



## Steg 1

### Ansökan från Avdelningen Vård och omsorg/alla äldreomsorg inkl. hemtjänst samt personligassistans till nämnden - avseende medel ur Järfälla kommun kompetensfond

Ansökan gäller - flera alternativ är möjliga:

Person: [redacted]

Enhet/grupp: Aldreboenden, dagverksamhet, mötesplatser, larm och natt patrull samt hemtjänst

Förvaltning/verksamhet: Socialförvaltningen/Vård och omsorg

Redogör för identifierade kompetensutvecklingsåtgärderna, på vilket/vilka sätt planerar ni att genomföra åtgärderna och vilka som berörs?

Mot bakgrund av de nationella värdegrunden i äldreomsorgen och Järfälla kommuns värdighetsgarantier, planerar vård och omsorg kvalitetsssäkra att den vård och omsorg som ges till den enskilde ska bygga på dessa grundförutsättningar. Vård och omsorg vill bidra till att den enskilde får leva ett värdigt liv och kanna välbefinnande. Vidare ska den vård och omsorg som ges bidra till att den enskilde känner sig trygg och har en utifrån sina förutsättningar aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap av andra.

Planeringen är att alla medarbetare inom äldreomsorgen vilket omfattar drygt 100 personer inom särskilt boende och ca 250 medarbetare inom hemtjänst. Då detta förhållningssätt även kan med fördel användas även inom funktionshinderområdet är planeringen att även 127 personliga assistenter ska delta i utbildningen.

Utbildningens upplägg och genomförande redovisas i bilaga.

Kostnadsredogörelse:

För genomförandet behövs fyra stycken utbildare på 50 % = 320 000 kronor  
En havdags föreläsning på 3,5 tim = 471 medarbetare  $3,5 \times 471 = 1648$  tim = vikariebehovet är ca 50% av  
dessa timmar vilket således blir runt  $900 \text{ tim} \times 210 \text{ kronor} = \text{ca } 190\,000$  kronor

Studiecirkel på 3,5 tim x 7 tillfällen för 471 medarbetare som ersätts med vikarier =  $3,5 \times 7 = 24 \times 471 =$   
 $11\,304$  tim x 210 = 2 374 000 kronor. Bedömningen är att det inte alltid behövs vikarier varför  
bedömningen är ett behov av vik. ersättning är drygt hälften.

Således innehåller denna ansökan medel för en kostnad av 320tkr+190tkr samt 1.187tkr=  
totalt 1 697 000 kronor.

**Redogör kortfattat för hur utvecklingsåtgärderna är sammankopplade med  
Gruppens/Enhetens/Förvaltningens/Verksamhetens mål och uppdrag samt  
kompetensbehov?**

Att utbilda medarbetarna i detta förhållningssätt/metod säkerställer socialnämndens mål att  
ytterligare stärka den enskildes förmåga att leva ett självständigt liv. Att skapa säkra förhållanden så  
att den enskilde har inflytande i hur den beviljade insatsen utförs och av vem.

**Ange vilka värderingar och förhållningssätt, i enlighet med personalpolicyn, som  
utvecklingsåtgärderna stödjer:**

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| ▪ Med tydlighet, engagemang och mod arbeta tillsammans för att nå våra mål   | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ▪ Ge god service av hög kvalitet till invånare i livets alla skeden  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ▪ Alltid agera ansvarsfullt och ståva efter en hållbar utveckling både ur ett ekonomiskt,<br>miljömässigt och socialt perspektiv | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ▪ Möta människor med respekt och lyhördhet   | <input checked="" type="checkbox"/> |

**Ange vilka inriktningsmål, i enlighet med personalpolicyn, som utvecklingsåtgärderna  
stödjer:**

Aktivt medarbetarskap och gott ledarskap	<input checked="" type="checkbox"/>	Lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet	<input checked="" type="checkbox"/>
Bra arbetsmiljö och god hälsa	<input type="checkbox"/>	God lönepolitik	<input type="checkbox"/>
God kompetensförsörjning	<input checked="" type="checkbox"/>	Goda resultat och uppföljning	<input checked="" type="checkbox"/>

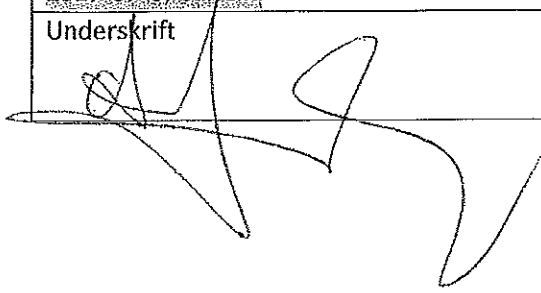
Samverkan har skett med de fackliga organisationerna

**Övrig information**

*Hur beviljade medel har använts och effekterna av insatsen följs upp av Kommunstyrelsen med  
hjälp från nämnderna, vilket redogörs för i årsredovisningen.*

*Utvärderingsmodell: - nulägesanalys – målbild – insats - effekt*

**Underskrift, ansvarig chef**

Datum och ort 2017-07-07 Järfälla	E-post ann-sofie.holmertz@jarfalla.se
Underskrift 	Namnförtydligande Ann-Sofie Holmertz



Socialförvaltningen  
Avdelning Vård och omsorg

## Beskrivning av utbildning i Ett JAG-stödjande förhållningssätt

### Bakgrund

Vården och omsorgen ska idag vara personcentrerad och utgå från den enskildes upplevelse. Det kräver en fördjupad kunskap och förståelse hos personalen om hur personer i behov av stöd av olika skäl upplever sin omvärld.

### Arbetsmodell

Vård och omsorg vill utveckla vården och omsorgen kring den enskilde inom äldreomsorg och personlig assistans, genom att införa ett arbetssätt som kallas *Jag-stödjande förhållningssätt*. Arbetssättet är framtaget av Jane Cars och Birgitta Zander.

Jag-stödjande förhållningssätt ser på människans tänkande som ett pussel av olika förmågor och jaget/personligheten som summan av dessa. Genom att anpassa omgivningen, stödja svaga förmågor samt nyttja starka förmågor kan personens känsla av kompetens och självständighet stärkas.

### Upplägg

#### Termin 1.

Utbildningen inleds med en halvdags föreläsning kring tänkande förmågor. "Vilka tänkande förmågor behöver vi för att fungera i vardagen?" och "Vad händer med vår uppfattning av omvärlden när olika förmågor sviktar?".

Därefter följer sju tillfällen där de olika pusselbitarna i tankesättet går igenom. Personal från alla planen medverkar, även nattpersonalen. Genom att personalen reflektera kring olika problem i vardagen, blir de mer medvetna om olika strategier de använder för att möta olika symtom samt hur de är ett stöd för den enskilde. Personalen blir också mer medveten om hur den enskilde upplever och uppfattar sin omvärld.

Tillfälle ett: Minnet/kognitiv förmåga

Tillfälle två: Språk, abstraktionsförmåga och koncentration

Tillfälle tre: Upplevelsen av sig själv och omvärlden och känslighet för sinnesintryck

Tillfälle fyra: Känslokontroll och försvar

Tillfälle fem: Omdöme och relationer med andra

Tillfälle sex: Självständigt fungerande

Tillfälle sju: Självkänsla och etiska dilemman i vården

När alla genomgått utbildning kring tankesättet och pusselbitarna följer kartläggning och upprättande av individuella bemötandeplan. Personalen träffas avdelnings/gruppvis och går igenom en brukare/boende varje gång. Kontaktman- nen/stödpersonen deltar alltid vid kartläggningen tillsammans med övriga medarbetare som är i tjänst den dagen. Brukarens/boendens styrkor och svagheter kartläggs och en individuell bemötandeplan upprättas kring den enskilde.



Under ledning och stöd av utbildarna vid veckovisa möten fortsätter utbildning i förhållningssättet genom fördjupning kring olika delar, viktiga för vården och omsorgen. T.ex levnadsberättelse, innehållet i dagen, måltidssituationen, att bemöta svåra symtom, anpassad fysisk miljö, musik i vården, etc. Denna fördjupning sker vid ordinarie gruppmöten.

#### **Utvärderingsmått**

Att de enskilde har en individuell bemötandeplan.

All personal känner till och arbetar enligt genomförandeplan och bemötandeplan.

#### **Tidsplan**

Jan –feb: Föreläsning kring förhållningssätt.

Feb –april: Studiecirkel, 7ggr

Maj-juli: Kartläggning och bemötandeplaner.

Aug- dec: Upprättande av individuella bemötandeplaner

Dec: Utvärdering av projektet