

**TJÄNSTESKRIVELSE**

2017-03-08

Socialnämnden

Dnr Son 2016/286

**Uppföljning av nationella värdegrunden samt Järfällas värdegrund och värdighetsgarantier****Förslag till beslut**

Socialförvaltningens förslag

1. Rapporten godkänns och läggs till handlingarna.
2. Socialnämnden ger varje verksamhet i uppdrag att upprätta handlingsplaner utifrån rapportens resultat och föreslagna utvecklingsområden. Handlingsplanerna ska presenteras på socialnämnden i juni.

**Ärendet i korthet**

Under tiden oktober 2016 – februari 2017 har uppföljning av hemtjänsten genomförts avseende värdegrundsarbetet. Uppföljningen har genomförts av Kerstin Carlén och Johan Werner från företaget Carlén & Werner AB.

Uppföljningens syfte är att ge en bild av hur den nationella värdegrunden, Järfällas värdegrund samt de reviderade värdighetsgarantierna följs och integreras i Järfälla kommun.

Rapporten ger framförallt en generell bild. En del goda exempel lyfts fram och skillnader kan påvisas mellan egen regi och privata företag. Resultatet visar att förankring har skett i olika omfattning i de geografiska områdena i egen regi. De privata företagen arbetar mer aktivt med värdegrundsfrågorna på olika sätt men oftast inte specifikt från Järfällas lokala värdegrund och värdighetsgarantier. I rapporten finns förslag till utveckling för vidare förankring.

**Handlingar**

1. Socialförvaltningens tjänsteskrivelse 2017-03-08
2. Rapport ”Uppföljning av hemtjänst i Järfälla kommun, utifrån nationella värdegrunden, Järfällas värdegrund och värdighetsgarantier”, 2017-02-27.

## Bakgrund

Den 1 januari 2011 infördes en lagstadgad nationell värdegrund för äldreomsorgen (SoL 5 kap. 4 och 5 §§) som tydliggör normer och etiska värden.

Tidigare värdegrundsarbete

Järfälla kommun har haft lokala värdighetsgarantier sedan 1 januari 2013. Under hösten 2014 pågick ett arbete med att revidera dessa. Den 1 januari 2015 fastställde socialnämnden dessa och även en värdegrund för äldreomsorgen i kommunen.

Under våren 2015 påbörjades ett stort förankringsarbete utav den nationella värdegrunden, Järfällas värdegrund och de reviderade lokala värdighetsgarantierna. Ett hundratal medarbetare inom äldreomsorgen har utbildats till så kallade värdegrundsledare. Syftet är att värdegrundsledarna ska vara ett stöd till verksamhetschefen i förankringen.

Uppföljning

En uppföljning har genomförts under perioden oktober 2016 – februari 2017 för att se hur den nationella värdegrunden, Järfällas värdegrund och de reviderade lokala värdighetsgarantierna följs och integreras i alla hemtjänstverksamheter i kommunen. Uppföljningen avser äldreomsorgen och därmed brukare som har hemtjänstinsatser från 65-års ålder.

I denna uppföljning har man ett brett värdegrundsperspektiv. Uppföljningen har gjorts i form av individuella intervjuer med brukare, verksamhetschefer och enhetschef på socialförvaltningens äldre enhet. Gruppintervjuer har genomförts med värdegrundsledare och verksamhetsledare i egen regi, biståndshandläggare, samt en grupp med ett urval verksamhetschefer och samordnare i privata hemtjänstföretag. Granskning av olika dokument har genomförts. En omvärldsbevakning har gjorts kring aktuell forskning och hur några andra kommuner har utvecklat hemtjänsten. Biståndshandläggares utredningar och arbetssätt finns med eftersom hemtjänsten har mer detaljerade beslut än särskilda boenden.

## Analys

Uppföljningen ger en bild av att förankringsarbetet av Järfällas värdegrund och värdighetsgarantier har kommit igång i alla verksamheter men att man kommit olika långt och arbetar med det i olika omfattning idag. Värdighetsgarantier som rör hemtjänsten uppfylls till en del.

Det finns skillnader mellan egen regi och privata företag. De privata företagen ses arbeta mer aktivt med frågorna än egen regi, men oftast inte specifikt utifrån Järfällas värdegrund och garantier. Flera företag är verksamma som hemtjänstutförare i grannkommuner och fått inspiration därifrån.

I rapporten lyfts att personalkontinuitet, kontaktmannaskap och innehåll i genomförandeplaner är några av de viktigaste faktorerna för att höja kvalitén i hemtjänsten. Personalkontinuiteten och kontaktmannaskapet fungerar bättre i de privata företagen än i egen regi. Innehållet i genomförandeplanerna behöver utvecklas i alla verksamheter.

#### Organisationens betydelse

I kapitel fem ”*Organisation och struktur*” har man tittat på vilka förutsättningar hemtjänsten har för att förverkliga värdegrundens intentioner. Viktiga utgångspunkter är att chefen behöver vara tillgänglig för sin personal, för den äldre och dennes anhöriga. I rapportens betonas att mer tydlighet krävs kring kompetensutveckling. Personalen måste ha adekvat utbildningsgrund och praktisk erfarenhet för att kunna ta till sig värdegrundens dimensioner.

De fem största privata företagen har mellan 20-55 anställda i Järfälla. Närmast medarbetaren finns en eller flera samordnare. Vid en översyn av alla privata företag visar det sig att flera inte har kontor i Järfälla vilket gör att det blir sämre förutsättningar för personalen att mötas för reflekterande samtal kring värdegrunden. Det konstateras också är att personalen ofta är timanställd, men det finns några företag som har tillsvidareanställd personal. Intervjuer visar dock att personalkontinuiteten ändå är generellt hög inom de privata företagen.

Egen regin är en stor organisation med cirka 300 medarbetare. Varje område har i genomsnitt drygt 40 medarbetare exklusive vikarier. Verksamhetschefen finns långt ifrån verksamheten och medarbetarna. Närmast medarbetaren finns en verksamhetsledare som inte har budget eller personalansvar. I analys och slutsats resoneras det kring att verksamheten har vuxit men att organisationen inte har anpassats. Förslaget är att en översyn av organisationen ska göras, i syfte att utveckla en mer effektiv och attraktiv organisation.

#### Värdegrundsarbetet i praktiken

Värdegrundsarbetet sker oftast inte organiserat utan mer som punktinsatser. Arbetet negligeras ibland som att detta synsätt alltid har funnits och därför sker automatiskt. I rapporten beskrivs att det finns ett gap mellan förvaltningens ambitioner kring värdegrundsarbetet och mognaden i utförarleden.

Värdegrundsledarna anser att de måste få rätt förutsättningar för att de ska kunna utöva sitt uppdrag. De känner sig generellt ensamma och osäkra i sin roll. De efterfrågar att planering görs tillsammans med chef och att tid avsätts för arbetet.

Granskning av utredningar från myndighet visar att man genom införandet av IBIC har en hög ambition och fokus på att gå från insatsstyrd verksamhet till ett behovsinriktat arbetssätt. Vidare utmaningar är att se hur insatserna kan utvecklas för att den äldre ska få hjälp utifrån behov, dagsform och situation. I rapporten ges exempel på hur andra kommuner gjort och ett förslag är att utreda om rambeslut kan vara en metod.

På en övergripande nivå har socialförvaltningen utvecklat en styrning och uppföljning av hemtjänsten på ett tydligt och vägledande sätt för att förverkliga nationella värdegrunden, Järfällas värdegrund och värdighetsgarantier.

#### Överväganden

Värdegrundsarbetet är inget projekt utan det krävs ett ständigt pågående arbete för att hålla det levande. Nationella värdegrunden bör ses som det grundläggande fundamentet i äldreomsorgen och vad verksamheten än arbetar med kan det oftast härledas till värdegrundens värdeord och intentioner.

En kultur behöver skapas där socialförvaltningen och utförande verksamheter tar ett gemensamt ansvar för utveckling av hemtjänsten. Utförarna behöver bli mer delaktiga och ansvarstagande i utvecklingsarbetet kring värdegrundsarbetet.

Det är verksamhetschefen som är huvudansvarig för värdegrundsarbetet och det ansvaret kan inte delegeras. Till sin hjälp har verksamhetschefen nu en eller flera värdegrundsledare. För att ta tillvara på värdegrundledarnas kompetens måste tid avsättas för det. Ett viktigt förbättringsområde är att värdegrundsarbetet planeras över tid så att det aldrig avstannar.

Verksamheterna behöver ta fram angreppssätt för hur de ska gå vidare i förankringen av värdegrunden och säkra att garantierna uppfylls. Verksamhetscheferna kommer därmed få i uppdrag att göra en handlingsplan för värdegrundsarbetet för respektive verksamhet. Handlingsplanen ska utgå från rapporten. Att aktivt medverka till att tydliggöra den nationella värdegrunden är ett ansvar på alla nivåer. Därmed ska även förvaltningen och äldreheten upprätta handlingsplaner.

### **Ekonomiska konsekvenser**

Förankring av värdegrund och lokala värdighetsgarantier handlar till stor del om att levandegöra etiska förhållningssätt i verksamheterna inom äldreomsorgen. Bedömningen är att detta arbete inte ska ha någon avgörande ekonomisk påverkan framåt. Nuvarande arbetssätt och rutiner kan dock behöva omprövas för att värdegrund och värdighetsgarantierna ska kunna integreras i verksamheterna.

### **Barnkonsekvensanalys**

Beslutet kommer inte att beröra barn och ungdomar nu eller i framtiden, så barns och ungas bästa kan sättas i främsta rummet även fortsättningsvis. Barn och ungdomar har därför inte fått uttrycka sin mening i ärendet.

### **Slutsatser**

Socialförvaltningens förslag är att uppföljningsrapporten av värdegrundsarbetet läggs till handlingarna. Vidare förslag är att Socialnämnden ger varje verksamhet i uppdrag att upprätta handlingsplaner utifrån rapportens föreslagna förbättringsområden. Handlingsplanerna ska presenteras på socialnämnden i juni.

Johan Bergman  
Socialdirektör

Jenny Wilhelmsson  
Avdelningschef Äldreomsorg och  
Funktionshinder

### **Expedieras**

Johan Bergman  
Stefan Lidsten  
Jenny Wilhelmsson  
Inger Brandell  
Jenny Järf