgörs av några få veckor per år. Ambitionen är att följa personalkontinuiteten månadsvis och på enhetsnivå genom könsuppdelad statistik. Detta ger en bredare bild och möjlighet att studera trender och analysera orsaker till varför vissa hemvårdsenheter uppvisar hög respektive låg personalkontinuitet och eventuella skillnader mellan kvinnor och män. Det förbättrar möjligheterna att vidta adekvata åtgärder för att stärka personalkontinuiteten på de olika hemvårdsenheterna.

Utifrån arbetet med att ta fram relevanta indikatorer kommer äldrenämnden ge äldreförvaltningen i uppdrag att ta fram strategier för att äldre ska känna sig trygga med kontinuiteten i service och omvårdnad, samt med den personal som utför denna. Det kan komma att innebära färre antal personal som besöker den enskilde, bättre schemaläggning av utförda insatser, men också förbättrad information gentemot brukarna om vilken personal som kommer.

I arbetet för en högre grad av personalkontinuitet är det viktigt att ha i beaktande att det finns faktorer som bidrar till att den i vissa fall kan vara svår att upprätthålla. Exempel på sådana omständigheter är brukare med omfattande omsorgsbehov, till exempel dubbelbemanning, samt en uppdelning av personal utifrån service- och omvårdnadsinsatser. När personalkontinuiteten analyseras över tid eller mellan olika enheter är det därför viktigt att sådana faktorer beaktas.

Att fastställa ett årtal då personalkontinuiteten ska ha nått vissa nivåer kan bli ett resultat av pågående arbete inom äldreförvaltningen, men är inte aktuellt förrän relevanta indikatorer finns tillgängliga och med hänsyn tagen till ovanstående skäl.

Ekonomiska konsekvenser

Inte aktuellt i ärendet.

Äldreförvaltningen

Carina Juhlin
Förvaltningsdirektör



Uppsala, den 8 maj 2018

Motion av Stefan Hanna (C) om ökad personalkontinuitet i hemtjänsten

För de flesta människor kommer en dag då man inte längre klarar sig på egen hand. Till en början handlar det ofta om att man behöver hjälp med att bära hem tunga matkassar från affären eller med de tyngsta städmomenten någon gång i veckan. För många ökar behovet emellertid med åren till att omfatta daglig hjälp med allt från att städa och diska till att stiga upp och klä sig på morgonen.

För att Uppsalas äldre ska känna att kommunens hemtjänst möter deras behov på ett tryggt och bra sätt är det viktigt att vi har serviceinriktad och omtänksam personal. Uppsala har haft turen att hitta väldigt bra och dedikerad hemtjänstpersonal, som sliter varje dag för att ge kommunens äldre bästa tänkbara omsorg.

För en äldre person med hemtjänst är det emellertid inte tillräckligt att varje enskild hemtjänstmedarbetare gör ett bra arbete. Det är också viktigt med en viss kontinuitet och regelbundenhet i vilka hemtjänstmedarbetare som besöker och hjälper våra äldre. Detta är särskilt viktigt för äldre med ett omfattande hjälpbehov eller demens. I betydligt större utsträckning än nu måste det bli kontinuerliga relationer.

Enligt Socialstyrelsens årliga jämförelse *Öppna jämförelser 2017: Vård och omsorg om äldre* träffar en Uppsalabo med hemtjänst i genomsnitt 20 olika hemtjänstmedarbetare under en 14-dagarsperiod. Detta placerar Uppsala i det absoluta bottenkiktet i Sverige, på plats 222 av 240 jämförda kommuner. Snittet för riket ligger på 15 hemtjänstmedarbetare per 14-dagarsperiod.

Intressant jämförelser är med övriga kommuner i Uppsala län samt med kommunerna i närliggande Stockholms län. Trots att ingen av kommunerna i Uppsala län presterar bättre än rikssnittet så har Uppsala tillsammans med Östhammar länets sämsta personalkontinuitet. Snittet för Uppsala län ligger på 18,3 hemtjänstmedarbetare per 14-dagarsperiod. Jämförelsen med Stockholmskommunerna är ännu dystrare – deras länssnitt är 12,1 hemtjänstmedarbetare per 14-dagarsperiod. Även Stockholms läns sämsta kommuner, Norrtälje och Vaxholm, är med 17 hemtjänstmedarbetare per 14-dagarsperiod klart bättre än Uppsala.

Centerpartiet tycker att den här situationen är undermålig, och ovärdig våra äldre. Vi efterlyser därför ett målmedvetet arbete för att förbättra personalkontinuiteten inom hemtjänsten. Centerpartiet vill att Uppsala ska bli en av Sveriges bästa kommuner i detta avseende. Senast 2022 borde det emellertid vara möjligt för Uppsala att komma ned till rikssnittet.

Det är värt att påpeka att detta inte handlar om att producera fler hemtjänsttimmar. Detta är istället en fråga som uteslutande handlar om fördelning av resurser, styrning och ledarskap. Med rätt ledarskap är det

NÄRODLAD
POLITIK

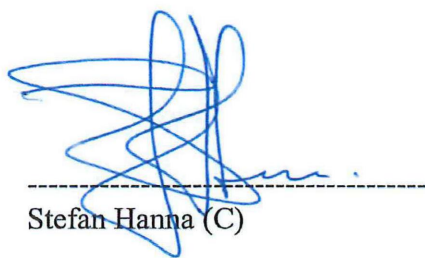
Centerpartiet

möjligt att genomföra den här kvalitetshöjningen inom Uppsalas hemtjänst utan att den behöver bli en enda krona dyrare.

Mot bakgrund av ovanstående föreslår Centerpartiet kommunfullmäktige

att anta ett mål om att till 2022 sänka antalet hemtjänstmedarbetare per äldre och 14-dagarsperiod till max 15 per 14-dagarsperiod.

att uppdra åt äldreförvaltningen att ta fram en plan för hur ovanstående mål skall realiseras.



Stefan Hanna (C)