

Välkommen till Vernissage Famnas Värdeforum



16 December, kl. 13.00 – 16.00
Matteuskyrkan Majorna

Famnas Värdeforum är ett kvalitetsutvecklingsprogram som syftar till att skapa en kultur av ständiga förbättringar. Arbetsmetoden bygger på idén om mikrosystem som är platsen där vårdtagare och vårdgivare möts för att tillsammans skapa värden för dem vården och omsorgen finns till för. Famnas Värdeforum har utarbetats i nära samarbete mellan Qulturum, utvecklingsenheten i Landstinget i Jönköpings län.

I Göteborg har 3 team inom äldreomsorgen systematiskt jobbat med att genomföra konkreta förbättringsarbeten i vårdens och omsorgens vardag. Teamen kommer från Bräcke Diakoni, södergården/Norrgården och Skogslyckan i Uddevalla, samt från Hospice Gabriel i Lidköping. Teamen har systematiskt arbetat med att genomföra konkreta förbättringsarbeten i vardagen inom områdena fotmassage, uppfyllda kända behov i form av promenader, samt stödpedagogens roll.

Mer information:

Maria Trygg, utvecklingsledare, Famna, maria.trygg@famna.org

Program

**13:00 - 13:15 Välkomna Maria Trygg, Utvecklingsledare Famna
Presentation av Famnas Värdeforum**

13:15 - 14:00 Teampresentationer

14:00 – 15.00 Mingel och samtal med förbättringsteam

**15:00-15:45 Samtal om hur man skapar en kultur av ständiga förbättringar
inom äldreomsorgen**

Pia Gustafsson, Verksamhetschef på Hospice Gabriel. Lidköping
Ulrika van den Berg, stödpedagog, Bräcke Diakoni, Södergården
Carina Henriksson, Enhetschef, Bräcke Diakoni Äldreboendet
Skogslyckan, Uddevalla. Samtalet leds av Maria Trygg,
utvecklingsledare på Famna



Hospice Gabriel är en palliativ vårdenhet som drivs av en stiftelse utan vinstintresse. Vi erbjuder avancerad palliativ vård i livets slutskede, i en hemlik miljö. Vårt mål är att se hela människan, hennes livshistoria och närstående. Vi har åtta vårdplatser. Teamet består av läkare, sjuksköterskor, undersköterskor och diakon.

Bakgrund

I vår informationsbroschyr informeras gästerna om att vi kan erbjuda massage. Vi upplever att det erbjudandet fallit bort i den dagliga omvårdnaden. Flera vetenskapliga studier har visat att beröring skapar trygghet och mervärde för den som är sjuk. De mest framträdande symtomen hos patienter i palliativ vård är ångest, oro, sömnsvårigheter och smärta. Massage är bra komplement till läkemedel. Vid massage frisläpps hormonet oxytocin¹ som ger symtomlindrande effekter och som ökar välbefinnande hos den palliativa patienten. Vid upprepade massager kvarstår effekten av oxytocin en längre tid.

¹(Seiger Cronfalk, B, 2008; Seiger Cronfalk, Strang, Ternstedt, Friedrichsen, 2009)

Oxytocinets effekt

- Ökad smärttolerans
- Minskar oro och ångest
- Minskar halten av stresshormoner
- Förbättrad kroppsuppfattning
- Förbättrad mag-tarm funktion
- Fördjupad andning
- Förbättrad cirkulation
- Stabiliserar blodtrycket

(Uvenäs-Moberg, 1998,2000)

Vi ville återskapa den goda rutin vi tidigare hade och erbjuda fotmassage till alla våra gäster

Mål

- 100% av gästerna skall erbjudas fotmassage minst 10 min dagligen
- All personal skall känna trygghet i att ge taktill fotmassage
- Dokumentation i journal av given taktill fotmassage
- Regelbunden uppföljning skall utföras

Metod

- Vi startade med att granska 10 journaler, i 30% var fotmassager dokumenterade.
- Vid en litteratursökning fann vi flera dokumenterade studier som stödjer massagens goda effekter.
- En enkät skickades till fem andra Hospice för att ta reda på hur dom gör med massage i omvårdnaden.
- Personalenkäten visade att utbildning i massage önskades.

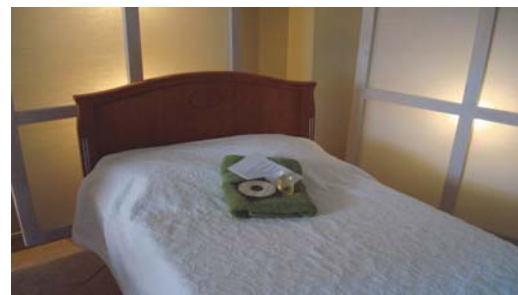
Nytt arbetssätt införs

- Information till personalen
- Inköp och iordningsställande av material
- Utbildning av personal
- Dokumentation i gästens journal
- Mätningar genom checklista
- Analys av data

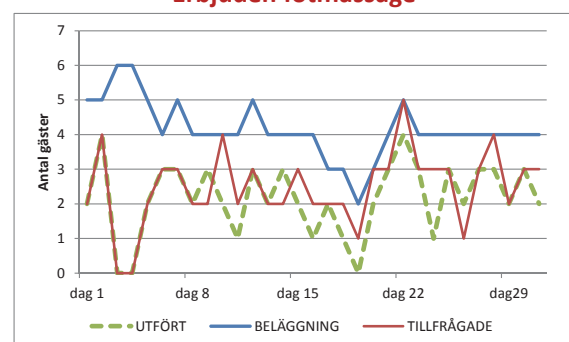


Vad har vi lärt oss?

Den allra viktigaste lärdomen är att förankra projektet inom arbetsgruppen från början samt att det tar tid. Vi har också lärt oss ett nytt sätt att arbeta för att kunna ändra rutinerna på arbetsplatsen.



Erbjuden fotmassage



Diagrammet visar antal inskrivna gäster, samt erbjudna och utförda fotmassager under en månad

Resultat

Vid 3 tillfällen under en månad uppnåddes målet.

Positiva faktorer var:

- stabila gäster
- gott om tid
- motiverad personal

Hur går vi vidare?

Kan målet uppnås att alla blir tillfrågade? I dagsläget är det svårt att ge ett korrekt svar. Det finns omständigheter som kan förbättras. Återkommande repetitioner och utbildning av ny personal. Vi kommer att göra en ny journalgranskning under våren 2014.

TID FÖR REFLEKTION

Mervärde för personal och boende

Äldreboendet Skogslyckan

Ligger i Uddevalla och drivs av Bräcke Diakoni på uppdrag av Uddevalla Kommun. Vi arbetar utifrån den nationella värdegrunden med utgångspunkt att se de resurser som varje människa har. Vi som arbetar här är Undersköterskor, Sjuksköterskor och Stödpedagoger.

Team Skogslyckan HT 2013:

Ann-Kristine Annerhäll (Stödpedagog), Ann-Chatrine Hafström (Undersköterska), Pernilla Hammarqvist (Sjuksköterska), Linda Kannerberg (Undersköterska), Annethe Karlsson (Stödpedagog), Emma Nilsson (Stödpedagog) (coach) emma.nilsson@brackediakoni.se och Helena Pettersson (Stödpedagog).

Bakgrund

För att öka och utveckla ett socialt synsätt och pedagogisk kunskap, har Bräcke Diakoni sedan 2010 anställt Stödpedagoger med relevant högskoleutbildning. Den pedagogiska och sociala kompetensen behövs som ett komplement till Undersköterskornas omvårdnadskunskaper. På Skogslyckan arbetar drygt 50 anställda, varav fyra är Stödpedagoger.

Vid en enkätundersökning framkom att pedagogernas roll är "osynlig" och att kompetensen inte tas tillvara på ett optimalt sätt. Vi använde metoderna 5P och fiskbensdiagram för att kartlägga nuläget och fann att det fanns ett önskemål från medarbetarna att införa tid för **reflektion**.

Vi tror att tid för reflektion, är viktigt för medarbetarna och att resultatet av denna även kommer att generera en bättre livskvalitet för våra boende. Genom att regelbundet reflektera över dagen, hittar vi nya och bättre sätt att arbeta.



Förbättringsprocess

MÅL: Att utveckla och synliggöra pedagogrollen genom att testa möten för reflektion som leds av stödpedagogen på fyra våningar.

MÄTNING: Under 4 veckor, 2 tillfällen per vecka och 10 minuter per tillfälle testades ett reflektionsmöte med de som arbetat under dagen. Varje Stödpedagog tilldelades en våning och leder mötet.

Efter varje möte fick personalen enskilt fylla i den upplevda nyttan av mötet på en skala 1 till 5, samt vad som var positivt/negativt.

Respektive mötesledare utvärderade mötet enligt en checklista

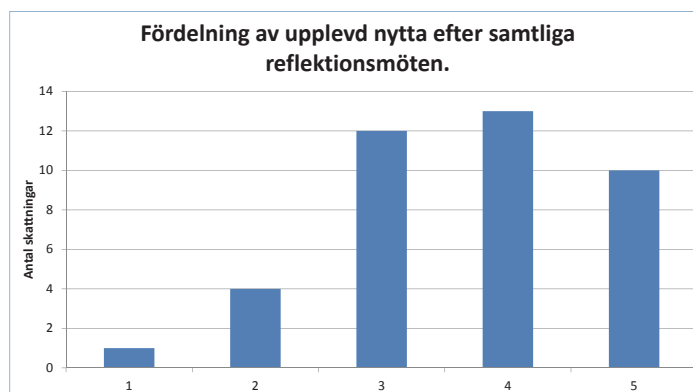
Resultat

Totalt genomfördes 23 reflektionsmöten. 10 möten blev inställda. Bortfallet berodde dels på oförutsedda händelser, avsaknad av personal samt sjukdom. 10 möten startade inte i tid och vid 13 möten höll vi inte tiden.

Samtalen rörde bland annat vardagliga situationer, missnöje i verksamheten samt enskilda boendefrågor. Vissa frågor hanterades under mötet och andra fördes, enligt överenskommelse, vidare till berörda chefer.

De flesta har bedömt mötet med nivå 3 eller högre. Av kommentarerna som angavs framkom det:

- **Önskan av längre och färre möten, i samband med APT .**
- **Att det tog ett tag att komma in i reflektion som metod.**
- **Positivt att bli sedd och hörd samt att det ges en trevlig stund att prata.**



Alla reflektionsmöten över 1 på skalan bedömer vi varit av nytta.

Svårigheter på vägen?

Oförutsedda händelser, avsaknad av personal samt sjukdom har medfört ett flertal bortfall.

Svårigheter med att hitta tiden samt hålla oss inom tidsramen (10 minuter). Under ett flertal tillfällen blev vi störda av larm eller personal.

Okunskap kring reflektion kan skapa negativa attityder. Det tog ett tag att komma in i reflektion som metod.

Vad har vi lärt oss?

Stödpedagogerna har blivit mer synliga och fått ett konkret ansvarsområde att arbeta vidare med.

Viktigt att planera in mötena efter verksamheten, för att undvika bortfall. Flexibilitet för att det inte ska "rinna ut i sanden".

Träning i att vara mötesledare samt att använda reflektion som metod.

Nästa steg!

Stödpedagogerna ska fortsätta att hålla i reflektionsmöten, i mindre och större grupp, för de som har behov.

Att i samråd med enhetschef planera in längre och regelbundna reflektionsmöten i samband med APT. Alla ska få möjlighet att delta. Mäta/utvärdera under våren.

Att få in reflektion som en naturlig del i vardagen.

Gränslösa promenader - samarbete över enhetsgränserna

Deltagare: Jeanette Rydberg, Margareta Eriksson, Andreas Larsson
Kontakt: jeanette.rydberg@brackediakoni.se

Norrhården korttidsboende och Södergården korttids- och permanentboende vänder sig till den som är under 65 år och som har behov av omvårdnad och stöd i vardagen, på grund av varierande grad av demens med fysiska och psykiska symtom. Vi arbetar utifrån ett salutogent synsätt. Det innebär att vi utgår från de resurser och förmågor som du har. Vi anpassar stöd, omsorg och omvårdnad utifrån ditt individuella behov av hjälp- och stöd i det dagliga livet.

Utvecklingsområde

Vi såg att våra boende hade ett fysiskt behov av promenader och annan fysisk aktivitet som vi inte kunde tillgodose. Detta på grund av de boendes olika behov och att det ibland saknades personalresurser.

Vi valde att fokusera på ett känt behov i form av promenader hos en grupp på fyra boende från båda enheterna.

Genom gemensam schemaläggning och planering mellan enheterna skapas rätt förutsättningar för dagliga promenader



Övergripande mål

Att kunna ge de boende en så meningsfull tillvaro

som möjligt - socialt, omvårdnadsmissigt och kulturellt. Att kunna genomföra gemensamma strukturerade aktiviteter.

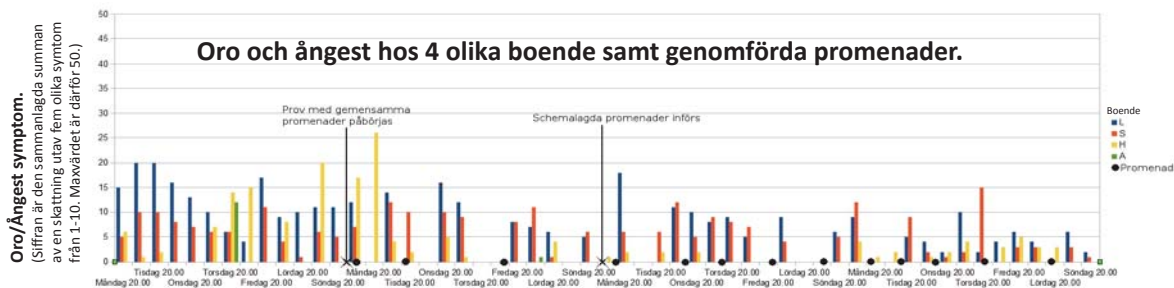
Målet med projektet

Att tillgodose kända behov hos boende i form av promenader.

SMART mål: efter fyra veckor ska vi ha upprättat fyra gemensamma promenader i veckan för 4 boende

Vad har vi gjort och hur har vi arbetat?

- Intervjuer med medarbetare för att identifiera gapet mellan hur samarbetet fungerar i nulåget och hur man önskar att det skulle fungera. Viljan till samarbete uttrycktes, men strukturer för detta saknas.
- Schemalagda byten av personal mellan avdelningarna för att lära känna de boende.
- Med PGSA-modellen utformas en plan för rutiner som möjliggör promenader samt ett mätverktyg för fyra gemensamt genomförda promenader/vecka, samt eventuella effekter på välbefinnandet hos de boende som medverkar.



Resultat

Under de två veckorna genomfördes 10 av 14 planerade promenader. Välbefinnandekurvan hos de boende visar på en minskad oro och rastlöshet. Det är dock svårt att dra några slutsatser om det är promenaderna eller andra faktorer som haft en positiv effekt.

De upprättade strukturerna använder personalresurserna på ett sätt som underlättar för promenader där det annars inte skulle vara möjligt – med mervärdet att personalen lär känna de boende på den andra avdelningen.

Vad har vi lärt oss?

Vi har lärt oss att alla förändringar tar tid men att det går att förändra.

- Det ger ringar på vattnet och öppnar upp för nya förändringar.
- Det har varit en utmaning att tillgodose de boendes olika behov
- Vi behöver hitta former för fortsatt samarbete



Hur går vi vidare?

Vi kommer att fortsätta med kvällspromenaderna och finslipa de praktiska detaljerna.

- Fortsätta mäta, för att säkra om promenaderna blir av och om de genererar ett ökat välbefinnande hos de boende.
- Vi kommer att utveckla samarbetet mellan Södergården och Norrhården kring aktiviteter utifrån de boendes individuella behov.

Vad har hänt vid sidan av utvecklingsprojektet?

Vi har lärt oss vilka boende som fungerar ihop. Nytt samarbete mellan verksamheter.

- Personal från olika verksamheter har löst av varandra vid raster och promenader. Det har lett till att vi lärt känna boende på flera verksamheter.
- Vi har påbörjat ett samarbete där personal arbetar i varandras verksamheter under en dag för att bättre lära känna både varandra och boende.

Intresserad av Famnas Värdeforum?

Är du eller din organisation intresserad av att medverka i Famnas Värdeforum?

Vill ni anmäla er till Famnas Värdeforum, diskutera möjliga projekt eller undrar något så ta gärna kontakt med:

Karolina Nordh, utvecklingsledare, karolina.nordh@famna.org

Maria Trygg, utvecklingsledare, maria.trygg@famna.org

Thomas Schneider, kvalitetsansvarig, thomas.schneider@famna.org