

Sosial omsorg i hjemmetjenesten

PROSJEKT FINANSIERT AV FYLKESMANNENS KOMPETANSE-
OG INNOVASJONSTILSKUDD 2018-2020

Ann Rita Vestvatn
STEIGEN KOMMUNE | POST@STEIGEN.KOMMUNE.NO

Innhold

Prosjekt «Sosial omsorg i hjemmetjenesten»	2
Bakgrunn	2
Prosjektets målsetninger	3
Struktur på organisasjonen	3
Prosessen.....	3
Målsetninger og gjennomføring.....	4
Delmål 1: Styrke primærkontaktfunksjonen	5
Målbeskrivelse.....	5
Hva er gjort og oppnådd.....	5
Hvilke utfordringer møtte vi på	6
Veien videre.....	7
Delmål 2: Faglig utvikling blant hjemmehjelpene.....	9
Målbeskrivelse.....	9
Hva er gjort og oppnådd.....	9
Hvilke utfordringer møtte vi på	9
Videre drift	10
Delmål 3: Kartlegge, koordinere og spre informasjon om aktiviteter	11
Målbeskrivelse.....	11
Hva er gjort og oppnådd.....	11
Hvilke utfordringer møtte vi på.....	12
Veien videre.....	12
Delmål 4: Team for sosial omsorg	13
Målbeskrivelse.....	13
Hva er gjort og oppnådd.....	14
Hvilke utfordringer møtte vi på.....	14
Videre videre	15
Delmål 5: Forebyggende hjemmebesøk.....	15
Avslutning	15

Prosjekt «Sosial omsorg i hjemmetjenesten»

- **Varighet:** Fra høsten 2018 til høsten 2020. Det ble planlagt for 3 år, men fikk økonomisk støtte til ca 2 år.
- **Prosjekteier:** Steigen Kommune, ved leder for Helse og omsorg. Nina Haugli, Ann-Elise Os og Jørgen Lundsveen.
- **Prosjektleder:** Ann Rita Vestvatn
- **Samarbeidspartnere:** KUN; Lindis Sloan og Nordlandsforskning; Helga Eggebø og Trond Bliksvær.

Bakgrunn

Steigen er en liten kommune med bare 2598 innbyggere, men er en langstrakt kommune. Ifølge statistisk sentralbyrå vil Steigen kommune i 2030 ha ca 2726 innbyggere. Kommunen har et kommunesenter i Leinesfjord og ellers er kommunen delt inn i ulike grender og småbygder med store avstander. Steigen har et mangfold av bedrifter innen mange ulike næringer. Primærnæringene har vært og er fortsatt viktige i Steigen, med hovedtyngden av landbruk i Nord-Steigen og fiskeri i sør. De to siste tiårene har havbruk bygget seg opp til å bli stadig viktigere, inkludert spennende bedrifter som yter tjenester til havbruksnæringen. I tillegg har Steigen et mylder av bedrifter innen handel og tjenesteyting. Offentlig sektor er også viktig for sysselsetting i kommunen. Turisme og reiselivsnæring har også bygget seg opp som en viktig næring i Steigen.

I perioden 2016-2018 deltok Steigen kommune som partner i forskningsprosjektet [«Ageing at home: Innovation in Elderly Care in Rural parts of Northern Norway»](#) som ble finansiert av Regionale Forskningsfond Nord for perioden 2016-2018. I prosjektrapporten, [«Hvordan ivaretas den sosiale omsorgen? En studie av brukeres, pårørendes og ansattes erfaringer med hjemmebasert eldreomsorg»](#) ble det konkludert med at den sosiale omsorgen burde styrkes og det ble presentert en rekke innovative forslag for et mer helhetlig omsorgstilbud. I hovedsak handlet dette om organisatoriske innovasjoner som kunne føre til at den «kommunale hjemmetjenesten ikke bare skulle ivareta brukernes helsemessige og praktiske behov, men også deres behov for sosial kontakt og meningsfull hverdag». Kort oppsummert la rapporten frem at de eldre ble godt ivaretatt med de tradisjonelle hjemmetjeneste oppgavene, men at den "blinde flekken" var mangel/savn etter sosiale relasjoner, meningsfylte hverdagsaktiviteter og godt hverdagsliv.

På bakgrunn av dette og kommunens egne vurderinger etablerte Steigen kommune i samarbeid med Nordlandsforskning og KUN et innovasjonsprosjekt som skulle ta utgangspunkt i utfordringene identifisert i forskningsprosjektet «Ageing at home» og ville gjennomføre endring i praksis som videreføring av funn fra forskningsprosjektet. Prosjektet måtte tilpasses dagens drift og forutsetninger for gjennomføring.

For å prøve å imøtekomme utfordringene ville man gjennom prosjektet jobbe med 5 konkrete delmål og målsetninger internt i hjemmetjenesten. Prosjektets delmål er i tråd med den nye kvalitetsreformen for eldre «Leve hele livet» sitt innsatsområde; Aktivitet og fellesskap, som er 1 av reformens 5 hovedinnsatsområder. Reformen legger vekt på at målet innenfor dette innsatsområdet er å ta vare på Eldres forhold til familie, venner og sosialt nettverk og skape gode opplevelser og møter på tvers av generasjonene. Fysisk, sosial og kulturell aktivitet skal være tilpasset den enkeltes interesser, ønsker og behov. Prosjektets målsetninger handler om å fremme trygghet og trivsel og forebygge sosiale problemer ved å tilrettelegge for en aktiv og meningsfylt tilværelse i fellesskap med andre.

Prosjektet «Sosial omsorg i hjemmetjenesten» er dessuten knyttet til prosjektet [«Aktiv og meningsfylt hverdag»](#) som også eies av Steigen kommune. «Aktiv og meningsfylt hverdag» er et innovasjonsprosjekt hvor formålet er å Formålet med prosjektet har vært å undersøke hvordan kommuner – i samarbeid med frivillig sektor, pårørende og brukere - kan utvikle helhetlige tjenester som ivaretar hjemmeboende eldres behov for fellesskap og aktiviteter. Dette prosjektet er et samarbeid mellom Steigen kommune, Tana/Deatnu kommune, Nordlandsforskning og Høgskolen på Vestlandet.

Prosjektets målsetninger

For Steigen kommune var det viktig å jobbe videre med hovedmålsettingen: Hvordan kan hjemmetjenesten i Steigen kommune skape bedre vilkår for ivaretagelse av sosial omsorg for hjemmeboende eldre som mottar kommunale omsorgstjenester? Hjemmetjenesten skal legge til rette for at eldre skal ha tilgang til meningsfulle aktiviteter og sosiale relasjoner i sine hverdagsliv. Dette med tanke på at sosial omsorg er en viktig del av kommunens lovpålagte oppgaver med å fremme trygghet og forebygge sosiale problemer i henhold til helse- og omsorgstjenesteloven. Et sentralt premiss for prosjektet som helhet var at behovene og ønskene til de av dem som er eldre og mottar omsorgstjenester skal være utgangspunkt for alt arbeid, og at man som medborger i kommunen har rett til samfunnsdeltakelse på like vilkår uavhengig av alder og tjenestebehov.

Struktur på organisasjonen

Steigen kommunes hjemmetjeneste er organisert under helse og omsorg og har hovedbase på Steigentunet i Leinesfjord. Hjemmetjenesten har en leder, en fagleder og en legemiddelansvarlig. Selve hjemmetjenesten er delt inn i hjemmesykepleie og hjemmehjelp (praktisk bistand). Hjemmesykepleien jobber på oppdrag fra tildelingskontoret til alle hjemmeboende i kommunen, samt i en omsorgsbolig og toppen eldresenter. Toppen eldresenter har fast bemanning på dagtid, mens omsorgsboligen har personalet hele døgnet. Hjemmesykepleien som jobber med alle de andre hjemmeboende jobber ut fra 3 forskjellige soner, Nord-Steigen, Nordfold og Leiranger. Det er ca 100 personer som mottar kommunale hjemmetjenester. Pr 2.kvartal i 2019 hadde Steigen kommune 2584 innbyggere hvorav 866 er fra 60 år til 105 år. Blant disse 866 mottok ca 70 personer hjemmesykepleie og 61 hjemmehjelp/praktisk bistand. Dette viser at det også er mange pensjonister som hjemmetjenesten aldri har møtt eller kjenner til.

Prosessten

I oppstarten av prosjektet måtte prosjektleder bruke mye tid på å få kunnskap og kjennskap til oppbyggingen av hele organisasjonen, hjemmetjenesten og nære samarbeidspartnere. Det gikk mye tid til å snakke med alle de ansatte i hjemmetjenesten. Både ansatte i hjemmesykepleien, omsorgsboligene, toppen eldresenter, hjemmehjelperne, ulike fagledere, ulike ledere for hjemmetjenesten, ulike ledere for helse og omsorg, farmasøyt og hjelpemiddelansvarlige. Andre nære samarbeidspartnere måtte også kartlegges. Det ble utført mange både organiserte og uorganiserte møter, diskusjoner, samtaler gjennom hele prosjektperioden.

Prosjektleder hadde både individuelle samtaler med de ansatte og samtaler i mindre og større grupper. Dette kunne både være planlagte møter, men også mange spontane samtaler på f. eks vaktrom, i korridorer og på kontoret til prosjektleder. Det var viktig for prosjektleder å få en god oversikt over hvordan driften var nå, men også kartlegge hvordan det har vært tidligere. Det var interessant, viktig og læringsrikt å lytte til de ansattes opplevelser, erfaringer, tanker og ideer for å kunne skape mest mulig realistiske mål videre. I møte med de ansatte var det flere som hadde behov for å få snakke om hvordan jobbhverdagen hadde vært de siste årene på både på godt og vondt. Det var viktig å sette av tid til å fjerne og lukke evt hindringer og dårlige opplevelser slik at man kunne

starte med blanke ark i prosjektperioden. Det var mange ulike temaer som ble brakt opp som det var nødvendig å lytte til og snakke om. Vi snakket blant annet en del om organisasjonskultur, holdninger, ansvarsfølelse for jobb, fysisk og psykososialt arbeidsmiljø, opplevelsene med brukerne og brukernes tilbakemeldinger.

Prosjektleder satte av mye tid til å la de ansatte få uttale seg, føle seg sett, hørt og ivaretatt ut fra jobbhverdagens forutsetninger. Vurdering i forkant gikk også ut på å undersøke om den nåværende helse- og omsorgstjenesten man gav var tilpasset den enkelte brukers behov. Her var det behov for gjennomgang av vedtakene for å sjekke om det var samsvar mellom det brukerne hadde som vedtak og det som ble utført i realiteten. F.eks: utøver hjemmesykepleien mer hjelp enn hva bruker har vedtak på og utføres vedtakene i tråd med brukers funksjonsnivå, behov og ønsker.

For at de ansatte i hjemmetjenesten skulle forstå opphavet til det nye prosjektet snakket vi en del om forprosjektet Ageing at home og funnene der. Vi snakket om sosial omsorg, både i forhold til hva prosjektets målsetting la til grunn, men også hva de selv kunne om fagfeltet. Det ble diskutert om prosjektarbeidet ville gå ut over eksisterende oppgaver, hvor mye «ekstraarbeid» det ville utløse, hvilken type møtevirksomhet man burde ha i prosjektperioden, møteplasser og hvordan vi kunne samarbeide på best måte. Det var viktig for prosjektleder å presisere flere ganger for de ansatte at dette prosjektet ikke var til for å påpeke mangler, feil eller dårlig arbeid med sosial omsorg, men heller å løfte mulighetene for å styrke det eksisterende tilbudet. I tillegg har det vært utstrakt møtevirksomhet utenfor egen organisasjon.

På grunn av stor turnover i hele hjemmetjenesten de siste årene og med blant annet bytte av ledere av hjemmetjenesten, fagledere, leder for helse og omsorg, mange vakante stillinger har arbeidet med flere av delmålene stoppet litt opp og tatt mye lengre tid enn forventet i forkant. Noen av delmålene ble ineffektive og tok lang tid fordi prosjektet aldri ble godt nok forankret gjennom ledelsen og at prosjektleder manglet nære samarbeidspartnere med beslutningsmyndighet.

I februar 2020 pådro prosjektleder seg et benbrudd og var sykemeldt i 2 mnd, i tillegg ble samfunnet stengt 12. mars i 2020, noe som ga store utfordringer for prosjektet.

Prosjektleder har hatt 2 innholdsrike år hvor jeg har jobbet både i motvind og medvind. Jeg har fått jobbet tett med mange ansatte som er svært dyktige i sin jobb, de har vært omstillingsdyktig, fleksible, løsningsorientert, utforskende, tøffe og fremadstormende.

Jeg har også hatt mange flotte møter og godt samarbeid med blant annet hjemmeboende eldre, frivilligsentralen, Folkehelsekoordinator, Lev i Steigen, pensjonistforeningen, pårørendeforeningen, eldrerådet, politikere, frivillige besøksvenner og pårørende.

Ansvarlig videre er virksomhetsleder for Helse og omsorg i forhold til implementering av sosial omsorg i den daglige driften.

Målsetninger og gjennomføring

Under her vil jeg beskrive kort hva de ulike delmålene går ut på og hva som er gjort og hvilke hindringer vi møtte underveis. I tillegg har jeg ut fra mine observasjoner, vurderinger og tilbakemeldinger fra de ansatte prøvd å skissere noen punkter hjemmetjenesten kan ta med seg i videre drift.

De 5 ulike delmålene som ble laget var for å få på plass og styrke primærkontaktfunksjonen, jobbe for mer faglig utvikling blant hjemmehjelpene med fokus på sosialt omsorgsarbeid med faglig ansvar og tilhørighet i hjemmetjenesten, skape samhandling mellom ulike yrkesgrupper knyttet til

hjemmetjenesten gjennom tverrfaglig team med fokus på brukermedvirkning. Man ville kartlegge og koordinere aktivitetsmuligheter og sosiale arenaer i Steigen kommune, samt øke fokus og tilrettelegge for deltakelse, inkludering og systematisk samarbeid med frivillig sektor, lag og foreninger.

1. Styrke primærkontaktfunksjonen
2. Faglig utvikling blant hjemmehjelpene med fokus på sosialt omsorgsarbeid og faglig ansvar og tilhørighet i hjemmetjenesten
3. Kartlegge, koordinere og spre informasjon om sosiale aktiviteter og arenaer i Steigen
4. Team for sosial omsorg
5. Forebyggende hjemmebesøk.

Delmål 1: Styrke primærkontaktfunksjonen

Målbeskrivelse

Hjemmetjenesten i Steigen kommune manglet primærkontakter til sine brukere og hadde prøvd dette før uten hell. Derfor var det et ønske om å få dette på plass nå. I prosjektsøknaden ble det beskrevet at det var viktig å tilrettelegge for kontinuitet i tjenester, relasjoner og aktiviteter, og at primærkontaktfunksjonen kan spille en viktig rolle. Mange eldre synes det er slitsomt å måtte forholde seg til et høyt antall pleiere, og kontinuitet i relasjoner synes å være foretrukket av brukerne selv. Det er behov for å fylle primærkontaktfunksjon og rollen med mer konkret innhold. Det er ønskelig at primærkontakten skal ha oversikt over brukerens totale situasjon, inkludert hvem som er involvert i den Eldres nettverk, hvem som bidrar med tjenester og hjelp og hva disse tjenestene og denne hjelpen består i.

Delmålet er i klart samsvar med det kvalitetsreformen Leve hele livet beskriver om primærkontaktfunksjonen. De trekker frem at hensikten med primærkontakten er at brukeren og deres pårørende skal oppleve trygghet gjennom en klar ansvarsfordeling og et nært forhold til en person. Videre tar de med at primærkontakten skal bidra til en hverdag preget av kontinuitet og forutsigbarhet og at mange kommuner har et system for primærkontakter i dag. Felles for innholdet i en slik rolle er å sikre god tjenesteyting, god dokumentasjon og etablere gode kommunikasjonsrutiner med bruker, pårørende og samarbeidspartnere. For å sikre en god rolleutøvelse må det utarbeides en oppgavebeskrivelse, gjennomføres opplæring og gis systematisk veiledning for ansatte i primærkontaktrollen.

Hva er gjort og oppnådd

Det ble utført et stort oppryddingsarbeid i journalsystemet til brukerne for å sikre at man fikk på plass rett dokumentasjon og for å sørge for at lovpålagte oppgaver ble utført på rett måte til rett tid. I samarbeid med leder, fagleder og de ansatte i hjemmetjenesten fikk man på plass både primærkontakter og sekundærkontakter for brukerne i omsorgsboligen og toppen Eldresenter. Det ble utarbeidet egne primærkontaktoppgaver med utgangspunkt i andre nærliggende kommuners oppgaver og i tett samarbeid med de ansatte. Det var viktig at de ansatte som jobbet med dette i hverdagen fikk være aktivt part i å utforme nye oppgaver og rutiner.

Det er de ansatte som kjenner brukerne, omgivelsene og forholdene best. Et annet svært viktig aspekt med dette var at prosjektleder ville at de ansatte skulle føle et naturlig eierskap til «produktet», det skulle være noe de selv hadde skapt. Det kan være lettere å føle eierskap og ansvar for noe man selv har vært aktivt med på. Min rolle som prosjektleder skulle være mer som en tilrettelegger, kartlegger, veileder, motivator, pådriver og bindeledd.

Etter ønske fra de ansatte utarbeidet prosjektleder ulike rutiner, skjema, informasjonsbrosjyrer og arbeidslister. Dette for å prøve å sikre en god og mer effektiv drift, sikre at lovpålagte oppgaver ble ivarettatt, skape kontinuitet og rett oppfølging av brukerne basert på deres funksjonsnivå, behov og vedtak og for å sørge for at de ansatte skulle ha en trygg og god arbeidshverdag. Arbeidslistene ble etter hvert godt innarbeidet og tilbakemeldingen fra de ansatte er at de har en tryggere, mer effektiv og forutsigbar arbeidshverdag som gir bedre kontinuitet og oppfølging av alle brukere. Det ble utført en tlf samtale til de nærmeste pårørende til brukerne i omsorgsboligene for å avklare forventninger og prøve å få på plass et tettere samarbeid. Dette arbeidet ble igangsatt etter ønske fra de pårørende selv og pålegg fra leder for helse og omsorg.

Hvilke utfordringer møtte vi på

Det kom tydelig frem at det var mye som ikke var på plass på systemnivå og som skapte uro og utfordringer for de ansatte. Dette måtte komme på plass først før man kunne jobbe effektivt med delmålene i prosjektet. På grunn av dette fikk vi ikke det direkte brukerfokus som vi ønsket i prosjektet. De ansatte bar preg av å ha jobbet med og opplevd stor turnover i organisasjonen og utskiftning av ledere og andre ansatte over tid og trengte god tid til nye endringer. I etterkant ser jeg at dette delmålet egentlig skulle vært jobbet med som en naturlig del i driften og ikke gjennom prosjekt. Til tross for det var det «svært heldig» at prosjektet ble satt i gang når det gjorde og kunne ta tak i det som var en «sårbar tid» i tjenesten.

Prosjektleder brukte svært mye tid på å få til møter med de rette personene og måtte mange ganger ombooke møter pga travle jobbverdager for de ansatte. Det var også utfordrende å få gitt lik informasjon og innhente informasjon på personalmøter da svært få kom. I begynnelsen var flere av de ansatte ikke enige i oppgavene og noen gav tilbakemelding på at det var utfordrende å forstå formål og mening med både prosjektet og delmålet. Ettersom prosjektleder også jobbet som koordinator i en periode fikk de ansatte flere roller å skille mellom. Flere av de ansatte gav tilbakemelding på at selve oppgave til primærkontaktene var gode og hensiktsmessige, men at det var utfordrende å få utført dem i dagens drift. De forklarte det med at brukermengden og brukertyngden hadde økt kraftig det siste året, og var mye større nå.

Mange av beboerne hadde behov for tettere oppfølging både i forhold til motoriske og kognitive utfordringer. Ofte får vi ikke tid til det vi skal gjøre, og vi må velge mellom hvilke oppgaver som er viktigst. Da gjør vi først det som står på arbeidslistene våre og som oftest er det ikke tid til mer etter det. Oppgavene til primærkontaktene kommer i andre rekke.

Noen gav tilbakemelding på at ikke alle brydde seg om de nye oppgavene. De opplevde at de måtte «ta over» noen av de oppgavene som andre ikke hadde gjort eller prioritert. Hvis jeg ikke får konkret beskjed om hva jeg skal gjøre så prioriterer jeg selv det jeg ønsker. Mange var klar på at det manglet en klar ledelse, en fast leder i omsorgsboligene for å ha en rød tråd med det som skjer og for kunne ivareta disse oppgavene. Lite og manglende lederskap har ført til mye usikkerhet og frustrasjon blant oss ansatte. Vi føler at vi ofte ikke blir sett og hørt slik vi burde. Vi mangler noen som tar tak i de «dag til dagutfordringene» vi møter på og som hjelper oss med å jobbe mot felles mål for våre brukere.

Tilbakemeldingen fra enkelte ansatte angående de nye arbeidslistene var at de ikke trengte egne arbeidslister. De mente at de hadde kontroll på dette selv og at de hadde god oversikt over brukerne, og fordelte ansvaret godt mellom seg. Noen gav tilbakemelding på at de ikke kom til å bruke lister i papirform, det ble for slitsomt. Noen var redd for å miste listene sine som inneholdt sensitiv informasjon. Noen ønsket ikke at andre skulle definere hva de skulle gjøre i løpet av vekten.

Noen var klare på at de ønsket arbeidslister, de mente på at en del oppdrag og oppgaver ble glemt, både med tanke på direkte arbeid med brukerne og oppgaver i avdelingen. I prosessen kom det først lite tilbakemeldinger fra de ansatte, men etter en stund kom samtlige med ulike ønsker og ideer til arbeidslistene og interne rutiner og for å sikre en god og forsvarlig drift. Tilbakemelding fra vikarer var at de noen ganger følte seg utrygge på deres rolle og oppgaver. Flere var redde for å glemme viktig informasjon og oppgaver. Flere av de ansatte gav tilbakemelding på at de hadde for lite kunnskap til profil og andre verktøy i jobbhverdagen sin.

Veien videre

Oppgavene til primærkontaktene i hjemmetjenesten handler om å ha mennesket i fokus. Brukerne skal oppleve omsorg, mestring, trygghet, verdighet og respekt gjennom et personale som er trygg i sin jobb, yter god service og har gode etiske holdninger. Gode oppgaver, rutiner og retningslinjer kan gi gode muligheter for at det skal være godt å være, godt å jobbe, godt å bo.

Primærkontaktene bør være oppdaterte på sine oppgaver og lage en plan for hvordan, når og på hvilken måte de kan løse oppgavene. Dette bør gjøres i tett samarbeid med de andre ansatte, fagleder og leder. F.eks kan man i begynnelsen av et vaktskifte noen ganger be om å få en spesifikk arbeidsliste for å kunne treffe dem man er primærkontakt for. Hvis man opplever at man ikke får dette til, har for lite tid eller manglende kjemi med beboer bør man be om hjelp fra fagleder og leder.

Det er viktig at brukerne og pårørende er informert og påminnet på hvem som er deres primærkontakt og at det er laget gode avtaler for oppfølging. Hvis noen av brukerne f.eks har nedsatt hukommelse er det viktig med jevnlig påminnelse. Alle ansatte på jobb har ansvar for alle brukerne når de er på jobb, men det er primærkontakten som bør ha ekstra oversikt og være pådriver for at bruker har det så godt som det går an. Ved å ha primærkontakter får bruker færre «nærkontakter» å forholde seg til i hverdagen.

Det betyr mye at de ansatte og nærmeste pårørende har tett samarbeid for å sikre best oppfølging og kontinuitet rundt bruker. Med tett kontakt kan man også i større grad forebygge at man ikke får utslitte pårørende. De kan være til stor hjelp og ressurs for både beboer og de ansatte. Pårørende har ofte god informasjon som kan hjelpe de ansatte å f.eks kunne lettere/bedre legge til rett for hverdagsmestring, gi viktig informasjon om tidligere levd liv, hjelpe å fremme deres behov for aktivitet og sosialt liv. Det bør legges til rette for at både beboer og pårørende får mulighet til å ha samtale med sin primærkontakt etter behov og kapasitet.

Alle skjema, lister og oppgaver som f.eks brukers tiltaksplaner, ipløs registrering, velkomstbrosjyre bør jevnlig gjennomgås og redigeres etter behov for å sikre rett informasjon og kontinuitet. Det er mest hensiktsmessig at noen faste personer utfører dette. Primærkontaktordningen og primærkontaktopp gavene er utarbeidet i tett samarbeid mellom de ansatte og prosjektleder. Det er viktig at dette samarbeidet blir vedlikeholdt og videreført.

For å få dette implementert videre i dagens drift er det viktig at leder tar ansvar for dette. Det bør opprettes fast møttestruktur hvor også primærkontaktopp gavene blir tatt opp.

Primærkontaktopp gavene er ikke statiske og må ses på som noe levende som må jobbes med kontinuerlig. Det er de ansatte som kjenner forholdene best. På felles personalmøter kan alle i lag snakke og diskutere hva som fungerer best og på hvilken måte. Det er viktig å skille på hva som er oppgaver som skal utføres i den daglige driften og hva som skal utføres hovedsakelig av primærkontaktene. Hvis en primærkontakt er ute av jobben sin mer enn 4 uker, er det hensiktsmessig at sekundærkontakten tar over oppgavene.

Primærkontakten bør ha mulighet til veiledning, samtale og drøftinger med leder når det oppstår utfordringer i forhold til primærkontaktrollen. Kvalitätsreformen «Leve hele livet» er tydelig på at det er viktig at primærkontaktene blir fulgt opp og får veiledning underveis. Det tar tid å innarbeide nye rutiner, vaner og holdninger må jobbes med kontinuerlig. Det er viktig med en synlig leder som stiller krav, men også veileder og tilrettelegger underveis.

I den daglige driften bør man prøve å lage faste planer for gjennomføring av oppgavene og ledelsen må hjelpe de ansatte til å få satt av tid til å gjennomføre disse oppgavene. Noen ganger tar ikke oppgavene nødvendigvis mer eller mye tid, men man må strukturere jobbhverdagen og oppgavene på en annen måte. Det er viktig med diskusjon om hva som er rett og forventet prioritering og hva eller hvem som definerer hva som blir rett. De ansatte har også et stort ansvar her. Hvis man ikke får tid til sine oppgaver, er usikker på gjennomføringen, har ikke kjemi med bruker eller andre ting så må man be om hjelp fra sine kollegaer eller leder.

Arbeidslistene er nå kommet på plass og man har prøvd ut ulike utforming av dem. Det er viktig at det videre jobbes med gode rutiner for å sikre at det blir utført rett dokumentering i profil. Leder bør sikre at de ansatte har tilstrekkelig med kunnskap og opplæring om verktøy som profil og har de rette tilgangene tilgjengelig. Det er flere ansatte som følte seg utrygg når de skulle inn å bruke profil. Jevnlige oppdateringer, veiledning og oppfølging for de ansatte vil gi større mulighet for god kontinuitet og sikkerhet i jobben. Leder må vurdere hvor ofte og hvor mye opplæring og oppdatering det skal gjøres ut fra behovet hos de ansatte. Det vil også være lurt at alle de ansatte er fortrolig med bruk av profil når man senere en gang skal begynne med mobil omsorg og man skal ha arbeidslister på ipader.

Arbeidslistene er et verktøy som alle er ansvarlige for. Listene må redigeres ukentlig og det skal være samme informasjon i profil som på arbeidslistene. Det må defineres hvem som har ansvar for dette i den daglige driften, samt legges en plan for hvem som har ansvar i ferier o.l. P.d.d har områdesykepleier ansvaret for det.

Leder bør sjekke og legge til rette for at alle de ansatte ruller på arbeidslistene slik at men ikke bare jobber med en liste eller på en side i omsorgsboligene. Dette for å sørge for at de er godt kjent med alle beboerne og er kjent med oppgavene og rutinene for alle. De ansatte fordeler listene selv i starten av hver vakt. Hvis de ansatte ikke klarer å fordele listene bør fagleder eller leder gjøre dette.

Man bør fortsette arbeidet med oppfølgingen og utarbeidelse av rutiner og systemer for bestilling av bleier og annet nødvendig utstyr, lplos-registrering, ernæringscreening, vedlikehold av hjelpemidler, orden og struktur i fellesområder, boder o.l. For å sikre brukermedvirkning i større grad burde de ansatte veiledes i hverdagsmestring slik at tiltaksplanene videre har hovedfokus på å jobbe med beboers ønsker for sitt hverdagsliv.

Det er viktig at det legges til rette for at brukerne får delta og bruke sine ressurser der de kan og at hjelpen de skal motta støtter de funksjonene som de ikke mestrer. Det er viktig at de ansatte lar beboerne få tid og ro til å utføre enkle delhandlinger i en aktivitet selv, til tross for at det kan ta lengre tid. Hver og en bestemmer over sitt eget liv og derfor må den eller de det gjelder selv definere hva som er betydningsfullt og viktig for seg. Hverdagsmestring bidrar i stor grad til deltakelse og inkludering.

Leder eller fagleder bør hjelpe til med å rydde unna andre unødvendige forstyrrelser i jobbhverdagen slik at ansvaret til de ansatte ligger for det meste til helsehjelp. Arbeidsro, avklarte oppgaver og fordelt ansvar gir større rom for å jobbe med sosial omsorg. Man burde utarbeide et fast opplæringsprogram for nyansatte og vikarer.

Det vil være hensiktsmessig å få på plass stillingsbeskrivelser/funksjonsbeskrivelse for primærkontaktene, områdesykepleierne og øvrige ansatte slik at de vet hvilken rolle og ansvar de har i sin jobb. Med stillingsbeskrivelser kan det også være lettere for leder å definere hva som er viktig å prioritere i jobben sin, samt lettere å tilrettelegge jobbhverdagen ved evt sykemeldinger. Det er viktig at de ansatte får god informasjon og oversikt over sine samarbeidspartnere slik at de vet hvem de skal kontakte når og hvordan. Dette vil spare mye tid og misforståelser i en travel arbeidshverdag.

Delmål 2: Faglig utvikling blant hjemmehjelpene

Målbeskrivelse

Forskningsresultatene fra *Ageing at home* viste til at det er et uutnyttet potensial i å styrke hjemmehjelpenes faglige stilling i hjemmetjenesten og gi denne gruppen ansatte et økt ansvar og tettere samarbeid med andre yrkesgrupper. Gjennom prosjektet ønsket man å skape en større og bedre tilhørighet for denne yrkesgruppen i kommunen og at de skulle bli en naturlig del av hjemmetjenesten. Målet var også å etablere tettere samarbeid innad i tjenesten, få på plass fast møtevirksomhet på tvers og sikre kortere vei for kommunikasjon rundt brukerne innad i hjemmetjenesten. Man ønsket at dette ville gi en effektivisering av driften og en bedre ivaretagelse av spesielt sårbare brukere.

Hva er gjort og oppnådd

For å skape større tilhørighet og tilknytning inn i organiseringen ble det utført mange møter både individuelt og i grupper. Prosjektleder hadde utarbeid mange spørsmål for å få bedre oversikt over dagens drift. Alle hjemmehjelpene var positive til delmålet og motivert for planene videre. Jeg informerte flere ganger om prosjektet Aging at home og trakk frem spesielt hjemmehjelpenes rolle og overgangen videre inn i det nye oppfølgingsprosjektet. Vi snakket mye om delmålet som omhandler hjemmehjelpene og sosial omsorg.

Vi diskuterte prosjektets målsetninger og hva de tenkte og mente om temaet sett fra deres jobbsituasjon. De kom med flere gode eksempler på sosial omsorg fra deres hverdag.

2. desember 2019 ble hjemmehjelpene organisert direkte inn i hjemmetjenesten med arbeidssted i 2. etasje sammen med hjemmesykepleien. De fikk egne møter hvor de fikk informasjon og opplæring om egen organisasjon, saksgang fra bruker får vedtak til vedtaket er i drift, kjørelister, journalsystem og dokumentasjon. I tillegg har hjemmehjelpene fått egne arbeidsbiler og egne arbeidsklær. For at hjemmehjelpene skulle få en større faglig rolle i tillegg til renhold fikk alle komme med tilbakemelding på hva de hadde mulighet og kapasitet til. Det ble områdesykepleierne og fagleder sitt ansvar å kartlegge hvilke brukere og fagoppdrag dette skulle være.

Hjemmetjenesten har fått på plass en fast person fra hjemmehjelpene som hver uke har avsatte timer til å jobbe med koordinering av arbeidslistene, kjørelistene, oppfølging av nye og gamle vedtak. Hun har også direkte kontakt med brukerne ved behov. Etter ny organisering har hjemmehjelpene gitt tilbakemelding på at de har fått en mye større tilhørighet i tjenesten og fått en mer tydelig profesjonell rolle. De mestrer å gi samme type sosial omsorg som de utførte før.

Det er gjort et arbeid med å få på plass en fast møttestruktur og rapportering, men der er man ikke kommet helt i mål enda.

Hvilke utfordringer møtte vi på

Prosjektleder fikk etter innledende samtaler med leder og fagleder forståelse for at hjemmehjelpene i hjemmetjenesten var en selvstendig gruppe som styrte mye av jobbhverdagen selv. De brukte egne private biler, startet arbeidsdagen fra eget hjem og avvirket ferie når de selv ville. De andre ansatte i

hjemmetjenesten hadde liten eller ingen kontakt med dem. Det var tidvis utfordrende å få samlet alle hjemmehjelpene til møter og få møter med fagleder og leder på grunn av travle dager og lite kapasitet..

I begynnelsen av ny organisering måtte flere av brukerne få nye hjemmehjelperne før man fikk på plass bedre koordinering. Til tross for dette var tilbakemeldingen fra brukerne gode. Det var utfordrende å få på plass en fast møtestruktur og gode overganger i starten av en vakt og i slutten av en vakt pga uhensiktsmessige sambruk av trange lokaler.

Videre drift

Hjemmehjelperne har vært gjennom en stor omorganisering over en lang periode og begynner endelig å lande litt. Hjemmehjelpene har gjennom mange tiår jobbet tett på og sammen med brukerne. Ifølge prosjektrapporten aging at home, kom det frem at brukeren hadde tettere bånd med hjemmehjelpene enn hjemmesykepleierne hvor de omtale hjemmehjelpene med navn og de andre som de eller dem. Gjennom prosjektet har hjemmehjelpene delt mange gode og varme eksempler på sosial omsorg ved at de tar seg tid til å lytte, tar seg en kaffekopp sammen med brukerne og andre små aktiviteter som gir brukerne stor hverdagsglede. Jeg håper at deres engasjement for sosial omsorg vil fortsette i mange år fremover.

Både hjemmehjelperne og lederne har uttalt seg om at man burde endre navn på tjenesten for å få tjenestens formål og mening bedre frem. Det var ønske om å gå fra hjemmehjelp til praktisk bistand som er mer og mer brukt i andre kommuner.

Prosjektleder utarbeidet en beskrivelse av tjeneste for praktisk bistand og hjemmehjelp etter tilbakemeldinger fra tildelingskontoret, hjemmehjelperne og fagleder. Denne bør redigeres og oppdateres til dagens drift i samarbeid med hjemmehjelperne. Den er til god hjelp for både brukerne og hjemmehjelperne med å avklare forventninger og ønsker.

Hjemmehjelp er en betalt tjeneste og det ligger visse forventninger rundt dette. Hovedfokuset må være på brukeren og vedtakene som er gitt, samt å opprettholde faste avtaler mellom hjemmehjelp og bruker så langt det lar seg gjøre. Det er viktig å skåne spesielt de sårbare brukerne når man må bytte hjemmehjelp mellom brukerne.

Det kan være hensiktsmessig at fagleder lager en kompetanseplan sammen med de ansatte slik at kunnskapen deres og oppdragene går hånd i hånd. Her bør man få avklart hvilke fagoppgaver de ansatte har kunnskap om og mulighet til å utføre. De bør også få delta på internundervisning sammen med hele hjemmetjenesten slik at alle får lik informasjon. Å delta på felles faglige diskusjoner kan skape gode samarbeidsrutiner på tvers og bedre tilhørighet. Man bør legge til rette for at de ansatte får opplæring og veiledning i bruk av ulike renholds verktøy og produkter og sikre at alle jobber i henhold til smittevern både for seg selv og brukerne. Hjemmehjelperne bør få egne arbeids sekker hvor de kan ha med seg nødvendig utstyr for å ivareta egen helse.

Det bør utarbeides retningslinjer og rutiner for å få på plass fast møtestruktur mellom hjemmehjelperne og fagleder, områdesykepleier og felles for hele hjemmetjenesten. Dette kan gi en bedre effektivisering av driften ved bedre samarbeid rundt felles brukere. Det er viktig å legge til rette for forum hvor man kan ha faglige diskusjoner både hver enkelt tjeneste alene, men også i lag.

Ettersom hjemmehjelpene er inne i en ny organisering bør det settes av tid til å jobbe med arbeidsmiljø, både det fysiske og psykososiale, samt gi rom til relasjonsbygging internt og jobb med tilhørighet.

Det er en stor fordel at koordinator for hjemmehjelpene selv jobber som hjemmehjelp. hun har verdifull kjennskap og kunnskap om tjenesten og jobber tett på de andre.

Delmål 3: Kartlegge, koordinere og spre informasjon om aktiviteter

Målbeskrivelse

Prosjektrapporten fra Ageing at home inneholdt en overordnet kartlegging av aktiviteter som eldre i kommunen kunne delta på. Basert på den var ønsket å foreta en mer detaljert kartlegging av de ulike aktivitetene og tilbudene for eldre i kommunen og undersøke muligheter for deltakelse på disse tilbudene. Man ville undersøke hvordan man kan distribuere tilbudene, transportmuligheter og samarbeid med frivillige, ulike lag og foreninger. Samt kartlegge hva hjemmeboende eldre ønsker og savner av aktiviteter og tilbud i hverdagen sin.

Hva er gjort og oppnådd

De frivillige tilbudene i omsorgsboligen bar preg av å være lite organisert og samkjørt, noe som ble bekreftet av både de frivillige selv og de ansatte. Prosjektleder tok ansvar for å koordinere og samkjøre de frivillige slik at de ble godt ivaretatt og brukerne i omsorgsboligen fikk kontinuitet i gode og meningsfulle aktiviteter i sitt nærmiljø. prosjektleder lagde en aktivitetskalender som ble hengt opp på brukernes møteplasser i omsorgsboligene hver mnd og de ansatte fikk aktivitetene inn i egen jobbkalender/arbeidsbok. Områdesykepleier har nå tatt over dette arbeidet etter at prosjektet ble avsluttet.

Vi har fått på plass en egen interessesjekkliste som hovedsakelig primærkontaktene skal utføre sammen med beboerne en gang i året. Det er et godt samtale-verktøy for å sikre at de eldre får medvirke og uttale seg om det de interesserer seg for, ønsker og savner i hverdagen sin. I prosjektperioden rakk vi å kartlegge alle brukerne i omsorgsboligene og på toppen eldresenter med interessesjekkliste. Ut fra dette lagde prosjektleder en oversikt og statistikk på de aktivitetene som var ønsket mest. prosjektleder informerte både de ansatte i omsorgsboligene og toppen eldresenter om resultatet og samarbeidet med kommunens frivilligsentral for å undersøke muligheten fra deres side til å knytte opp aktiviteter opp mot noen av ønskene som kom frem.

Et godt eksempel på hvor viktig det er med interessekartlegging og samarbeid er f.eks at; fra interessesjekklisten fra beboerne på toppen eldresenter ønsket de fleste seg en busstur. Gjennom samarbeid med frivilligsentralen fikk man til en busstur i kjent nærmiljø med innlagt stop på lokal kafe. Dette tilbudet ble svært godt mottatt og satt pris på av alle og de ønsket seg flere bussturer.

De ansatte har sammen med prosjektleder og alene jobbet mye med hvordan de kan skape best mulig nærmiljø i omsorgsboligene for brukerne i deres fellesareal ut fra deres ønsker og behov. Både med tanke på det fysiske og det psykososiale miljøet. Dette har fungert bra og de eldre har gitt gode tilbakemeldinger på både hva de likte og ikke.

«Gode ambassadører for sosial omsorg»

Aktivitet og deltakelse er viktig for alle, også hjemmeboende eldre. I løpet av prosjektperioden kom det tydelig frem at pga arbeidsmengden og arbeidstydningen i omsorgsboligene har de ansatte svært lite tid til å ta ansvar for å arrangere aktiviteter. Det er en viktig jobb å arrangere aktiviteter for hjemmeboende eldre og legge til rette for sosiale relasjoner, men minst like viktig er det å være et bindeledd mellom bruker/ beboer og mulighetene for dette. Etter disse erfaringene prøvde jeg å snu fokuset i prosjektet mer mot det å få de ansatte til å bli gode ambassadører for sosial omsorg.

Det er de ansatte som kjenner brukerne og beboerne best, kjenner til deres døgnrytme, omgivelsene, deres pårørende og er i tett relasjon med dem. Det gir dem en unik mulighet til å innhente

informasjonen fra de eldre på hva de ønsker og har behov for av meningsfulle aktiviteter inn i livene sine. I tillegg er de ansatte kjempegode på å motivere, engasjere og legge til rette for.

Prosjektleder snakket med de ansatte i hjemmesykepleien på flere personalmøter om det å være gode ambassadører for sosial omsorg ved å være et aktivt bindeledd for å innhente informasjon fra beboerne og gi rett og nyttig informasjon til beboerne. Et virkemiddel som hadde vært interessant å prøve ut ville vært buttons. Hvis alle de ansatte i hjemmetjenesten hadde på seg buttons med teksten sosial omsorg ville kanskje temaet lettere ligge langt frem i hukommelsen og andre rundt ville kanskje bli nysgjerrig å lure på hva dette var. Slik kunne man skape mange gode samtaler å få frem hva de eldre hjemmeboende ønsker og savner i sine liv.

Når man skal kartlegge og legge til rette for sosial omsorg bør hovedfokuset komme fra hva brukerne selv tenker er viktig for dem og ikke hva de ansatte mener og syns er viktig. Det er ikke de ansatte som skal definere hva brukerne ønsker, trenger, er i stand til og hvilken nytteverdi en aktivitet kan ha for den enkelte. Kan man for eksempel være både passiv og aktiv deltakende? Et eksempel på dette var en gang 2 ansatte tok med seg sine egne barn og arrangerte en hyggestund i en av fellesstuene for beboerne i omsorgsboligene. Det skulle bakes pepperkaker og serveres kaffe. De ansatte var med å la til rette for at alle som ville delta fikk hjelp til å komme ut på stuen. Det var mange som kom og ville bli med. Av alle som deltok var det bare 3 stk som var «aktivt» med i selve bakingen, mens de andre hadde en mer «passiv» deltakelse. Felles for alle var at de fikk delta ut fra sine egne forutsetninger, ressurser og premisser. De fikk oppleve sosialt samvær med mange andre, hele sanseapparatet fikk gode input, det ble sang, latter og gode samtaler.

Det er viktig for de ansatte å jobbe ut fra en felles forståelse, visjon og målsetning for aktivitet, deltakelse og inkludering. Det bør diskuteres i personalmøter hvordan og på hvilken måte de ansatte skal forholde seg til dette da det i stor grad handler om forventninger og holdninger.

Hvilke utfordringer møtte vi på

De ansatte brukte lang tid på å få utført interessedekke på brukerne fordi de andre driftsoppgavene opptok mye av arbeidsdagen. Den stadig økende arbeidsmengden og tyngden gav de ansatte mindre tid og mulighet til å utføre sosial omsorg. Driften ble mer avhengig av frivillig innsats for å imøtekomme brukernes ønsker på sosial omsorg.

Veien videre

Dette delmålet er det som har gitt størst mulighet for å jobbe mest direkte på brukernivå. I en travel jobbhverdag trenger de ansatte en leder som hjelper dem med å skape rom og gehør for og er en pådriver for å jobbe med sosial omsorg. Det er viktig å jobbe for å få en felles forståelse for sosial omsorg slik at man jobber ut fra samme visjon, mål og ønsker. Leder bør jobbe for at sosial omsorg blir forankret og «rettferdiggjort» som en naturlig del av jobben ut fra kapasitet og forutsetninger. Aktivitet, omgivelser, deltakelse, hverdagsmestring og inkludering er gode hovedfokusområder for sosial omsorg og kan være aktuelle tema for personalmøter og internundervisning i hjemmetjenesten.

Det er viktig at man jobber aktivt med nærmiljøet til beboerne for å kunne tilpasse det best mulig ut fra beboernes ønsker og behov, i samsvar med forutsetningene som ligger i omgivelsene, kapasitet og økonomi.

Frivilligheten er viktig for å kunne ivareta en del av behovene de eldre har for sosial omsorg. Det er viktig å opprette god kontakt med andre frivillige som kan bidra innenfor sosial omsorg ut fra hva beboerne selv ønsker mest. Aktuelle samarbeidspartnere kan f.eks være å invitere Bygdekvinnelaget til å komme å bake lefser sammen med beboerne til jul og lage grønnsakssuppe på høsten. Invitere

presten til andakter og sangstunder i deres nærmiljø ettersom det ikke er alle de eldre som kommer seg til de planlagte andaktene. Invitere kulturskolen til å la de unge og håpefulle elevene få vise hva de har lært og øve seg foran et lite publikum. Skape gode generasjonstreff mellom hjemmeboende eldre barnehage, skole og videregående. Det er også svært viktig å opprettholde god kontakt med allerede eksisterende frivillige aktører. Det er et stort behov for å rekruttere flere frivillige, besøksvenner og støttekontakter. Det er fint om hjemmetjenesten kan undersøke om de kan bidra aktivt til dette.

For å sikre mer brukermedvirkning kan man arrangere egne møter i omsorgsboligene og eldresenter hvor de kan få diskutere i lag hva hvordan de ønsker at nærmiljøet deres skal være, hvilke aktiviteter de ønsker seg osv. Her må man se om personalet har tid til dette eller om kan be noen frivillige aktører om hjelp til dette.

Det må legges til rette for at primærkontaktene får utført interessesjekklistene minst 1 g i året. Leder bør kartlegge og vurdere hvem som kan ta over ansvaret med å lage sammenfatning av interessesjekklistene og med bakgrunn i det koble på mulige frivillige aktører, ulike lag og foreninger.

Det er viktig å fortsette med å etablere tankegangen og arbeidsmetoden «gode ambassadører for sosial omsorg» i hele hjemmetjenesten. De ansatte er i posisjon for å kunne få utført gode interessekartlegginger og har god mulighet til å informere brukerne og hva som fins av tilbud og muligheter i kommunen. Et virkemiddel for å få på plass gode ambassadører for sosial omsorg kan være å få buttons med et godt slagord som de ansatte kan ha på seg og dermed skape gode samtaler med dem de treffer når de er på jobb.

Hjemmetjenesten bør ha jevnlig kontakt med Lev i Steigen som lager gode oversikter over aktiviteter og tilbud i kommunen hver mnd. Hjemmetjenesten kan be om en oversikt som de f.eks kan ta med seg hjem til alle hjemmeboende eldre som de treffer. Når de eldre får en oversikt over hva som fins kan de kanskje lettere prøve ut, be om hjelp til å delta

Prosjektet hadde i desember i 2019 en kafedialog med temaet aldersvennlig Steigen hvor vi blant annet snakket om muligheten for aktivitet, frivillighet og skyss/transport. Tilbakemeldingene fra dette ble sendt som kopi til kommunestyret i kommunen slik at de kunne få innspill til kommunens samfunnsdel. Selv om det ikke er hjemmetjenestens oppgave bør det kartlegges i større grad muligheter for transport for dem som har lyst å delta på aktiviteter, men som ikke kommer seg dit.

Man kan undersøke med de ulike grendelagene i kommunen om de har mulighet til å bidra med noe til sosial omsorg for hjemmeboende eldre i de grendene der de bor. Hvis prosjektet hadde vart lengre ville det vært interessant å koble på grendelagene for å se hvordan man kunne skape aldersvennlige smågrender i kommunen i større grad enn nå. Her kunne man f.eks sett på mulighetene for trygge lokale stier og naturområder tilrettelagt for eldre og bidra til å skape gode og trygge nærmiljø.

Delmål 4: Team for sosial omsorg

Målbeskrivelse

Det skal etableres et tverrfaglig team for sosial omsorg, innrettet mot den hjemmebaserte eldreomsorgen som skal være prosjektleders ressursgruppe. Team for sosial omsorg skal jobbe for økt brukermedvirkning og et særskilt fokus på de sosiale behovene til de eldre brukerne i kommunen. Man ønsker å skape kunnskap om tverrfaglig teamarbeid som arbeidsmetode i kommunens tjenestetilbud til eldre brukere og på lang sikt etablere tverrfaglig team som praksis i kommunen. Teamet har ikke noe ansvar for prosjektets suksess eller måloppnåelse og er ikke beslutningsorientert. Medlemmene i teamet kan gi en verdifull ekspertise for prosjektet, samt kunne gi støtte, rådgivning og veiledning opp mot prosjektets delmål og målsetninger. Teamet burde bestå

av mennesker med ulik yrkesbakgrunn, erfaringer, jobb, og representerer både det kommunale og det frivillige.

Hva er gjort og oppnådd

Når jeg skulle etablere et tverrfaglig team inn i prosjektet var det mange spørsmål som måtte avklares og vurderes i forhold til blant annet å få rett sammensetning i teamet, variert kompetanse, antall, møttestruktur, samhandling på tvers, hvordan sikre brukermedvirkning, hvordan teamet kunne styrke og løfte ressursene til hjemmeboende eldre slik at de kan i større grad oppleve egenmestring, føle seg nyttig både som bruker og borger. I forkant av første fysiske møte fikk alle medlemmene en samtale med meg og et brev med informasjon om målet og ønsket med teamet. De fikk også kopi av rapporten Aging at home for å kunne lettere forstå målsetningene i prosjektet. Under det første møtet brukte vi litt tid på å bli kjent med hverandres rolle, bakgrunn, arbeidsplass og forventninger til teamet. Vi snakket oss gjennom resultatene fra prosjektet aging at home og målsetningene for dette prosjektet. Alle fikk komme med spørsmål og innspill på det de ville. For å sikre god kontinuitet og samarbeid fremover diskuterte vi også hvilken møttestruktur som ville være hensiktsmessig og mulig.

Representantene som ble invitert inn i teamet hadde ulik kontakt ut mot de eldre i Steigen kommune og det kunne sikre at teamet fikk en bred oversikt og tilnærming til hjemmeboende eldre. Tanken var at man gjennom systematisk samhandling i teamet kunne få en bedre oversikt over de ulike eldre sine behov og ønsker for tilbud i kommunen og ha større mulighet til å koble opp rett tilbud til rett person. Som en del av team for sosial omsorg var ønsket fra prosjektleder at medlemmene i teamet kunne få dele deres verdifulle erfaringer, kunnskap, kjennskap spørsmål og ideer som kunne bidra til å løfte den sosiale omsorgen vi gir til Steigens eldre befolkning. Teamet skulle jobbe for økt brukermedvirkning og et særskilt fokus på de sosiale behovene til de eldre brukerne i kommunen.

Sosial omsorg handler ikke bare om å ta del i aktiviteter og tilbud som fins i kommunen, men også om hvilke relasjoner og nettverk brukeren har. Flere av medlemmene i teamet jobbet tett på hjemmeboende eldre og kunne rapportere inn om spørsmål som f.eks; Har de meningsfulle hverdagsaktiviteter, opplever de gode sosiale relasjoner og har de oversikt over sitt nærmiljø. Får de deltatt på det de ønsker, er de ensomme og savner de noe?

Hvilke utfordringer møtte vi på

Det var vanskelig å få på plass representanter i teamet og det tok lang tid før man kunne ha første møte. Det var svært utfordrende å finne datoer, dager og klokkeslett som kunne passe for alle ettersom medlemmene hadde ulike arbeidstider med turnus og ikke. På grunn av dette og sen oppstart av teamet fikk man gjennomført svært få møter i 2019.

Det tok lang tid å få alle medlemmene på plass. De fleste som ble invitert inn i teamet hadde kapasitet og mulighet til å delta. Dessverre fikk jeg ikke på plass en representant fra omsorgsboligene. Planen var etter hvert når teamet hadde fått jobbet seg inn å invitere andre viktige samarbeidspartnere inn som f.eks eldrerådet, pårørendeforeningen, pensjonistforbundet og andre politikere, lag og foreninger.

De som kom var ikke bestandig forberedt eller hadde satt av nok tid til møtet. Prosjektleder måtte bruke mye tid på hvert møte til å forklare mye på nytt i hjemmetjenesten. Det var utfordrende for prosjektleder å forklare og være tydelig med prosjektets agenda, mål og fremdriftsplaner. Med den nyoppståtte covid-19 situasjonen i mars 2020 stoppet arbeidet i teamet opp.

Videre videre

Ettersom man ikke fikk gjennomført så mange møter som man hadde planlagt er det utfordrende å si noe konkret om videre drift. Det må i hvertfall være en ansvarlig for disse møtene. Når prosjektet avsluttes er det ingen som tar over dette arbeidet.

Delmål 5: Forebyggende hjemmebesøk

På grunn av manglende kapasitet ble det ikke mulig å starte med dette delmålet.

Avslutning

Denne rapporten har beskrevet erfaringer fra prosjekt «Sosial omsorg i hjemmetjenesten». Prosjektet hadde som målsetning å skape bedre vilkår for ivaretagelse av sosial omsorg for hjemmeboende eldre som mottar kommunale omsorgstjenester i Steigen. Prosjektet hadde sitt utgangspunkt i funn fra forskningsprosjektet [«Ageing at home»](#) som Steigen kommune deltok i mellom 2016 og 2019. Målsetningene i Steigens prosjekt er nært knyttet til delmålet «Aktivitet og fellesskap» som er et av fem hovedinnsatsområder i regjeringens kvalitetsreform for eldre, «Leve hele livet». De fem delmålene i prosjekt «Sosial omsorg i hjemmetjenesten» er beskrevet med henblikk på målbeskrivelser, hva som er gjort og oppnådd, hvilke utfordringer man møtte på i prosjektgjennomføringen og veien videre.