

## Avstämning av utförare - Hemtjänst

**Utförare:** Adeocare AB

**Adress:** Bryggavägen 100

**Verksamhetschef:** Hilde Knapasjö

**Uppföljningen genomförd:** kl 10:00-11:00.

Hilde Knapasjö, Annicka Lassesson (teamledare), Daniel Liljekvist (utvecklingsledare), Lena Burman Johansson (nämndansvarig) och Yvonne Ekbladh-Danielsson (biståndshandläggare).

**Antal brukare:** 33

### Nuläge

#### Beskriv nuläget i verksamheten?

Adeocare har sin verksamhet i Stockholm, på Lidingö och på Ekerö. Adeocare beskriver sin verksamhet som stabil och i ett bra läge. De växer i jämn takt för att på så sätt behålla stabilitet.

#### Har det skett några väsentliga förändringar i verksamheten det senaste året (sedan senaste uppföljningen)?

Sedan föregående uppföljning har ny vikarierande teamledare tillsatts då ordinarie teamledare är sjukskriven. Vidare har verksamheten expanderats och Adeocare är nu även godkänd utförare inom Ekerö kommuns boendestöd.

Adeocare arbetar med internutbildning och har utökat sin personal. 22 av 28 personer är undersköterskor, där 2 blir klara nu under våren 2014 genom omvårdnadslyftet. Samtlig tillsvidareanställd personal är undersköterskor.

#### Är någon förändring planerad?

Adeocare fortsätter med att ytterligare stabilisera sin verksamhet och uppdraget efter ett år av expansion. Vidare planeras samverkansinsatser med andra aktörer verksamma inom Ekerö kommun, främst till Ekerö hemtjänst men även distriktssköterskor vid vårdcentraler. Önskemål finns om att börja ha mer regelbundna informationsöverföringsträffar med biståndshandläggare.

**Vilka åtgärder har ni vidtagit med utgångspunkt från den uppföljning Ekerö kommun gjorde förra året?**

En aktuell kompetensutvecklingsplan saknades vid förra uppföljningen. Detta saknas även vid denna uppföljning. Adeocare arbetar aktivt med internutbildning för heltids- och timanställd personal, men en fastställd årsplan för kompetensutveckling saknas.

Vid föregående uppföljning hade Adeocare 1 anhörganställning. I nuläget finns det 2 anhörganställningar. Adeocare upprätthåller en tät kontakt med de anhörganställda och försöker undvika att det enbart är den anhöriga som arbetar med brukaren. Frågan om anhörganställningar anges ej vara ett bekymmer för närvarande.

**Utveckling****På vilket sätt ser ni behov av fortsatt utveckling av hemtjänsten i Ekerö kommun?**

Adeocare upplever att det finns behov av fortsatt utveckling med hur uppdraget utformas och sker kring personer med demenssjukdomar och deras behov, särskilt gällande beställningen inkl. tidsåtgång för vissa insatser, exempelvis dusch. Processen i samarbetet mellan utförare och beställare i de fall tiden inte räcker, t ex till följd av sjukdomsförloppet, behöver förstärkas ytterligare. Det kan ske t ex genom regelbundna möten med b.la. biståndshandläggare, vilket skulle ses som en bra början.

Vidare är Adeocares erfarenhet att när det finns anhöriga som medverkar kring brukare med demenssjukdomar kan det i det praktiska arbetet bli otydligt vad som är brukarens behov och vad som är den anhöriges behov. Även denna problemställning anser Adeocare motivera ett ännu närmare samarbete med biståndshandläggare.

**Vilka förutsättningar bedömer ni behöver finnas för att en utveckling av hemtjänsten i denna riktning ska vara möjlig?**

Främst anges en fortsatt samverkansutveckling där närmare samarbete knyts till övriga aktörer som agerar i kommunen som en förutsättning för utvecklingen.

## **Personal – kontinuitet, kompetensutveckling och personalförsörjning**

### **Beskriv arbetssätt för att främja en god personalkontinuitet**

Adeocare arbetar med kontaktmannaskap för sina brukare och sin personal. Målsättningen är att max 4-5 personal ska gå till en och samma brukare. För att uppnå detta är personalgrupperna indelade i sk slingor; olika geografiskt indelade team. Brukare med behov av dubbelbemanningar innebär dock viss svårighet att tillförsäkra kontinuiteten vid varje insats, men det är ett kontinuerligt prioriterat område för företaget.

### **Vilka möjligheter respektive hinder finns det för att i ett framtida perspektiv kunna säkra en god personalkontinuitet?**

Främst ses fast anställd personal med rätt kompetens som den största möjligheten att säkra en god personalkontinuitet. Adeocare vill fortsätta sträva efter att successivt fastanställa utbildad personal. Adeocare erfar att hemtjänst har vissa svårigheter att locka personal i regionen i stort, men att det är lättare i Ekerö kommun.

### **Vilka aspekter bedömer ni vara av vikt för att kunna attrahera personal i framtiden?**

Adeocare vill främst fortsätta arbeta med att bygga en god personalgrupp som främjar delaktighet hos samtlig personal. Detta innefattar att lyfta nuvarande personal till att vara med och ta ett större ansvar för verksamheten.

Vidare anser Adeocare att fortsatt kompetensutveckling är ett nyckelområde.

### **Vilka möjligheter respektive hinder finns det i personalförsörjningen ur ett framtida perspektiv?**

Adeocare upplever att det främst finns goda möjligheter och att det inte finns några större hinder för framtida personalförsörjning.

### **Vilka områden i verksamhetens kompetensutveckling fokuserar ni på idag?**

Det är av vikt för Adeocare att uppmuntra personalen att vilja utveckla sig, samt även att fånga upp personalens önskemål i planeringen av utbildning. Prioriterat är att fortsätta uppmuntra och motivera timanställd personal att studera till undersköterska. Nyligen har även personalen genomgått Demens ABC-utbildning. Till hösten planeras utbildningar inom bland annat lyft- och förflyttningsteknik samt kontaktmannaskap.

**Inom vilka områden bedömer ni att kompetensutveckling kommer vara aktuellt för att klara uppdraget i framtiden?**

Fortsatt och kontinuerlig utbildning inom demenssjukdomar är ett område som kommer fortsätta vara av stor vikt. Detta innefattar att fortsätta utbilda personal men även erbjuda ny personal rätt utbildning.

**Vilka möjligheter respektive hinder finns det för att klara kompetensutvecklingen inom dessa områden?**

Omvårdnadslyftet avslutas i juni 2014. Två anställda har läst till undersköterska genom satsningen. Detta kan komma att påverka Adeocares önskan att få fortsätta utbilda personal till undersköterskor, eftersom det finansierats av omvårdnadslyftet. Adeocare har intern kompetens för att utforska andra tillvägagångssätt för att kunna fortsätta utbilda personal. I övrigt ser Adeocare inga direkta hinder för kompetensutvecklingen.