

Ewa Welén  
Processledare  
[ewa.welen@ltdalarna.se](mailto:ewa.welen@ltdalarna.se)  
Tfn: 070 -568 27 12

Diarienummer  
RD20/00662

Datum  
2021-03-22

## Redovisning av kommunerna i Dalarna samt RSS Dalarnas arbeten inom ramen för Överenskommelsen (ÖK) God och nära vård 2020.

De tilldelade medlen för 2020 har fördelats ut på respektive kommun utifrån befolkningsunderlaget. Inga medel har använts länsgemensamt via RSS.

De flesta kommunerna anger att årets planerade satsningar har till stor del blivit uppskjutna eller förändrade på grund av pandemins påverkan, vilket redovisas närmare under rubriken "Hur har covid-19 påverkat arbetet med omställningen". Trots detta har många satsningar och utvecklingsarbeten för omställningen till en God och nära vård gjorts, vilket redovisas nedan.

Socialstyrelsens tilläggsfråga om samverkan och gemensamt överenskommen målbild redovisas på sidan 6.

### Allmänna insatser för att stödja omställningen till nära vård

Hälften av kommunerna rapporterar att de har utvecklat ett bra samarbete med sina vårdcentraler med regelbundna träffar på ledande chefsnivå. Diskussioner och planering har förts om trygghetsplatser, mobila teamlösningar samt effektivare sätt att möta befolkningens vårdbehov i glesbygd.

Några kommuner rapporterar också att de tillsammans med regionen arbetar för en lättillgänglig, samlad ungdomshälsa. Arbetet sker utifrån 5 olika perspektiv – fysisk hälsa, psykisk hälsa, social hälsa, sexuell hälsa samt lärande. Målgruppen är 13-25 år.

Två kommuner har tillsammans med regionen haft en arbetsgrupp med olika yrkesprofessioner från kommunen och regionen som jobbat med frågor med koppling till Nära vård lokalt.

Dessa olika arbeten har främjat arbetet med att tillsammans komma framåt utifrån de olika utmaningar som har funnits utifrån målsättningen att ge brukaren/patienten en god och Nära vård.

### Goda förutsättningar för vårdens medarbetare

#### ***En ändamålsenlig kompetensförsörjning för omställningen till en nära vård***

Tillgång till specialistsjuksköterskor är en viktig faktor för att möta kompetensbehovet inom framtidens sjukvård. Därför har flera kommuner satsat på att erbjuda utbildning

Ewa Welén  
Processledare  
[ewa.welen@ltdalarna.se](mailto:ewa.welen@ltdalarna.se)  
Tfn: 070 -568 27 12

Diarienummer  
RD20/00662

Datum  
2021-03-22

till sina sjuksköterskor. Förutom utbildning till distriktssjukvård och äldrevård har man också erbjudit interna utbildningsinsatser för nya sjuksköterskor inom IBIC, palliativ vård, dokumentation, läkemedelshantering samt diabetes.

Några kommuner har intensifierat arbete enligt modell ViSam för sjuksköterskor samt planerat uppföljningar av resultatet tillsammans med vårdcentralerna. ViSam är en samverkansmodell för informationsöverföring och planering som är utformad i Region Örebro. ViSam-modellen är till hjälp i det praktiska genomförandet av en personcentrerad och sammanhållen planering tillsammans med den enskilde och dennes närstående.

Många har börjat utveckla det tvärprofessionella arbetet med regelbundna träffar inom säbo, hemtjänst och socialtjänst.

En kommun har infört Peer-learning som handledningsmodell för sjuksköterskor och har påbörjat införandet även för undersköterskor tillsammans med regionen.

En kommun har låtit en undersköterska utbilda sig till Silviasyster, en 60 hp. specialist utbildning inom demens, som en karriärväg. En kommun har också satsat på att en anställd undersköterska får utbilda sig vidare till sjuksköterska med bibehållen lön.

Två kommuner har arbetat extra med ”trygg hemgång” med syfte i att skapa ökad delaktighet och trygghet för de som vistats i slutenvården och sedan behövt stöd i hemmet för återhämtning. Arbetsättet motsvarar ”en lärande organisation” där specialistutbildad USK stödjer den enskilde och samtidigt guidar personalen i hemtjänst för ett stödjande och förebyggande arbete.

Några har tagit fram en symptomlåda - instruktionsfilm och utbildningsmaterial för att undersköterskor skall kunna mäta vitalparametrar, se förändringar hos patienter innan kontakt med journalsjuksköterska/läkare framför allt i hemtjänsten.

Inköp av syrgasmätare och bladderscaner där utbildning i användning har ingått.

För att ytterligare stärka patientsäkerheten och öka den digitala kompetensen hos vård och omsorgspersonalen har några infört digitala signaturlistor samt digitala läkemedelsskåp. Någon har infört digitalisering av delegeringstest och några har insköpt digitalt material för inkontinensutprovning.

Några anger att man har investerat i digitala hjälpmedel för att ge bättre förutsättningar vid SIP i hemmet. Några har utökat antalet ”paddor” (I-pads) på särskilt boende för möjlighet till digital uppkoppling/läkarbesök.

Ewa Welén  
Processledare  
[ewa.welen@ltdalarna.se](mailto:ewa.welen@ltdalarna.se)  
Tfn: 070 -568 27 12

Diarienummer  
RD20/00662

Datum  
2021-03-22

Mobilapplikation finns som stöd i det dagliga arbetet ute i hemtjänsten på många håll, vilket kan skapa kontinuitet i information, tillhandahålla lättillgängliga instruktioner samt säkerställa kontaktvägar i det dagliga arbetet.

En kommun har påbörjat digital kommunikation mellan legitimerad personal och omvårdnadspersonal, vilket har skapat förbättrat patientsäkerhet och GDPR säkrad information

### ***Utveckla förutsättningarna på arbetsplatsen***

Ett flertal av kommunerna har satsat på att stärka chefs- och ledarkompetensen med olika stöd och utbildningsinsatser. De flesta av dem kommer också att delta i SKRs Ledarskapsprogram för omställningen till God och nära vård under 2021.

Ett flertal har även arbetat med olika satsningar för sjuksköterskorna med förändrade scheman, förstärkning kvällar, anställt MAS/verksamhetsutvecklare. Några har även förstärkt ledarskapet mot rehabpersonalen, anställt MAR/verksamhetsutvecklare, samt gett handledning till nyanställd rehabpersonal. Förändringarna har kunnat leda till ett bättre teamarbete för den legitimerade personalen i syfte att arbeta vidare mot en personcentrerad vård.

Några har också förstärkt organisationen med undersköterskor som utför sysslor som det inte finns krav på att den legitimerade personalen skall göra samt även utför sysslor på delegation för att avlasta den legitimerade personalen och att minska behovet av konsulter.

En kommun har arbetat med att införa Nationell Vårdplan för Palliativ vård, NVP, i organisationen, för att stärka den personcentrerade hälso- och sjukvården. Genom denna satsning har även baspersonalen utbildats i vårdplanens arbetssätt.

Ur ett jämställdhetsperspektiv uppger fem kommuner att de har heltid som norm och har tagit bort delade turer. Några arbetar också aktivt med hälsosamma scheman. En kommun har aktivt gjort lönesatsning för sjuksköterskor samt schemamodell för att möjliggöra att gå ned i tid och behålla pensionsgrundande inkomst.

### ***Utbilda vårdens framtida medarbetare***

De flesta kommuner har kompetensutveckling för sin fast anställda omvårdnadspersonal som har fortsatt under 2020 med hygienutbildning, förflyttningkunskap, läkemedelshantering, palliativ vård, demenskunskap, avförings- och urininkontinens m.m. Dessa planer håller man nu på att utvecklas för att stämma av mot omställningen till Nära vård.

Ewa Welén  
Processledare  
[ewa.welen@ltdalarna.se](mailto:ewa.welen@ltdalarna.se)  
Tfn: 070 -568 27 12

Diarienummer  
RD20/00662

Datum  
2021-03-22

Några har även satsat på BPSD, multiprofessionella vårdåtgärder vid Beteendemässiga och Psykiska Symtom vid Demens samt även på lågeffektivt bemötande enligt Durewall metoden. Metoden bygger på att om en person är utagerande eller hotfull ska vi bemöta den på ett sätt som minskar det utmanande beteendet samtidigt som vi skyddar både oss själva och personen i affekt. Några kommuner arbetar vidare med utbildning i vitalparametrar utifrån symtomlådan och SBARs strukturerade kommunikation.

Flera kommuner har satsat på att anställda undersköterskor utan fullgod kompetens, ex. de med kortare utbildningar eller vårdbiträden, ska få utbilda sig vidare på arbetstid med bibehållen lön. En kommun som har ett flertal antal utbildade tillsvidareanställda har ett specifikt utbildningsprogram och målet är att alla ska vara färdigutbildade undersköterskor i början på 2021.

Alla ger en strukturerad introduktion för nyanställd/visstidsanställd omvårdnadspersonal, en del har utvecklat en digital utbildning samt en digital delegeringsutbildning.

En kommun har även utvecklat ett metodrum under året och insköpt en träningsdocka för utbildning och övningar.

En kommun arbetar tillsammans med det lokala Vård och Omsorgs College, VOC, för att förbättra utbildningen till undersköterska för att kunna möta framtida behovet kopplat till nära vård.

## Hur har covid-19 påverkat arbetet med omställningen

### ***Hur har covid-19 påverkat arbetet med omställningen till en mer nära vård?***

#### **Negativ påverkan**

De flesta kommunerna upplever att pandemin starkt har påverkat omställningen till nära vård. Det har saknats tid och personella resurser att jobba med frågan på lokal nivå. De har inte kunnat mötas för att driva utvecklingen framåt på ett strukturerat sätt.

Mycket av kommunens arbete med många viktiga ämnesområden har fått stå tillbaka. Det har varit svårt få till utbildningar och möten som krävs för omställningen, svårigheter att få till samverkan med Vårdcentraler och Lasarett. En stor mängd personal har varit sjuka vilket lett till svårigheter att bemanna, få vikarier för annat än själva verksamheten.

I en kommun fanns planer för ett virtuellt hälsorum tillsammans med regionen men detta fick skrinläggas när tekniken inte kunde levereras på grund av pandemin.

Ewa Welén  
Processledare  
[ewa.welen@ltdalarna.se](mailto:ewa.welen@ltdalarna.se)  
Tfn: 070 -568 27 12

Diarienummer  
RD20/00662

Datum  
2021-03-22

### **Positiv påverkan**

En kommun öppnade en Covid avdelning för att på ett säkert sätt kunna kohortvårda sina kommuninnevånare med positiv Covid från både Säbo och ordinärt boende. På avdelningen kunde även patienter från slutenvården med behov av mellanvård tas emot.

Flera vittnar också om att en bättre samverkan med chefer inom vårdcentralerna har lett till kortare beslutsvägar, bättre stöd i smittspårning och vaccinations-samverkan. Detta ses som en bra början när omställningen till den nära vården tar fart.

### ***Hur har covid-19 påverkat arbetet med goda förutsättningar för vårdens medarbetare?***

#### **Negativ påverkan**

Utbildningsinsatser har fått flyttats fram på grund av både brist på personal som kan vikariera och för att inte samla medarbetare i större grupper för att undvika smittspridning.

Vårdplaneringar och teamträffar har inte kunnat genomföras, vilket har varit negativt för våra patienter.

#### **Positiv påverkan**

Medarbetarna har hittat former för alternativa möten exempelvis videomöten. Ställtider har minskat i samband med möten och vid distansarbete. Ökat de digitala arbetsmetoderna och verktygen på ett snabbare sätt än tidigare.

En sjuksköterska axlade rollen som enhetschef på ett Säbo som då bättre klarade av att sköta smittspårning och kohortvård. Skolsköterskor arbetade inom äldreomsorgen vilket medförde bra kompetens och även vaccinationshjälp.

**Tillägg till underlag för redovisning ÖK GNV 2020 från Socialstyrelsen**

