2.06

Uppsala KOMMUN

KONTORET FÖR HÄLSA, VÅRD OCH OMSORG

Handläggare	Datum	Diarienummer
Norberg Maria	2014-02-05	ALN-2012-0121.30

Äldrenämnden

Slutrapport- projekt utbildning av värdegrundsledare (Socialstyrelsen: Statsbidrag för ytterligare insatser för att stödja utvecklingen i värdegrundsarbetet inom äldreomsorgen)

Förslag till beslut
Äldrenämnden föreslås besluta

att godkänna slutrapport för Projekt utbildning av värdegrundsledare

Sammanfattning
Under 2012 gav regeringen Socialstyrelsen i uppdrag att stimulera kommunerna att anordna utbildning för personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor (värdegrundsledare). Äldrenämnden i Uppsala kommun beviljades drygt 1,1 miljoner kr i prestationsmedel för detta ändamål under 2013. Arbetet har bedrivits i projektform, som ett delprojekt i huvudprojektet implementering av lokala värdighetsgarantier. Projektet pågick under 2013.

En delprojektledare anställdes till att ha det övergripande ansvaret för planering, genomförande och uppföljning. Sammantaget har 122 värdegrundsledare, fördelat på sex av äldrenämndens utförare, utbildats inom Uppsala kommun. Varje enskild utförare har valt sitt utbildningssätt och sin utbildningsarrangör. Uppföljningar har gjorts i utvärderingssyfte bland samtliga projektdeltagare/utförare. Problemområden och framgångsfaktorer har identifierats, och dessa kommer att ligga till grund för fortsatt arbete med värdegrundsfrågor. Projektet avslutades i december 2013 och avrapporteras i en slutrapport (se bilaga 1).

Ärendet
Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund) 5 kap. 4§ socialtjänstlagen (2001:453), SoL. För att det ska uppnås behöver äldreomsorgen bland annat värna och respektera den enskilda personens rätt

Postadress: Uppsala kommun, kontoret för hälsa, vård och omsorg, 753 75 Uppsala
Besöksadress: Stationsgatan 12 • Telefon: 018-727 87 00 (växel) • Fax: 018-727 87 10
E-post: halsa-vard-omsorg@uppsala.se
www.uppsala.se

till privatliv och kroppslig integritet samt självbestämmande, delaktighet och individanpassning. Under 2012 gav regeringen Socialstyrelsen i uppdrag att stimulera kommunerna att anordna utbildning för personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor (värdegrundsledare). Äldrenämnden i Uppsala kommun beviljades drygt 1,1 miljoner kr i prestationsmedel för detta ändamål. På uppdrag av äldrenämnden valde HVK att bedriva arbetet i projektform, som ett delprojekt i huvudprojektet implementering av de lokala värdighetsgarantierna. Projektet pågick under 2013 och avrapporteras i en slutrapport (se bilaga 1).

Äldrenämndens utförare fick ansöka om medel för att utbilda värdegrundsledare inom sina verksamheter. Totalt inkom 12 ansökningar fördelat på sju av äldrenämndens utförare. Sammantaget har 122 värdegrundsledare, fördelat på sex utförare, utbildats inom Uppsala kommun. Varje enskild utförare har valt sitt utbildningssätt och sin utbildningsarrangör.

Under projekttiden har två seminarier/work shops arrangerats för samtliga värdegrundsledare och deras ansvariga chefer. Första seminariet hade tema synen på äldre och åldrandet. Andra seminariet hade tema värdegrund och arbetskultur.

Uppföljningar har gjorts i utvärderingssyfte bland samtliga projektdeltagare/utförare. Problemområden som har identifierats under uppföljningarna är: en frånvarande och oengagerad ledning, att inte avsätta tid för värdegrundsarbetet, tidsbrist - stress - dåligt bemötande, svårighet i att omsätta teori till praktik och hur verksamheterna ska säkra kontinuerlig kunskapspåfyllnad. Exempel på positiva erfarenheter är: en engagerad ledning, att all personal omfattas av arbetet, utrymme för självreflektion och att utöva rollspel.

Socialstyrelsen har beviljat medel till fortsatt värdegrundsarbete, kopplat till de införda värdighetsgarantierna, även under 2014. HVK planerar att upprätthålla det nätverk som skapats med samtliga utbildade värdegrundsledare. Samtliga projektdeltagande utförare har i sina slutrapporter, beskrivit sitt fortsatta värdegrundsarbete. Under 2014 kommer värdegrundsledarna inom, i första hand, hemvården att erbjudas utbildning i Första hjälpen till psykisk hälsa - äldre.

Kontoret för hälsa, vård och omsorg

Inga-Lill Björklund
Direktör

Bilaga 1 Slutrapport projekt utbildning av värdegrundsledare

Bilaga 1

Uppsala KOMMUN

KONTORET FÖR HÄLSA, VÅRD OCH OMSORG

SLUTRAPPORT

Projekt utbildning av värdegrundsledare (utifrån äldreomsorgens nationella värdegrund)

Projektnamn Projekt utbildning av värdegrundsledare (utifrån äldreomsorgens nationella värdegrund)			
Fastställt av Magnus Johannesson			
Dokumentansvarig Maria Norberg			
Dokumentidentitet	**Version** 1.0	**Datum** 2014-02-05	**Status** Fastställd

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING 3

1 INLEDNING OCH BAKGRUND 4

1.1 AVGRÄNSNINGAR 4
1.2 DEFINITIONER OCH FÖRKORTNINGAR 4
1.2.1 Värdegrundsledare 4
1.2.2 Förkortningar 5

2 BESKRIVNING AV PROJEKTET 5

2.1 PROJEKTETS SYFTE OCH MÅLSÄTTNING 5
2.2 KOSTNAD OCH FINANSIERING 5
2.3 PROJEKTORGANISATIONEN 5
2.3.1 Uppdragsgivare 5
2.3.2 Projektledare och delprojektledare 5
2.3.3 Projektmedlemmar och projektgrupp 6
2.3.4 Projektdeltagare 6
2.3.5 Projektgranskare 6
2.4 RESURSER 6
2.5 TIDSPLAN 6

3 PROJEKTETS GENOMFÖRANDE 7

3.1 FÖRÄNDRINGSPUNKTER 7
3.2 ANSÖKNING 7
3.3 BESLUT OM MEDEL 7
3.3.1 Socialstyrelsens anvisningar för användning av medlen 7
3.3.2 Ansökningar 7
3.3.3 Beviljade medel 8
3.4 UTBILDNING 8
3.5 SEMINARIUM MED VÄRDEGRUNDSLEDARNA 8
3.6 UPPFÖLJNING UTE I VERKSAMHETERNA 8
3.7 SLUTRAPPORTERING 8

4 RESULTAT 8

4.1 DELTAGANDE UTFÖRARE 8
4.2 UTBILDADE VÄRDEGRUNDSLEDARE BLAND DELTAGANDE UTFÖRARE 9
4.3 TYP AV UTBILDNING 9
4.4 SEMINARIUM MED SAMTLIGA VÄRDEGRUNDSLEDARE 10
4.4.1 Första seminariet- synen på äldre och åldrande 11
4.4.2 Andra seminariet- värdegrund och kultur 12
4.5 UPPFÖLJNING UTE I VERKSAMHETERNA 13
4.5.1 Identifierade problemområden 13
4.5.2 Framgångsfaktorer och positiva erfarenheter 15

5 FÖRVALTNING AV VÄRDEGRUNDSARBETET 16

6 FÖRSLAG PÅ FORTSATT VÄRDEGRUNDSFRÄMJANDE ARBETE 16

7 SLUTORD 17

8 BILAGOR 17

Sammanfattning

Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund) 5 kap. 4§ socialtjänstlagen (2001:453), SoL. För att det ska uppnås behöver äldreomsorgen bland annat värna och respektera den enskilda personens rätt till privatliv och kroppslig integritet samt självbestämmande, delaktighet och individanpassning.

Under 2012 gav regeringen Socialstyrelsen i uppdrag att stimulera kommunerna att anordna utbildning för personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor (värdegrundsledare). Äldrenämnden i Uppsala kommun beviljades drygt 1,1 miljoner kr i prestationsmedel för detta ändamål.

HVK valde att bedriva arbetet i projektform, som ett delprojekt i huvudprojektet lokala värdighetsgarantier. Projektet benämns delprojekt 4 och pågick under 2013.

Äldrenämndens utförare fick ansöka om medel för att utbilda värdegrundsledare inom sina verksamheter. Totalt inkom 12 ansökningar fördelat på sju av äldrenämndens utförare. Tio av de 12 ansökningarna beviljades helt eller delvis, och två avslogs. Orsak till avslag var ofullständig ansökan, trots påminnelser och dialog, samt att en ansökan inte följde Socialstyrelsens bestämmelser för hur medlen fick användas.

Sammantaget har 122 värdegrundsledare, fördelat på sex utförare, utbildats inom Uppsala kommun. Varje enskild utförare har valt sitt utbildningssätt och sin utbildningsarrangör.

Under projekttiden har två seminarier/work shops arrangerats för samtliga värdegrundsledare och deras ansvariga chefer. Första seminariet hade tema synen på äldre och åldrandet, där utgångspunkt för diskussion var de strukturer och attityder som omger oss och som (omedvetet) påverkar vår syn på äldre och åldrandet. Andra seminariet hade tema värdegrund och arbetskultur, med frågeställningen "Hur kan den nationella värdegrunden bidra till förståelsen och utvecklingen av vår arbetskultur?".

Uppföljningar har gjorts i utvärderingssyfte bland samtliga projektdeltagare/utförare. Problemområden som har identifierats under uppföljningarna är: en frånvarande och oengagerad ledning, att inte avsätta tid för värdegrundsarbetet, tidsbrist - stress - dåligt bemötande, svårighet i att omsätta teori till praktik och hur verksamheterna ska säkra kontinuerlig kunskapspåfyllnad. Exempel på positiva erfarenheter är: en engagerad ledning, att all personal omfattas av arbetet, utrymme för självreflektion och att utöva rollspel.

Socialstyrelsen har beviljat medel till fortsatt värdegrundsarbete, kopplat till de införda värdighetsgarantierna, även under 2014. HVK planerar att upprätthålla det nätverk som skapats med samtliga utbildade värdegrundsledare. Samtliga projektdeltagande utförare har i sina slutrapporter (återfinns som bilagor till denna rapport), beskrivit sitt fortsatta värdegrundsarbete. Under 2014 kommer värdegrundsledarna inom, i första hand, hemvården att erbjudas utbildning i Första hjälpen till psykisk hälsa - äldre.

1 Inledning och bakgrund

Socialtjänstens omsorg om äldre ska inriktas på att äldre personer får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande (värdegrund) 5 kap. 4§ socialtjänstlagen (2001:453), SoL. För att uppnå det behöver äldreomsorgen bland annat värna och respektera den enskilda personens rätt till privatliv och kroppslig integritet, självbestämmande, delaktighet och individanpassning. Äldrenämnden har valt att aktivt arbeta med den nationella värdegrunden för äldreomsorgen och att införa lokala värdighetsgarantier[1]. Arbetet har skett utifrån SOSFS 2012:3, Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre. Arbetet med de lokala värdighetsgarantierna har skett i projektform. Arbetet påbörjades under våren 2012 och fortgår till och med 2014.

Utifrån ett regeringsbeslut[2] från 2012, gavs Socialstyrelsen i uppdrag att genomföra insatser för att stödja utvecklingen i värdegrundsarbetet inom äldreomsorgen. I uppdraget ingick att stimulera kommunerna att anordna utbildning för personal med särskilt ansvar för värdegrundsfrågor, till så kallade värdegrundsledare, eller att vidareutveckla funktioner för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor.
För att uppnå optimal effekt beslutade äldrenämnden att prestationsersättning skulle sökas och användas till att finansiera utbildning av värdegrundsledare bland äldrenämndens utförare. Kontoret för hälsa, vård och omsorg (HVK) valde att genomföra satsningen i projektform. Detta projekt, som omnämns delprojekt DP 4, har varit integrerat i HVK:s arbete med, och projektorganisation för, huvudprojektet lokala värdighetsgarantier.

1.1 Avgränsningar

Rapporten sammanfattar det arbete som skett inom ramen för DP 4, projekt utbildning av värdegrundsledare (utifrån äldreomsorgens nationella värdegrund). Projektet har omfattat äldrenämndens utförare inom hemvård och särskilt boende.

1.2 Definitioner och förkortningar

1.2.1 Värdegrundsledare

Socialstyrelsen beskriver satsningen att utbilda värdegrundsledare med orden:

"Värdegrundsarbetet i verksamheten behöver ledas av någon, allra helst av chefen. Eftersom detta i vissa fall inte är praktiskt möjligt för chefer med många arbetsgrupper och många medarbetare, kan istället någon annan ur personalgruppen stödja chefen och hålla i samtalsgrupperna. Dessa kan kallas värdegrundsledare och fungera som stöd till chefen när det gäller värdegrundsarbete i arbetsgrupperna. De kan vara till stöd för chefen även gällande annat arbete som har med värdegrundsarbetet att göra, t.ex. lokala värdighetsgarantier och värdegrundsmärkning. De kan även introducera nyanställda i värdegrundsarbetet." [3]

[1] Infördes 1 februari 2013
[2] För mer information se http://www.socialstyrelsen.se/statsbidrag/aktuellastatsbidrag/Documents/dnr-26261-2012-vardegrundsarb-ytterligare-insatser-reg-beslut.pdf
[3] Ibid. s. 3-4

1.2.2 Förkortningar

DP	Delprojekt
DPL	Delprojektledare
HVK	Kontoret för hälsa, vård och omsorg
PL	Projektledare
Projektdeltagare	De som beviljats medel
Projektmedlem	De som ingår i projektgruppen
PÄ	Projektägare
SOSFS	Socialstyrelsens författningssamling
TITORB	Äldrenämndens värdegrund som står för Trygghet, Inflytande, Tillgänglighet, Oberoende, Respekt och Bemötande.
VGL	Värdegrundsledare
ÄLN	Äldrenämnden

2 Beskrivning av projektet

2.1 Projektets syfte och målsättning

Projektet har syftat till att finansiera utbildning av värdegrundsledare och att skapa plattformar för att träna upp samstämmiga attityder och förhållningssätt hos medarbetarna på kontoret för hälsa, vård och omsorgs och äldrenämndens utförare i ett värdegrundsbaserat arbetssätt. De utbildade värdegrundsledarna ska aktivt arbeta med värdegrundsarbete utifrån äldreomsorgens nationella värdegrund, TITORB och de lokala värdighetgarantierna.

2.2 Kostnad och finansiering

Kostnaden för projektet har uppgått till 1 154 209 kronor. Finansiering har skett via prestationsmedel beviljade av Socialstyrelsen.

2.3 Projektorganisationen

2.3.1 Uppdragsgivare

ÄLN har varit uppdragsgivare och beställare för arbetet. Projektets styrgrupp har fastställt projektets syfte och inriktning. Styrgruppen har haft ansvaret för projektets planering, kontroll och styrning avseende resurser och sakinnehåll. Styrgruppen har bestått av avdelningscheferna Magnus Johannesson, Carina Kumlin och Tomas Odin samt direktör Inga-Lill Björklund, HVK.

2.3.2 Projektledare och delprojektledare

Maria Ahrgren (PL) och Maria Norberg (DPL).
PL har varit direkt underställd styrgruppen och ansvarat för att projektet har drivits och genomförts enligt angivna direktiv, mål, budget och tidsplan. PL har fungerat som arbetsledare och samordnare för de fyra delprojekten som ingått i huvudprojektet. DPL har ansvarat för det operativa arbetet och dennes huvuduppgift har varit att ansvara för planering och styrning av tilldelade resurser för att uppnå projektuppdragets mål.

2.3.3 Projektmedlemmar och projektgrupp

Projektgruppen har varit den samma som för huvudprojektet lokala värdighetsgarantier. Gruppen har som huvuduppgift att arbeta fram beslutsunderlag och samordna de fyra delprojekten. Projektgruppen har bestått av PL och DPL för samtliga delprojekt, se nedan.

PL	
Maria Ahrgren	kvalitetscontroller
DP 1	
Yvonne Jonsson	sektionschef
Mari Larsson	uppföljningshandläggare
Maris Rasul	projektledare (tillkom under hösten 2013)
DP 2	
Mia Gustafsson	uppdragsstrateg
Ingrid Jansson	uppdragsstrateg
DP 3	
Helena Thorén-Lindqvist	kommunikationsstrateg
Åsa Markström	sektionschef
DP 4	
Maria Norberg	kvalitetsutvecklare, projektledare

2.3.4 Projektdeltagare

De utförare som beviljades medel till att utbilda värdegrundsledare i sin verksamhet har deltagit i projektet genom att förbinda sig till att:

1. Utbilda värdegrundsledare i sin verksamhet
2. Arbeta fram en modell/plan för hur värdegrundsarbetet ska genomföras på arbetsplatsen
3. Säkerställa förvaltning av värdegrundsarbetet på arbetsplatsen
4. Löpande redogöra för sitt värdegrundsarbete och rapportera till DPL
5. Sammanställa en slutrapport av sitt värdegrundsarbete

2.3.5 Projektgranskare

Projektägare (PÄ) Magnus Johannesson har ansvarat för kvalitetsgranskningen av DP4.

2.4 Resurser

DPL har haft ett nära samarbete med Marianne Winqvist, vetenskaplig handledare från Enheten för välfärd och FoU-stöd, Regionförbundet Uppsala län.

2.5 Tidsplan

Projektet startade 1 januari 2013 och avslutades 31 december 2013.

3 Projektets genomförande

3.1 Förändringspunkter

I projektplanen uppgavs att projektet skulle innefatta utbildning av värdegrundsledare för medarbetare på HVK och bland äldrenämndens utförare. På grund av att den totala äskade summan översteg summan av de beviljade prestationsmedlen, beslutade projektets styrgrupp att prestationsmedlen endast skulle användas till utbildning av värdegrundsledare för äldrenämndens utförare och inte av HVK:s värdegrundsledare. HVK har dock utbildat värdegrundsledare parallellt med detta projekt och medverkat i kommungemensamma aktiviteter inom ramen för projektet men med annan finansiering.

I projektplanen var en enkätundersökning inplanerad. Den uteblev på grund av bristande personalresurser.

3.2 Ansökning

För att delta i projektet erbjöds ÄLN:s samtliga utförare att ansöka om medel för att utbilda värdegrundsledare och skapa/vidareutveckla en modell för värdegrundsarbete inom sin verksamhet. En ansökningsmall (se bilaga 1) togs fram sista veckan i januari och denna skickades ut i februari. Ansökningstiden pågick under perioden 1 – 22 februari 2013.

3.3 Beslut om medel

3.3.1 Socialstyrelsens anvisningar för användning av medlen

Enligt tydliga anvisningar från Socialstyrelsen fick kommunen använda medlen till utbildning av värdegrundsledare och till vikarieersättning. Kommunen fick **inte använda** medel till:

- administration och övriga ospecificerade utgifter
- studiebesök
- arbete med kvalitetsutveckling och förbättring (exempelvis LEAN eller motsvarande) eftersom inget av detta är att betrakta som utbildning som ryms inom ramen för denna satsning
- utbildningsinsatser som riktar sig till all personal eftersom satsningen avser specifikt utbildning till värdegrundsledare och för utbildning av personer som har en funktion för ett mer sammanhållet ansvar för sociala frågor.

3.3.2 Ansökningar

Totalt inkom 12 ansökningar fördelat på sju av äldrenämndens utförare. Summan för äskade medel översteg de medel som fanns att tillgå. Detta medförde en noggrann genomgång och övervägning av de inkomna ansökningarna. Socialstyrelsens anvisningar (se ovan) låg som grund till besluten.

Av de 12 inkomna ansökningarna beviljades fem helt och fem delvis. De som beviljades helt hade väl förmulerad och förankrad ansökan avseende såväl val av utbildning som redovisning av vikarieersättning. Två ansökningar avslogs. Orsak till avslag var ofullständig ansökan, trots dialog och påminnelse, samt att en ansökan inte följde Socialstyrelsens bestämmelser för hur medlen fick användas.

3.3.3 Beviljade medel

De som beviljats medel ombads att bekräfta åtagandet att utföra det som verksamheten beviljats medel till, alternativt meddela valet att avstå från medlen och därmed inte ingå i delprojektets fortsatta arbete. Samtliga utförare som beviljades medel valde att ingå i projektet.

Utbetalning av beviljade medel skedde genom att projektdeltagarna ombads att fakturera HVK. Ett fakturaunderlag efterfrågades, i vilket kostnaderna för värdegrundsledarutbildningen skulle preciseras genom faktura för värdegrundsutbildning samt precisering av vikariekostnader där det med för- och efternamn framgick vem som har vikarierat för vem.

3.4 Utbildning

Varje enskild utförare har valt sitt utbildningssätt och sin utbildningsarrangör.

3.5 Seminarium med värdegrundsledarna

Under projektet har två seminarier/work shops har arrangerats för samtliga värdegrundledare och deras ansvariga chefer.

3.6 Uppföljning ute i verksamheterna

Under hösten 2013 har DPL gjort uppföljningar i utvärderingssyfte i verksamheter hos projektets samtliga deltagande utförare. DPL har då träffat de utbildade värdegrundsledarna enskilt alternativt tillsammans med ansvarig chef. Framtagna uppföljningsfrågor låg som underlag till uppföljningarna (se bilaga 3).

3.7 Slutrapportering

Samtliga projektdeltagare har skrivit en slutrapport för sitt arbete, vilka ligger som bilagor till rapporten. Projektet redovisades till Socialstyrelsen i oktober 2013 (se bilaga 4).

4 Resultat

Projektet har framförallt medfört att vi nu har utbildade värdegrundsledare i äldrenämndens verksamhet. Det är även medfört möjlighet till ökad dialog och informationsutbyte mellan uppdragskontoret HVK och äldrenämndens utförare tack vare de gemensamma seminarierna.

4.1 Deltagande utförare

Av äldrenämndens utförare har följande deltagit:
Aleris (hemvård och särskilt boende)
Attendo Care AB (hemvård och särskilt boende)
Förenade Care (hemvård och särskilt boende)

Kosmo (särskilt boende)
Victum (särskilt boende)
Vård och bildning (särskilt boende)

Carema (numera Vardaga äldreomsorg AB) och Vård och bildning hemvård ansökte om medel men fick avslag och medverkade därför inte i projektet.

4.2 Utbildade värdegrundsledare bland deltagande utförare

Utförare	Antal anställda	Antal vårdtagare	Antal utbildade VGL	Antal vårdtagare/VGL
Aleris	500	550	19	29
Attendo Care	335	524	12	43
Förenade Care	602	591*	28	6
Kosmo	440	378	15	25
Victum	50	33	4	8
Vård och bildning	500	430	44	9
Summa:	**2427**	**2506**	**122**	**21**

*Exklusive larm- och HSL-kunder

Av ovanstående tabell kan utläsas att den utförare som har utbildat flest värdegrundsledare per antal vårdtagare är Förenade Care. Därefter följer Victum och Vård och bildning särskilt boende. Sammantaget så är varje utbildad värdegrundsledare i genomsnitt ansvarig för 21 vårdtagare.

4.3 Typ av utbildning

Antalet utbilade värdegrundsledare uppgår till 122 personer. Verksamheterna har själva valt utbildningssätt och utbildningsarrangör. Nedan listas varje utförares val av utbildning.

Utförare och verksamhetsområde	Utbildningsbeskrivning
Aleris Omsorg AB Hemvård och särskilt boende- omvårdnad och demens	Utbildningen gavs i egen regi: •Utbildning i den nationella värdegrunden •Introduktion och praktisk tillämpning av Socialstyrelsens vägledningsmaterial •Hur kan man använda kommunikation och reflektion i värdegrundsarbetet •Rollen som värdegrundsledare •Studiecirkel/reflektionstid kring värdegrundsfrågor som löper under hela utbildningsåret •Hur väver vi samman nationella värdegrunden med Uppsala kommuns och Aleris Omsorgs värdegrund och garantier.

Attendo Sverige AB Hemvård och särskilt boende- omvårdnad och demens	Utbildningen gavs i egen regi: •De filmer som ingått i högskoleutbildningen där gruppen får reflektera över etiska dilemman •Genomförandeplanens upprättande – hur ska vi arbeta för att brukaren ska uppleva att hen styr över hur insatserna ska utföras. •Hur arbetar vi med vård och omsorgsplanering, mål som sätts och förstås av och tillsammans med brukaren, kontinuerlig uppföljning. •Hur ska vi arbeta och förhålla oss för att motivera brukaren och ge grund för att tro på den egna förmågan (rehabiliterande arbetssätt) •Värdegrunden ska förstås på samma sätt oberoende av profession och funktion.
Förenade Care Hemvård och särskilt boende omvårdnad, demens och psykiatri	•Värdegundsledarutbildning, Komptensutvecklingsinstitutet, KUI •"Bli värdegrundsledare!", Introduktionsdag för chefer, Gothia fortbildning
Kosmo Särskilt boende med inriktning mot omvårdnad och demens	• Framtidsverkstaden i egen regi •Värdegrundsutbildning, 3V-val AB
Victum AB Särskilt boende med inriktning mot omvårdnad	Utbildningen gavs i egen regi: Vid sidan av enstaka arbetsuppgifter som skall utföras självständigt träffades deltagarna vid åtta tillfällen i studiecirkel. Vid åtta tillfällen användes den av Socialstyrelsen framtagna handledning om hur vi kan arbeta med den Nationella Värdegrunden som studiematerial. Inom ramen för träffarna ges kortare föreläsning/undervisning om olika dimensioner av värdegrunden.
Vård och bildning Särskilt boende med inriktning mot omvårdnad och demens	•"Värdegrundsarbete i praktiken", Fortbildning AB •Föreläsning av Erik Blennberger

4.4 Seminarium med samtliga värdegrundsledare

Två seminarier anordnades i samarbete med Marianne Winqvist[4]. Syftet med seminarierna var att sätta värdegrundsfrågorna i ett större sammanhang. Seminarierna skulle även fungera som komplement till värdegrundsledarutbildningarna. Målet var att värdegrundsledarna skulle föra samma diskussioner med sina samtliga medarbetare, som fördes under seminarierna.

[4] Leg. psykolog och fil. dr. i sociologi (socialgerontologi), vetenskaplig handledare Enheten för välfärd och FoU-stöd

4.4.1 Första seminariet- synen på äldre och åldrande

Den första träffen hade temat "synen på äldre och åldrande". Vi talade då om de strukturer och attityder som omger oss och som (omedvetet) påverkar vår syn på äldre och åldrandet. Ett av de huvudområden som diskuterades var **ålderism**, vilket kan definieras som "ålder som grund som grund för fördomar och diskriminering, med betoning på situationen för äldre"[5]. Denna diskrimineringsform är mycket vanligt förekommande och kanske en av de mest accepterade. Vi talade mycket om hur denna företeelse kan te sig i praktiken, bland annat språkligt. Exempel på synonymer till ordet "gammal" är; ålderstigen, skröplig, bedagad, utlevad och utsliten, vilka alla kan anses vara negativismer. Vi talade om att detta påverkar oss omedvetet och leder till en negativ syn på åldrandet. Det gavs exempel på hur vi via media matas med reklam för "anti age-produkter" det vill säga produkter som är anti åldrande.

Ett annat exempel på hur ålderism kan ta sig i uttryck i praktiken, har Julia Twiggs[6] påvisat i sina studier kring bemötandet vid intima situationer inom hemtjänsten. I studien berättade en äldre kvinna om viss personals ovilja att beröra:

"Det finns människor (personal) som gamla kroppar gör obekväma. De har något visst när de ska beröra... Det finns i luften. Ingen skulle våga säga någonting åt dig, men du kan känna det – du känner det"

För många värdegrundsledare var ålderism ett nytt begrepp. Det är av yttersta vikt att alla som arbetar inom äldreomsorg är medvetna om dessa diskrimineringsformer då negativa attityder genetmot äldre leder till stereotypa förställningar, vilket i förlängningen leder till brist på respekt för självbestämmande, integritet, trygghet och värdighet. Med andra ord så motverkar de den nationella värdegrunden.

Träffen möjliggjorde således ett medvetandegörande om, och reflektion kring, grundläggande frågor som direkt och indirekt påverkar värdegrundsarbetet. Värdegrundsledarna gavs utrymme att diskutera frågor som tagits fram utifrån träffens tema (se bilaga 3). Det medförde ett tillfälle att utbyta erfarenheter verksamheter emellan. Värdegrundsledarna fick sedan med sig diskussionsfrågorna för att kunna föra diskussioner med sina samtliga medarbetare. En av frågorna som diskuterades var: "Hur skulle Sveriges äldreomsorg se ut om samhället präglades av uteslutande positiva attityder till äldre och åldrandet?" Värdegrundsledarnas svar var många och spontana:

"Det skulle se tvärtom ut!!- gott om pengar, hög lön, fler män, högre status!"

"Positivt att flytta till ett boende- inflyttningsfest!"

"Det skulle byggas annorlunda! Bygga rätt. Rätt plats från början."

"Delaktighet! Naturlig plats för äldre i samhället!"

---

[5] Andersson L, 2012, Ålderism

[6] Twigg, J (2000) *Bathing- the Body and Community Care*. Routledge: London.

"Skulle tala om ålder på ett annat sätt i skolan".

"Lyssna på hur de gamla vill ha det- det är de unga som bestämmer och beslutar. Ex. ha ett seniorråd"

"Höja status- bra att bli gammal."

"Öka kompetens hos personalen- högre status."

"Personalen skulle bli mer stolt över sitt arbete!"

"Synsättet att de äldre ska "samlas ihop" skulle försvinna. Generationsöverskridande."

"Känslan när du kliver in genom dörren på ett äldreboende skulle vara positiv."

"Främlingskapet mellan generationerna skulle minska."

"Biståndsbesluten skulle vara mer i fas med värdegrunden."

"Vi skulle uppmärksamma "fördummande" reklam."

"Status- utbildningar. Fortbildning. Vidareutbildning."

"Vi skulle fundera över vilka signaler vi skickar ut till våra unga medborgare när vi äldre vill se ut som unga."

Grupperna diskuterade även att upplevelsen av vad som uppfattas som värdigt och ger välbefinnande är individuellt, och innebära olika saker för olika personer. Ju äldre vi blir desto mer olika varandra blir vi, vilket är en viktig utgångspunkt i värdegrundsarbetet.

4.4.2 Andra seminariet- värdegrund och kultur

Den andra träffen som anordnades var en kick-off inför hösten värdegrundsarbete med tema värdegrund och arbetskultur. Utgångspunkt togs i frågeställningen:
"Hur kan den nationella värdegrunden bidra till förståelsen och utvecklingen av vår arbetskultur?". Till denna bjöds inspirationsföreläsaren Christer Olsson[7] in för att tala om kulturer på arbetsplatsen. Under eftermiddagen diskuterades sedan värdegrundsarbetet ur ett maktperspektiv. Utgångspunkten för diskussionen togs i frågeställningarna "Hur kan vi förstå maktperspektivet och dess inverkan i relation till den nationella värdegrunden för äldreomsorgen?" och "Vilka konsekvenser får negativa attityder gentemot våra äldre för klimatet i verksamheterna?"
Diskussioner fördes utifrån att det finns olika aspekter av makt i alla relationer. Att hjälpa personer som är i behov av hjälp innebär en relation där det uppstår obalans i maktförhållandet. Att, som exempelvis långtidsjuk, ständigt vara mottagare och aldrig givare av hjälp, innebär även att man är i underläge i maktförhållandet[8]. Det medför en ökad risk att utsättas för övergrepp av olika slag. Att vara hjälpare innebär därför också att ha makt, men även att man därmed är viktig. Av den anledningen var träffens budskap att det är viktigt att vara medveten om rådande maktförhållande i relationen

[7] För mer information se exempelvis http://www.talarforum.se/christer.olsson
[8] Skau G M, 1993, Mellan makt och hjälp

hjälpare/hjälptagare, och att göra något bra av sin makt. Genom att bli medveten om sitt beteende och bemötande utifrån ett maktperspektiv, så kan alla inom verksamheten arbeta för att uppnå värdegrunden. Då kan de äldre erhålla:

- insatser av god kvalitet
- privatliv och integritet
- självbestämmande och integritet ska respekteras (Ex diskretion i omsorgssituationer)
- självbestämmande, delaktighet och individanpassning
- gott bemötande

kan verksamheterna bidra till att de äldre har ett värdigt liv. Genom att förmedla trygghet och möjlighet till en meningsfull tillvaro kan man bidra till en känsla av välbefinnande.

4.5 Uppföljning ute i verksamheterna

DPL har gjort åtta uppföljningar i utvärderingssyfte hos samtliga projektdeltagande utförare. Uppföljningarna har utgjorts av samtal med fokus på att identifiera eventuella problemområden och att ta del av positiva erfarenheter av värdegrundsarbetet.

4.5.1 Identifierade problemområden

Det är en stor utmaning att säkerställa att inte värdegrunden enbart blir ord utan finns med i vardagen, i det ordinarie arbetet. Nedan listas några problemområden som, under uppföljningen har varit återkommande i mötet med verksamheterna.

En frånvarande och oengagerad ledning
I de verksamheter där närmaste chef inte påvisat vikten av arbetet eller inte varit närvarande i organisationen, har det varit svårt för värdegrundsledarna att hitta sin roll. Det har medfört att verksamhetens medarbetare inte involverats i arbetet.

Att inte avsätta tid för värdegrundsarbetet
För att kunna arbeta värdegrundsbaserat krävs tid för reflektion. Några verksamheter har uttryckt svårigheter i att avsätta den tid som behövs. En av värdegrundsledarna uttryckte dock att:

"Det finns ju forum som vi kanske skulle kunna använda även till annat, t.ex. rapporttiden- när vi överrapporterar till natt etc."

Tidsbrist – stress - dåligt bemötande
Värdegrundsledarna har själva uttryckt **bristen på tid** som det största hotet mot ett fungerande värdegrundsarbete. DPL har därför försökt att hitta möjligheter för att säkerställa att värdegrundsarbete på ett naturligt sätt ska komma att ingå i ordinarie arbetsuppgifter.

Tidsbristen kan medverka till att påverka bemötandet negativt. Värdegrundledarna uttryckte att det vid ett stort stresspåslag kan vara svårt att stå kvar i värdegrunden och ha ett gott bemötande. En värdegrundsledare från hemvården sa:

"När det är stressigt så hinner man ibland inte uppföra sig och då bemöter jag inte folk som jag vet att jag ska eller som jag vill. Man tar över och kör över. Bedrövligt att inte kunna utföra det man vill. Känner otillfredsställelse och det känns inte bra. Det är som att den egna överlevnadsinstinkten tar över, och man tänker mer på schemat och att överleva snarare än att bemöta rätt."

Samma person menade vidare att det underminerar arbetet och påverkar det i en nedåtgående spiral.

"Ett dåligt bemötande gentemot en enskild ger dåligt samvete och ökar känslan av stress, vilket i sin tur leder till ett ännu sämre bemötande gentemot nästa person man möter, osv."

Svårighet i att omsätta teori till praktik

Under seminarierna framkom att många verksamheter "letar" efter konkreta metoder för hur ett värdegrundsbaserat arbetssätt ska genomföras. En stor del av uppföljningsträffarna ute i verksamheterna har därför ägnats åt att värdegrundsledarna har fått ge konkreta exempel på situationer där ett värdegrundsbaserat arbetssätt **inte används** och som därför leder till situationer som är ovärdiga. Vi har diskuterat vikten av att värdegrundsledarna har en tydlig och fungerande "moralisk kompass" och att deras uppgift är att vara vägvisare i ett värdegrundsbaserat arbetssätt gentemot sina medarbetare. De kan även fungera som "whistleblowers"[9] och identifiera oacceptabla situationer som kräver åtgärder. Att arbeta värdegrundsbaserat handlar om ständig självreflektion och att medvetandegöra sig om hur man som individ bemöter andra människor i sin omgivning, såväl genom tal och kroppsspråk som i sitt faktiska handgripliga arbete. Förutsättningar för det är avsatt tid för reflektion och diskussion utifrån exempelvis identifierade problem och dilemman. Som verktyg till sådana aktiviteter finns exempelvis framtagna "värdegrunds-kortlekar"[10].

Det är även av yttersta vikt att de situationer som identifieras som oacceptabla och anses vara så pass allvarliga att de innebär, eller kan komma att leda till, missförhållanden, lex Sarah- anmäls (SOSFS 2013:16[11]).

Hur ska verksamheterna säkra kontinuerlig kunskapspåfyllnad?

Syftet med en värdegrundsledarutbilding är att säkra kunskap om värdegrund, dess innebörd och hur det omsätts i praktiken. Det har dock upplevts som svårt att sätta denna kunskap i relation till ett större sammanhang och hur den ska praktiseras. Det blir ett stort kliv mellan teori och praktik om man inte riktigt förstår syftet med en värdegrund. Därför är det viktigt att personer som arbetar inom och med äldreomsorg, i viss mån "tränas" i att tänka och arbeta värdegrundsbaserat. Under uppföljningarna har det framkommit att en del av de valda utbildningarna inte har säkerställt att deltagarna verkligen har förstått de basala delarna, varför det är viktigt med kontinuerlig kunskapspåfyllnad. Det skulle även vara gynnsamt med ett forum i form av exempelvis ett nätverk för samtliga värdegrundsledarna i äldrenämndens verksamheter.

[9] En person som påkallar uppmärksamhet om pågående oegentligheter.
[10] Se exempelvis: http://www.vg-akademin.se/pedagogiskt-verktyg/
[11] Denna skrift är en ändring i föreskrifterna och allmänna råden (SOSFS 2011:5) om lex Sarah

4.5.2 Framgångsfaktorer och positiva erfarenheter

I Socialstyrelsens broschyr "OM Implementering[12]" listas tre framgångsfaktorer för ett lyckat förändringsarbete:

- kompetens hos användarna
- en stödjande organisation
- ett effektivt ledarskap

Under uppföljningarna har det blivit tydligt att de verksamheter som har gett uttryck för att ha säkrat dessa faktorer, även är de som har lyckats bäst med sitt arbete. Nedan beskrivs några sådana exempel.

Engagerad ledning

En engagerad chef som ger värdegrundsledarna mandat att driva frågorna, har visat sig vara mycket gynnsamt för värdegrundsarbetet. I en verksamhet hade värdegrundsledarna mycket god uppbackning från sin chef, som verkligen uppmanat dem att driva arbetet med värdegrundsfrågor. Värdegrundsledarna hade anordnat träffar med samtliga medarbetare där relevanta ämnen har diskuterats. Den första träffen handlade om vikten av självreflektion.

All personal omfattas av arbetet

I de verksamheter som visat på goda exempel i sitt värdegrundsarbete, har personal, inklusive nattpersonal och timvikarier, inkluderats. På så vis säkerställs den grundläggande kunskapsnivån hos samtliga medarbetare. Det leder även till att minska gapet mellan arbetsgrupper och att skapa en samsyn bland samtliga medarbetare.

Under uppföljningen har verksamheter även lyft vikten av att alla medarbetare inom en ärendekedja är samsynta och samspelta i vad värdegrunden innebär i praktiken. Att medarbetare inom såväl myndigheten, som hos verkställande utförare, har kunskap om och förståelse för vad ett värdegrundsbaserat arbetssätt innebär för varje enskild person i varje nytt ärende, och har förmågan att uttrycka och kommunicera det, är av största vikt för att det ska bli så bra utgång som möjligt för den enskilde.

Utrymme för självreflektion

I de verksamheter där utgångspunkten för arbetet har varit självreflektion, har tankarna kring värdegrund och vad det faktiskt betyder, fått ett stort genomslag. De har tagit sig an Socialstyrelsens samtliga riktlinjer och gjort värdegrundsarbetet till en naturlig del av det ordinarie arbetet samt säkerställt att värdegrundstänket implementerats på bästa sätt. För att medarbetare ska känna sig trygga i att vara självreflekterande och uttrycka sina funderingar, krävs att en prestigelöshet genomsyrar verksamheten.

Att utöva rollspel

I en verksamhet har medarbetarna fått prova rollspel. Det är ett sätt att få leva sig in i känslan av exempelvis inte kunna se, höra eller äta på egen hand. De fick känna hur det

[12] Socialstyrelsen, 2012 se http://www.socialstyrelsen.se/Lists/Artikelkatalog/Attachments/18723/2012-6-12.pdf

känns att bli talad över huvudet på och att inte ges möjlighet till att få veta vad som sker och varför.

5 Förvaltning av värdegrundsarbetet

Socialstyrelsen har beviljat äldrenämnden medel till fortsatt värdegrundsarbete även för 2014. HVK planerar att upprätthålla det nätverk som skapats med samtliga utbildade värdegrundsledare. Samtliga projektdeltagande utförare har i sina slutrapporter beskrivit hur det fortsatta värdegrundsarbetet kommer att se ut i verksamheterna (se bilaga 5). Exempel ur utförarnas slutrapporter:

"Värdegrundsledare, ska tillsammans med enhetschefer, leda och planera värdegrundsarbetet samt skapa verktyg som ger personalen möjlighet att vara ännu bättre."

"Kundfokuserade reflektionssamtal schemaläggs varannan vecka."

"Personal kommer att få kontinuerligt utbildning i bemötande och i hantering av svåra möten."

"Värdegrundsledarens roll tillsammans med chef blir att hålla värdegrundsfrågorna levande, bl.a. genom att medverka i introduktion av nya medarbetare."

"Värdegrundsledarna ska vara förebilder och bidra till ett ambassadörskap."

"Genom att värdegrundsfrågorna finns med på arbetsplatsträffarna är vårt mål att de ska utveckla vårt värdegrundsarbete."

"Arbeta med värdegrundskort/samtalskort och har för avsikt att ta fram ett material."

"Arbetet kommer att följas upp enskilt och i grupp."

"Enklare enkätuppföljning av medarbetarnas upplevelse av satsningen och enkätuppföljning för kunder."

6 Förslag på fortsatt värdegrundsfrämjande arbete

- Att på ett strukturerat sätt, säkerställa kunskap i värdegrundsbaserat arbetsätt på samtliga nivåer inom verksamheterna. Det ska även syfta till att främja samverkan och dialog kring värdegrundsarbetet mellan beställare och utförare

- Möjliggöra reflektion och kunskapspåfyllnad genom att utöka projektets värdegrundsledarnätverk, i både omfattning och tid. Det innebär att äldrenämndens samtliga utförare erbjuds att vara med, även de som inte deltagit i projektet. Ett krav för att få delta är dock att ha utsedda värdegrundsledare i sin verksamhet.

- Öka möjligheten för medborgare och brukare att utifrån den nationella värdegrunden påverka och förbättra kvaliteten på äldrenämndens verksamheter.

- Att erbjuda värdegrundsledarna, inom hemvården i första hand, kostandsfri utbildning i Första hjälpen till psykisk hälsa - äldre. Utbildningen kommer att hållas av Uppsala kommuns nyutbildade instruktörer[13].

7 Slutord

Ett värdegrundsarbete är ett långsiktigt arbete. Att ha utbildade värdegrundsledare i äldrenämndens verksamheter, är ett led i att försöka säkerställa att värdegrundsarbetet hålls levande. Målet är att arbetet inom ramen för delprojektet ska leda till att alla personer som har insatser från Uppsala kommuns äldreomsorg, upplever att de har ett värdigt liv och känner välbefinnande. Förhoppningsvis återspeglas detta även i förbättrade resultat i brukarundersökningar och öppna jämförelser[14]. Då värdegrundsarbetet är en process, kan ett sådant resultat endast påvisas på sikt. Förhoppningen är att dessa typer av satsningar medför ett ökat förtroende för äldreomsorgen i Uppsala kommun och att vi är ett steg närmare att uppnå den nationella värdegrundens samtliga delar.

8 Bilagor

Bilaga 1. Ansökningsmall
Bilaga 2. Diskussionsfrågor åldrande och ålderism
Bilaga 3. Uppföljningsfrågor till verksamheterna
Bilaga 4. Rapportering till Socialstyrelsen
Bilaga 5. Utförarnas slutrapporter

[13] För mer information se: http://www.skl.se/vi_arbetar_med/socialomsorgochstod/aldre/battreliv/aven-aldre-har-ont-i-sjalen

[14] "Syftet med Öppna jämförelser är att stimulera landsting och kommuner att analysera sin verksamhet, lära av varandra, förbättra kvaliteten och effektivisera verksamheten. Medborgarna i ett demokratiskt samhälle har dessutom rätt till full insyn i vad gemensamt finansierade verksamheter åstadkommer - helt enkelt vad man får för pengarna." (http://www.skl.se/vi_arbetar_med/oppnajamforelser, hämtad och citerad 2013-01-09)