

VERKSAMHETSBERÄTTELSE
FOU äldre norr
2007

Innehållsförteckning

080327

1	Sammanfattning av det gångna året.....	3
2	Verksamheten	5
3	Mål och uppdrag.....	6
3.1	Aktiviteter.....	6
3.2	Utvecklingsprojekt	7
3.3	Forskningsprojekt	8
3.4	Handledning och nätverk.....	9
4	Medarbetare	10
4.1	Ledarskap/medarbetarskap	10
4.2	Arbetsmiljö och hälsa	11
4.3	Personal och kompetensförsörjning.....	11
4.4	Jämställdhet och mångfald.....	13
5	Ekonomi.....	14
5.1	Mål för verksamheten.....	14
5.2	Resultaträkning	14
5.3	Aktiviteter/uppföljning.....	15
5.4	Investeringar, anskaffningsutgift.....	15
6	Framtidsplaner	15

1 Sammanfattning av det gångna året

Ett samarbetsavtal tecknades 2007-02-14 mellan de sex kommunerna, Ekerö, Järfälla, Sigtuna, Sollentuna, Upplands-Bro samt Upplands Väsby och Stockholm läns landsting. Avtalstiden gäller från den 1 januari 2007 till och med den 31 december 2010.

Förhandlingar om förlängning av avtalet upptas senast 12 månader före avtalstidens utgång, dvs. senast den 31 december 2009. Tjänsten som verksamhetschef tillsattes den 16 mars 2007.

Verksamheten vid FOU äldre norr omfattar hela FoU-området av forskning, utvecklingsarbete, utvärdering och utbildning. Med brukarens/patienten i fokus eftersträvas en hög grad av brukar-/patient- och personal- medverkan i arbetet. FoU-enheten verkar utifrån en helhetssyn på vård och omsorg om äldre för att utveckla samverkan mellan huvudmännen och olika personalgrupper, och mellan offentliga och privata vårdgivare, samt mellan akademi och praktik dvs. universitet och högskolor samt andra FoU-enheter.

Fokus för verksamheten har under året varit att starta/initiera ett flertal utvecklingsprojekt och eller förändringsprocesser. De flesta av projekten/processerna har sin förankring i den praktiska äldrevården och äldreomsorgen, dvs. där den nya kunskapen ska omsättas.

Ytterligare fokus under det gångna året har varit att formulera följande områden

- ♦ Vad FOU äldre norr är och står för (identitet),
- ♦ Vad FOU äldre norr vill kommunicera (profil)

samt

- ♦ Hur omvärlden uppfattar FOU äldre norr (image).





En **vision** för FOU äldre norr har tagits fram gemensamt med samtliga ägare. Denna lyder:

FOU äldre norr är utvecklingen för äldres välbefinnande genom gemensam kunskap och erfarenhet.

Målet med verksamheten är att det ska leda till nytta för de äldre personer/patienter som bor eller vårdas inom ovanstående kommuner. Verksamheten ska bidra till att möjliggöra livskvalitet, ökad vård och omsorgskvalitet utifrån forskningsbaserad kunskap och bidra till ökad delaktighet för äldre personer.

Den övergripande målsättningen med FOU äldre norr är att det ska vara en forsknings- och kunskapsbaserad verksamhet där:

- ♦ våra projekt leder till en positiv och reell förändring bland alla involverade parter.
- ♦ effekterna av nyttan av vård- och omsorgsinsatser kan mätas och utvärderas.
- ♦ verksamheten fungerar som katalysator och referenspunkt, samt inspirerar och sprider glädje till andra organisationer såväl inom som utom FoU:s ägare.
- ♦ förändringsprocesser är ständigt pågående och arbetet som görs får inte stanna vid att endast förbli skrivbordsprodukter.
- ♦ FOU äldre norr ska ses som en kompetent och inspirerande partner i utvecklings- och förändringsprocesser samt i forskning för ökad kvalitet inom äldreomsorgen och äldre vården.



2 Verksamheten

Inriktningen under året har fokuserat på att skapa nätverk, lokal förankring, att göra sig känd och skapa ett förtroende inom ägarkommunerna och Stockholms läns landsting. En plan för strategisk och riktad kommunikation och marknadsföring har tagits fram. Arbete med målgruppsanalys och dess konsekvenser för arbetssätt och uttrycksform har genomförts.

En styrgrupp bestående av förvaltningschefer eller motsvarande från respektive kommun samt representant från HSN-förvaltning bildades under året. Styrgruppens uppgift är att fastställa budgetramar och övergripande strategiska och policyfrågor.

Ett FoU-råd har också bildats under året. Denna grupp består av personer med kunskap och engagemang från de olika ägarverksamheterna. Målet med denna grupp är att de ska fånga upp förändringsidéer, initiativ, tankar, problemformuleringar etc. utifrån de praktiska verksamheterna. Gruppen utgör beredningsgrupp inför styrgruppen.

Lokala Brukar- och anhörigråd samt Personalråd har involverats och informerats av den lokala FoU-rådsrepresentanten om FOU äldre norr och om hur verksamheten kan användas och vara äldreomsorgen och äldrevården behjälplig.

Genom FoU-rådet har flera utvecklingsprojekt med relevans för den äldre personen, medarbetare, kommun och landsting initierats och påbörjats.

FoU-chefen är anställd av Stockholms läns sjukvårdsområde, SLSO, som har arbetsgivaransvar. Verksamhetschefen ansvarar för verksamheten, ekonomin och personal inför styrgruppen och SLSO:s styrelse. Utöver verksamhetschefen har ytterligare 4 personer anställts. En god och balanserad ekonomi är en förutsättning för framgångsrikt forsknings- och utvecklingsarbete. Kontinuerliga avstämningar med controller/ekonom har möjliggjort kontroll över ekonomin.



3 Mål och uppdrag

Mål under året har varit att:

- ♦ starta upp verksamheten med lokaler som kan erbjuda en god arbetsmiljö
- ♦ utveckla verksamhetens strategiska profil för kommunikation bl.a. med hemsida, informationsmaterial etc.
- ♦ bilda styrgrupp
- ♦ bilda ett FoU-råd
- ♦ anställa personal
- ♦ ta fram idéer för utvecklingsarbeten
- ♦ starta projekt
- ♦ bilda nätverk
- ♦ planera ett forskarråd för metodstöd och ”review-funktion”
- ♦ skapa kontakter med högskola och universitet m.fl.

3.1 Aktiviteter

FOU äldre norr har deltagit eller arbetat med varierande processer, projekt eller nätverk som startats under året. I korthet handlar dessa om:

- ♦ Tydliga strukturer för projektupplägg, projektledning, utvärdering, spridning och implementeringsstöd har tagits fram.
- ♦ Samtliga FoU-enheter inom äldreområdet har kontaktats samt några viktiga högskolor och eller universitet för att börja bygga upp ett nätverk för samverkan.
- ♦ FoU-chefen har under hösten besökt flera av kommunernas politiska nämnder för att informera om verksamheten samt göra en presentation av verksamheten.



- ♦ En hemsida har tagits fram samt ett utvecklingsarbete för enhetens strategiska kommunikation har påbörjats.

3.2 Utvecklingsprojekt

Utvecklingsprojekt som har startats under året, dessa är i korthet:

- ♦ Nätverk, stöd och handledning till projektledare som arbetar med förebyggande hembesök inom kommunal äldreomsorg.
- ♦ Kartläggning av pågående projekt inom ägarkommunerna från år 2002 till idag.
- ♦ Utvärdering av Hemgeriatrik. Samverkansprojekt med Järfälla, JakobsbergsGeriatriken, primärvården och Hälso- och sjukvårdsnämndensförvaltning, HSN-f.
- ♦ Relevant läkemedelsbehandling Tallbohov, SÅLTA. Samverkansprojekt med Järfälla, Jakobsbergsgeriatriken och Apoteket AB.
- ♦ Utvärdering av Säker och relevant läkemedelsbehandling Tallbohov, SÅLTA.
- ♦ Planering och upplägg för projektet, Hemgeriatrik – ett samverkansprojekt mellan Jakobsbergsgeriatriken, Järfälla, Upplands-Bro, primärvården och HSN-f.
- ♦ Träning av sköra äldre personer, information och undervisning till intresserade personer inom äldreomsorgen och äldrevården erbjuds av FOU äldre norr. Forskningsarbete som tagits fram i samverkan med Karolinska Institutet, KI.
- ♦ En baslinjestudie har genomförts vid geriatrisk klinik inom SLSO om läkemedelshantering på vårdavdelning inom geriatrisk vård.

Projekt som tidigare påbörjats och avslutats under året

- ♦ FOU äldre norr har varit en diskussionspart i planering och utformning av ett lokalt friskvårdsprojekt vid geriatrisk klinik inom SLSO. FOU äldre norr har ansvarat och



genomfört utvärdering av projektet. Deltagande i kompetensutveckling av vårdpersonal inom SLSO.

- ◆ Ett utvecklingsarbete för framtagande av ett lokalt administrativt system för kvalitetssäkring av dokumentation kring vårdtider, patientflöden inklusive intagningsprocessen vid geriatrisk klinik inom SLSO har slutförts under året.
- ◆ FOU äldre norr har i samarbete med Dietistgruppen NordVäst tagit fram en dokumentationsmall för att möjliggöra verksamhetsuppföljning och utveckling samt för att på ett strukturerat sätt kunna följa upp olika insatser.

3.3 Forskningsprojekt

- ◆ Deltagande i framtagning av ett gemensamt forskningsprogram inom ramen för nätverket Centrum FoUU Äldre för att öka intresset för äldreforskningen i samverkan. Programmet; Vård och förebyggande av multipla hälsoproblem, handikapp och skörhet hos äldre personer – är ett samverkansprojekt mellan de geriatriska klinikerna i SLSO, FoU-enheterna inom äldreområdet i Stockholms läns landsting och KI-SU, Stockholms Universitet, Aging Research Centre, ARC.
- ◆ Deltagande i projektet, Ledning genom kunskap, att omsätta kunskap i praktisk handling. Ett projekt i samverkan mellan SU, Stockholm Centrum för forskning inom offentlig sektor, SCORE, Handelshögskolan, Stockholmsgeriatriken och Jakobsbergsgeriatriken SLSO. Detta är ett projekt som finansieras via Vinnvård.
- ◆ Avhandlingsarbete under året “Effects of physical training on physical performance for frail elderly people”. Institutionen för Neurobiology, Caring Sciences and Society, Division of Physiotherapy, Karolinska Institutet.
- ◆



3.4Handledning och nätverk

Handledning för projektledare, student-/forskningsprojekt som inletts under året:

- ♦ Rehabilitering på korttidsboende, Ekerö kommun; stöd och handledning till projektledare i ett projekt som syftar till att identifiera såväl fungerande arbetsmetoder som brister och förbättringsområden i vårdkedjan kring äldre personer på korttids/växelvårdsplats samt att förstärka de rehabiliterande insatserna genom att utveckla ett koncept för bedömning, insats och uppföljning på individnivå.
- ♦ Vardagsnära träning, Sigtuna kommun; diskussion med ansvariga sjukgymnaster kring upplägg av utbildning i Rehabiliterande synsätt för omsorgspersonal.
- ♦ Socialt innehåll i dagen, Upplands-Bro kommun; stöd och handledning till projektledare i ett projekt som syftar till att kartlägga och utveckla det sociala innehållet i dagen för äldre personer på särskilt boende.
- ♦ Demens-projekt, Ekerö kommun; stöd och handledning till projektledare i ett projekt som syftar till att arbeta fram ett koncept för bemötande av personer med demenssjukdom på traditionella omvårdnadsavdelningar samt implementering av konceptet.
- ♦ Goda boendemiljöer för äldre, Järfälla kommun. KTH, Arkitektskolan.
- ♦ Deltagande som diskussionspart och vetenskaplig kontakt vid uppbyggnad av palliativ avdelning på ASIH Järfälla Upplands-Bro utifrån en helhetssyn på patienten och dennes närstående. Samarbete med Ersta Högskola har startats.
- ♦ Sjuksköterskors förståelse av vid behovsmedicinering inom geriatrisk vård. Karolinska Institutet.
- ♦ APU, Arbetet platsen för Utbildning, ett nätverk för kompetensutveckling inom äldreomsorg och äldrevården. Nätverket inkluderar samtliga FoU-enheter inom äldreområdet inom Stockholmsregionen.
- ♦ Deltar i Centre of Excellence Care and Aging Research, CeCar nätverket KI.



- ♦ FOU äldre norr har deltagit i det lokala nätverk av FoU-enheter inom äldreområdet som finns inom Stockholms läns landsting samt i det nationella nätverket FoU Valfärd.

Måluppfyllelse

Målet att starta upp verksamheten, bilda en styrgrupp och ett FoU-råd samt att anställa ett antal medarbetare har uppnåtts under året. Många kreativa idéer för förändrings- och utvecklingsarbeten har resulterat i att konkreta projekt startats och dessa kommer att fullföljas under 2008 och 2009 som kort beskrivits i denna verksamhetsberättelse.

Nätverk har bildats och kontakter med högskolor med flera har tagits. Ett forskarrådsmöte planeras till februari 2008. En hemsida har startats och grunden för en strategisk profil för verksamheten har tagits fram.

4 Medarbetare

4.1 Ledarskap/medarbetarskap

Samtliga anställda inom FOU äldre norr stimuleras kontinuerligt att utveckla sina ledaregenskaper genom egen ledning av projekt samt olika utbildningsinsatser. Arbetet inom FoU innehåller alltid inslag av ledarskap varför detta område är centralt för att lyckas med vårt uppdrag. En av ledningens viktigaste uppgifter är att ”spana” på omvärlden och ta fram strategier för att se till att verksamheten kan möta omvärldsförändringar och helst ligga ett steg före. En medveten lärandestrategi och spridningssystem för lärande inom och utanför verksamheten som på ett pedagogiskt sätt kan förtydliga krav som omvärlden ställer på verksamheten är en förutsättning för vårt arbete. En av chefens viktigaste uppgifter är att genom sitt handlande visa att förmågan att prova nya saker är något som uppmuntras och stimuleras; föregå med gott exempel.



Alla medarbetare har ett ansvar för den gemensamma verksamhetens arbete, utveckling och resultat. Samtliga förväntas ta ansvar och möjligheten till ökat ansvar erbjuds hela tiden. Medarbetarskapet tydliggörs och diskuteras regelbundet vid diskussion om verksamhetens uppdrag och resultat. För att en medarbetare skall vara handlingsinriktad krävs inte bara att denna har kunskap, erfarenhet och flera olika kompetenser utan också vilja och ha mod att använda sina kunskaper och få goda möjligheter i organisationen och förutsättningar för att använda dessa.

4.2 Arbetsmiljö och hälsa

FOU äldre norr följer de föreskrifter om god arbetsmiljö inom kontorslokaler, tex vad gäller ergonomi, ljus- och ljud, pappersåtervinning mm.

Arbetsresor görs med tanke på bästa möjliga miljöval.

All personal som arbetar en längre tid (minst 50 % av tid o år) får ta ut en timme per vecka för friskvård samt får hjälp med träningskort under den tid de är anställda. För att möjliggöra en hälsobefrämjande arbetsplats har samtliga medarbetare informeras och uppmuntras att utnyttja sin friskvårdstimme samt möjligheten att få träningskort enligt SLSO:s policy.

Verksamheten arbetar aktivt med att skapa möjlighet till att utvecklas och ta ansvar samt att stärka sin kompetens. En god kompetens och tilltro till sin förmåga är det som skapar trygghet i dagens och framtidens arbetsliv. På regelbundna arbetsplatsmöten uppmärksammas både psykologiska och sociala förhållanden och arbetsmiljöfrågor av fysisk karaktär.

4.3 Personal och kompetensförsörjning

Forsknings- och utvecklingsarbete bygger nytänkande, utveckling och lärande; att kontinuerligt revidera gamla invanda arbetssätt och rutiner. Att skapa ett klimat som möjliggör nya sätt att arbeta och angripa utmaningar är en kärnuppgift för verksamhetens



ledning. Syftet med lärande är att förändras. För utveckling är det viktigt att kunna pröva och experimentera i arbetssituationen, det måste skapas utrymme för detta Lärande, en naturlig del av vardagen, integrerat i verksamheten. Lärande driver verksamheten framåt, det är inget som sker innan eller i en avlägsen kurslokal Lärande sker i hög grad integrerat med det dagliga arbetet.

Verksamheten erbjuder konkurrenskraftiga löner för att attrahera personer med erforderlig kompetens och med viljan att göra annorlunda.

De medarbetare som varit anställda under delar av året är:

Sysselsättningsgrad	Anställningsform	Befattning	Utbildningsbakgrund	Projekt
100%	Heltidsanställd from 16 mars 2007	Verksamhetschef	Med dr., sjuksköterska, lärare.	Ansvara för verksamheten
100%	Heltidsanställd from 1 april 2007	Projektledare	Fil mag., folkhälsovetare och lärare	Ansvarar för flertal projekt, hemsidan, vetenskaplig ledare, mm.
70%	Visstidsanställd from 1 november 2007	Projektledare	Med dr, sjukgymnast	Fallrisk och fallförebyggandearbete, vetenskaplig ledare.
100%	Visstidsanställd from 1 september 2007	Projektledare	Distriktssköterska, Projektledare.	Ansvara för SÄLTA, sjukhusdos och förebyggande hem- besök i en kommun, mm.
100%	Visstidsanställd from 16 november 2007	Projektledare	Fil.mag., folkhälsovetare	Kartläggning av projekt inom kommunerna och landstinget som utgör ägarna. Samman- ställning av rapporter, mm.

Verksamheten bedrivs i projektform, vilket innebär att antalet årsarbetare vid en specifik tidpunkt kan variera kraftigt. Denna variation kan även förekomma mellan olika år.



Antalet årsarbetare beror på hur många olika delprojekt som påbörjas samt avslutas under ett verksamhetsår samt hur respektive delprojekt finansieras.

Sjukfrånvaro som registrerats under året:

SJUKFRÅNVARO	1/1-31/12 2007			k
	Kvinnor	Män	Totalt	
Genomsnittligt antal sjukdagar per anställd	0,30	1,00	0,40	
Sjukfrånvaro i procent av ord arbetad tid				

4.4 Jämställdhet och mångfald

- ◆ Långsiktig personal- och kompetensförsörjning – FoU-äldre norr avser att personal inom verksamheten ska kunna ”komma och gå” dvs. varva arbetet med praktiskt vård- eller omsorgsarbete eller undervisning mm.
- ◆ Jämställdhet – Verksamheten eftersträvar en så jämn könsfördelning mellan manliga och kvinnliga medarbetare som möjligt. För närvarande är en man och två kvinnor anställda, ytterligare en man på 20 % kommer att arbeta vid enheten under 2008.
- ◆ Mångfald och integration – Att även våra utlandsfödda invånare åldras är ett faktum och det finns en strävan efter att FOU äldre norr även ska kunna ha minst ett projekt som vänder sig till utveckling av äldrevård för en sådan grupp. Personal med utländsk bakgrund är välkomna att arbeta/forska/studera/bedriva projekt vid enheten. Idéer, engagemang och viljan till utveckling är ledstjärnan.



5 Ekonomi

5.1 Mål för verksamheten

Ekonomi i balans.

5.2 Resultaträkning

Verksamheten bedrivs i projektform och för med sig överskott respektive underskott mellan åren, vilket innebär att redovisat resultat i bokslutet alltid kommer att ligga nära noll.

Resultaträkning 2007					
RESULTATRÄKNING (Tkr) (per fratyp)	Bokslut 0712	Bokslut 0612	Budget 0712	Förändring utfall	Avvikelse mot budget
VERKSAMHETENS INTÄKTER					
Patientavgifter	0			0	0
Såld hälso- och sjukvård ¹⁾	0			0	0
Utskrivningsklara patienter	0			0	0
Utomlänsintäkter	0			0	0
Övrig såld hälso- och sjukvård	0			0	0
FOUU-bidrag	2 368			2 368	2 368
Övriga intäkter	921			921	921
S:A VERKSAMHETENS INTÄKTER	3 289	0	0	3 289	3 289
VERKSAMHETENS KOSTNADER					
Förändring av semesterkuld	-37			-37	-37
Personalkostnader	-2 218			-2 218	-2 218
Köpta primärtjänster	0			0	0
Verksamhetsanknutna tjänster	-1			-1	-1
Läkemedel	0			0	0
Material och varor	-6			-6	-6
Hyses kostnader	-130			-130	-130
IT-tjänster	-107			-107	-107
Kostnader inhyrd personal	0			0	0
Övriga kostnader	-782			-782	-782
S:A VERKSAMHETENS KOSTNADER	-3 281	0	0	-3 281	-3 281
Avskrivningar	-5				
VERKSAMHETENS RÖRELSERESULTAT	3	0	0	8	8
Finansiella intäkter	0			0	0
Finansiella kostnader	0			0	0
ÅRETS RESULTAT	3	0	0	8	8
Resultat i % av intäkterna	0,1%	0,0%	0,0%	0,2%	0,2%



5.3 Aktiviteter/uppföljning

Kontinuerlig uppföljning av ekonomi genomförs tillsammans med verksamhetens controller/ekonom och styrgruppen (ägarrepresentanter).

5.4 Investeringar, anskaffningsutgift

<i>Belopp i tkr</i>	Bokslut 0712	Bokslut 0612	Budget 0712	Förändring utfall	Avvikelse mot budget
Utrustning	202			202	202
Ny- /ombyggnader, externa fastigheter				0	0
Ny- /ombyggnader, Locum fastigheter				0	0
Summa	202	0	0	202	202

Vid den tid då budgeten lades ingick verksamheten i Jakobsbergsgeriatriken och har således ingen egen investeringsbudget.

6 Framtidsplaner

Under 2008 kommer engagemang och antalet olika forsknings- och utvecklingsprojekt att stiga. I takt med att personal får ökad kännedom om FoU och att kunskapen om möjligheter för ägarkommunerna och Sll att få stöd av FOU äldre norr ökar, tror vi att möjligheter till lyckade implementeringar till gagn för äldre personerna stiger. En väg är ökad lokal närvaro för att verkligen nå ut i den praktiska verksamheten där utvecklingen sker och där den äldre personen finns. Verksamheten avser även att stimulera till att öka antal projekt som involverar samtliga ägare. Utmaningen är att det som initieras eller stöds av FoU också blir en del i vardagsarbetet och inte endast ett projekt som slutar när projekttiden är ute eller projektledaren slutar.

FOU äldre norr avser att öka möjligheten till metod- och projektledarstöd för projektledare i kommun och landsting inom äldreområdet. Detta för att utveckla möjligheten till att skapa ett brett lärande från varje projekt samt att öka möjligheten att studera nyttan för den äldre personen, medarbetare eller andra grupper, under längre tid.



För att lyckas med att skapa nytta för den äldre personen kommer förutsättningar för en lyckad implementering att studeras för att sedan erbjuda stöd i denna process.

FOU äldre norr kommer att arbeta vidare med att söka framkomliga strukturer där forskningsbaserad kunskap och erfarenhet kan synliggöras och kontextanpassa så att det kommer till användning i praktisk omsorg och vård om äldre personer. Vidare måste arbetet fortsätta med att stimulera de olika verksamheterna att efterfråga ny kunskap och nya arbetssätt.

Genom vår gemensamma kunskap, erfarenhet och drivkraft har vi tillsammans goda förutsättningar att lyckas med att skapa en förändringsbenägen kultur där utvecklingen är ständigt rådande och där arbetet i allt större grad baseras på äldres behov och önskemål, bästa tillgängliga kunskap och professionell erfarenhet.

Strategiskt viktigt för FOU äldre norr är att alla som verkar inom enheten har en hög kompetens för sitt område samt besitter goda pedagogiska och sociala färdigheter för samverkan mellan arbets-, yrkesgrupper och huvudmän.

En kritisk framgångsfaktor är att varje insats som görs med en verksamhet (kommunal, landstingsdriven eller privat)/en personalgrupp av FOU äldre norr ska inte bara ha godkänts av verksamhetens chef och ledning utan det ska finnas ett vidare engagemang för att implementera resultatet och att bibehålla kunskaperna/färdigheterna som utvecklats. Utan dessa personers vetskap, engagemang och godkännande av vad som görs är förändrings- och utvecklingsarbete meningslöst.

Ytterligare en kritisk framgångsfaktor är att det måste finnas förståelse i verksamheterna och bland ägarna att forsknings- och utvecklingsarbete samt förändringsprocesser tar tid. Ett aktivt ägarskap med ansvar för omsättning av ny kunskap är en förutsättning för framgångsrikt forsknings- och utvecklingsarbete.

Eva Henriksen, 2008-03-27
Verksamhetschef FOU äldre norr

