



Författningssamling

Dokumenttyp Strategi	Beslutsinstans Kommunfullmäktige	Beslutsdatum 21-10-28	§ 137
Dokumentansvarig Verksamhetschef, hemsjukvård, socialförvaltningen			
Gäller för Nässjö kommun		Senast reviderad	

Utvecklingsstrategi för den kommunala hälso- och sjukvården, Hälsa hela livet

Inledning

En hälso- och sjukvård som kännetecknas av förändring, komplexitet och snabb teknisk utveckling ställer krav på en strategisk och långsiktig planering för verksamhetens struktur och innehåll.

Den kommunala hälso- och sjukvården i Nässjö, nedan också kallad hemsjukvården, omfattar kommuninvånare i alla åldrar som är i behov av hälso- och sjukvårdsinsatser i hemmet. I hemsjukvården ingår också den rehabiliterande verksamheten samt hjälpmedelsförsörjning och intygsskrivning för bostadsanpassning. En medborgare i Nässjö kommun som erhåller hälso- och sjukvård benämns patient eller ”Esther”.

Hälso- och sjukvårdens mål ”en god hälsa och en vård på lika villkor för hela befolkningen” (HSL 2017:30) och ”En god och säker vård, omsorg och rehabilitering” (SOSFS 2011:9) är målsättningen för arbetet. Socialförvaltningens motto ”Vi ger stöd till självständigt liv” är också målbild för utvecklingsstrategierna. Patienten och anhörigas behov står i centrum och deras åsikter och delaktighet är betydelsefull.

Förutom påverkbara strategiområden finns det också yttre faktorer som kan ses som svåra att förändra, men som samtidigt i hög grad styr verksamheten och dess utveckling. Nationella och regionala beslut samt lagar och förordningar är några exempel på sådana faktorer. En viktig utgångspunkt är medvetenheten om att strategiområdena inte kan ses som isolerade områden utan att de på olika sätt påverkar varandra och påverkas av beslut i omgivningen.

Uppdrag

Socialnämnden har givit i uppdrag åt socialförvaltningen att ta fram utvecklingsstrategier för den kommunala hälso- och sjukvården. Utvecklingsstrategierna ska belysa den nuvarande verksamheten och ge en strategisk inriktning på hemsjukvårdens framtida struktur och innehåll.

Uppdragets mål och syfte

Genom att använda befintliga resurser på ett smart och kraftfullt sätt skapas förutsättningar för en bra hälso- och sjukvård som präglas av trygghet och stabilitet. Syftet med utvecklingsstrategierna är att med tydliga strategier, som har utgångspunkt i lagar, förordningar och nationella riktlinjer, vara vägledande för verksamhetens struktur och utförande. Utvecklingsstrategierna ska ses som en del i en process som ska vara styrande vid kommande beslut som rör hemsjukvården i kommunen. Planen ska ta sikte på en god kvalitet för såväl patienter som medarbetare samtidigt som resurser används på bästa sätt.

Uppföljning och utvärdering

Uppföljning av strategiområdena samt utvärdering av desamma ska ske regelbundet. Revidering av dokumentet ska ske minst en gång under varje mandatperiod.

Påverkansfaktorer

Samhället och inte minst hälso- och sjukvården är i en ständig förändring, vilket ställer stora krav på lyhördhet och snabba omställningar. Nedan beskrivs några påverkansfaktorer som hemsjukvården och dess beslutsfattare behöver förhålla sig till.

Befolkningsunderlag

Befolkningen lever allt längre vilket är en framgång för det svenska välfärdssamhället. Antalet gamla och unga ökar dock snabbare än befolkningen i arbetsför ålder och under den kommande 10-årsperioden prognostiseras gruppen i ålder 80 år och äldre att öka med närmare 50 procent medan gruppen i arbetsför ålder endast bedöms öka med 5 procent. Den demografiska förändringen innebär stora utmaningar att finansiera och inte minst bemanna hälso- och sjukvårdens verksamheter och kommer som en del av lösningen att kräva att kommuner och regioner förändrar arbetssätt och utvecklar sina organisationer.

God och nära vård

I juni 2019 beslutade regeringen och SKR (Sveriges kommuner och regioner) om överenskommelsen God och nära vård – En omställning av hälso- och sjukvården med fokus på primärvården. Omställningen syftar till en hälso- och sjukvård som tillhandahålls sömlöst med utgångspunkt i patientens individuella behov och förutsättningar så att individens hela livssituation kan beaktas. Utvecklingen av nära vård innebär inte en ny organisationsform eller vårdnivå. Nära vård är inte heller en ny benämning på dagens primärvård.

Innebörden av begreppen nära och tillgänglig ska definieras med utgångspunkt i patientens behov. Det handlar om ett förhållningssätt som avser en mer personcentrerad hälso- och sjukvård där samarbetet och samverkan mellan region och kommun är central. Målet med omställningen av hälso- och sjukvården är att patienten får en god, nära och samordnad vård som stärker hälsan. Målet är också att patienten är

delaktig utefter sina förutsättningar och preferenser samt att skapa ett mer samhällsekonomiskt och effektivt hälso- och sjukvårdssystem

Länets 13 kommuner har tillsammans med Region Jönköping ett uppdrag att ta fram en plan för att stödja omställning till god nära vård och omsorg i samtliga kommuner i Jönköpings län. Innehållet i denna plan ska omsätta den gemensamma målbilden hur vi i samverkan förflyttar oss mot en god och nära vård.

Kompetens och personalförsörjning

Behovet av fler specialistsjuksköterskor är stort i hela landet och gäller både primärvård och äldreomsorg. En specialistsjuksköterska ansvarar särskilt för att identifiera områden som behöver förbättras, säkerställer en god kvalitet i omvårdnaden och förbättrar vårdens säkerhet.

Hemsjukvården har ett särskilt behov av specialistsjuksköterskor med inriktning mot psykiatri, distrikt och äldreomsorg. Hemsjukvården har även ett behov av specialistutbildade undersköterskor med inriktning mot psykiatri, äldre, rehabilitering m. fl. De specialistutbildade undersköterskorna har kunskap i att driva förbättringsarbete och handledning/utbildning av personal. Detta behövs för att öka kunskap och samarbete med omvårdnadspersonalen ute i förvaltningens övriga verksamheter.

Analys av nuläge och framtid

Samhället är i en konstant förändring vilket ställer krav på hälso- och sjukvårdens organisation, som behöver vara både lyhörd och flexibel. Ett antal trender med stor betydelse utgörs av globala drivkrafter, förändrade livsstilar och värderingar, ett arbetsliv i förändring samt ny teknik i hälso- och sjukvården. Omställningen till God och nära vård i kombination med befolkningsutvecklingen och utmaningen att rekrytera medarbetare med rätt kompetens ställer stora krav på styrningen av hemsjukvården och dess prioriteringar.

Både brukarenkät och medarbetarenkät visar på en i många delar väl fungerande verksamhet med engagerade och nöjda medarbetare och patienter som upplever gott bemötande.

Dagens struktur för intern och extern samverkan behöver vidareutvecklas för att kunna hantera det växande antalet hemsjukvårdspatienter. Det pågående arbetet med nya arbetssätt behöver intensifieras för att effekten av digitaliseringen ska kunna tas tillvara på bästa sätt. Personalen behöver medverka i utvecklingen av e-tjänster och vidareutveckla sin digitala kompetens.

Många vårdprocesser är identifierade, fortsatt arbete behövs dock för att de ska bli optimalt effektiviserade. De välfungerande rutinerna för rapportering avvikelser är en viktig del av kvalitetsarbetet. Resultatet visar var förbättringspotentialer finns. Rapporterade avvikelser i samverkan visar på att det finns mer att göra för att vårdkedjan ska fungera fullt ut.

Förvaltningen har utarbetat en betydande mängd lokalt styrande dokument. Dessa har inneburit ett bra stöd för verksamheten. En uppföljning av följsamheten sker men behöver vidareutvecklas på ett mer systematiskt sätt.

En långsiktig plan för kompetensförsörjning och kompetensutveckling av befintlig personal ger god stabilitet för en god patientsäker vård. Det är angeläget att antalet specialistutbildade sjuksköterskor blir fler, idag saknas specialistutbildade sjuksköterskor

inom psykiatriområdet. Specialistutbildade undersköterskor och kompetensutveckling av fysioterapeuter och arbetsterapeuter för att möta framtidens behov är också prioriterade grupper.

Strategier för framtidens hälso- och sjukvård

Fem särskilt viktiga strategiområden har identifierats som betydelsefulla för att möta framtidens utmaningar inom den kommunala hälso- och sjukvården. Det behövs effektiva arbetsätt där digitalisering används klokt och att en god struktur med tydliga arbetsprocesser skapas i verksamheten. Det behövs ett proaktivt förhållningssätt genom vårdprevention som förebygger ohälsa. Skickliga medarbetare med rätt kompetens är en viktig förutsättning för att åstadkomma en god vård. Det behövs en god intern och extern multiprofessionell samverkan samt en kultur som främjar arbetsglädje och ständiga förbättringar. Fem strategier som främjar medborgarnas hälsa, som får medarbetare och ledare att utvecklas och trivas samtidigt som resurserna räcker till.

I de årliga verksamhetsplaneringarna ska strategiområden beaktas och ligga till grund för beslutfattande och verksamhetsutveckling.

Strategiområde - arbetsätt

Digitalisering

Digitaliseringen av vården går idag mycket snabbt och förhoppningen är att digitala lösningar ska kunna effektivisera verksamheten och möta det ökade vårdbehovet samt den ökande efterfrågan på vård- och omsorgstjänster. Användningen av ny teknik för att utveckla arbetsätten i hälso- och sjukvården och omsorgen har blivit en självklarhet. Ökad digitalisering ska bidra till att vårdpersonalen ska kunna lägga en större del av sin arbetstid på patienterna, istället för på kringuppgifter som exempelvis administration. En ökad förmåga att utnyttja digitaliseringens möjligheter tillsammans med säkra och ändamålsenliga IT-system är centrala faktorer för utvecklingen av hälso- och sjukvården. För att medarbetarna ska få förutsättningar att utföra en god och nära vård med hög tillgänglighet och god kvalitet behövs modern teknik som ett viktigt komplement till övriga evidensbaserade arbetsmetoder. Det behöver skapas nya arbetsätt för att effekten av digitaliseringen ska kunna tas tillvara på bästa sätt. Personalen behöver medverka i utvecklingen av e-tjänster, ha digital kompetens och hitta nya arbetsätt.

Socialförvaltningen har tagit fram dokumentet ”Inriktning digitalisering inom socialnämnden” som ger vägledning för nämndens verksamhetsområden för vilka olika delar av digitaliseringen som ska prioriteras under åren 2020-2025.

Prioritera förebyggande arbete

Vårdprevention och dess målsättning innebär att skador i vården ska undvikas och att alla ska kunna garanteras en säker och jämlik vård. För att uppnå detta ska det förebyggande arbetsättet vara präglad av god struktur, systematik och synliggjorda resultat. I den vårdpreventiva processen ingår att göra riskbedömningar och att sätta in åtgärder för personer där risker uppmärksammas. Dessa uppgifter registreras och följs upp i Senior Alert som är ett nationellt kvalitetsregister för vårdprevention. De förebyggande åtgärderna ska vara evidensbaserade och bygga på tvärprofessionell kompetens.

Förvaltningen behöver prioritera förebyggande arbete med syfte att främja hälsa och åstadkomma resurseffektivitet, med syftet att patienter med störst behov får den vård de behöver.

Rehabilitering i vardagen

Målet med rehabilitering är att patienten ska få ett så självständigt liv som möjligt och känna sig trygg i sin hemmiljö. För att kunna nå det målet är rehabiliteringsinsatserna av stor vikt för den enskilde. Det förebyggande arbetet samt rehabiliteringsplanen (som ofta startar i slutenvården) kräver kunskap och medvetenhet hos patient, anhöriga, personal samt chefer om vilka rehabiliterande insatser som krävs. Planen och målen ska följa Esther i hela vårdkedjan. En lyckad rehabilitering hos patienten sker om hen har en pågående vardags rehabilitering. Ett självständigt liv utan och- eller minskade hjälpmedel leder till en ökad självständighet hos den enskilde.

Det är viktigt att alla som arbetar med vård och omsorg har ett rehabiliterande förhållningssätt. Rehabilitering är en viktig del i det förebyggande arbetet och en framgångsfaktor för att minska ohälsa hos den enskilde individen.

För att medarbetare inom förvaltningen ska känna sig trygga i området krävs det utbildningsinsatser och information av legitimerad personal såsom fysioterapeuter och arbetsterapeuter samt evidensbaserad praktik. Det här är ett led i omställningen ”God och nära vård”

För att möta framtidens vård i den kommunala hemsjukvården och för att utveckla och effektivisera arbetet med rehabilitering och hjälpmedel finns det ett behov av att tillsätta en MAR (medicinskt ansvarig för rehabilitering). I nuvarande organisation har kommunens MAS den rollen som en del av tjänst.

Hjälp till självhjälp

En förutsättning för personcentrerad hälso- och sjukvård är att utgå ifrån patienters behov och förutsättningar samt att möjliggöra för alla att vara aktiva medskapare. Patienter och anhöriga behöver få förutsättningar att vara välinformerade och kunna vara delaktiga på nya sätt. De som vill och kan bidra mer i sin egen vård och hälsa, ska kunna göra det.

Ensamhetsproblematik och psykisk ohälsa är växande problem i samhället. Förvaltningen behöver hitta nya arbetssätt för att stödja människor till bestående livsstilsförändringar som resulterar i god fysisk och psykisk hälsa, inte minst för att förhindra att fler drabbas av kronisk sjukdom. Bevara det friska, förebygga ohälsa, hjälpa patienter till ökad delaktighet, självständighet och egenansvar. För att resurserna ska räcka till behövs möjligheten att fatta beslut om egenvård användas i större utsträckning.

Strategiområde - kompetens

Rätt kompetens

Medborgare behöver få tillgång till god vård på lika villkor, oavsett vem vi är och var i landet vi bor. Det är vårdgivarens ansvar att det finns den personal som behövs för att en god vård ska kunna ges. Tillgång till hälso- och sjukvårdspersonal med rätt kompetens för de uppgifter de ska utföra är en förutsättning för en patientsäker vård. Rätt använd kompetens handlar om att kompetenserna i arbetsgruppen sätts samman och att arbetsuppgifterna fördelas på ett sätt som möter patientens behov på ett så effektivt sätt som möjligt.

För att en verksamhet ska kunna bedrivas patientsäkert behöver hälso- och sjukvårdspersonalen ha både tekniska och icke-tekniska färdigheter. Medarbetare måste få möjlighet till utbildning och fortbildning för att öka sin individuella kompetens men också teamets kompetens. Icke-tekniska färdigheter syftar till exempel på kommunikation, teamarbete och beslutsfattande. Väl utvecklat teamarbete och ett systematiskt lärande av varandra är betydelsefullt.

Kompetensen hos personer med utländsk utbildning som kommer till Sverige utgör en värdefull resurs för hälso- och sjukvården. För att ta vara på den kompetens som de kan bidra med behöver kommuner vara öppna för att bidra med exempelvis praktisk tjänstgöring, praktik eller olika former av språkstöd.

Tillgång till specialistutbildade sjuksköterskor är en viktig faktor för att möta kompetensbehovet inom framtidens sjukvård. Ett sätt att stimulera medarbetarna till kompetensutveckling och att stärkas och utvecklas i sina yrkesroller är att arbeta med olika former av incitament. Distriktssköterska och specialistsjuksköterskor inom äldreomsorg och psykiatri är särskilt viktiga inom hemsjukvård.

På kort och lång sikt behöver kommunen säkerställa att hälso- och sjukvårdens verksamhet har tillgång till medarbetare med rätt kompetens för att utföra sjukvård i hemmet. Det behövs en effektiv och hållbar kompetensförsörjning som stödjer omställningen mot nära vård, där förmåga att arbeta över traditionella gränser, kommunicera och jobba preventivt och proaktivt är viktiga delar.

Kompetensutveckling i samverkan med andra

Förvaltningen behöver förhålla sig till det som händer i omvärlden och kan inte ensam bära framtidens utmaningar inom kompetensområdet. En fortsatt samverkan i länet och nationellt är betydelsefullt och samarbetet med utbildningssektorn är mycket viktigt. Socialstyrelsens har påbörjat arbetet att inrätta Nationella vårdkompetensrådet. Rådet ska långsiktigt samordna, kartlägga och verka för att effektivisera kompetensförsörjningen av personal inom hälso- och sjukvården. Förvaltningen behöver ta del av deras arbete.

Kompetensutveckling är viktigt för alla yrkeskategorier inom hälso- och sjukvården men också inom omsorgen då många arbetsuppgifter delegeras till baspersonal. Nyutbildad och nyanställd personal behöver introduktion och handledning i det praktiska arbetet. Nyttänkande kring nya yrkeskategorier kan ses som en förutsättning för att möta framtidens utmaningar, liksom rätt använd kompetens (RAK).

Attraktiv arbetsgivare

En arbetsplats där samtliga medarbetare har samma förutsättningar till utveckling och inflytande är viktig för möjligheten att rekrytera, ta tillvara på dem med rätt kompetens och vara en arbetsgivare där medarbetare vill stanna och utvecklas. Nässjö kommun behöver fortsätta att vara en attraktiv arbetsgivare som säkerställer att den spetskompetens som det finns behov av kommer patienterna till godo. Fortsatt och utvecklat samarbete med HR (personal avd.) kring rekrytering och fortbildning är viktigt. Varje medarbetares kompetensutvecklingsplan ska målinriktat fokusera på den enskilda medarbetarens utvecklingspotential med syfte att behålla yrkesskickliga medarbetare och bättre rusta dem för framtidens hälso- och sjukvård.

Strategiområde - kultur

Gott medarbetarskap och förbättringskultur

En förbättringskultur handlar mycket om attityder och beteenden hos de människor som är verksamma i organisationen. Verksamheten måste kännetecknas av ett stort engagemang för patienter, kvalitet och ständiga förbättringar. Ett gott medarbetarskap handlar om att ta ansvar för och vara engagerad i sådant som är viktigt för organisationen och dess framgång. Varje medarbetare behöver personligen ta ansvar för att leda sitt eget arbete och säkerställa kvalitet i alla lägen. Varje medarbetare behöver ta ansvar för sitt eget välmående och sitt eget lärande.

Det behövs hållbara basstrukturer med tydliga rutiner och en ständig verksamhetsutveckling för att minska slöseri av resurser, säkra patientsäkerhet och kvalitet. En kultur av ansvar och tillit, respekt och ödmjukhet behöver ständigt byggas.

Hållbart ledarskap

En hälso- och sjukvård som kännetecknas av förändring, komplexitet och snabb teknologisk utveckling, ofta kombinerat med ökade kostnader och minskande resurser, ställer nya krav på ledarskapet. Ett hållbart ledarskap är viktigt för både chefer och medarbetare. Ledare behöver vara positiva kulturbärare.

Ett gott ledarskap skapar förutsättningar för medarbetare att utvecklas, komma till sin rätt och göra sitt bästa för och med patienter och anhöriga. Ledarskapet är avgörande för möjligheten att lyckas med den förbättring och utveckling av hälso- och sjukvårdens verksamheter som behövs. För att chefer ska ha möjlighet att utöva ett gott ledarskap och driva nödvändig utveckling krävs förståelse och kompetens i att leda förändring. Det krävs också organisatoriska förutsättningar för att verksamheten ska styras och ledas på ett sätt som är väl anpassat till verksamhetens karaktär och ger chefer tid och utrymme att leda. För att leda och bygga en hälsosam och hållbar arbetssituation med medarbetare som upplever välbefinnande och arbetsengagemang behöver förvaltningen prioritera stöd och kompetensutveckling till ledare och chefer.

Strategiområde - samverkan

Multiprofessionell samverkan internt och externt

Samverkan behövs för att skapa helhetssynen, många perspektiv främjar kvalitet.

Komplexiteten i hälso- och sjukvården ökar dramatiskt i takt med utvecklingen av nya behandlingsmetoder och medicinsk teknik som ställer allt högre krav på medarbetarna. Sjukvården blir alltmer specialiserad, vi lever längre och det blir vanligare med kroniskt och multisjuka patienter. Det blir allt mer sällsynt att en enskild vårdgivare själv kan lösa alla frågor i vården av en patient. Teamarbete mellan olika professioner och kompetenser blir allt oftare en nödvändighet för att kunna utföra adekvat vård. Hemsjukvården behöver effektiva och tydliga samverkansformer med slutenvård, mottagningar och vårdcentraler. Även internt krävs samverkan mellan professioner och det behövs välfungerande multiprofessionella team som arbetar mot ett gemensamt mål, en personcentrerad och säker vård. Förvaltningen behöver fortsätta prioritera och främja både intern och extern samverkan.

Samverkan med anhöriga

Samverkan med patienters anhöriga bidrar till kontinuitet och sammanhang. Anhöriga kan också må psykiskt sämre än vad den sjuke personen gör och behöva stöd. Stöd till

anhöriga kan ibland vara det bästa sättet att stödja den sjuke. De utmaningar som hälso- och sjukvården står inför ställer krav på utökad samverkan med anhöriga.

Samverkan med frivilligorganisationer

Den växande psykiska ohälsan och ensamhetsproblematiken är en utmaning för hälso- och sjukvården. Frivilligt socialt arbete har under senare år uppmärksammats alltmer. Socialtjänstlagen innehåller också bestämmelser som uppmanar kommunen att samarbeta med frivilligorganisationer. Samarbetsformer mellan kommunen, frivilliga organisationer och även civilsamhället i stort behöver etableras och komma hemsjukvården till del. Det behövs då kunskap om hur samverkan kan organiseras och genomföras så att det skapas mervärde för de olika parterna.

Strategiområde - struktur

Effektiva och tydliga processer

Otydlighet och avsaknad av kontroll, framförhållning och struktur leder till stress och ökar risken för att orsaka vårdskador. Den evidensbaserade praktiken och kunskapen behöver nå verksamheten och den behöver struktur för att på enklaste sätt komma medarbetare och patienter till del. Följsamhet till nationella riktlinjer ger en viktig inriktning för alla vårdgivare. Tydligt nedskrivna rutiner som är väl implementerade och ständigt omprövas är ett exempel på metod för att skapa effektiva arbetssätt. God planering för introduktion, fortbildning, lärande av varandra, schemaläggning är andra exempel. Förvaltningen behöver fortsatt arbeta systematiskt för att minska all typ av aktiviteter som kan ses som slöseri och inte ge mervärde för patienterna. Effektiva och tydliga processer behöver utvecklas, som är resurs- och flödeseffektiva.

Hänvisningar

Arbetsmiljölöag

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Avtal mellan Region Jönköpings län och kommunerna i Jönköpings län om överlåtelse av skyldighet att erbjuda hälso- och sjukvård i ordinärt boende

<https://folkhalsaochsjukvard.rjl.se/uppdrag-och-avtal/kommunsamverkan/?accordionAnchor=34522>

Esther-nätverk

<https://plus.rjl.se/esther>

Folkhälsa och sjukvård i Jönköpings län

<https://folkhalsaochsjukvard.rjl.se/dokument/evo/fe6e71f-0670-4934-b540-273e77852ac9?pageId=24556>

God och nära vård. SOU 2019:29

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2019/06/sou-201929/>

Hälso- och sjukvårdslag

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/halso--och-sjukvardslag_sfs-2017-30

Kompetensutveckling inom hälso- och sjukvård

<https://www.socialstyrelsen.se/utveckla-verksamhet/kompetensforsorjning/>

Nationella riktlinjer

<https://www.socialstyrelsen.se/regler-och-riktlinjer/nationella-riktlinjer/>

Nationellt kunskapsstöd för primärvård

<https://nationelltklinisktkunskapsstod.se/start>

SKR (Sveriges kommuner och regioner) – hälso- och sjukvård

<https://skr.se/halsasjukvard.8.html>

SKR - Sveriges viktigaste jobb

<https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/sverigesviktigastejobb/valfardenskompetensforsorjning.31072.html>

SOSFS 2007:10 Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om samordning av insatser för habilitering och rehabilitering

<https://www.socialstyrelsen.se/regler-och-riktlinjer/foreskrifter-och-allmanna-rad/konsoliderade-foreskrifter/200710-om-samordning-av-insatser-for-habilitering-och-rehabilitering/>

Vårdprevention

<https://plus.rjl.se/senioralert>