

KALLELSE

Nämnd Socialnämnden

Datum och tid 2016-09-28 Kl. 09.00

Plats Gröna rummet, Socialförvaltningen, Östhammar

Besök	Nr	ÄRENDELISTA	Föredragande
	1	Tillkommande ärenden	
	2	Redovisning av delegationsbeslut	
	3	Information	
	4	Information om uppsägning av avtal för utförare av hemtjänst enligt LOV	
	5	Information från socialkontoret	
	6 A	Budgetuppföljning 2016	
	7 B	Ändring; Delegationsbestämmelser för socialnämndens verksamhetsområden	
	8 C	Internkontroll	
	9 D	Socialnämndens sammanträdesdagar 2017	
	10 E	Avveckling av LOV familjerådgivning	
	11 F	SUF kunskapscentrum - finansiering från 2017	
11.30	12 G	Slutrapport; Kultur i vården	Maria Ek
	13 H	Samverkan inom närvård i Uppsala län 2016-2018	
	14	Rapporter	
	15	Tillkommande ärenden	

Sekreterare Rebecka Modin

Ordförande Kerstin Björck-Jansson

p. 1

Tillkommande ärenden

p. 2

Dnr SN-2016-67
Dnr SN-2016-68
Dnr SN-2016-165

Dpl 904
Dpl 904
Dpl 904

Redovisning av delegationsbeslut

Föreligger delegationslistor.

1. Arbetsutskottets protokoll 2016-09-14.
 2. Beslut i vård- och omsorgsärenden 160801 – 160831
 3. Beslut i individ- och familjeomsorgsärenden 160801 – 160831
 4. Beslut i övriga ärenden registrerade 160801 – 160831
-

p. 3

Dnr SN-2016-11

Dpl 904

Information

p. 4

Dnr SN-2016-217

Dpl 734

Information om uppsägning av avtal för utförare av hemtjänst enligt LOV

Privat hemtjänst AB har sagt upp avtalet om att utföra hemtjänst enligt LOV i Östhammars kommun. Avtalet avslutas formellt den 11 december 2016. Berörda brukare byter utförare genom kontakt med sin biståndshandläggare.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden tar del av informationen.

p. 5

Dnr SN-2016-12

Dpl 904

Information från socialkontoret

- En medarbetare har gått bort. Personalen har haft en minnesstund och erbjudits stöd.
- Felaktigheter gällande ekonomiadministration inom personlig assistans har upptäckts. En extern revisor har upphandlats för att göra en genomlysning.
- Mobila team och närvårdsavtalet har diskuterats på möte mellan landstinget och förvaltningen. Förhoppningen är att kunna ta upp närvårdsavtalet för beslut i december. För mobila team är planen att samlokalisera med närvårdsenheten och starta verksamheten i början av 2017.
- Barn- och utbildningsförvaltningen och socialförvaltningen har haft ett möte om familjecentralen. Ansvaret för samordnaren flyttas över till socialförvaltningen.
- Solgården kommer användas av IFO efter att socialförvaltningen tar över lokalerna när bygg- och miljöförvaltningen och tekniska kontoret flyttar tillbaka till kommunhuset. Verksamhetschefen för ensamkommande barn utreder hur lokalerna kan arrangeras på bästa sätt för att skapa bra boende.
- Avtalet för Valöhemmet HVB för ensamkommande barn kommer förlängas för första kvartalet 2017 för att underlätta ungdomarnas flytt från Valöhemmet till Solgården/Solbacken.
- Samtal pågår om att flytta ansvar för daglig verksamhet till socialförvaltningen men att utförandet enligt LOV och i intern regi fortsätter som tidigare. Ärendet kommer till socialnämnden för beslut innan årsskiftet.
- Östhammars kommun ligger långt fram gällande social insatsgrupp. Befintliga nätverk och samverkansformer kommer användas för att ytterligare förbättra arbetet på området.

Socialchef Håkan Dahlqvist föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden tar del av informationen.

p. 6

Dnr SN-2016-95

Dpl 042

Budgetuppföljning 2016

Handling A

Föreligger prognos nettokostnader socialförvaltningen till och med augusti 2016, driftbudget till och med augusti 2016 för vård och omsorg, personalkostnader inom vård och omsorg samt kostnadsutveckling för försörjningsstöd.

Diskussion angående kostnader för timvikarier.

Administrativ chef Margaretha Borgström och socialchef Håkan Dahlqvist föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden tar del av redovisningen.

p. 7

Dnr SN-2015-5

Dpl 002

Ändring

Delegationsbestämmelser för socialnämndens verksamhetsområden

Handling B

Föreligger förslag till ändringar i socialnämndens delegationsbestämmelser för att hyra ut lägenheter dels inom vård och omsorgs boenden och dels inom individ- och familjeomsorgens verksamhet med sociala kontrakt.

Redovisas förslag att ändra socialnämndens delegationsbestämmelser för slutattest av försörjningsstöd i verksamhetssystemet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Områdeschef för biståndshandläggning ges delegation att hyra ut biståndsbedömda lägenheter i särskilda boenden som ägs av eller redan hyrs av Östhammars kommun.

Verksamhetschef ges delegation att hyra ut lägenheter i andra hand utifrån biståndsbeslut om sociala kontrakt.

IFO-chef, verksamhetschef för vuxenenheten och enhetens samordnare ges delegation för slutattest av försörjningsstöd i verksamhetssystemet.

p. 8

Dnr SN-2015-403

Dpl 701

Internkontroll

Handling C

Föreligger internkontroll av:

- Skyddsbedömningar inom IFO (kontroll 1 av 2)
- Placeringsprocessen barn och ungdom inom IFO (kontroll 1 av 2)
- Förhandsbedömningar inom IFO (kontroll 1 av 2)

Individ- och familjeomsorgschef Mikael Sjöberg föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden godkänner internkontrollen för

- Skyddsbedömningar inom IFO (kontroll 1 av 2)
- Placeringsprocessen barn och ungdom inom IFO (kontroll 1 av 2)
- Förhandsbedömningar inom IFO (kontroll 1 av 2)

För placeringsprocessen ska kontroll 2 av 2 innehålla en återkoppling gällande åtgärdsplanen.

p. 9

Dnr SN-2016-211

Dpl 006

Socialnämndens sammanträdesdagar 2017

Handling D

Föreligger förslag till sammanträdesdagar för socialnämnden samt socialnämndens arbetsutskott under 2017.

Om kommunfullmäktiges sammanträde infaller en tisdagskväll före ett av arbetsutskottets eller socialnämndens sammanträde flyttas personärenden till sist på sammanträdet så att starttiden blir kl. 9.00 istället för 8.00.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden fastställer sammanträdesdagar för 2017.

Regionförbundet i Uppsala län föreslår att verksamheten vid SUF Kunskapscentrum permanenteras samt att finansieringen delas mellan landstinget (50%) och kommunerna (50% fördelat efter befolkningsmängd).

I Östhammars kommun har finansieringen tidigare delats på socialnämnden och barn- och utbildningsnämnden.

Föreligger förvaltningens underlag i ärendet.

Socialchef Håkan Dahlqvist föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden beslutar att bidra med permanent finansiering av verksamheten ”samverkan utveckling föräldraskap” (SUF) enligt fastställd regional fördelingsmodell.

Beslutet gäller förutsatt att kostnaden är den som angivits i underlaget: 91 000 kr för Östhammars kommun år 2017.

Barn- och utbildningsnämnden tillfrågas angående att även fortsatt dela Östhammars kommuns kostnad.

p. 12

Dnr SN-2014-230

Dpl 730

Slutrapport
Kultur i vården

Handling G

Arbetsutskottet har i uppdrag att föra fortsatta samtal med kulturnämnden angående utveckling av kultur i vården.

Diskussion kring hur kulturarbetet ska utvecklas och bedrivas samt vilka resurser som krävs.

Arbetsutskottets beslut 14-11-05

Ärendet återupptas på arbetsutskott i början av 2015.

Diskussion kring möjlighet att i projekt utveckla arbetet med kultur i vården. Projektet bör syfta till att genomföra aktiviteter, lyfta förhållningssätt och kulturens roll för hälsan. Projektet bör komplettera existerande aktiviteter och frivilliga insatser. Personalen bör involveras. Projektet bör genomföras med extern projektledare med adekvat kompetens.

Arbetsutskottets beslut 15-02-11

Socialförvaltningen får i uppdrag att bjuda in lämplig kompetens för samtal kring utformning av projekt i kommande arbetsutskott.

Etnolog Maria Ek berättar om olika modeller som kan användas för arbete med kultur i vården, kultur och hälsa och kultur för äldre. Det finns forskning på de positiva effekter som fås av att använda kultur i vården. Viktiga framgångsfaktorer är att: se till individens behov och därför ha varierat utbud, brukaren ska få vara medskapare i kulturen, involvera personalen men även ta in externa kulturaktörer, verksamheten rör sig över gränsen mellan kultur och omsorg, uppdraget avgränsas för att fokusera på kvalitet i en mindre del, skapa bra struktur, ha långsiktighet i arbetet samt dokumentera arbetet som bedrivs.

Det är även nödvändigt att ta hänsyn till grupper med särskilda behov, exempelvis dementa. Det är viktigt att involvera anhöriga, som kan bidra till att ge en bild av den enskilde brukaren. Kärnan i kulturarbetet ska utgöras av brukaren, anhörig och personal och förutsättningar ges av nämnd och förvaltning. Det är ofta positivt att involvera personer från samhället.

Diskussion kring att skapa möjligheter för ett projekt, resurser som krävs för detta, lämpliga utgångspunkter och målgrupp.

Arbetsutskottets förslag 15-03-11

Ett projekt för utveckling av kultur i vården igångsätts.

Socialförvaltningen får i uppdrag att rekrytera projektledare samt skapa en projektplan. Projektplanen ska omfatta tidsplan, personalresurser, ekonomiska resurser samt plan för utvärdering.

Socialnämndens beslut 15-03-25

Ett projekt för utveckling av kultur i vården igångsätts.

Socialförvaltningen får i uppdrag att rekrytera projektledare samt skapa en projektplan. Projektplanen ska omfatta tidsplan, personalresurser, ekonomiska resurser samt plan för utvärdering.

Redovisas ramarna för projektet samt en lägesrapport. Projektplan redovisas i november. Redovisas syfte och frågeställningar, målgrupper, projektets uppdrag, preliminär tidsplan, resultatspridning samt en lägesrapport för projektet.

Projektledare för kultur i vården Maria Ek föredrar ärendet.

Socialnämnden tar del av informationen. 15-09-23

Projektledare för kultur i vården Maria Ek och områdeschef Lena Nilsson Sääf föredrar ärendet.

Föreligger projektplan samt tidplan.

Diskussion angående budget för projektet.

Arbetsutskottets förslag 15-11-11

Socialnämnden tar del av informationen.

Projektplanen ska kompletteras med reviderade uppgifter för personalresurser och ekonomiska resurser.

Projektledare för kultur i vården Maria Ek föredrar ärendet. Områdeschef Lena Nilsson Sääf deltar.

Vård och omsorgschef Mojgan Alimadad informerar om att styrgruppen kommer diskutera olika modeller för att utvärdera projektet.

Föreligger projektplan samt tidplan.

Socialnämndens beslut 2015-11-25

Socialnämnden tar del av informationen.

Projektplanen ska kompletteras med reviderade uppgifter för personalresurser och ekonomiska resurser.

Föreligger utkast till slutrapport för projektet kultur i vården Edsvägen 16.

Arbetsutskottets beslut 2016-08-10

Socialt ansvarig samordnare (SAS) får i uppdrag att skriva en genomförandeplan för fortsatt arbete med kultur i vården.

Ärendet återupptas i september.

Föreligger slutrapport för projektet kultur i vården Edsvägen 16 inklusive bilaga: genomförandeplan för socialt innehåll och kultur i vården (KIV) inom vård och omsorg.

Socialt ansvarig samordnare (SAS) Maria Ek föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden tar del av slutrapporten för projektet kultur i vården Edsvägen 16. Socialförvaltningen får i uppdrag att uppmärksamma kulturombudens goda arbete under projektiden.

Socialnämnden ställer sig bakom genomförandeplanen för socialt innehåll och kultur i vården inom vård och omsorg.

p. 13

Dnr SN-2016-213

Dpl 901

Samverkan inom närvård i Uppsala län 2016-2018

Handling H

Föreligger förslag till beskrivning av samverkan inom närvård i Uppsala län 2016-2018.

Socialchef Håkan Dahlqvist föredrar ärendet.

Arbetsutskottets förslag 2016-09-14

Socialnämnden ställer sig bakom förslaget. Landstinget bör få i uppdrag att sprida kunskap om närvårdsarbetet i hela sin organisation.

p. 14

Rapporter

p. 15

Tillkommande ärenden

Prognos nettokostnader Socialförvaltningen 2016

Verksamhet	Budget		Resultat Jan - Aug			Prognos avv
	Helår	Period	Period	aug	Avv perioden	Helår
Nämnd- och styrelseverksamhet	905	604	483	18	121	0
Övrig politisk verksamhet	266	178	175	22	3	0
Alkoholtillstånd mm	0	17	16	0	1	0
Gemensamma kostnader	17685	11752	10787	2524	965	400
Vård o omsorg enligt SoL	281815	189188	179720	27111	9468	2400
Insatser enligt LSS	52214	34960	34894	5557	66	-1000
Färdtjänst/Riksfärdtjänst	4050	2701	2747	597	-46	0
Vuxna missbrukare	4805	3218	3650	630	-432	-400
Barn o ungdomsvård	27149	18063	18395	2498	-332	0
Övr insatser t vuxna	144	96	124	17	-28	0
Ekonomiskt bistånd	14210	9598	7640	953	1958	1500
Familjerätt o fam.rådgivn	1433	958	269	10	689	0
Flyktingmottagande	15	-334	2668	22463	-3002	4000
	404691	270999	261568	62400	9431	6900

KOMMENTARER

Socialförvaltningens prognos för året ser utifrån kostnader t o m maj att bli ett nettoöverskott på ca 6,9 mnkr.

Gemensamma kostnader:

Nettoöverskott delvis beroende på vakans i Stabsgruppen.

V o O enligt SoL , verksamhet:

Nettounderskott främst beroende på färre utnyttjade platser än budgeterat på korttidsenheten.

V o O enligt LSS, verksamhet:

Nettoöverskott gällande verksamhet för personlig assistans enlö LSS och SFB.

Vuxna misbrukare:

Nettounderskott främst beroende på högre kostnader för HVB-placeringar än förväntat.

Ekonomiskt bistånd:

Nettoöverskott gällande utbetalt försörjningsstöd beroende på gynnsammare utveckling än förväntat.

Flyktingmottagande

Nettoöverskott gällande ej utnyttjade medel för planerat boende.

DRIFTBUDGET 2016

Vård och Omsorg

Verksamheter	Helår	Januari - Augusti			Helår		
	Budget	Budget	Förbr	Avv	Prognos	Avv	%
Nettokostnad							
Insatser enligt HSL	27 522	18 408	18 758	-350	28 422	-900	103,3%
Gemens/ofördelade kostnader SoL	12 126	8 677	3 829	4 848	6 426	5 700	53,0%
Ordinärt boende SoL	58 130	38 995	42 452	-3 457	63 930	-5 800	110,0%
Korttidsboende och korttidsvård SoL	25 054	16 889	14 497	2 392	22 554	2 500	90,0%
Särskilt boende SoL	116 386	77 697	76 857	840	115 436	950	99,2%
<i>varav externa placeringar SoL</i>	11 210	7 473	5 964	1 509	9 160	2 050	81,7%
Dagverksamhet enligt beslut SoL	1 076	719	655	64	1 076	0	100,0%
Öppenvård	2 956	1 976	1 723	253	3 006	-50	101,7%
Gemensamma kostnader LSS	997	665	667	-2	997	0	100,0%
Gruppboende vuxna LSS	29 370	19 627	19 261	366	29 040	330	98,9%
Boende/korttidsvist barn o unga LSS	5 885	3 924	3 944	-20	5 815	70	98,8%
Personlig assistans LSS och SFB	9 155	6 156	6 446	-290	10 405	-1 250	113,7%
Daglig verksamhet LSS	175	117	104	13	175	0	100,0%
Ledsagning och Avlösning LSS	2 947	2 010	2 079	-69	3 097	-150	105,1%
Summa nettokostnader	291 779	195 860	191 272	4 588	290 379	1 400	99,5%

KOMMENTARER

Vård och Omsorgs prognos för 2016 visar ett plusresultat på 1,4 mnkr, en förbättring med motsvarande belopp jämfört med föregående prognos i maj.

Utfallet per augusti är plus 4,5 mnkr. Men med hänsyn till bl.a. retroaktiva löner och höjda arbetsgivaravgifter som kommer att belasta resten av året gör vi denna bedömning.

Insatser enligt HSL underskott 900 tkr

- Avvikelsen beror på merkostnader pga köp av hyrsköterskor

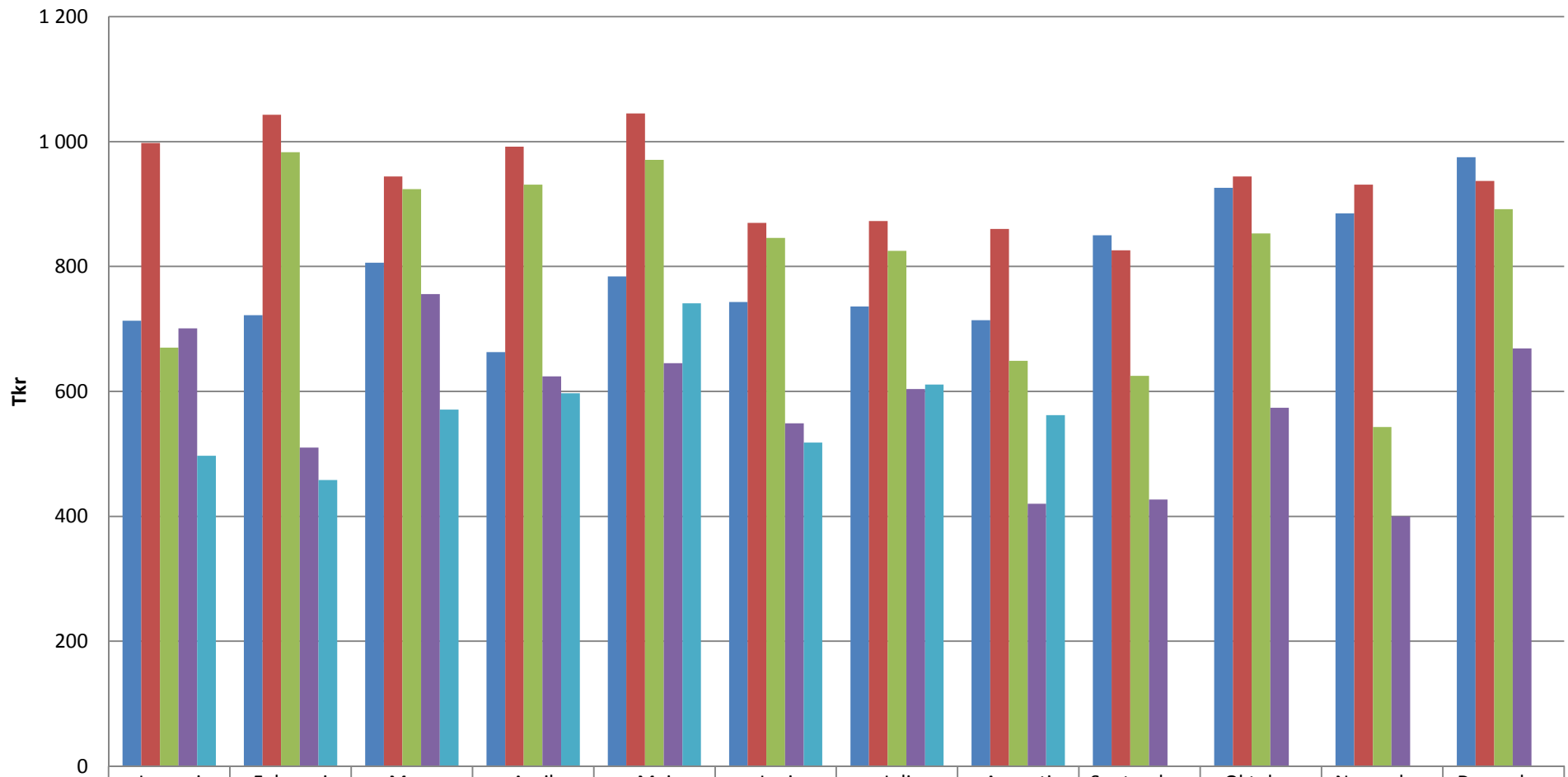
Insatser enligt SoL överskott 3 300 tkr

- Gemensamma kostnader och ofördelade medel, överskott 5 700 tkr
- Hemtjänst i egen regi visar ett underskott på 5 800 tkr
- Korttidsboendet överskott på 2 500 tkr, beror på färre platser öppnade än budgeterat
- Särskilt boende i egen regi underskott 700 tkr
- Särskilt boende, hyreskostnad för tomma lägenheter, underskott 400 tkr
- Särskilt boende kostnad för köpta platser externt, överskott 2 050 tkr
- Öppenvård minus 50 tkr

Insatser enligt LSS och SFB underskott 1 000 tkr

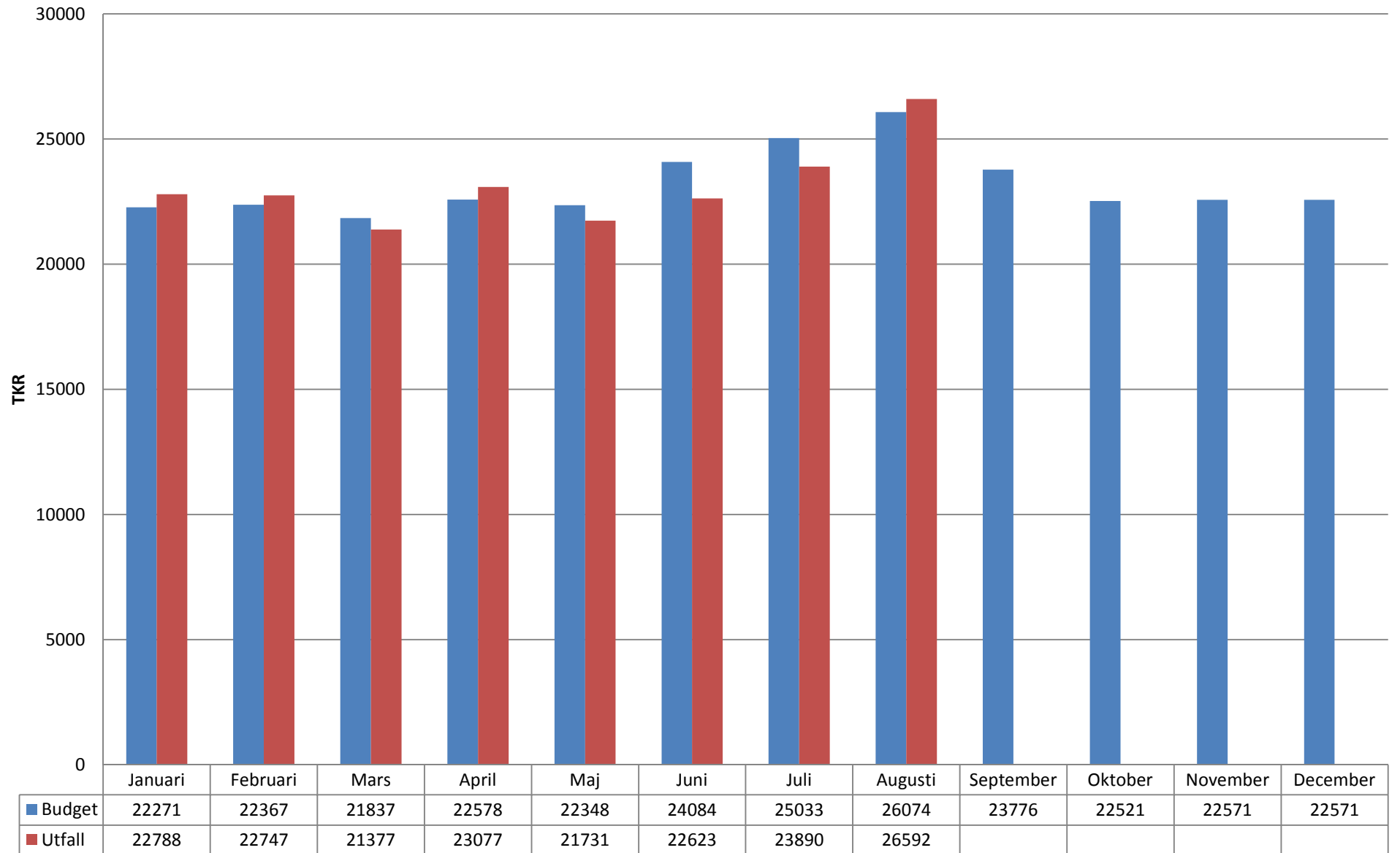
- Korttidsvistelse barn o unga överskott 70 tkr
- Boende vuxna överskott 330 tkr, kostnad för externa placeringar lägre än budgeterat
- Personlig ass Lss och SFB underskott 1 250 tkr, orsak är volymökning
- Kostnader för avlösning och ledsagning, underskott 150 tkr

Kostnadsutveckling Försörjningsstöd 2012 - 2016



	Januari	Februari	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Augusti	September	Oktober	November	December
■ 2012	713	722	806	663	784	743	736	714	850	926	885	975
■ 2013	998	1 043	944	992	1 045	870	873	860	826	944	931	937
■ 2014	670	983	924	931	971	846	825	649	625	853	543	892
■ 2015	701	510	756	624	645	549	604	420	427	574	400	669
■ 2016	497	458	571	597	741	518	611	562				

Personalkostnader V o O 2016



Ändringsförslag delegationsordning

Bakgrund

Behörighet att teckna avtal för SN:s verksamhetsområde är i dagsläget endast delegerat till socialchef.

Föreslagen ny formulering: lägenheter i särskilda boenden VoO

Ärende: Hyra ut biståndsbedömda lägenheter i särskilda boenden som ägs av eller redan hyrs av Östhammars kommun.

Kommentar: särskilda boenden för äldre samt gruppboheter LSS.

Delegat: Områdeschef handläggning

Föreslagen ny formulering: sociala kontrakt inom IFO

Ärende: Hyra ut lägenheter i andra hand utifrån biståndsbeslut om sociala kontrakt.

Kommentar: socialförvaltningen hyr lägenheten i första hand.

Delegat: Verksamhetschef

Förslag till beslut

Områdeschef för biståndshandläggning ges delegation att hyra ut biståndsbedömda lägenheter i särskilda boenden som ägs av eller redan hyrs av Östhammars kommun.

Verksamhetschef ges delegation att hyra ut lägenheter i andra hand utifrån biståndsbeslut om sociala kontrakt.

Tillägg till delegationsordning, försörjningsstöd

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att:

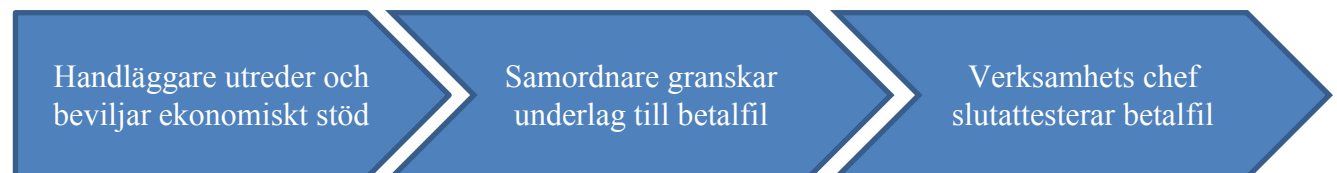
Delegera rätten till slutattest av försörjningsstöd i verksamhetssystemet till chef IFO, verksamhetschef för vuxenenheten samt enhetens samordnare.

Sammanfattning av ärendet

Var dag vid ett bestämd tidpunkt måste en aktiv handling göras i verksamhetssystemet för att initiera en utbetalning av försörjningsstöd, en så kallad slutattest av betalfil. Denna företeelse ställer höga krav på verksamhetschefens tillgänglighet. Av praktiska skäl har därför detta arbetsmoment utförts av förvaltningens receptionspersonal. Detta har skett på uppdrag av verksamhetschefen och verifikat för utbetalningen har påföljande dag undertecknats av verksamhetschef.

Med införande av nytt verksamhetssystem kommer denna arbetsmodell inte vara möjlig. Person med rätt till slutattest måste vara den som initierar utbetalningen. Någon möjlighet till att i efterhand attestera utbetalningen kommer inte vara möjligt. Detta innebär att verksamheten med nuvarande delegationsrätt blir sårbar då idag endast en person har denna behörighet. För att klara kontinuitet över tid måste fler personer ha delegation att utföra denna handling.

Då underlagsinformationen i denna ekonomiska transaktion har granskats av minst två, ibland tre fristående personer, anser förvaltningen att den ekonomiska delegationen av slutattest av betalfil tryggt kan delegeras enligt förvaltningens förslag.



Beslutet skickas till



Internkontroll 2016
Socialförvaltningen, Skyddsbedömningar inom IFO

Skyddsbedömningar inom IFO

Internkontrollplanen för 2016 anger kontrollsystemet: att skyddsbedömning görs enligt rutin. Kontrollen skall ske 2 gång/år genom stickprov.

I socialtjänstlagen 11 kap. §1a anges att när en anmälan rör barn eller unga ska socialnämnden genast göra en bedömning av om barnet eller den unge är i behov av omedelbart skydd. En sådan bedömning ska dokumenteras. I SOFS 2014:5 regleras vad dokumentationen ska innehålla.

I Prop 2012/13:10 framgår att skyddsbedömningen ska göras samma dag som anmälan kommer in eller senast dagen efter om anmälan kommer in sent den dagen.

I antagna riktlinjer hänvisas till gällande lagstiftning.

Resultat och tillvägagångssätt för kontroll 1 av 2 för 2016

Utifrån lagstiftning och riktlinjer har följande kontrollpunkter valts; om skyddsbedömning skett i löpande handläggning, inom vilken tidsperiod bedömningen skett och hur den dokumenterats. Samtliga registerförda aktualiseringar (8 barn och unga) rörande anmälningar barn som inkommit under juli månad har kontrollerats.

Vid kontroll kan konstateras att skyddsbedömning skett i alla kontrollerade aktualiseringar. Samtliga skyddsbedömningar är gjorda samma dag anmälan inkommit eller dagen efter. Dokumentationen bedöms uppfylla kraven enligt SOSFS 2014:5.

Sammanfattning/bedömning

Det utförda stickprovet visar att handläggning avseende skyddsbedömning överensstämmer med antagna riktlinjer under aktuell tidsperiod.

Östhammar 2016-08-29
Eva A Lindholm
Verksamhetscontroller



Internkontroll 2016
Socialförvaltningen

Placeringsprocessen barn och ungdom, Individ och familjeomsorg

Internkontrollplanen för 2016 anger kontrollsystemet: att särskild utsedd socialsekreterare finns. Kontrollen skall ske 2 gång/år genom stickprov.

Socialtjänstlagen 6 kap. § 7c anger att när vård ges i ett familjehem, stödboende eller hem för vård eller boende så ska det finnas en av socialnämnden särskilt utsedd socialsekreterare som ansvarar för kontakterna med barnet eller den unge.

Av prop 2012/13:10 framgår att syftet med paragrafen är att garantera att det under hela den tid vården pågår finns en särskilt utsedd socialsekreterare som har att ansvara för kontakterna med barnet eller den unge. Rollen som barnets eller den unges socialsekreterare innebär framför allt att handla i barnets eller den unges intresse. Det betyder att så långt det är möjligt ska den särskilt utsedda socialsekreteraren för barnet eller den unge ha en självständig ställning till familjehemmet eller hemmet för vård eller boende. Hen ska t.ex. inte handlägga frågor som rör villkoren för uppdraget.

För att tillgodose detta är organisationen inom barn- och ungdomsgruppen uppbyggd kring att två handläggare rutinmässigt skall utses i placeringsärenden, en handläggare för barnet och en handläggare för aktuell resurs.

Resultat och tillvägagångssätt för kontroll 1 av 2 för 2016

Stickprov har genomförts på urvalet samtliga pågående familjehemsplaceringar Sol (57 st) och placeringar enligt LVU (4 st) 2016-08-26. Kontroll har skett genom att kontrollera om det i verksamhetssystemet finns registrerat två aktuella handläggare.

I kontrollerade ärenden kan konstateras att det i verksamhetssystemet till övervägande del saknas uppgifter om två handläggande socialsekreterare (36 av 61).

Sammanfattning/bedömning

De utförda stickproverna visar att handläggningen i placeringsprocessen för barn och ungdom vad gäller särskilt utsedd socialsekreterare i verksamhetssystemet till övervägande del inte följer gällande rutin. En genomgång bör göras över registrerade handläggare i aktuella placeringsärenden i verksamhetssystemet för att i möjligaste mån tillgodose lagstiftningens intentioner.

Östhammar 2016-08-29
Eva A Lindholm
Verksamhetscontroller

Åtgärdsplan

Internkontrollen visar att gällande rutin ej följs. En översyn av rådande rutin kommer att göras. Huvudanledningen till bristerna utgörs av stor personalomsättning, och svårigheter att rekrytera ny personal. Vid avslut av anställning skall handläggarens ärenden fördelas. Har inte ersättare påbörjat sin anställning tas ärendena om hand av samordnare, som kan vidarefördela ärendet. När den unge byter handläggare skall ny ansvarig handläggare läggas in i verksamhetssystemet. Den unge skall meddelas om att ny handläggare är utsedd. Det skall dokumenteras att så skett.

När det gäller kontakten med familjehem har detta brustit då familjehemssekreterare tjänsten varit vakant. Tjänsten är nu tillsatt och en genomgång av pågående ärenden skall ske. Vid användning av konsultstödda familjehem sker kontakten med familjehemmet via familjehemsföretaget.

Vad gäller kontakter med HVB hemmet är det verksamhetschef som ansvarar för avtal, villkor etc, varför inte den unges socialsekreterare har denna koppling till utföraren.

Åtgärderna är påbörjade.

Östhammar 160906

Mikael Sjöberg
Chef individ och familjeomsorg

Jonas Karlberg
Verksamhetschef barn och ungdom



Internkontroll 2016
Socialförvaltningen, Förhandsbedömningar inom IFO

Förhandsbedömningar inom IFO

Internkontrollplanen för 2016 anger kontrollsystemet: Tid från anmälan till öppnad utredning Barn o Ungdom, att förhandsbedömning gjorts inom 2 veckor. Kontrollen skall ske 2 gång/år genom stickprov.

I socialtjänstlagen 11 kap. §1a andra stycket anges: ”Beslut att inleda eller inte inleda utredning ska, om det inte finns synnerliga skäl, fattas inom fjorton dagar efter det att anmälan har kommit in. Ett sådant beslut behöver dock inte fattas om det redan pågår en utredning om det barn eller den unge som anmälan avser.”

Av Prop 2012/13:10 framgår i den allmänna motiveringen att i normalfallet borde anmälan ge tillräcklig information som grund för beslut om utredning ska inledas eller inte. Även om det behöver tas kontakter så finns det begränsningar för vilka kontakter som kan tas innan en förhandsbedömning övergår till en utredning. Därför borde förhandsbedömningen kunna utföras inom en kort tidsperiod.

I antagna riktlinjer hänvisas till gällande lagstiftning.

Resultat och tillvägagångssätt för kontroll 1 av 2 för 2016

Utifrån lagstiftning och riktlinjer har följande kontrollpunkt valts; om beslut att inleda eller inte inleda utredning fattats inom fjorton dagar. Samtliga registerförda aktualiseringar rörande anmälningar på 20 barn som inkommit under juli månad har kontrollerats.

Vid kontroll kan konstateras att beslut om att inleda eller inte inleda utredning har skett avseende 17 barn. 15 beslut har fattats inom fjorton dagar, 2 beslut har fattats efter 16 dagar. Övriga 3 barn hade pågående utredning.

Sammanfattning/bedömning

Det utförda stickprovet visar att handläggning avseende förhandsbedömning till övervägande del överensstämmer med lagstiftning och riktlinjer under aktuell tidsperiod.

Östhammar 2016-09-06
Eva A Lindholm
Verksamhetscontroller

Socialnämndens sammanträdesdagar för år 2017

	Jan	Feb	Mars	April	Maj	Juni	Juli	Aug	Sep	Okt	Nov	Dec
Arbetsutskott	11	8	8	12	10	14		9	13	11	8	6
Socialnämnd	25	22	22	26	24	28		23	27	25	22	20
Studiedagar			15							18		

Socialnämnden

Avveckling av lov i familjerådgivning

Beskrivning av ärendet

Kommunen är enligt lag skyldig att erbjuda familjerådgivning, 5 kap 3§ Socialtjänstlagen.(2001:453)

Familjerådgivningen i Östhammars kommun omfattas av lagen om valfrihetssystem, LOV, sedan 2011-01-01 efter beslut av socialnämnden 2010-08-25.

Lag (2008:962) om valfrihetssystem, LOV, reglerar vad som ska gälla för de kommuner och landsting som vill konkurranspröva kommunala och landstingskommunala verksamheter genom att överlåta valet av utförare av stöd, vård- och omsorgstjänster till brukaren eller patienten.

Valfrihetssystem enligt LOV är ett alternativ till upphandling enligt Lag om offentlig upphandling (LOU).

- Det är ett regelverk som beskriver hur privata utförare kan bli leverantörer av välfärdstjänster.
- Lagen bygger på grundläggande EG-rättsliga principer: konkurrens, icke-diskriminering, öppenhet och proportionalitet.

I Östhammars kommun har företaget Söderstöd varit lovutförare fram till 2016-04-01 då de avvecklade verksamheten i Uppsala och inte längre uppfyllde kraven om tillgänglighet. Då annan lovutförare saknades beslutade Socialnämnden 27 april 2016, SN 2016-118) att teckna avtal med Uppsala kommun för perioden 2016-04-01 – 2016 12-31.

Familjerådgivningen har haft en förhållandevis liten omsättning de senaste åren och trenden är att behoven minskar. Kostnaderna har varit följande:

2013	186 kkr
2014	146 kkr
2015	78 kkr
2016 – juli	17 kkr

Förvaltningen bedömer att sannolikheten för att ett, eller flera, lovföretag väljer att etablera sig för att erbjuda familjerådgivning i eller i anslutning till Östhammar är väldigt liten Huvudargumentet för detta är att de små volymerna gör det svårt att uppnå lönsamhet.

Utbildningskravet på de som ger familjerådgivningen, kombinerat med tillgänglighetskravet vad gäller närhet och väntetider är ytterligare variabler

Socialförvaltningen
Mikael Sjöberg

som påverkar möjligheten för företag att etablera familjerådgivning i Östhammars kommun. Efter att Uppsala kommun tagit över familjerådgivningen i egen regi finns inte heller någon marknad där.

Förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att avveckla lov i familjerådgivning.

Beslut om permanent finansiering av verksamhet, SUF

Socialförvaltningens förslag till beslut

Socialnämnden beslutar att:

Bidra med permanent finansiering av verksamheten ”samverkan utveckling föräldraskap” (SUF) enligt fastställd regional fördelningsmodell.

Bakgrund

SUF startade 2009 som ett projekt i länet med kommuner, landsting och förbundet för barn, unga och vuxna med utvecklingsstörning (FUB) som uppdragsgivare. Syftet var att erbjuda yrkesverksamma ett bättre kunskapsunderlag i arbetet med barn och föräldrar i familjer där någon av föräldrarna har utvecklingsstörning eller andra kognitiva svårigheter och därigenom förebygga en negativ utveckling. SUF's målgrupp är i första hand professionella inom socialtjänst, LSS, habilitering, förskola/skola/särskola, mödra-/barnhälsovård och psykiatri. Därutöver fungerar SUF som kunskapsförmedlare även för brukare (barn, föräldrar och andra anhöriga), beslutsfattare, forskare, studenter, jurister och i viss mån allmänheten

Sammanfattning av ärendet

Verksamheten SUF har från start finansierats av Arvsfonden med delfinansiering av Uppsala läns landsting och kommuner samt egenfinansiering via fortbildningsinsatser i andra län. Sedan 2016 finansieras SUF i huvudsak av landstinget och kommunerna sedan möjligheterna till extern finansiering i stort upphört. Inför och under 2016 behöver landstinget och kommunerna i Uppsala län ta ställning till SUF fortsättning och framtida finansiering. Om beslut fattas att överföra projektet till ordinarie verksamhet behövs en långsiktig finansiering säkerställas. För närvarande uppgår Östhammars kommuns kostnadsandel till 6 procent av den totala kostnaden, totalt 91 000 kr för verksamhetsåret 2016.

Hälso- och sjukvårdsstyrelsen har lämnat en avsiktsförklaring där de avser att göra verksamheten permanent år 2017 under förutsättning att kommunerna i länet fattar motsvarande beslut. Då verksamheten bedöms ha positiv inverkan på arbetet för en utsatt grupp i samhället föreslår förvaltningen att beslut om finansiering fattas.

Beslutet skickas till

Postadress	Besöksadress/Reg.office	Telefon	Telefax	Organisationsnummer	Bankgiro
Box 36	Kyrkogatan 14	Nat 0173-860 00	Nat 0173-175 40	212000-0290	233-1361
S-742 21 Östhammar	Östhammar	Int +46 173 860 00	Int +46 173 175 40	V.A.T. No	PlusGiro
	www.osthammar.se	socialnamnden@osthammar.se		SE212000029001	1 31 70-6



Slutrapport

Kultur i vården

Edsvägen 16

Östhammars kommun

Projektledare: Maria Ek

Innehållsförteckning

Inledning	1
Bakgrund	1
Definitioner	3
Begränsningar	3
Syfte	3
Metod	4
Målgrupper och avgränsningar	4
Uppdrag och mål	5
Styrgrupp	5
Genomförande	6
Kartläggning	6
Besök på Edsvägen 16	6
Besök på Parkvägen och Tallparksgården	6
Möten med potentiella samarbetspartners	7
Förskolor och Kulturskolan	7
Sjukhuskyrkan, Frösåkers församling	8
Kultur- och fritidsförvaltningen	8
Frivillighandtaget och studieförbunden	8
Daglig verksamhet	9
Finskt förvaltningsområde	9
Kulturombud och biträdande enhetschefer på Edsvägen 16	10
Kultur för livet- en nationell konferens i Halmstad	10
Deltagande observation	10
Projektledaren	11
En första presentation på arbetsplatsträffar	11

Förankringsprocess	11
Samtal med de boende	11
Planering med kulturombud	12
Aktivitetsbok	12
Högläsning	12
Uppföljning och utvärdering	13
Lokaler och gemensamma utrymmen	13
Östhammars konstnärsförening	14
Ny enhetschef	15
Dagplanering och genomförandeplan	15
Planering och uppstart av Mötesplats	15
Arbetsplatsträffar	16
Information och marknadsföring	16
Personalenkäter	16
Arbete på avdelning D	16
Anhörigträff och enkät	17
Resultat	17
Förändringsarbete- vägen till en hållbar modell	17
Att utforma arbetet	18
Arbetsplan	19
- Kulturombudens ansvar	19
- Chefernas ansvar	19
Impulser från samhället	20
Den nya Mötesplatsen	21
Förändra attityder och normer	22

Svagheter och uteblivna insatser	24
Reflektion över framtiden och kommande insatser	25
Sammanfattande diskussion	26
Några sista ord	27
Referenser	28

Bilaga 1 Genomförda aktiviteter på Edsvägen 16 i projektet Kultur i vården

Bilaga 2 Kontaktlista över samarbetspartners i projektet Kultur i vården

Bilaga 3 Personalenkät 1 Edsvägen 16

Bilaga 4 Personalenkät 2 Edsvägen 16

Bilaga 5 Anhörigenkät Edsvägen 16

Bilaga 6 Genomförandeplan för socialt innehåll och kultur i vården inom vård och omsorg

Inledning

Det finns många och goda exempel på kulturens kraft och hur den påverkar hälsa och välmående. Det visar sig inom olika områden, inte minst när det handlar om dem som är sjuka, gamla och sköra. Många äldre idag klarar inte av att bo kvar hemma. Inte sällan är de multi-sjuka och har ett stort behov av medicinsk omvårdnad. Särskilda boenden tillhandahåller all den kunskap som krävs för att äldre ska få korrekt medicinering. Den medicinska omvårdnaden är högt prioriterad och väl integrerad i särskilda boendes verksamheter. Men om man nu utgår från människan som en helhet bestående av en mängd komplexa lager som knyter an till både sinne, själ och kropp, står det helt klart att den medicinska omvårdnaden inte ensam kan axla uppgiften att hålla någon levande. För vad betyder det att vara levande? Det är mer än andetag in och ut, mer än näring och sömn, mer än tvål och handduk, mer än rent och snyggt. Kultur i vården syftar till att skapa sinnlig stimulans, nya upplevelser, välbefinnande, kommunikation mellan människor samt glädje i vardagen. För personal inom vård och omsorg kan kulturen bidra till goda relationer, bättre arbetsmiljö, större motivation och inspiration i arbetet, bättre sammanhållning i personalgruppen och ökad förståelse för andra människors livssituation. Kulturen kan stärka äldres identitet men det gäller även ur ett personalperspektiv. Kulturens kraft kan bidra till att utveckla människor och få dem att växa som individer. Den kan ses som ett komplement till den medicinska omvårdnaden och den kan verka stärkande för kropp, sinne och själ. Den har förmågan att läka, dämpa smärta, minska depression, motverka ensamhet, träna minnesförmågan, minska stress och oro och förbättra självkänslan. Att bedriva utvecklingsarbete med det som kallas *kultur i vården* innebär delvis att ta ställning till de stora frågorna och funderingarna i livet. Att reflektera över vad som är viktigt och väsentligt för att människor ska känna mening med livet, känna glädje, trygghet, gemenskap och värdighet. Kultur i vården handlar inte bara om att äldre ska ha en syssla eller en aktivitet att ägna sig åt eller att delta i. Det är endast en liten del men givetvis en viktig del. Kultur i vården sätter klart och tydligt fokus på andra aspekter som värderingar och normer, bemötande, arbetsmiljö, kompetensutveckling och utbildning, team-arbete, ledarskap, samarbeten och gemensamma beslut som definierar hur ett gott liv ska se ut. Beslutet om pilotprojektet på Edsvägen 16 i Östhammars kommun är ett tydligt ställningstagande som visar hur viktigt det är att lyfta dessa frågor. Utvecklingen går framåt inom området kultur och hälsa och forskning visar på alltför intressanta resultat, vilket också har visat sig under det här projektarbetets gång.

Bakgrund

Socialnämnden i Östhammars kommun fattade beslut om att satsa mer resurser på kultur i vården. Beslutet ligger till grund för det här projektet.

2014 genomfördes projektet *Upp till dans!* i Östhammars kommun där kommunen stod som medsökande i projektplanen. Projektets upphovskvinna, Sara Lindström, koreograf och filmare, skapade en dansfilm med nio stycken personer på det särskilda boendet Parkvägen i Österbybruk. Utgångspunkten var rent konstnärlig men tanken var också att belysa vad det innebär att genomföra ett omfattande och seriöst konstprojekt inom vården. För att kunna

spegla den processen arbetade etnologen Maria Ek tillsammans med Sara Lindström och sammanställde en rapport. Rapporten beskriver själva arbetsprocessen med utgångspunkt i hinder och förutsättningar ur ett konstnärligt perspektiv samt ur ett vård- och omsorgsperspektiv. Projektet presenterades i ett antal föreläsningar och föredrag som till viss del ligger till grund för beslutet om kultur i vården i Östhammars kommun.

En av de frågor som blev intressanta i inledande dialog om det här projektet var varför arbeten med kultur i vården sällan ledde till en långsiktig förändring. De goda exempel som trots allt har funnits och finns i kommunen bygger inte på gemensamma beslut som integrerats i verksamheternas rutiner utan utgår snarare från enskilda initiativ som i sin tur är en konsekvens av olika individers drivkrafter, värderingar och personliga intressen.

Kulturen och alla möjligheter den kan ge, bör inte betraktas som en ”guldkant” på tillvaron utan ses som något alla människor har rätt att välja och vara en del av.

En annan fråga som diskuterades var synen på särskilda boenden, dels hur samhället i övrigt uppfattar särskilda boenden men också hur samhällets tankar och värderingar manifesterar och upprätthåller en bild av boenden som slutna enheter, med liten möjlighet till kommunikation med världen utanför. Detta kan i sin tur leda till känslan av att inte ha något val, att känna negativ ensamhet och utanförskap och att inte längre ha möjlighet att bli bekräftad för den man är genom de sociala sammanhang som individen tidigare varit en naturlig del av. Att vara en del av ett sammanhang är en viktig aspekt av individens identitetsformeringsprocess, som är ständigt pågående. Negativa konsekvenser kan givetvis ha stor påverkan på den fysiska och psykiska hälsan.

Inför arbetet med kultur i vården var det viktigt att definiera begreppen kultur respektive hälsa. Projektarbetet har utgått från begreppet kultur i en vidare bemärkelse vilket innebär att kultur kan vara både det som görs och upplevs i form av konstnärliga och skapande aktiviteter men också meningsskapande system bestående av värderingar, livsmönster, känslor, tankar, vanor och handlingar. Dessa är kulturens två huvudsakliga definitioner. I ett vård- och omsorgssammanhang innefattar kultur som konstnärlig aktivitet även aktiviteter som per definition inte anses vara kultur i andra mer traditionella konstnärliga sammanhang. Exempel på dessa kan vara trädgårdsarbete, olika typer av sporter eller andra aktiviteter som främst syftar till gemenskap och samhörighet. Kulturens hälsoeffekter är beroende av den subjektiva upplevelsen, det ska vara något individen tycker om och väljer själv. Projektet speglar kulturen ur ett vård- och omsorgsperspektiv men tar hänsyn till att kultur som kreativt uttryck har ett egenvärde och att konst och kultur existerar utan att göra anspråk på att vara redskap för hälsa och välbefinnande.

Hälsa bör betraktas som mer än frånvaro av sjukdom. Hälsa är fysisk såväl som psykisk och kan ha kopplingar till intellektuella och andliga sidor av jaget. Hälsa kan existera i en mycket sjuk kropp. Det kan vara ett mått på hur väl individen anser att hen har möjlighet att leva det liv som hen vill leva. Den subjektiva upplevelsen av hälsa har kopplingar till uppväxtmiljö, traditioner, kulturell tillhörighet, religiös livsåskådning samt de egna värderingar och normer som individen använder för att navigera i omvärlden. Det är även

viktigt att diskutera hälsa ur ett äldreperspektiv då många äldre genomgår stora förändringar, både fysiskt och psykiskt. I samband med en eventuell flytt från det egna hemmet, kan det uppstå enorma påfrestningar på hälsan, även om en flytt många gånger är nödvändig och kanske efterlängtd. Verksamheterna kan här använda kulturen som kompletterande resurs och stöd i det vardagliga livet för äldre.

Utgångspunkten för arbetet med kultur i vården har således varit att betrakta människan som en komplex helhet, bestående av olika dimensioner som hela tiden samverkar.

Definitioner

Som tidigare nämnts kan begreppet *kultur* vara öppet för tolkning och beroende på sammanhang, definieras det på olika sätt. I rapporten används begreppet *kulturaktiviteter* men också *socialt innehåll* som är ett mer vedertaget begrepp inom vård och omsorg. Dock är det viktigt att poängtera att definitionen av begreppet kultur inte går att likställas med socialt innehåll. Projektet har genomförts som ett pilotprojekt på det särskilda boendet Edsvägen 16. I rapporten presenteras Edsvägen 16 även som *verksamheten*. Det görs även jämförelser med *verksamheter* (obestämd form, plural) som då syftar till särskilda boenden i allmänhet, i eller utanför kommunen. Personer som bor på särskilda boenden, då främst Edsvägen 16 refereras till som *boende* eller i vissa fall *äldre*. Personal som i projektet har valts att vara ansvariga för aktiviteter kallas för *kulturombud*.

Begränsningar

Projektet har inneburit en mängd erfarenheter, reflektioner och möten med människor och det material som producerats utifrån det är alltför omfattande för att presenteras i detalj i den här rapporten. Därför är presentationen av genomförande kraftigt begränsad. Det som presenteras fokuserar på att lyfta fram och tydliggöra resultatet utifrån syfte och uppdrag.

Syfte

Syftet med projektet har varit att arbeta fram en arbetsmetod för hur verksamheten kan arbeta långsiktigt med kultur som redskap och resurs inom vård och omsorg och en del av uppdraget och en målsättning har varit att formulera en modell för fortsatt arbete med kultur i vården. Modellen är tänkt att kunna appliceras i andra verksamheter inom vård och omsorg. En utgångspunkt har varit att ta fram förslag på lämpliga kulturaktiviteter och implementera dem i verksamheten, dels som ett sätt att införa mer aktiviteter för äldre men också som en metod för att kunna se hur en struktur för arbetet skulle kunna se ut. Som ram för syftet har ett antal frågeställningar använts.

Projektet ville också belysa hur verksamheten kan öka impulser utifrån och interagera med resten av samhället. För att på lång sikt kunna börja förändra rådande attityder, normer och negativa stereotyper gällande äldre förs en diskussion utifrån begreppet *ålderism* som beskriver olika typer av diskriminering kopplat till ålder och ålderdom. Det innebär att projektet utgår från ett salutogent synsätt som fokuserar på det friska där äldre ses som individer med egna drivkrafter och stor kunskap om livet. Projektarbetet har också utgått

från ett mångkulturellt perspektiv då Östhammars kommun ingår i finskt förvaltningsområde. I praktiken har detta inneburit att möjlighet till aktiviteter med anknytning till finska språket och finska traditioner har erbjudits och diskuterats. Det mångkulturella perspektivet har även lyfts fram då möjlighet funnits att ta del av andra kulturer och andra kulturella uttryck och aktiviteter genom personal, boende, anhöriga eller samarbetspartners.

Metod

Projektet har inletts med en **kartläggning**. Kartläggningen har delats upp i ett antal olika delar som sedan har skapat ett underlag. Underlaget har fungerat som utgångspunkt i planeringsarbetet med aktiviteter på Edsvägen 16. Genom att praktiskt testa olika aktiviteter har en struktur för långsiktigt arbete med kulturen som hälsofrämjande resurs formulerats. Utformningen för en hållbar struktur har således varit baserad på empiriska resultat med förankring i aktuell forskning och teori.

Målgrupper och avgränsning

Projektet är ett pilotprojekt upplagt på tolv månader och det har varit avgränsat till det särskilda boende Edsvägen 16 i Östhammars kommun, ett nybyggt omvårdnads- och demensboende med 60 lägenheter. Edsvägen 16 har också en dagverksamhet för demenssjuka samt hemtjänst. Primära målgrupper har varit personal och boende på Edsvägen 16. Arbetet med de båda målgrupperna har skilt sig åt men delvis utgått från samma värdeord utifrån Socialnämndens värdegrund, som beskriver individens möjlighet till *trygghet, meningsfullhet och värdighet*. Andra målgrupper har varit:

- Seniorer utifrån via hemtjänsten
- Seniorer utifrån utan koppling till kommunen
- Dagverksamhet på Edsvägen 16
- Daglig verksamhet via LSS
- Anhöriga

Målgrupper för samarbete har varit följande:

- Frivilligorganisationer
- Organisationer och företag
- Studieförbund
- Kulturutövare/kulturaktörer

- Kultur- och fritidsförvaltningen
- Skolor, förskolor

Uppdrag och mål

Uppdraget inleddes med att formulera en projektplan. Ett mål har varit att **sprida (del) resultat** under projektets gång men även efter projektets slut. Resultatet ska ligga till grund för vidare arbete med kultur i vården i Östhammars kommun. Det skall även spridas till andra kommuner och beslutsfattare som ett inlägg i den nationella dialogen och debatten avseende kultur och hälsa samt kultur i vården. Förhoppningen är att resultatet kan vara ett bidrag till vidare diskussion och nya initiativ som rör kultur i vården men också ett stöd i arbetet med värdegrund, organisationsutveckling, ledarskap, kompetensutveckling, arbetsmiljö och personalvård.

Under projektets gång har ett antal presentationer genomförts i Socialnämnden, Socialnämndens arbetsutskott, Kultur- och fritidsnämnden, vid samverkan mellan Barn och utbildnings arbetsutskott och Socialnämndens arbetsutskott samt för alla enhetschefer vid två tillfällen. Projektet har även presenterats för andra enskilda som arbetar i kommunen.

Visionen har varit att det på lång sikt ska finnas en genomarbetad struktur för kultur i vården som ett stöd för hur människor hanterar livets förändringar och den känslomässiga och fysiska stress det kan innebära att flytta in på särskilda boenden. Kulturen skall även kunna fungera som plattform för gemenskap och upprätthållandet av en egen identitet och vilja. Visionen bör även betraktas ur ett personalperspektiv där kulturen är ett redskap för personalen men som också kan bidra till bättre och trevligare arbetsmiljö, känsla av delaktighet, meningsfullhet, arbetsglädje och minskad arbetsbelastning. Långsiktigt skulle detta kunna ge effekt på sjuktal och arbetsrelaterad stress.

En annan del av uppdraget har bestått i att starta upp en Mötesplats på Edsvägen 16. Detta har skett i samverkan med samordnare för Mötesplatser.

Styrgrupp

I den ursprungliga projektplanen bestod styrgruppen för projektet av följande medlemmar:

Projektledare

Vård- och omsorgschef

Områdeschef vård och omsorg

Kulturstrateg på Kultur- och fritidsförvaltningen

Enhetschef Edsvägen 16

Efter det första styrgruppsmötet tillkom en områdeschef som även är ansvarig för kommunens LSS-verksamheter. Vid varje styrgruppsmöte har det presenterats en lägesrapport och styrgruppens funktion har varit att följa upp och utvärdera projektet.

Styrgruppen har även haft mandat att besluta i olika frågor. Styrgruppen har haft möten vid fem tillfällen och kommer att ha ett avslutande möte den 30 augusti 2016.

Genomförande

Projektet startade den 1 augusti 2015. Inledningsvis fördes en diskussion mellan projektledare, dåvarande socialchef, nyttillträdd socialchef och ordförande i Socialnämnden kring projektets syfte och mål. De inledande diskussionerna var oerhört viktiga för att hamna rätt i mål och mening. Det diskuterades bland annat var projektledaren skulle ha sin fasta arbetsplats. Det beslutades att projektledaren skulle sitta på Edsvägen 16, för att enklare kunna bli en del av verksamheten och lära känna personal och boende. Det fanns en del kritiska moment att ta ställning till, bland annat hur väl personalen skulle motta själva beskedet att vara delaktiga i projektet och vad det skulle betyda för verksamheten. Projektplanen godkändes i Socialnämnden den 25 november 2015.

Kartläggning

Kartläggningen var en del av projektplanen men också en förutsättning för att kunna formulera en projektplan. Kartläggningen skedde därför parallellt med upprättandet av projektplanen.

Besök på Edsvägen 16

I början av kartläggningen besökte projektledaren Edsvägen 16 tillsammans med områdeschefen. Närvarande var enhetschef samt biträdande enhetschef och ansvarig för hemtjänsten. Vid tillfället bodde ca 60 personer på Edsvägen 16. Gällande aktiviteter fanns en önskan om att kunna erbjuda ett större utbud än det som vid tillfället fanns att tillgå. En aktivitet som erbjöds var sitt-gymnastik med en sjukgymnast. Denna aktivitet fortsatte under hela projekttiden.

Det gjordes flera besök på Edsvägen 16 där möten genomfördes med personer i personalen som kunde vara intressanta att engagera i projektet. En person som arbetade med administration hade planerat och samordnat aktiviteter på Edsvägen 16 sedan invigningen 2014. Arbetet innefattade främst att fungera som kontaktperson och ansvara för bokning av lokaler samt sammanställa och dela ut information till avdelningarna. Vid det här tillfället hade Edsvägen 16 ingen enhetschef utan verksamheten drevs av biträdande enhetschef.

Besök på Parkvägen och Tallparksgården

En annan viktig del av kartläggningen var att besöka andra verksamheter i kommunen. Det gjordes ett besök på Parkvägen i Österbybruk där samtal fördes med enhetschef samt aktivitetsansvarig. En anledning till att just Parkvägen besöktes var för deras medverkan i projektet *Upp till dans!* 2014 samt att Parkvägen har en aktivitetsansvarig vilket inte är en obligatorisk tjänst inom särskilda boenden i kommunen. Det som kom fram i samtal med aktivitetsansvarig var att arbetsuppgifter var tillfredsställande men att det ibland kändes ensamt och svårt att hitta inspiration och nya idéer. Ett annat besök som gjordes var till det särskilda boendet Tallparksgården i Öregrund. Där genomfördes en kort intervju med

enhetschefen. En anledning till att just Tallparksgården besöktes var att de arbetade aktivt med aktiviteter och att de hade en fungerande Mötesplats på själva boendet som drevs av ideella krafter i form av bland annat pensionärsföreningar. I intervjun kom det fram att enhetschefen planerade det mesta kring aktiviteter, även om det inte var en uttalad del av uppdraget som enhetschef. Engagemanget vilade till stor del på enhetschefens egna värderingar, vad som ansågs vara ett gott liv och en meningsfull vardag. Vidare diskuterades om det var någonting enhetschefen saknade gällande arbetet med aktiviteter. Det kom upp en del praktiska problem som transport men också känslan av att vara ensam i ansvaret, avsaknaden av ett "bollplank" och ett nätverk som kunde vara till stöd.

Möten med potentiella samarbetspartners

Under projektets gång genomfördes en mängd möten och träffar med potentiella samarbetspartners för att bygga upp ett nätverk. Alla möten ledde inte vidare till samarbete men detta var inte mötenas enda funktion. De fungerade även som förankring av projektet då ett av målen var att sprida information till många olika aktörer.

Förskolor och Kulturskolan

Vid kontakt med förskolechefen för två förskolor i Östhammar, presenterades projektet och en diskussion fördes kring hur förskolorna skulle kunna vara involverade i arbetet. Responsen från förskolorna var mycket positiv och samtidigt togs kontakt med rektorn för Kulturskolan som gav kontaktuppgifter till projektledaren för *Musik i förskolan*. Projektet var en del av Kulturskolans satsning på en bredare målgrupp som skulle nå alla barn i kommunens förskole- och dagbarnvårdarverksamhet samt öppna förskolan och förskoleklasserna. Syftet var att dra en röd tråd genom barnens första år med hjälp av musik. Efter diskussion och besök på Edsvägen 16 beslutades det tillsammans med projektledaren för *Musik i förskolan* och förskolechefen att barnen skulle göra ett första besök på Edsvägen 16.

Barnens första besök genomfördes som ett studiebesök där de fick bekanta sig med lokalerna, leka på skulpturerna på innergården och även hälsa på inne på en omvårdnadsavdelning. Båda förskolorna var inbjudna. Efter de första besöken lades en planering för hur resterande besök skulle se ut. Planen var enkel och bestod i bjuda in till gemensamma skapande stunder med barnen, de boende, personal på Edsvägen 16 och pedagoger från förskolan. Det beslutades också att barnen skulle komma och sjunga och uppträda med projektledaren för *Musik i förskolan* vid jul, påsk och vid en sommaravslutning. Under projekttiden genomfördes åtta besök av de båda förskolorna med fokus på lek och skapande utöver de övriga besöken med musik och sång som nämndes ovan. Vid de skapande stunderna bidrog verksamheten med en del material som hade köpts in till de boende men förskolorna hade också med sig egna färger, papper och pennor. Det fanns även en del gammalt material i verksamhetens förråd som inventerades och användes. Ett skåp gjordes i ordning för materialet och ett av de gemensamma utrymmena på bottenplan (ett kök med bord, stolar och öppen yta) fick bli det som skulle komma att kallas *Pyssehörnan*. Det hade diskuterats hur verksamheten bättre kunde använda de utrymmen som fanns att tillgå och i samband med barnens besök bestämdes det att material i form av

papper, färger, pennor, klister, saxar med mera, skulle finnas tillgängliga för boende som antingen ville sitta i Pyssehörnan eller låna med material in till sin avdelning.

Uppföljande möten hölls med förskolechefen och projektledaren för *Musik i förskolan* där det gavs utrymme åt reflektion. Vid ett möte deltog en kulturstrateg på Kultur- och fritidsförvaltningen. Kulturstrategen hade tidigare varit involverad i projektet *Upp till dans!*. Mötet fokuserade bland annat på möjligheten att arbeta utifrån en liknande samarbetsmodell som på Edsvägen 16, att bygga relationer mellan särskilda boenden och förskolor i hela kommunen.

Sjukhuskyrkan, Frösåkers församling

En befintlig aktivitet som skedde på Edsvägen 16 vid projektstart var gudstjänst som arrangerades av Sjukhuskyrkan. I ett inledande möte med Frösåkers församlings diakon, presenterades projektet. Det diskuterades vidare hur ett fortsatt samarbete skulle se ut. Det beslutades bland annat att gudstjänsterna skulle hållas utifrån olika teman och att verksamheten samtidigt skulle genomföra aktiviteter med samma inriktning. Några av de teman som valdes var doft, smak och frö.

Tidigare hade Sjukhuskyrkan tillsammans med Frivillighandtaget ordnat med promenadgrupper på Edsvägen 16 men det var svårt att få tag på volontärer. Under våren gjorde projektledaren och samordnaren för Mötesplatser en förfrågan om intresse för promenadgrupp vilket resulterade i att Frivillighandtaget och Sjukhuskyrkan genomförde ett antal promenadträffar strax innan sommaren. De ställde även upp som volontärer då Edsvägen 16 gjorde en utflykt till hembygdsgården i Östhammar.

Kultur- och fritidsförvaltningen

En viktig uppgift vid projektstart var att projektledaren i egenskap av representant för Socialförvaltningen skulle upprätta en dialog med Kultur- och fritidsförvaltningen. Förvaltningen representerades i inledande möte av en kulturstrateg. Det diskuterades bland annat hur samarbete och kommunikation skulle se ut mellan Kultur- och fritidsförvaltningen och Socialförvaltningen då Kultur- och fritidsförvaltningen bedriver arbete med kultur i vården och har en budget för kulturevenemang. Upplägget är vanligt förekommande i andra kommuner, där Kultur- och fritidsförvaltningen erbjuder evenemang till verksamheter inom vård och omsorg.

Frivillighandtaget och studieförbunden

En annan potentiell samarbetspartner var Frivillighandtaget. Inledande möte hölls med ansvarig samordnare på Frivillighandtaget. Det beslutades under mötet att Frivillighandtaget skulle vara involverade i verksamheten på Edsvägen 16 genom att arrangera Mötesplats och eventuellt erbjuda musik och läsning samt promenader.

Frivillighandtaget bedrev också samarbete med studieförbundet Vuxenskolan, därför hölls ett möte med en verksamhetsutvecklare på Vuxenskolan tillsammans med ansvarig samordnare på Frivillighandtaget för att diskutera vad Vuxenskolan och Frivillighandtaget

kunde erbjuda tillsammans. Vuxenskolan samarbetade även med Upplandsmuseét och Östhammars konstnärsförening.

Det hölls även inledande möte med ytterligare en verksamhetsutvecklare på studieförbundet Vuxenskolan med bas i Uppsala. Förslag på aktiviteter som diskuterades var läsombud i form av frivilliga som genomgått läsombudsutbildning via Vuxenskolan, att ha Håkan Pettersson från Carl Jularbo Museum som föreläsare vid den kommande Mötesplats-invigningen samt att ha ett antal studiecirkel med medicinsk prova-på yoga för de boende på Edsvägen 16. Denna aktivitet skulle givetvis också vara tillgänglig för personal som följde med de boende. Även anhöriga som var på besök skulle kunna delta. Att både personal och anhöriga alltid skulle kunna delta i de aktiviteter som skedde i verksamheten, var en viktig del i att bygga relationer och skapa gemenskap och förståelse för varandra.

Kultur- och fritidsförvaltningen hade initierat en samverkansmodell för de studieförbund som var delaktiga i arbetet med kultur i vården. Det skulle göra det lättare att planera och strukturera evenemang och program som genomfördes. Vid ett av samverkansmötena presenterades projektet och det diskuterades vilka behov som fanns, främst på Edsvägen 16. Studieförbunden (Vuxenskolan, NBV och Studieförbundet) berättade sedan om sina verksamheter och utifrån det kunde ett behov formuleras- vilka aktiviteter och evenemang var intressanta och lämpliga för de äldre? Studieförbunden formulerade sedan projektplaner för kultur i vården med tillhörande budget som behandlades och godkändes av Kultur- och fritidsförvaltningen. Medel fördelades sedan utifrån godkända projektplaner.

Daglig verksamhet

Ett inledande möte hölls också med Daglig verksamhet i Östhammar. Tillsammans med enhetschef och ytterligare en representant från Daglig verksamhet och Enheten för arbete och sysselsättning diskuterades om det fanns möjlighet till samarbete och hur ett sådant skulle kunna se ut. Daglig verksamhet har ett antal arbetsenheter varav en är Gläntans café. De besökte Edsvägen 16 varje vecka med en cafévagn. Andra enheter som diskuterades som intressanta för samarbete var Dramagänget, Focus i centrum samt Konst och media.

Finskt förvaltningsområde

Som en del av projektets mångkulturella perspektiv, då inte minst den finska kulturen, togs kontakt med kommunens finsktalande koordinator som fick ta del av projektets syfte och mål. Vid tillfället fanns en boende på Edsvägen 16 som var finsktalande och som fick kontinuerliga besök från en finsktalande volontär från Frivillighandtaget. Det fanns också tre personer i personalen som talade finska varav en arbetade i köket på Edsvägen 16. Under mötet diskuterades på vilket sätt personalen kunde uppmuntra den boende att tala finska eller få en känsla av finska traditioner. Det beslutades också att någon typ av underhållning skulle planeras in som hade finsk anknytning. Denna diskussion fördes också vid ett senare tillfälle med Kultur- och fritidsförvaltningen och handlade bland annat om arvoden till kulturaktörer. Det bestämdes senare att musikunderhållningen skulle ske under hösten 2016.

Det gjordes också ett studiebesök på Lärkbacken i Gimo tillsammans med samordnaren för Mötesplatser. Aktiviteterna leddes på finska av en kulturarbetare som var volontär för

Frivillighandtaget. Närvarande var ett flertal medlemmar av Finska föreningen samt finsktalande personer boende på Lärkbacken.

Kulturombud och biträdande enhetschefer på Edsvägen 16

I diskussion med områdeschefen, beslutades att två personer på Edsvägen 16 skulle tillfrågas att fungera som kulturombud. Kulturombuden skulle ha en avgörande funktion och ha ansvar för planering, genomförande, uppföljning och utvärdering av aktiviteter tillsammans med enhetschef och projektledare. Båda kulturombuden hade tidigare erfarenhet och kunskap om kulturaktiviteter och ett stort engagemang i de aktuella frågor som projektet ville belysa.

Det hölls ett inledande möte med kulturombuden, biträdande enhetschef, biträdande enhetschef och ansvarig för hemtjänsten, administratör och samordnare aktiviteter samt samordnaren för Mötesplatser. En anledning till att samordnaren för Mötesplatser deltog i mötet var för att få insikt i verksamheten inför kommande Mötesplats-planering.

En viktig punkt som togs upp på mötet var hur spridning av information skulle se ut. Dels information till verksamheten och personalen och dels information till seniorer som fortfarande bodde hemma med eller utan hemtjänst samt anhöriga. Vidare diskuterades ansvarsfördelning. Det beslutades att kulturombuden skulle ha planeringsmöten en gång per vecka och att det skulle upprättas en arbetsplan.

Kultur för livet- nationell konferens i Halmstad

Under oktober närvarade projektledaren vid en nationell konferens i Halmstad. Konferensen *Kultur för livet- nationell konferens om kultur som välfärdsresurs för äldre* anordnades i samarbete med Region Halland och Kulturrådet med syftet att presentera och diskutera hållbara modeller för långsiktigt arbete där kulturen är ett naturligt inslag i omsorgen för äldre. De inbjudna bestod av politiker, chefer från olika kommuner, regioner och landsting samt representanter för forskningsinstanser, vårdgivare, folkbildning och kulturaktörer. Även medlemmar i det nationella kultur i vården-nätverket fanns representerade.

Parallellt med konferensen anordnades en inspirationsdag om kultur för äldre som främst riktade sig till personal inom äldreomsorg och kulturområdet. Dagen inleddes och avslutades gemensamt. Under dagen hölls föredrag och diskussioner om kultur i vården och kultur för äldre. Region Halland och Hallands kommuner samt region Jönköping presenterade goda exempel på arbeten med kulturen som resurs inom vård och omsorg och dagen innehöll också kulturevenemang och föredrag om intressant och aktuell forskning.

Deltagande observation

Ett sätt att nå kunskap är att utföra *deltagande observationer*. Metoden utgår från ett kvalitativt perspektiv och innebär att den som genomför den deltagande observationen deltar och samtidigt reflekterar över bland annat beteendemönster. Under projektet genomförde projektledaren ett stort antal deltagande observationer men under kartläggningen handlade det främst om att delta i de befintliga aktiviteterna på Edsvägen 16.

Projektledaren

För att nå önskvärda resultat samt uppfylla mål och syfte i projektet beslutades redan från början att projektledaren skulle vara så delaktig som möjligt i verksamheten. Projektledaren skulle vara tillgänglig för all personal inklusive chefer och kulturombud, ha nära kontakt med alla samarbetspartners, träffa och samtala med de boende regelbundet, vara tillgänglig för anhöriga samt delta i aktiviteter.

En första presentation på arbetsplatsträffar

Efter samtal med verksamhetens biträdande enhetschefer och tilltänkta kulturombud bestämdes det att projektet skulle presenteras på verksamhetens arbetsplatsträffar. Den femton minuter långa presentationen skulle ske per avdelning (A-F) och inleddes med att visa den fyra minuter långa versionen av filmen *Upp till dans!* Efteråt diskuterades vilka som kände igen filmen, vilka som hade sett den tidigare, om någon kände till själva projektet samt övriga reflektioner. Vidare presenterades projektet kort utifrån ett personalperspektiv. Efter alla presentationer var genomförda, gick det ut ett informationsbrev till varje avdelning med en kort beskrivning av projektet samt kontaktuppgifter till projektledaren. Informationen kunde även lämnas vidare till anhöriga som hade frågor eller funderingar kring arbetet.

Förankringsprocess

Förankringsprocessen skedde delvis parallellt med kartläggningen. Att informera och presentera projektet för personalen på Edsvägen 16 var ett avgörande steg, inte minst när det handlade om att bygga relationer och ge personalen tillräckligt med kunskap kring arbetet så de kunde ställa frågor, ge feedback och känna trygghet i processen. Genom att projektledare och kulturombud hela tiden var närvarande i verksamheten fanns möjlighet att föra samtal med personalen. En viktig utgångspunkt var också att information och delresultat skulle göras tillgängliga för personalen och målet var att skapa ett så öppet samtalsklimat som möjligt.

Projektet presenterade även för övrig personal inom hemtjänsten samt hälso- och sjukvårdspersonal.

Samtal med de boende

Att komma in i verksamheten innebar inte enbart att träffa personalen utan även att lära känna de boende. Under kartläggningen gjordes kontinuerliga besök på varje avdelning och samtal fördes med de boende som för tillfället hade lust och möjlighet att prata. Som stöd användes sociala journaler och genomförandeplaner. Vissa hade formulerat sin levnadsberättelse men inte alla. Kulturombuden och de biträdande enhetscheferna var också goda informationskällor när det gällde de boende och övrig personal. Det fanns hela tiden personal tillgänglig för frågor och som hade stor kunskap om verksamheten. Det anordnades också en filmvisning för de boende där en längre version av filmen *Upp till dans!* visades. I kommunikation med de boende presenterades projektet enbart med att det skulle arbetas mer med aktiviteter i verksamheten. Orden ”projekt” och ”kultur i vården” fyllde i det här

avseendet ingen funktion. Även här var det viktigt att hitta ett sätt att formulera arbetet utifrån de boendes perspektiv. Det som var mest intressant för de äldre var just att det skulle bli mer gemenskap, fler aktiviteter och förhoppningsvis mer glädje, förväntan och mening i vardagen.

Planering med kulturombud

Arbetet med kulturombuden innebar att träffas varje vecka för planeringsmöten. Dels gav mötena möjlighet att diskutera verksamheten, vilka hinder och förutsättningar som fanns för att kunna bedriva långsiktigt arbete med kultur i vården och dels planerades och diskuterades vilka aktiviteter som var lämpliga att prova. Det fanns många aspekter att ta hänsyn till som vilka fysiska och psykiska förutsättningar de äldre hade gällande vissa aktiviteter, hur stor variation som skulle erbjudas (nytänk kontra tradition), vilka aktiviteter som passade de allra flesta samt om det fanns särskilda intressen att ta hänsyn till, hur länge en aktivitet skulle pågå, hur många och vilka dagar i veckan som det skulle ske aktiviteter, vilken tid på dagen aktiviteterna skulle ske, var aktiviteten skulle ske och hur det skulle fungera rent praktiskt, om alla aktiviteter skulle vara riktade till samtliga boende eller om vissa aktiviteter skulle ske i mindre grupper. Det togs också hänsyn till personalens intressen och deras kunskap om "sina" boende och i vilken utsträckning de kunde vara delaktiga i aktiviteterna. Vidare diskuterades vilka aktiviteter som skulle genomföras av kulturombuden och vilka som kunde arrangeras av aktörer utifrån. Projektet skulle genomföras med fokus på befintliga resurser vilket innebar att verksamheten inte hade någon budget för arvoden till kulturaktörer men det fanns möjlighet att köpa in en del material till aktiviteter. Arvoden för underhållning kunde till stor del gå via Kultur- och fritidsförvaltningen i samarbete med studieförbunden.

Aktivitetsbok

I planeringen med kulturombuden beslutades att varje avdelning skulle få en aktivitetsbok som de skulle använda till dokumentation. Kulturombuden hade goda erfarenheter av att använda aktivitetsbok sedan tidigare. När en aktivitet skedde på en avdelning eller om de boende deltog i någon större gemensam aktivitet, skulle detta dokumenteras i boken. Det skulle även dokumenteras de dagar det inte hade genomförts någon aktivitet och ett skäl till varför. Dokumentationen skulle bestå av datum, aktivitet och personalens signatur. Personalen fick själva avgöra vad de ansåg vara en "aktivitet". De hade också fria händer att göra andra saker än det som kulturombuden föreslog. Under projektets gång tog personalen egna initiativ till aktiviteter och vid utvärderingen kunde ett mönster skönjas kring vad respektive avdelningen hade för särskilda intressen. Inför den andra utvärderingen tittade kulturombuden också på mer specifika delar av dokumentationen som hur många olika personalsignaturer som fanns under en vecka, om fler aktiviteter hade skett under en dag samt hur många boende som hade deltagit.

Högläsning

Under de första planeringsmötena bestämdes att varje avdelning skulle ha högläsning. Tanken var att starta med en gemensam aktivitet som majoriteten av de boende kunde uppskatta och känna igen. Avdelningarna skulle få välja egna böcker men de böcker som

fanns att tillgå (på en boksnurra) var alltför få och passade inte alltid målgrupperna. Istället kontaktades Kultur-och fritidsförvaltningen som tillhandahöll ett antal boklådor med olika teman från ett tidigare projekt i kommunen.

Information gick ut till samtliga avdelningar att högläsning skulle ske minst fem minuter varje dag eller mer i mån av tid. Högläsningen kunde ske i grupp eller med en boende.

Uppföljning och utvärdering

En gång per vecka skulle det ske en uppföljning av dokumentationen i aktivitetsboken i samband med att det delades ut nya böcker för högläsning. Kulturombuden skrev kommentarer i boken varje vecka. Det kunde vara beröm, frågor eller andra kommentarer. Dokumentationen från varje avdelning sammanställdes och presenterades i diagram-form vid utvärderingarna. Utvärderingarna skedde i samverkan med enhetschef och biträdande enhetschef. Den sammanställda dokumentationen användes också som underlag vid planeringsmötena med kulturombuden. Uppföljningarnas syfte var främst att upprätthålla dokumentationsrutinen men också att kontrollera om arbetet bedrevs enligt projektplanens mål. Det var också ett sätt att få insikt i vad varje avdelning föredrog att göra och vad de klarade av.

Under projekttiden genomfördes två utvärderingar. De möjliggjorde en diskussion kring arbetets riktning, om någonting behövde förändras samt vilka delmål som hade uppnåtts.

Lokaler och gemensamma utrymmen

En annan del av planeringen handlade om hur lokaler och utrymmen skulle användas på bästa sätt. De utrymmen som fanns att tillgå var en stor konferenssal med projektor, ljudanläggning och piano, ett litet konferensrum med projektor, två gemensamma utrymmen, ett på undre och ett på övre plan. Utrymmet på nedre plan bestod av kök, bord, stolar och en relativt stor öppen yta som senare fick namnet *Pysselhörnan*. Utrymmet kom också att användas till andra aktiviteter som bakning, musik och berättande. Utrymmet på övre plan bestod av ett bord och stolar, en stor TV som inte användes och en soffa med tillhörande soffbord. Vid projektstart användes utrymmet för sittgymnastiken men det blev till slut för trångt. Den flyttades då ner till den stora konferenssalen.

Det fanns också ett naturrum med två fåtöljer och fotpallar. Väggarna pryddes av en naturskön fototapet med motiv från Krutudden i Östhammar. Rummet användes en hel del, bland annat av personalen som gärna gick dit på sin rast för en stunds avskildhet. Med tapeten i åtanke planerades det in att naturrummet skulle få en ansiktslyftning och ett tredimensionellt uttryck. Detta skapades med hjälp av material från naturen såsom grenar, löv, ris, kvistar, mossa, stenar och ved. Tanken var att spinna vidare på känslan av utomhus inomhus. Det sattes även in små batteridrivna ljuskällor som gav rummet en mer inbjudande atmosfär. Under andra halvan av projektet fick naturrummet vår- och sommartema med vass, en liten sjö med blå stenar, blomsterarrangemang och ett litet träd med fåglar och fågelholk. Naturrummet blev ännu mer populärt efter att det hade gjorts om och många av de boende kom dit för att vila eller lyssna på musik.

Verksamheten hade en aktivitetscykel som var kopplad till en projektor, en stor skärm och dator med tillgång till Google Maps. I början av projektet stod cykeln på en av avdelningarna, nära utgången till ett av trapphusen. Det beslutades att cykeln skulle flyttas till det lilla konferensrummet där det var enklare att använda den. Cykeln användes under temat *Cykla med smak* med bland annat cykeltur i Malaysia och smakprov av mango.

Den stora konferenssalen användes under projektet till alla större gemensamma aktiviteter, Mötesplats, film- eller bildvisningar samt uppträdanden och föredrag.

Verksamhetens spa med bubbelbadkar, bastu och dusch hade i princip aldrig använts vid uppstart av projektet. Bastun användes då och då av boende och anhöriga. Det informerades senare om att de som använt gymmet också var välkomna att använda bastu och dusch. Bubbelbadkaret användes aldrig och flyttades ut under våren.

Verksamhetens två innergårdar användes regelbundet vid projektstart. Under projektet användes de till olika aktiviteter som sång, lek med förskolebarnen, plantering av blommor, hunduppvisning och midsommarfirande.

På nedre plan låg ett ljusrum som användes av personal och boende.

Under våren fick verksamheten ett antal parkbänkar som placerades ut runt huset vid den omkringliggande promenadvägen, något som hade efterfrågats länge. Det sattes upp tipsfrågor vid bänkarna som skulle locka till roligare promenader.

I verksamheten låg en restaurang i anslutning till köket där all mat förbereddes och lagades åt de boende. Restaurangen serverade lunch varje dag i veckan. När restaurangen besöktes vid projektstarten var det ytterst få personer som åt där. De boende åt på sina avdelningar men vissa besökte ibland restaurangen med anhöriga.

Östhammars konstnärsförening

En målsättning gällande aktiviteter var att det skulle finnas konst tillgänglig för de boende på Edsvägen 16. Det fanns en del konst inne på avdelningarna men tanken var att det skulle finnas någon form av utställningsverksamhet. Östhammars konstnärsförening hade hört om projektet genom Vuxenskolan och utsett en representant för konst på särskilda boenden. Representanten bjöds in till ett möte för att diskutera formen för en utställningsverksamhet. Konstnärsföreningen skulle få besluta kring vilken konst de skulle visa, hur den skulle presenteras och hur länge varje konstnär skulle hänga sin konst. Första utställningen invigdes med ett vernissage. Tavlorna hängde sedan på två skärmar som tillhörde kommunen men som inte använts på länge. Dock var det inte en bra permanent lösning. Det beslutades att verksamheten skulle köpa in tre galleriskenor som monterades i det gemensamma utrymmet på övre plan. Utrymmet som inte hade haft någon självklar funktion blev nu mini-galleri och konsthörna. Personalen hade också efterfrågat hur utrymmet kunde användas bättre. Under våren visades både tavlor och skulpturer på övre plan. Skenorna öppnade också upp för möjligheten att hänga konst från de boende, något som redan hade gjorts tillsammans med barnens alster i Pyssehörnan.

Ny enhetschef

Under oktober fick verksamheten en ny enhetschef. Enhetschefen bjöds in till ett antal samtal och möten gällande projektet och blev också en av medlemmarna i styrgruppen. Det som bland annat diskuterades var hur enhetschefens ansvar och delaktighet skulle se ut.

Dagplanering och genomförandeplan

I diskussion med kulturombuden och enhetschefen togs beslut att varje avdelning skulle börja att arbeta utifrån en rutin kallad *dagplanering*. Rutinen hade använts tidigare i andra verksamheter och bygger på att personalen har olika ansvarsområden samt olika boende som de har huvudansvar för. I det ingår medicinskt ansvar samt att de boende får det stöd och den hjälp de behöver utifrån aktuell *genomförandeplan*. Genomförandeplanen ska upprättas inom två veckor efter att en person fått ett biståndsbeslut. Genomförandeplanen upprättas i samråd med en kontaktman. Planen skall hållas aktuell med all nödvändig information om den boende (socialt och medicinskt) och ansvaret för uppdatering ligger på kontaktmannen. Planen skall även följas upp med stöd av enhetschef.

Dagplaneringen är uppdelad i tre ansvarsområden. Röd är aktivitetsansvarig, blå är läkemedelskontrollant och gul är köksansvarig. Givetvis bygger arbetet på samarbete men det skall alltid finnas en ansvarig för varje område.

Dagplaneringen implementerades och följdes upp av enhetschef och kulturombud. Planeringen innebar att det nu fanns en rutin som stöttade arbetet med aktiviteter. Vid uppföljningen av aktiviteter användes dagplaneringen för att stämna av om den som markerats som aktivitetsansvarig hade utfört sin arbetsuppgift.

Planering och uppstart av Mötesplats

En del av uppdraget bestod i att starta upp en ny Mötesplats på Edsvägen 16. Den tidigare Mötesplatsen på Vinkelboda (kommunens lokal) hade upphört men själva lokalen kunde fortfarande hyras eller lånas av föreningar eller organisationer.

Kommunens vision är att all Mötesplats-verksamhet ska bedrivas på särskilda boenden. Grundtanken är tillgänglighet, att de som bor på särskilda boenden ska kunna delta i de sociala aktiviteter som erbjuds via Mötesplatser.

Mötesplats-verksamheten diskuterades även med kulturombuden, hur de skulle vara delaktiga och hur strukturen skulle se ut med alla praktiska detaljer. Det var också viktigt att tidigare erfarenheter av att bedriva Mötesplats diskuterades, då främst med stöd av biträdande enhetschefer och enhetschefen.

En del av planeringen inför Mötesplats-invigningen var att bjuda in till ett inspirationsmöte. De inbjudna var dels personer, organisationer och föreningar som tidigare varit involverade i Mötesplatsen på Vinkelboda men också andra som skulle kunna vara intressanta att samarbeta med. Planeringen skedde i samverkan med samordnaren för Mötesplatser.

Mötet inleddes med en kort presentation av visionen för en ny Mötesplats. Det delades ut en intresseanmälan för dem som kunde tänkas anordna Mötesplats och sedan var mötet öppet för diskussion och frågor. De centrala frågor som kom upp under mötet handlade om tillgänglighet och praktiska frågor om verksamheten. Många tyckte att Edsvägen 16 låg för långt bort, att det var dåligt med bussförbindelser. Det fanns ett uppenbart motstånd mot att bedriva Mötesplats på Edsvägen 16 men de flesta ville ändå ha en fungerande Mötesplats.

I november 2015 invigdes den nya Mötesplatsen på Edsvägen 16 med närmare hundra besökare. I början hölls Mötesplats varannan vecka men på våren beslutades det att Mötesplats skulle hållas en gång per månad. Mötesplats-verksamheten på Edsvägen 16 avslutade vårterminen 2016 med att bjuda in alla arrangörer till en fikastund med reflektion och planering inför hösten.

Arbetsplatsträffar

Utöver den första presentationen på verksamhetens arbetsplatsträffar, deltog projektledaren vid ytterligare två tillfällen med övningar, reflektion och diskussion samt genomförde deltagande observation vid två tillfällen.

Information och marknadsföring

En del av uppdraget innefattade informationsspridning, hur informationen skulle spridas, vilka som skulle ta del av den och i vilka forum den skulle finnas tillgänglig. Dels skulle det spridas information om vilka aktiviteter som erbjöds på Edsvägen 16, både internt till avdelningarna och externt. En del av aktiviteterna som anordnades var endast för de boende medan andra var öppna för allmänheten (seniorer och anhöriga/närstående).

Det fanns även en tanke om att *marknadsföra* Edsvägen 16, göra det attraktivt att besöka och bidra till större öppenhet. En del av detta innebar ett antal reportage i lokala pressen.

Det sammanställdes också information om arbetssätt och socialt innehåll till avdelningarna.

Personalenkäter

Under projektet delades det ut två personalenkäter. Resultaten av de båda personalenkäterna gick ut till all personal, presenterades i styrgruppen samt användes som underlag för utvärdering och diskussion med kulturombud, enhetschef och biträdande enhetschef.

Arbete på avdelning D

För att få bättre insikt i det dagliga arbetet på avdelning, praktiserade projektledaren på avdelning D, omvårdnadsavdelning. Upplägget var att projektledare skulle använda samma arbetskläder som övrig personal och arbeta parallellt med personalen genom att vara behjälplig i arbetet under dagen. Projektledaren skulle inte ha eget ansvar och inte hantera mediciner.

Anhörigträff och enkät

Under våren bjöd Edsvägen 16 in till en anhörigträff. Information gick ut via avdelningarna och kontaktmännen. Vid träffen presenterades bland annat arbetet med kultur i vården och anhöriga fick chans att ställa frågor. Det lämnades ut kontaktinformation till projektledaren och det informerades om att varje avdelning hade en aktivitetsbok som anhöriga hade rätt att titta i.

En tid efter anhörigträffen, i samband med den andra personalenkäten, delades även en anhörigenkät ut. Ansvaret låg på varje avdelning att enkäten kom anhöriga tillhanda. Dels kunde den delas ut i pappersform men den kunde också mailas till anhöriga och fyllas i via formulär på dator. Den ifyllda enkäten kunde sedan lämnas till avdelningen, i projektledarens fack eller mailas till projektledaren, allt för att underlätta hantering och maximera svarsfrekvensen.

Resultat

Förändringsarbete- vägen till en hållbar modell

Det finns ingen magisk formel för att lyckas med ett förändringsarbete inom en organisation eller verksamhet. Utifrån aktuell organisationsteori och erfarenheter från projektet har åtta väsentliga delar identifierats som är avgörande för hur framgångsrikt ett förändringsarbete kommer att vara. Dessa beskrivs enligt följande:

- **Delaktighet.** Genom att förankra tanke och syfte med förändringsarbetet skapas delaktighet. Personalen måste få tillräckligt med kunskap och förståelse för det nya arbetssättet och vad det innebär för deras eget arbete. Det i sin tur skapar trygghet, motivation och känslan av att vara medskapare i processen.
- **Engagerade och stöttande chefer.** Varje förändringsprocess kräver en aktiv chef som kan leda och styra. En förutsättning är att det finns god kommunikation mellan chef och personal och att det finns förtroende.
- **Gemensam värdegrund.** Verksamheten ska ha en gemensam överenskommelse kring vilka värden som är viktiga och centrala i verksamheten. Värdegrunden är utgångspunkt för förhållningssätt, handlingar och beteenden som praktiseras i det vardagliga arbetet och ger i sin tur en hälsosam företagskultur.
- **Resurser.** För att bedriva förändringsarbete krävs resurser. Det kan vara i form av tid, extra personal, pengar och/eller material. Till resurser kan även räknas möjlighet till fortbildning, vilket är avgörande för personalens förutsättningar att känna sig trygga i sin yrkesroll.
- **Ambassadörer.** Utöver chefer behövs fler personer inom verksamheten som kan vara ambassadörer för det nya arbetssättet.

- Genomförande och dokumentation. Syftet med förändringsarbetet styr planering och genomförande. För att kunna analysera och följa upp de insatser som görs krävs också kontinuerlig dokumentation.
- Uppföljning och utvärdering. Genomförandet av förändringsarbetet ska alltid följas upp och utvärderas med dokumentationen som underlag, även efter den inledande fasen. Chefen har alltid yttersta ansvaret.
- Förändringsarbetet leder till nya rutiner och riktlinjer. För att ett nytt arbetssätt ska bli bestående krävs att det skapas rutiner och riktlinjer.

Det finns också andra allmängiltiga delar av en förändringsprocess. En av dessa är *motstånd*. Vid alla typer av förändring är det naturligt med motstånd. Det kan bero på olika saker och kan leda till negativa konsekvenser i arbetet men det kan också ge upphov till positiva och kreativa lösningar om det hanteras på rätt sätt (jmf Trollestad, 2000). Motstånd som uppstår i verksamheterna är ett chefsansvar vilket innebär att det finns ett uppdrag i att rusta chefer för hur detta ska hanteras. I en stor verksamhet med få chefer finns liten möjlighet att kommunicera med all personal dagligen vilket innebär att cheferna måste lita på att deras personal kan utföra sitt arbete utifrån uppsatta riktlinjer och mål. Ledarskapet riskerar att bli ”osynligt” speciellt då nya arbetssätt ska implementeras. Enhetschefernas möjlighet till gott ledarskap är delvis avhängigt av utbildning och reflektion, stöd från verksamheten i form av ambassadörer samt stöd från områdeschefer och ledning.

Att utforma arbetet

Det är viktigt att förstå att varje verksamhet är unik, trots att de i sin struktur och organisation i princip ser likadana ut. Det unika utgår främst från de personer som arbetar i verksamheten, vilka erfarenheter och drivkrafter de besitter. Som exempel arbetar kulturombuden på Edsvägen 16 även som demensvårdsutvecklare. Detta har möjliggjort ett mer effektivt sätt att arbeta då arbetsuppgifter har kombinerats samt har kompetens inom området demenssjukdomar varit värdefull i utvecklandet av lämpliga aktiviteter. Det visar också på vikten av att kombinera olika kompetensområden där alla delar samverkar med varandra.

Hur väl verksamheten fungerar faller också tillbaka på ledarskapet, om det finns motivation, stöd, lojalitet och kommunikation. Alla verksamheter arbetar utifrån en gemensam värdegrund som ska ligga till grund för det arbetssätt som praktiseras. Värdegrunden ska hela tiden finnas levande i handlingar och beteenden vilket innebär att en annan skillnad mellan verksamheter kan vara hur väl cheferna bedriver ett aktivt värdegrundsarbete.

Med utgångspunkt i verksamhetens struktur och med hänsyn till dess unika särdrag, har en arbetsplan formulerats. Arbetsplanen kan användas som underlag för utveckling av kultur i vården inom andra verksamheter i kommunen.

Arbetsplan

Kulturombudens ansvar

- * Planera och genomföra aktiviteter i verksamheten, både större gemensamma samt mindre aktiviteter per avdelning.
- * Upprätthålla och utveckla befintliga nätverk med kulturaktörer och andra samarbetspartners som föreningar och organisationer.
- * Fungera som verksamhetens kontaktpersoner i frågor som gäller aktiviteter och kultur i vården.
- * Ansvara för informationsspridning internt och externt. Detta gäller främst vilka aktiviteter som erbjuds och tillgång till utrymmen och lokaler.
- * Ansvara för eventuellt material till aktiviteter.
- * Ansvara för regelbunden uppföljning av aktiviteter per avdelning.
- * Vara delaktiga i regelbunden utvärdering av arbetet tillsammans med enhetschef och biträdande enhetschef.
- * Vara behjälpliga vid uppdatering av genomförandeplaner.
- * Vara behjälpliga att följa upp rutinen för dagplaneringen.
- * Fungera som stöd för personalen i frågor som gäller kulturaktiviteter, socialt innehåll samt social omvårdnad.

Chefernas ansvar

- * Fungera som stöd till kulturombuden i det löpande arbetet och alltid vara ytterst ansvarig.
- * Hålla sig uppdaterad i det pågående arbetet samt ta del av löpande intern och extern information.
- * Bedriva ett värdegrundsarbete som har en tydlig anknytning till arbetet med kultur i vården.
- * Inkludera diskussion och frågor gällande kultur i vården vid medarbetarsamtal och löneförberedande samtal.
- * Följa upp och utvärdera dagplaneringen och genomförandeplaner.
- * Informera om arbetet med kultur i vården vid nyanställningar, introduktioner och arbetsplatsträffar.

Impulser från samhället

En strategi för ökad tillgänglighet och öppenhet har varit att presentera projektet, möta och samtala med potentiella samarbetspartners och utbyta information. Det har också inneburit att bjuda in till studiebesök samt att informera anhöriga och andra civila, då främst seniorer om utbud och aktiviteter. Just information har varit en avgörande del i processen att öka besöksantalet och intresset för Edsvägen 16 och särskilda boenden generellt. Information har gått ut via hemtjänst, bibliotek, andra förvaltningar, allmänna annonseringsplatser, via samarbetspartners, kommunens hemsida, förebyggande hembesök, Anhörigcentrum samt funnits tillgänglig i Edsvägen 16: s entré i pappersform. Intern information har presenterats på verksamhetens TV-skärmar och delats ut i pappersform till varje avdelning.

En annan viktig del har varit att skapa förutsättningar för möten. I samarbete med Frösåkers hembygdsförening genomfördes ett antal intervjuer med boende på Edsvägen 16. Hembygdsföreningen arbetar aktivt med att bevara gamla traditioner och minnen genom berättande. För de boende som blev intervjuade har det varit en positiv upplevelse genom uppmärksamheten och möjligheten att få berätta sin livshistoria.

Genom att bjuda in allmänheten till många av de aktiviteter som anordnades under projektets gång, gjordes det möjligt för nya relationer att uppstå och för gamla bekantskaper att blomstra. Många som besökte Edsvägen 16 fann gamla vänner. Känslan av att vara i ett annat sammanhang, att plötsligt mötas och minnas, gör något med sinne och själ men påverkar även individen fysiskt. Det märktes tydligt i mötet med förskolebarnen.

Samarbetet med förskolorna var ett av projektets mest uppskattade inslag, både för de äldre och personalen. Barnens förmåga att vara helt fördomsfria i sina frågor och uttalanden och de äldres ömhet och erfarenhet av (egna) barn och barnbarn gjorde att det många gånger uppstod nästan magiska möten. Strategin var att utgå från de skapande stunderna med barnen, att låta barnen och de äldre interagera med varandra. Att barn har besökt äldreomsorgen är ingenting nytt men det har då skett genom att barnen har uppträtt med sång och musik. Det har inte varit lika vanligt förekommande att barn och äldre skapat något tillsammans.

De skapande stunderna utvecklades efter hand och eftersom det inte fanns någon mall för vad som skulle ske, fick kreativiteten flöda fritt. Det resulterade i att barnen och de äldre började ”leka” med varandra. De kastade boll, ärtpåsar och pil, de spelade bowling, sjöng tillsammans och lekte med ballonger. Detta var ett utmärkt exempel på hur goda relationer skapas. Mötena var ofta befriade från de sociala gränser och koder som vuxna håller sig till vilket innebar att kramar och att hålla hand inte var främmande för varken barnen eller de äldre. Ibland kunde ömma möten leda till tårar. En av de boende fick besök i sin lägenhet av en grupp barn. Hon visade sina saker och njöt av uppmärksamheten. Efteråt blev hon sorgsen men ångrade inte barnens besök. Hon sa att hon tänkte på sina egna barn, att det var fina minnen. En annan reaktion som kom från personalen var att de boende var helt förändrade efter mötena med barnen. De var alerta, glada, pratsamma och nöjda och ”effekten” kunde hålla i sig i flera timmar, till och med dagar. Det fanns även tecken på att barnens besök hade en märkbart positiv påverkan på en av de boendes pågående depression.

Samarbetet med förskolebarnen har varit en stor fördel för projektet och hela arbetsprocessen men även förskolorna har uttryckt sin tacksamhet över möjligheten att besöka Edsvägen 16. Pedagogerna har berättat om barnens förväntan och att besöken har skapat nya samtalsämnen för barnen. Även föräldrar har reagerat på det arbete som bedrivits och inte sällan har ett barn haft en mamma, mormor eller farmor som arbetat i verksamheten.

Barnens närvaro har många gånger bidragit till att de äldre har upplevt att de har en funktion- att de leker med barnen för att ”ta hand om dem”. Känslan av att vara den som ansvaret vilar på, snarare än den som måste ”skötas om” har verkat stimulerande för både självkänsla och självförtroende. Utifrån deltagande observationer har det konstateras att barnens närvaro många gånger har skärpt de äldres sinnen samt förbättrat både tal och motorik. En möjlig förklaring är att viljan till kommunikation har varit så stark att de äldre ansträngt sig för att kunna interagera med barnen men givetvis spelar glädje en stor roll som motivationshöjare i sammanhanget.

Projektet *Musik i förskolan* har också varit en viktig del i arbetet med förskolorna. Under våren 2016 fastställdes utifrån positiva resultat, att kultur i vården är en given ”samarbetspartner” till *Musik i förskolan*.

Den nya Mötesplatsen

Ett annat sätt att öka impulser utifrån har varit att starta Mötesplats på Edsvägen 16. Mötesplatsen fyller många funktioner och själva ordet ”Mötesplats” signalerar att det bjuds på nöjen och en stunds gemenskap. Därför har Mötesplatsen varit en viktig del i att få människor utifrån att besöka verksamheten. Ett besök på Mötesplatsen kan ha lett till en lunch i restaurangen eller ett besök i ljusrummet.

Parallellt med planering av aktiviteter och val av arrangörer till Mötesplatsen på Edsvägen 16, startades ett utvecklingsarbete med Mötesplats-strukturen utifrån en kartläggning av kommunens alla Mötesplatser. Under våren gjordes även en utvärdering av Mötesplats-verksamheten på Edsvägen 16 som har fungerat som underlag för vidare arbete. Utvecklingsarbetet är pågående och kommer att fortsätta under hösten 2016. En vision för kommunens Mötesplatser är att de har en gemensam grundläggande struktur och att det finns rutiner och riktlinjer för verksamheten. I ledningsgruppen för vård och omsorg genomfördes i april 2016 en presentation på förslag för vidare arbete med kommunens Mötesplatser. Arbetet kommer att inledas med ett planeringstillfälle med utgångspunkt i de frågor och punkter som presenterats i förslaget. Projektledaren och samordnaren för Mötesplatser har också deltagit i ett möte angående kommunens hemsida för att undersöka och diskutera hur hemsidan kan förbättras, inte minst gällande sökbarhet och utseende.

I diskussion med kulturombuden beslutades det att en av kulturombuden skulle vara ansvarig för Mötesplats-planeringen och fungera som kontaktperson på Edsvägen 16. I diskussion med ledningen under projektets gång efterfrågade projektledaren en reception i verksamhetens entré. Det beslutades att det skulle finnas en reception med bemanning fyra dagar i veckan. En bemannad reception skulle innebära större tillgänglighet för besökare och bidra till en varmare atmosfär.

Under hösten 2016 kommer det att arrangeras Mötesplats varannan vecka på Edsvägen 16. I början av arbetet med Mötesplatsen var målsättningen att planera Mötesplats-verksamheten per termin. Svårigheten vid uppstart var att alla potentiella Mötesplats-arrangörer inte vidtalats då processen att bygga nätverk är både tidskrävande och ibland fylld av motstånd. Inför hösten 2016 har projektet nått målsättningen med terminsplanering.

Förändra attityder och normer

Att förändra rådande attityder och normsystem kan tyckas vara en omöjlig uppgift. Även om projektet inte hade som målsättning att kunna förändra negativa attityder och värderingar gällande äldre fanns ändå en tanke om att kunna bidra med en nyansering.

Att det existerar en åldersdiskriminering i dagens (svenska) samhälle är mer eller mindre uttalat. En del anser att äldre inte är särbehandlade i negativ mening medan andra hävdar att äldre konsekvent utsätts för kränkande och diskriminerande handlingar på olika sätt inom olika arenor i samhället. För att kunna förstå och möjligen förändra är det viktigt att debatten blir öppen och tydlig. Om samhället inte erkänner att åldersdiskriminering existerar kan det heller aldrig bli en faktor som leder till förändring. Dock finns det exempel som inte går att blunda för. Ett sådant är att det inte finns någon EU-lagstiftning mot åldersdiskriminering inom hälso- och sjukvård trots att en mängd studier och forskning visar att en sådan lagstiftning vore nödvändig (Andersson 2008, 85).

Begreppet *ålderism* härstammar från begreppet *ageism* och blev först känt genom den amerikanska psykiatern och gerontologen Robert Butler som 1968 började använda begreppet i föreläsningar. Butler definierar begreppet som ”fördomar mot andra åldersgrupper” (Andersson 2008, 7). Anmärkningsvärt är att en viss diskriminering syns i själva definitionen då normen och utgångspunkten antas vara en specifik åldersgrupp (medelålders), något Butler själv kanske ej var medveten om. Detta visar på hur ”lätt” kränkande och diskriminerande handlingar vidmakthålls utan något ont uppsåt. Begreppet ålderism diskuteras vidare med fokus på äldre. Butler utvecklade begreppet till att inte bara innefatta en aspekt av ett komplext problem, nämligen fördomsfulla attityder. Han delade upp ålderism i tre huvudsakliga aspekter:

- Fördomsfulla attityder
- Diskriminerande praxis
- Vedertagna vanor

De fördomsfulla attityderna syftar både på äldre, ålderdom, själva åldrandet samt äldre personers egna tankar och attityder. Diskriminerande praxis gäller främst arbetslivet men kan även gälla andra arenor. Vedertagna vanor kan beskrivas som handlingar och beteenden som vidmakthåller negativa stereotyper. Dessa behöver inte per definition vara diskriminerande men kan ändå ha den funktionen. Vedertagna vanor utgår från åsikter och förväntningar på olika sociala grupper, alltså hur människor väljer att kategorisera och strukturera omvärlden, något som alla gör ständigt och som är nödvändigt i ett socialt sammanhang. Problem uppstår när åsikter och förväntningar utgår från stereotyper och fördomar (Andersson 2008, 8-9).

Hur ska man då bemöta diskriminering och kränkande handlingar inom vård och omsorg? Ett sätt är att visa på goda ideal och exempel, genom att som i projektet bjuda in samhället att delta i det liv som levs på särskilda boenden. Ett annat sätt är att arbeta med verksamhetens värdegrund.

Att arbeta med människor kanske är det absolut svåraste yrke som finns men det kan också vara det mest givande. Personal inom vård och omsorg måste besitta en rad allmänmännsliga egenskaper. Det kan vara intellektuella, sociala och emotionella färdigheter som kombinerats med att individen har reflekterat över sin egen livssituation, över livet och döden och vad det innebär att vara ung kontra gammal. Dessa egenskaper har de flesta fått genom arbetslivserfarenhet och genom att leva sina liv. Det är ofta dessa egenskaper som är avgörande för hur väl individen förstår vikten av arbeten som kultur i vården. Man kan säga att varje person har sin egen värdegrund men som del av en arbetsgrupp, är det viktigt att alla drivs av samma värderingar.

Diskriminering behöver inte existera av illvilja, den bygger ofta på okunskap. Projektet hade en vision att arbeta förebyggande gällande negativa stereotyper och schablonbilder av äldre oavsett om dessa existerade eller ej. Det salutogena perspektivet var en utgångspunkt men för att skapa förståelse och därmed också öka kunskapen kring äldres förmågor var det bästa sättet att *visa och uppleva*. En stor del av förankringsprocessen bestod i att övertyga, att med ord försöka beskriva alla värden och förväntningar kring projektet. Motståndet var ett faktum. Vad skulle arbetet betyda för just mig? Vad skulle behöva ändras för att möta de nya kraven? Hur mycket extra arbete skulle det innebära? Dessa frågor kom upp vid första presentationen på arbetsplatsträffarna. Därför fokuserade presentationen på alla de positiva vinningarna med projektet, att det i längden skulle bli enklare och roligare för personalen att arbeta, att kulturen skulle ge god effekt på hälsa, välmående och glädje för både personal och boende.

På ett år har det skett väsentliga skillnader i personalens attityder. Dels genom att det har bedrivits ett aktivt värdegrundsarbete som har inkluderat kultur i vården och dels genom att personalen själva har fått uppleva de positiva vinningarna som presenterades i början av projektet. I den sista personalenkäten ställdes frågan vad personalen tyckte om projektet kultur i vården. Alla (100%) av dem som svarade hade endast positiva kommentarer att ge. De beskrev nu alla de värden som möttes med skepsis i början, de berättade om egna personliga upplevelser under året och många uppskattade den uppmuntran och det stöd som de upplevt under arbetets gång. De beskrev givetvis vad projektet betytt för de boende men lika många beskrev hur de själva upplevde en bättre och roligare arbetsmiljö, mindre stress och bättre relationer med de boende. Det berättades också om hur relationer hade stärkts mellan de boende, hur en avdelning hade gjort det till en vana att bjuda in till högläsning från avdelningen bredvid.

Det som beskrevs som negativt vid båda personalenkäterna var upplevelsen av *tid*, att den aldrig riktigt räckte till och att detta berodde på olika saker. Givetvis är det ingen som frivilligt erkänner att de är trötta, omotiverade, oengagerade, lättirriterade eller uttråkade

men det går inte att bortse från att det nästan alltid finns personer som valt fel yrke och inte har modet eller kraften att söka sig vidare i arbetslivet. Det här styrs även av arbetsmarknadens villkor kring löner och utbildning. Att inte ha tillräckligt med tid kan handla om felprioriteringar i arbetet, avsaknad av rutiner eller helt enkelt för tung arbetsbelastning. Att implementera rutiner som exempelvis dagplaneringen var ett sätt att frigöra tid.

Svarsfrekvensen på anhörgenkäten var låg. Kommentarererna var både positiva och negativa. En möjlig förklaring till uppenbara skillnader i nöjdhet hos anhöriga, kan vara den stora skillnaden i hur arbetet bedrivs på de olika avdelningarna. Detta gällde framförallt arbetet med det sociala innehållet och möjlighet till en meningsfull vardag för de äldre.

Att arbeta med kultur i vården så nära i verksamheten har inneburit ett arbete med aktiviteter men det har lika mycket varit ett sätt att omsätta en värdegrund i handlingar och beteenden, att arbeta med personalvård och arbetsmiljö.

Svagheter och uteblivna insatser

Det bör nämnas en del aspekter som påverkat projektet negativt.

Under projekttiden fick verksamheten en ny enhetschef. Enhetschefen skulle styra upp och leda en helt ny verksamhet samtidigt som projektet skulle förankras vilket resulterade i att projektet inte fick det utrymme i verksamheten som förväntat. Det innebar också att både enhetschef och biträdande enhetschef hade för lite tid och möjlighet att sätta sig in i projektets syfte och uppdrag. Detta gjorde bland annat att en stor del av personalen upplevde lite eller inget stöd från chefer i arbetet med socialt innehåll och aktiviteter (baserat på svar från enkät). Konflikter i personalgruppen tog mycket tid och energi och möjligen berodde konflikterna delvis på att personalen kom från olika verksamheter med olika företagskulturer men skulle nu ena sig kring en verksamhet. Konflikterna handlade ofta om hur arbetet utfördes och vad som prioriterades. Detta blev dock bättre efterhand.

Enligt projektplanen skulle det genomföras ett fortbildningstillfälle för all personal utöver de ordinarie arbetsplatsträffarna. Detta gavs det ingen möjlighet till. Projektledaren skulle också få möjlighet att medverka med reflektionsövningar på arbetsplatsträffar under mars 2016 då personalen skulle träffas per avdelning. Vid samma tid hade resultatet från en medarbetarundersökning presenterats och behövdes diskuteras, därför gavs det ingen möjlighet för projektledaren att delta. Dock bestämdes det innan dessa arbetsplatsträffar att enhetschefen skulle ta upp vissa punkter som berörde arbetet med kultur i vården.

Det genomfördes två utvärderingar i projektet istället för tre som var målet i den ordinarie tidplanen. Den sista utvärderingen skulle ha skett under sommaren under semestertid. Utifrån det gjordes bedömningen att de två utvärderingar som redan genomförts var tillräckliga.

Enligt projektplanen skulle tre personalenkäter delas ut men det delades endast ut två stycken. Också detta på grund av semestertider med stort bortfall av ordinarie personal.

Reflektion över framtiden och kommande insatser

Under projekttiden fick projektledaren erbjudande om att fortsätta arbetet med kultur i vården som SAS- socialt ansvarig samordnare. Projektledaren tackade ja till tjänsten vilket innebär att arbetet kommer att fortsätta efter projektslut i en mer omfattande, långsiktig och permanent form som innefattar kommunens alla verksamheter inom särskilda boenden och LSS. Det finns goda förutsättningar att nå de långsiktiga mål som ligger i projektets vision. Det här innebär också att det kommer att finnas ett naturligt stöd för alla chefer i samordnarens roll.

Inför kommande arbete behöver det skapas rutiner och riktlinjer för kultur i vården. I vård och omsorgs kvalitetsplan under de allmänna värdegrundsgarantierna finns insatser formulerade för att främja den sociala gemenskapen samt att erbjuda de boende olika aktiviteter. Enligt 5 kap. 4 § i Socialtjänstlagen (SFS 2001:453) ska omsorgen om äldre innefatta att de får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Det kommande arbetet med kultur i vården i Östhammars kommun bör handla om att utveckla det som redan finns som utgångspunkter och anpassa det till de verksamheter och förutsättningar som finns i kommunen.

I diskussion med Kultur- och fritidsförvaltningen angående föreningsstöd informerade förvaltningen att de skulle se över sitt befintliga föreningsstödsystem. Vård och omsorgs arbete med föreningar handlar främst om kommunens Mötesplatser men även om andra aktiviteter som anordnas i verksamheterna. Förslaget är att föreningsstödsystemet ska utformas så det uppmuntrar (genom bidrag) att rikta insatser mot vård och omsorg. Projektledaren och samordnaren för Mötesplatser har tackat ja till att medverka i en framtida referensgrupp i ärendet.

Som tidigare nämndes kommer en samverkansgrupp på ledningsnivå att upprättas. Det kommer att finnas representanter från Kultur- och fritidsförvaltningen, Socialförvaltningen och möjligen från Barn- och utbildningsförvaltningen.

Ett förslag som diskuterats är att fortsätta arbeta med förskolor i alla verksamheter i kommunen. Alla berörda parter har visat ett stort intresse för att utveckla samarbetet.

Ett liknande förslag gäller högläsning. Under hösten anordnas läsombudsutbildningar genom studieförbundet Vuxenskolan vilket innebär att det finns möjlighet att öka intresset för läsning samt erbjuda utbildning. Just högläsningen har visat goda effekter på de boende på Edsvägen 16. Läsningen har givit en direkt effekt på oro och ångest enligt personalens dokumentation. Inför hösten kommer utbud av böcker att ses över för att bättre passa målgrupperna och Edsvägen 16 kommer att ha ett eget bibliotekskort.

Ett avgörande steg i den kommande processen är fortbildning för personal. Det kommer att hållas en inspirationsdag under oktober som anordnas av Kulturenheten, Landstinget i Uppsala län. Dagen riktar sig till kulturombud inom vård och omsorg. Inbjudan har skickats ut till samtliga enhetschefer och som förberedande insats kommer det inför inspirationsdagen att bjudas in till en kick-off för alla enhetschefer. Kick-offen ska bland

annat syfte till att besvara frågan hur kulturombudens kunskap ska förvaltas i verksamheten samt ge stöd i inledande processer.

Som en del av att utveckla arbetet med kultur i vården bör rekryteringsprocesser och introduktion för nyanställda ses över. Hur mycket fokus läggs på personlig lämplighet baserat på den gemensamma värdegrunden? Med tanke på att det finns stora kunskapsluckor i dagens utbildningar inom vård och omsorg gällande kultur och hälsa och kultur i vården, behöver kommunen besluta vilka egenskaper, erfarenheter och kunskaper som är önskvärda hos en framtida personal. Vid introduktion för ny personal och vikarier bör det informeras om att kommunen arbetar aktivt med utvecklingsarbete inom kultur i vården och vad det innebär för verksamhetens dagliga arbete.

Efter samtal med personal har det framkommit en önskan om mer samverkan och erfarenhetsutbyte mellan de som arbetar som kulturombud i verksamheterna. Ett förslag är att ha två möten per år där kulturombud från alla verksamheter i kommunen kan träffas tillsammans med samordnare för att utvärdera och utveckla arbetet med kultur i vården. Samma modell kan vara aktuell för enhetschefer.

Sammanfattande diskussion

Det har varit en utmaning att formulera en generell struktur utifrån en unik arbetsprocess. Det som trots allt har framkommit genom projektets syfte, uppdrag och resultat är att de finns goda förutsättningar att bedriva arbete med kultur i vården.

En viktig aspekt för att nå visionen om att kultur ska vara en naturlig del av den dagliga omsorgen inom vården, är att kultur inte existerar utan mänskliga handlingar. Kultur är det människor *är och gör*. Begreppet *kulturbärare* beskriver hur individer förkroppsligar allt det som kulturen står för och således blir människan sitt eget redskap, så även i denna process.

En intressant sak som visat sig under själva arbetsprocessen är hur projektet blottlade brister och svagheter i verksamheten som inte var direkt kopplade till kulturfrågor. En anledning kan ha varit att projektet öppnade upp för en bättre kommunikation, det fanns möjlighet till samtal vid uppföljningar och personalen fick ofta generella frågor om hur de mådde eller hur de hade det.

Även om det många gånger har känts mörkt och tungrott, är varje liten del av arbetet ett steg närmare en permanent förändring. Det går inte att stoppa den utveckling som sker nationellt, där den medicinska omvårdnaden får stå åt sidan för dansens, musikens och konstens läkande kraft. Där nya forskningsresultat hela tiden bekräftar det som egentligen alla redan vet; att hälsa, välbefinnande och att känna mening med livet inte går att få i endast ett piller utan det skapas i nära och kärleksfulla relationer med andra människor, i meningsfulla möten med gamla och nya vänner, i en omfamning, en beröring, ett frö i en kruka och i känslan av att bli sedd för den man är.

Att fatta beslut om att bedriva utvecklingsarbete med kultur i vården handlar i grund och botten om att ta ansvar för andra människors liv när de inte längre är kapabla att göra det fullt ut på egen hand. Det handlar om att få *leva* tills man dör.

Avgörande för projektet har varit all den personal, inklusive kulturombud som har omfamnat alla ideér och tankar kring arbetet, som har visat förståelse för det komplexa samband som är kultur och hälsa, som alltid lyckats hitta ett leende och viljan att kämpa vidare när kraven känts för hårda. Som tagit egna initiativ och använt sina drivkrafter som motor för att åstadkomma en bättre tillvaro för andra människor. Som visat kärlek trots att de inte behövt det, som visat respekt och ömhet inför det sköra som är livet. Det är de personerna som varit gnistan och elden.

Avgörande har också varit alla samarbetspartners som visat sitt outtröttliga engagemang, som givit av sin tid och sin uppmärksamhet. Som delat med sig av sina kunskaper, erfarenheter, berättelser och talanger och berikat så många liv på vägen. Som har haft viljan att förändra och förbättra. Som sett potentialen i de goda insatser som projektet bidragit med.

Dessa exempel på engagemang är manifestationer av Socialnämndens värdegrund *trygghet, meningsfullhet och värdighet*. Den har också varit utgångspunkten i genomförandet av alla aktiviteter på samma sätt som den har varit grunden i arbetet med personalen.

Några sista ord

Att arbeta med projektet kultur i vården har varit ett sätt att definiera vad som är viktigt i livet och att man har rätt till ett alldeles eget liv oavsett om man har förmågan att uttrycka det eller ej. En förhoppning är att skapa ännu fler goda exempel tillsammans.

Avslutningsvis ett citat från Iris på avdelning F:

”Tack kära du för att vi målade tillsammans, det har jag inte gjort sedan min dotter var liten, minst trettio år sedan. Lova mig att vi gör det snart igen”

Referenser

Trollestad, Claes. 2000. *Etik och organisationskulturer. Att skapa en gemensam värdegrund*. Stockholm: Svenska förlaget liv & ledarskap AB.

Andersson, Lars. 2009. *Ålderism*. Lund: Studentlitteratur AB.

SFS 2001:453. *Socialtjänstlagen*.



Bilaga 1

Genomförda aktiviteter på Edsvägen 16 i projektet Kultur i vården

Många av aktiviteterna nedan har varit återkommande under kortare eller längre perioder. Några exempel är filmvisning, rörelse till musik, skapande med förskolorna, sitt-yoga, bingo. Alla aktiviteter med några få undantag, har varit gemensamma aktiviteter för alla. Utöver dessa aktiviteter har det även skett aktiviteter inne på avdelningarna som initierats av kulturombud och/eller personal.

- Högläsning på alla avdelningar
- Prova-på sitt-yoga via Vuxenskolan
- Bakcirklar
- Nostalgihörna med Frivillighandtaget, i samarbete med Vuxenskolan
- Vernissage och visning av konst med Östhammars konstnärsförening, i samarbete med Vuxenskolan
- Filmvisningar
- Skapande stunder med förskolorna
- Korvgrillning med glögg på innergården
- Julpyssel i Pysselhörnan
- Julkonsert i samarbete med NBV
- Luciatåg med förskolorna, i samarbete med Musik i förskolan, Kulturskolan
- Bakcirkel med jul-tema
- Lucia-tåg med konfirmanderna i Östhammar, i samarbete med Svenska kyrkan, Frösåkers församling

- Rörelse till musik
- Bingo
- Göra egna doftpåsar och gissa dofter
- Allsång
- Pyssel på tema kärlek
- Cykla med smak! En resa på aktivitetscykeln med smakprov på spännande smaker
- Tipspromenad
- Frivillighandtaget visar Calle Jularbo med berättande och musik, i samarbete med Vuxenskolan
- Visning av barnens bilder
- Konstvecka på Edsvägen 16
- Påsksånger med förskolorna, i samarbete med Musik i förskolan, Kulturskolan
- Tema frö- plantering av gurka, tomat och solrosor
- Påskpyssel
- Fika med Kalle Anka på julafton
- Underhållning med PRO-kören
- Föredrag om fjärran östern, i samarbete med NBV
- Herrlunch med specialinbjudna
- Föreställning med Dramagänget, daglig verksamhet
- Underhållning med Ullas trio, i samarbete med NBV
- Känsla för färg- miniatyrtställning med alster från personal och boende
- Utflykt till hembygdsgården tillsammans med Frösåkers hembygdsföreningen
- Grillning med allsång

- Underhållning med musikgruppen RAA tillsammans med förskolebarnen, i samarbete Kultur-och fritidsförvaltningen
- Plantering av blommor på innergårdarna
- Underhållning med Bibbis födelsedagstrio- ordnats av anhöriga
- Turnering och sommarfest med hela huset
- Hunduppvisning och kel med CF:s Hundkontakt
- Allsång, i samarbete med NBV
- Promenader och fika med Frivillighandtaget och Sjukhuskyrkan
- Sommarsånger med förskolorna, i samarbete med Musik i fröskolan, Kulturskolan
- Midsommarfirande med midsommarstång, dragspelsmusik och jordgubbstårta

Mötesplats

Under projektiden invigdes nya Mötesplatsen på Edsvägen 16. På Mötesplatserna har det anordnats föredrag och underhållning utöver aktiviteterna ovan:

- Invigning med Håkan Pettersson från Calle Jularbo-muséet, i samarbete med Vuxenskolan. Bildvisning med Upplandsmuséet
- Jultraditioner och berättande med bildvisning
- Berättande och musik med Equmeniakyrkan (tidigare Missionskyrkan)
- Skivor till kaffet! med Frivillighandtaget, i samarbete med Vuxenskolan
- Vernissage och föredrag med konstnären Torbjörn Ahlbäck, Östhammars konstnärsförening, i samarbete med Vuxenskolan
- Berättande och musik med Torbjörn Forsman
- Bingo med PRO-Harg
- Frivillighandtaget underhåller med musik
- Bildvisning och berättande med Frösåkers hembygdsförening. Besök av Focus i centrum
- Mötesplats-avslutning med underhållning och somrig fika. Sture Persson spelar gitarr.
Anordnas av Equmeniakyrkan



Bilaga 2

Kontaktlista över samarbetspartners i projektet kultur i vården

Nedan följer en lista på de kontakter som tagits under projekttiden. De enskilda kulturaktörer som förmedlats via studieförbunden finns ej representerade (se Genomförda aktiviteter). Även de kontakter som inte lett till samarbete under projekttiden har noterats.

Svenska kyrkan, Frösåkers församling

Förskolechef Mariebergs förskola och Tomtberga förskola, Östhammar

Projektledare för *Musik i förskolan*, Kulturskolan

Rektor för Kulturskolan

Frivillighandtaget

Studieförbundet Vuxenskolan

Studieförbundet NBV

Studiefrämjandet

Östhammars konstnärsförening

Rektor för Kristinelundsskolan

Hemslöjdsföreningen

Frösåkers hembygdsförening

Östhammars fotoklubb

Upplandsmuséet

Calle Jularbomuséet

Equmeniakyrkan

PRO Östhammar

PRO Harg- Hargshamn

SPF Koggen

SPF Rospiggen

Aktiva seniorer

Neuroförbundet Östhammar

PRO Gimo

PRO-kören

ABF Östhammar

Östhammars Frimärksklubb

Östhammars Litteraturförening

Hantverksboden Östhammar

Norrtälje dragspelsklubb

Blomstershopen Östhammar

Kultur- och fritidsförvaltningen

Daglig verksamhet Östhammar

Finsktalande koordinator, Östhammars kommun

Övrigt så har kontakt tagits med andra representanter i kommunen såsom anhängkonsulent, syn- och hörselinstruktör och ansvarig för marknad och kommunikation.

Bilaga 3 Personalenkät Edsvägen 16

1) Hur viktigt tycker du att det är med sociala aktiviteter för de boende på din avdelning?

- Mycket viktigt
- Ganska viktigt
- Inte så viktigt
- Inte viktigt alls
- Vet inte

2) Hur väl trivs du med dina arbetskamrater?

- Jag trivs mycket bra
- Jag trivs bra
- Jag trivs ganska bra
- Jag trivs inte så bra
- Jag trivs inte alls

3) Vad tror du behövs för att personalen ska anordna aktiviteter på din avdelning? **Du får välja max tre svarsalternativ.**

- Mer tid
- Mer motivation
- Mer kunskap kring vad man kan göra
- Mer personal
- Mer aktivitetsmaterial som spel, böcker, färg och papper etc.
- Ingenting, vi erbjuder aktiviteter varje dag

4). Vad tycker du är viktigt för att öka välbefinnandet hos de boende och främja det friska?

Rangordna följande arbetsuppgifter där **1** är **den viktigaste** och **5** är **den minst viktiga**.
Fyll i siffror i rutorna.

- Ge rätt läkemedel vid rätt tidpunkt
- Se till att de boende får duscha och tvätta sig
- Sitta tillsammans och samtala vid fika eller måltid
- Städa och plocka undan i de boendes lägenheter
- Sitta tillsammans och läsa en bok eller en tidning

1) Hur väl trivs du på din arbetsplats?

- Jag trivs mycket bra
- Jag trivs bra
- Jag trivs ganska bra
- Jag trivs inte så bra
- Jag trivs inte alls

2) Vad betyder "social omvårdnad" för dig om du skulle beskriva utifrån dina egna ord?

3) Hur stort stöd känner du från dina chefer gällande arbetet med social omvårdnad och aktiviteter?

- Jag känner mycket stort stöd
- Jag känner ganska mycket stöd
- Jag känner lite stöd
- Jag känner inget stöd alls

4) Varför tror du att det är viktigt med social omvårdnad och aktiviteter för de boende på din avdelning?

5) Vad skulle du vilja förbättra/förändra i arbetet med social omvårdnad och aktiviteter på din avdelning?

6) Projektet Kultur i vården (arbete med aktiviteter) har pågått sedan augusti 2015 på Edsvägen 16. Vad tycker du att arbetet/projektet har bidragit med?

Stort tack för din medverkan!

1) Hur nöjd är du med den avdelning där din anhöriga/närstående bor?


- Jag är mycket nöjd
- Jag är nöjd
- Jag är ganska nöjd
- Jag är inte så nöjd
- Jag är missnöjd

Möjlighet att lämna kommentar:

2) Varför tror du att det är viktigt med social samvaro och aktiviteter för din anhöriga/närstående?

3) Vad skulle du vilja förbättra/förändra gällande social samvaro och aktiviteter på din anhörigas/närståendes avdelning?

Tack för din medverkan!

	Dokumenttyp:			
	Titel: Genomförandeplan för socialt innehåll och kultur i vården- KIV inom vård och omsorg <i>Bilaga 6</i>			
Granskad av: Områdeschefer	Fastställd av:		Fastställd datum:	Reviderad datum:
Utvecklingsområde	Genomförande/Hur	Tidplan/När	Ansvar	Uppföljning
Riktlinjer (enhetsnivå) för socialt innehåll och kultur i vården (KIV).	Socialförvaltningen i samverkan med Kultur- och fritidsförvaltningen får uppdrag att utveckla riktlinjer. Fastställs av Socialnämnden.	Juni 2017	SAS Områdeschefer Socialförvaltningen Kultur- och fritidsförvaltningen	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Uppstart av arbetsprocess i verksamheterna.	- Kartläggning av verksamhet. - Definiera behov. Sker parallellt i alla verksamheter. Inleds med besök på resp. enhet.	Ht 2016- vt 2017	SAS Områdeschefer Enhetschefer Biträdande enhetschefer	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Utveckla arbete med socialt innehåll och kultur i vården utifrån verksamheternas behov (med hänsyn till finskt förvaltningsområde).	-Information och förankring hos personal. - Utse kulturombud/ambassadörer -Implementera arbetsmetod. - Uppföljning och utvärdering.	2017- vt 2018	SAS Områdeschefer Enhetschefer Biträdande enhetschefer	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer

Utvecklingsområde	Genomförande/Hur	Tidplan/När	Ansvar	Uppföljning
Ansvarsroll enhetschefer.	- Kontinuerlig dialog med SAS --> stöd i process. - Reflektion och samverkan vid enhetschefsmöten.	2017-2018	SAS Områdeschefer	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Fortbildning kulturombud.	- Samverkans- och reflektionsmöte för kommunens kulturombud (1 ggr/termin) med SAS (samt enhetschefer vid uppstart och behov). - Deltagande vid andra möten/träffar inom området KIV.	2017-2018	SAS Områdeschefer Kultur- och fritidsförvaltningen	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Rekrytering och introduktion.	- Formulera frågeunderlag för rekryteringsprocess utifrån arbetssätt och värdegrund med anknytning till KIV. - Formulera introduktion utifrån den egna verksamhetens arbete med socialt innehåll/KIV.	2017	SAS Områdeschefer Enhetschefer Biträdande enhetschefer HR-generalist	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Kommunens Mötesplatser.	-Utveckla gemensamma rutiner för kommunens Mötesplatser.	2016-2017	SAS Områdeschefer Samordnare Mötesplatser	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer Samordnare Mötesplatser
Informationsspridning.	-Presentationer i och utanför kommunen. (Till andra förvaltningar).	2016-2017	SAS Områdeschefer Kultur- och fritidsförvaltningen	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer

Utvecklingsområde	Genomförande/Hur	Tidplan/När	Ansvar	Uppföljning
Social dokumentation.	- Deltagande i TAKT. -Utbildning SAS. - Inventera genomförandeplaner samt brister.	2017	SAS	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer
Verksamhetstillsyn och årlig socialsäkerhetsberättelse till Socialnämnd och verksamhet.	- Uppföljningsplan för verksamheterna. - Internkontroller.	2017-2018	SAS	SAS Ledningsgrupp VoO Områdeschefer

Samverkan inom närvård i Uppsala län 2016-2018

Definition

Närvård är ett samverkansarbete mellan region och kommun för att skapa förutsättningar för invånarnas hälsa och välbefinnande.

Övergripande mål

Invånare i Region Uppsala får sitt samlade behov av hälso- och sjukvård, social omsorg och elevhälsa i sin närhet genom tillgängliga, jämlika och trygga insatser.

Närvårdens uppdrag

Rätt insats ska erbjudas vid rätt tidpunkt oavsett vårdgivare. Insatserna ska samordnas och vara säkra, kunskapsbaserade och av hög kvalitet. Invånarna ska vara delaktiga och ha inflytande över insatserna.

Närvårdens förutsättningar

Arbetet baseras på lokalt och regionalt identifierade behov, nationella satsningar och politiska mål i samverkan.

Region och kommun förankrar och kommunicerar arbetet både internt och externt.