



INVESTORS IN PEOPLE

Utvärderingsrapport

Korallens Vårdboende

Vallentuna kommun

31 maj 2006

Per Olov Dahlgren
Examinator

På uppdrag av IIP Sverige

Box 17550 • 118 91 Stockholm • Tel 08-442 46 00 • www.iipsverige.se

Innehållsförteckning	Sid nummer
Introduktion	3
Sammanfattning	4
Bedömning	7
Resultat per IIP princip	
- Åtagande	8
- Planering	11
- Genomförande	13
- Utvärdering	16
Bilaga 1	
Utvärderingsplan	18

Introduktion

IIP-utvärderingen av Korallen är en första utvärdering. Korallens vårdboende öppnades 1988. Sedan 1992 är Vallentuna kommun huvudman och Korallens vårdboende (nedan kallat Korallen) drivs som en självständig resultatenhet inom socialförvaltningen. Korallen har plats för 27 boende och är beläget i markplan i anslutning till ett grönområde nära Vallentuna centrum. 21 av bostäderna är enkelrum med egen dusch/toalett, 2 av bostäderna är en dubblett med gemensam dusch/toalett och 4 rum används som utredningsplatser under korttidsboende i samverkan med landstinget. I maj 2006 är de boende i åldern 44-97 år. Alla boende har en kontaktperson bland medarbetarna med uppgift att hjälpa den boende med speciella önskemål utöver vård och omsorg. Verksamheten leds av en verksamhetschef med 30 medarbetare enligt personallista. I personalgruppen finns sjuksköterskor, undersköterskor, omvårdnadsassistenter, sjukgymnast, terapibiträde och vaktmästare. Samtliga medarbetare är kvinnor utom vaktmästaren.

Korallens uppdrag och övergripande mål med verksamheten är att "Erbjuda ett värdigt boende där alla kan känna trygghet samt få vård och omsorg efter personligt behov av kvalificerad personal dygnet runt". Efter diskussioner under planeringsdagar har medarbetarna på Korallen upprättat ett kontrakt som bär många av IIP:s signum beträffande mål och förhållningssätt. "Värdigt boende" definierar Korallen i kontraktet: "Att bli behandlad som en egen individ där vi med vård och omsorg utgår från det individuella behovet. Vi ser alltid till den boendes bästa och lyssnar till individens egna önskemål. Vi respekterar den boendes önskemål att ha egna tillhörigheter på sitt eget rum. Vi respekterar integritet och knackar på dörren när vi vill stiga in. Vi håller rent och snyggt inne i boenderummen och i uppehållsrum. Vi engagerar oss i att tillse att våra boende känner välbefinnande genom att nyttja närhet till hembygd och värnar om anhörigkontakt och socialt umgänge. Vi personal använder ingen överlägsen attityd eller kränkande behandling utan visar all respekt och empati för våra boende. Måltiderna ska vara lugna och trivsamma. Vi erbjuder gärna en pedagogisk måltid i mer hemmiljö".

"Trygghet" definieras i samma kontrakt som "Att varje boende har en ansvarig kontaktman och en ansvarig omvårdnadsansvarig sjuksköterska. För tekniska hjälpmedel och övriga hjälpmedel svarar vår sjukgymnast. Vi upprätthåller personalkontinuitet så att våra boende kan känna igen och lita på oss. Ingen ska behöva känna sig rädd för att be om hjälp och vi svarar hövligt på ringningar, presenterar oss och ger besked så snart som möjligt. Trygghet är också att beredes möjlighet att få bo kvar på sitt rum och att anhöriga och vänner kan komma på besök under dygnets alla timmar. Våra boende ska också få vetskap om vad som händer i verksamheten och också om den planering gällande vård och omsorg som gäller för den enskilde. Vi ska ha en bra kommunikation med varandra. Vi personal skaffar oss den kunskap om olika religioner och ser till att vi har en god människokunskap".

"Vård och omsorg" definieras "Att vi ser hela människan och bemöter var och en efter personlighet och dygnsrytm. Vi tar vara på det friska hos varje individ och utgår från fysiska, psykiska, sociala och kulturella behov. Vi vårdar med tålmod och anpassar vård och omsorg efter individ och människa. Ongen ska behöva känna smärta eller utsättas för kränkande behandling".

"Kvalificerad personal" definieras i kontraktet "Att rätt personal får möjlighet till rätt utbildning och att var och en följer utveckling och nya rön. Vi har samsyn på arbetsrutiner och policyn. Vi arbetar i team där var och en har respekt för varandras roll och kompetens. Mångfalden av åldrar, yrkeskompetens och kulturarv gör att vi kompletterar varandra i vårt arbete med människor. Vi ställer upp för varandra och delger vår erfarenhet och kunskap. Vi känner ett stort ansvar för vårt arbete och har förmåga att uttrycka engagemang, humor och empati".

Kontraktet avslutas med uttalanden som gäller samarbete och utveckling: "Vi menar att ett gott samarbete grundar sig på att vi alla känner arbetsglädje. Vi personal bryr oss om varandra och ansvarar själva för att vi är positiva och har roligt tillsammans. Vi visar varandra hänsyn genom att ställa upp för varandra och samarbetar för att uppnå vårt mål. Vi baktalar inte varandra och vi reder upp problem med varandra och inte om varandra. Vi tycker alla om att få beröm så därför ger vi varandra beröm. Vi lyssnar in varandra och respekterar olika tänkande. Genom ett givande och tagande så visar vi varandra respekt. Det ligger i allas ansvar att vi ska våga prata med varandra om vi någon gång har en dålig dag. Vi vill känna teamkänsla och känna oss trygga i vårt arbete".

"För att utveckla verksamheten så krävs engagemang och kreativitet i arbetsgruppen. Vi personal tolkar detta som att vi ska våga lyssna in och pröva nya idéer och nya arbetsmetoder. Vi lägger lite extra tid på att planera vårt arbetspass för att tillsammans nå målet. Var och en av oss personal tar sitt ansvar för att göra det bästa av en svår arbetssituation för att våra boende ska bli nöjda. Inom vår verksamhet tillåts vi vara påhittiga och driva igenom något som vi tror på. Det är också tillåtande att göra misstag om man kan erkänna det. Vi bjuder på våra erfarenheter och kunskaper.

Vi är eniga om att det ligger ett eget ansvar på var och en av oss att bidra till god kamratskap och förståelse för varandra. Vi ser mycket allvarigt på kränkande bemötande inom arbetsgruppen. För ökad känsla av delaktighet i verksamhetsplanering tar var och en av oss ett eget ansvar att ta del av skriftlig information och komma förberedd till möten. Vi ser att alla har samma chans att bidra till ett positivt förändringsarbete, vilket i sin tur ger en känsla av egen utveckling mot ett personligt mål".

Med de ovan beskrivna ansatserna är det intressant att vid utvärderingen se om verkligheten som den beskrivs av chef och medarbetare innehåller de kvaliteter som bl a kontraktet beskriver. Vid utvärderingen den 30-31 maj 2006 intervjuades 14 medarbetare inklusive verksamhetschef, motsvarande 45% av samtliga. Urvalet gjordes av examinatorn och är bekräftat representativt med tanke på funktion, anställningstid och ålder. Två av de intervjuade var fackliga företrädare (Kommunal och Vårdförbundet). Utvärderingen genomfördes på uppdrag av IIPSverige av PeO Dahlgren. Utvärderingen har skett mot IIP-standardens krav (IIPSverige 20040223) och redovisas i denna rapport per princip och indikator.

Sammanfattning

Verksamheten vid Korallen är mycket välstrukturerad både operativt, i t ex verksamhets- och genomförandeplaner, och har en tydlig kompetensstrategi med s k kompetenstrappa och individuella utvecklingsplaner för alla medarbetare efter strukturerade medarbetarsamtal som utgår från en kompetensinventeringsblankett (KIB). Organisatoriskt har verksamhetschefen tre samordnare med uppdrag att inom sina

respektive grupper svara för personal- och utbildningsplanering samt att coacha medarbetarna i sin grupp. Vid utvärderingen bekräftar samtliga intervjuade samstämmigt verksamhetens mål och värderingar och beskriver med engagemang och stolthet sin verksamhet i både generella termer och med en överväldigande mängd exempel.

En intressant erfarenhet från Korallen är värdet och betydelsen av delaktighet i verksamhetsplaneringen. Tidigare år har verksamhetschefen brutit ner socialnämndens planer och mål till i och för sig tydliga uppdrag för Korallen och dess medarbetare. 2005 förändrade man processen och diskuterade i hela personalgruppen under planeringsdagar under hösten hur man gemensamt bäst kunde genomföra sitt uppdrag. Efter en kreativ process kunde man se sex verksamhetsmål som man gemensamt enades kring som kritiska och prioriterade för 2006:

1. Förändra omvårdnadsarbetet runt den boende genom ett närmare samarbete mellan kontaktman och OAS (omvårdnadsansvarig).
2. Förbättra måltidssituationen för våra boende genom att förändra lunchmåltiden till en måltid som är mer lik en måltid i hemmamiljö.
3. Förbättra tillvaron för våra boende som har en demenssjukdom.
4. Minska sjukfrånvaron genom att förbättra trivseln på arbetsplatsen och andan i arbetsgruppen.
5. Arbeta mot en certifiering enligt IIP genom att du innehar en förståelse för hur ditt bidrag, din delaktighet och din kompetensutveckling är direkt kopplat till verksamhetens mål.
6. Underlätta framtida rekrytering.

Kring varje område har Korallen efter uttryckt intresse tillsatt ansvariga med tydliga uppdragsbeskrivningar kring vad, hur och när uppdragen ska genomföras. Alla deltar i en eller flera grupper. Vid utvärderingen beskrev samtliga intervjuade sitt påtagligt större engagemang som ett resultat av den ovan beskrivna planeringprocessen. Några typiska uttalanden *"Alla är så inspirerade eftersom alla var med och bestämde, det är mycket bättre än någonsin", "I år är allt så tydligt", "I år förstår alla varför vi ska göra det vi kommit fram till i verksamhetsplaneringen", "Alla är med i det vi gör"*.

Principen Åtagande (indikator 1-4)

Åtagandet och medarbetarnas förtroende för ledningen är tydligt och mycket stort. Verksamhetschefen har en klar strategi för medarbetarnas utveckling kopplat till verksamhetens krav och behov. För alla yrkeskategorier finns en modell för kompetensutveckling enligt en "Kompetenstrappa" i tre steg: Introduktionsnivå, Grundnivå och Specialistnivå. Alla börjar på introduktionsnivå. Målet är att 80% av medarbetarna ska finnas på minst grundnivå. Korallen har varannan vecka ett timslångt internt möte med tema kompetensutveckling där medarbetarna delger varandra erfarenheter från kurser, studiebesök, artiklar etc. Vid vissa möten deltar externa resurspersoner i föreläsningar och demonstrationer av utrustning och material. Mötena dokumenteras i en sk Kompetenspärm och de medarbetare som inte har möjlighet att närvara kan ta del av referaten. De som inte kan närvara ska också rutinmässigt signera att de tagit del av dessa. Medarbetarna bekräftar att Korallens strategier och planer för verksamhets- och kompetensutveckling genomförs på ett både motiverande och effektivt sätt. Uppmärksamhet på varandra och uppmuntran till förbättringar är en naturlig del i Korallens arbetskultur. Det kontrakt som refererades inledningsvis är mycket levande och många intervjuade återkommer till detta i sina beskrivningar av arbetsförhållandena på Korallen. Både ledningens och medarbetarnas åtagande kring den aktuella verksamhetsplanen är genom den process som genomfördes under hösten

2005 mycket starkt. Medarbetarna uppfattar att alla har lika möjlighet till utveckling i arbetet. Detta gäller såväl dag- som nattpersonal.

Principen Planering (indikator 5-7)

Alla intervjuade kan med engagemang och detaljrikedom beskriva Korallens verksamhetsplan. Det gäller såväl övergripande syften och mål som de specifika fokusområden som är prioriterade insatsområden under 2006. Tydligheten har skapats genom den process med två planeringsdagar då alla medarbetare deltog. Alla kan utifrån sina olika roller i verksamheten beskriva sina bidrag. Kompetensutvecklingsprocessen genomförs mycket omsorgsfullt med en kompetensinventering kopplat till varje funktions arbetsuppgifter och de specifika verksamhetskraven. Personalorganisationerna bekräftar en effektiv samverkan i alla planeringsfrågor.

Principen Genomförande (indikator 8-9)

Formellt är verksamhetschefen närmaste chef för samtliga medarbetare, men genom de tre samordnarna har denne ett gott stöd i genomförandet av både verksamhets- och kompetensplanerna. De träffas regelbundet i internt möte två timmar varje vecka. Både verksamhetschefen och samordnarna deltar i kommunens ledarutvecklingsprogram. Enligt plan kommer samordnarna fr o m nästa år att överta ansvaret för medarbetarsamtalen i sina respektive arbetslag. Under 2005 genomförs därför förberedande utbildning för detta. Både verksamhetschef, samordnarna och intervjuade medarbetare bekräftar ett mycket konstruktivt och stimulerande samarbete dem emellan. Det präglas av ett varmt och coachande förhållningssätt. För nya medarbetare finns introduktionsplaner där man inledningsvis går dubbelt. Nattpersonal börjar alltid med att gå dagpass för att komma in i alla rutiner. Medarbetare som kommit in i verksamheten under senare år bekräftar en välkomnande och effektiv introduktion. Detsamma gäller vid återkomst efter längre tids sjukdom. Genom den välstrukturerade processen för kompetensutveckling med kompetensinventering, medarbetarsamtal, kompetensstegen, kompetenspärm som fylls på efter varje kompetensmöte varannan vecka kan Korallen visa medarbetarnas kompetensutveckling och vad till tillfört verksamheten. Detsamma gäller även medarbetarna som vid intervjuerna kunde ge en mängd exempel på vad de lärt sig både genom egna utvecklingsaktiviteter och genom att delta i kompetensmötena då kollegor överfört kunskap och erfarenheter av värde även för dem. Några formella kvalifikationskrav utöver legitimation för sköterska finns f n inte. Korallen har dock en plan för att ge medarbetare utan formell vårdutbildning en komplettering genom ett omvårdnadsprogram som innebär studier 2 dagar varannan vecka under ett år.

Principen Utvärdering (indikator 10-12)

Både verksamhetschef, samordnarna och övriga intervjuade medarbetare kan ge exempel på hur den ökade kompetensen förbättrat verksamheten både i termer av trygghet och kvalitet för de boende, men även hur ökad kompetens möjliggjort effektivare metoder, bättre materialanvändning som även medfört minskade kostnader för Korallen. Med en kultur som präglas av öppenhet för nya idéer och ständiga förbättringar kan Korallen även påvisa hur deras egen process för medarbetarutveckling har förfinats. Regelbundna utvärderingar av verksamheten görs genom enkätundersökningar både bland boende/anhöriga och medarbetare. Flera intervjuade pekar insiktsfullt på att den trygghet Korallen erbjuder sina boende i mycket beror på att personalen är trygg och säker i sina roller.

Förbättringsområden

Korallen är i många avseenden ett föredöme där ledarskap och medarbetarskap fungerar i ett mycket effektivt och för samtliga parter stimulerande samspel. Verksamhets- och kompetensplanering genomförs väl integrerade och på ett lika

självklart som naturligt sätt. Alla intervjuade gav uttryck för stort engagemang och stolthet över sin arbetsplats. Några kritiska förbättringsområden är därför svåra att finna. Nedanstående kommentarer ska ses som examinatorns försök att trots imponerande bevis för IIP-status fokusera på några frågor som kan vara av betydelse inför framtiden.

Den förändring av ansvaret för medarbetarsamtalen som beskrivs i rapporten, där samordnarna fr o m nästa år övertar dessa, är redan förberedd och utbildning påbörjad. Dock kan det vara viktigt att påpeka vikten av att tydliggöra förändringen av ansvar och befogenheter i alla delar så inga oklarheter råder över gränssnittet i ansvar/befogenheter mellan verksamhetschef och samordnarna när den nya organisationen träder i kraft.

Korallen har i princip ett permanent nattskift med sjuksköterskor, undersköterskor och omvårdnadsassistent som tjänstgör kl 21-07. Med erfarenheter från annan verksamhet och kunskap om arbetstidssystem rent allmänt kan det vara värdefullt att undersöka möjligheterna till större utbyte mellan dag- och nattpersonal samt flexiblare arbetstidsscheman. Med förväntade kommande restriktioner beträffande nattarbete (EU-regler) kan det också finnas skäl att överväga alternativa schemakonstruktioner.

Intervjuade medarbetare hade vid utvärderingen inga svårigheter att beskriva effekter av genomförda utvecklingsaktiviteter. Trots att många var väl medvetna om hur långt man kommit i detta avseende påpekade man dock att *"inget är så bra att det inte kan bli ännu bättre"*. Så även om Korallens jämförelsevis har kommit långt kan jag som examinator bara bejaka medarbetarnas egna strävanden att försöka bli ännu bättre på att definiera mål för kompetenssatsningar och utvärdering av dessa.

Ett av några medarbetare framfört förslag på förbättringar i Korallens kvalitet för de boende har rört tillgången till ett eget kök med möjligheter att laga mat för de boende.

Planer för fortsatt IIP-arbete

Enligt nuvarande planer har Korallen för avsikt att begära ny utvärdering om tre år (maj 2009).

Bedömning

Min bedömning är att Korallen väl uppfyller kraven enligt den svenska versionen av "The Investors In People Standard" (IIPSverige 20040223) och jag kan därför som examinator varmt rekommendera att verksamheten blir godkänd som en Investor in People.

Stockholm, den 31 maj 2006

PeO Dahlgren

Examinator

Utsedd av IIP Sverige

Funna bevis i enlighet med IIP Standarden

Åtagande

En Investor in People verksamhet visar ett tydligt åtagande i utvecklingen av sina medarbetare för att kunna uppnå organisationens syften och mål.

Indikator	Konkreta exempel på bevis
<p>1. Organisationen är fast besluten att stödja medarbetarna i deras utveckling</p>	<p>Verksamhetschefen har tydliga strategier och ett motiverande förhållningssätt för utveckling av Korallens verksamhet genom sina medarbetare. Korallen har även stöd genom Vallentuna kommuns kompetensstrategi för socialförvaltningen. Strategin illustreras av en kompetenstrappa med tre steg (introduktionsnivå, grundnivå och specialistnivå. Alla nyanställda börjar på introduktionsnivån vars längd och omfattning fastställs individuellt. Målet är att 80% av medarbetarna ska ligga på minst grundnivå. Årliga medarbetarsamtal genomförs där en ofta refererad kompetensinventeringsblankett (KIB) är ett hjälpmedel och stöd. De tre samordnarna har en coachande roll för sina respektive medarbetare. Dessa har fått ledarutveckling för dessa uppgifter. Varannan vecka har man ett timslångt möte där medarbetare delger varandra ny kunskap och erfarenheter som dokumenteras i en sk Kompetenspärm för att kollegor som inte kan närvara ska kunna ta del av innehållet. För att försäkra sig om att alla gör detta har man ett system med signering av referaten. Medarbetarna bekräftar med många exempel att strategierna fullföljs och medarbetarna bekräftar ledningens uppriktiga engagemang för utvecklingen av verksamheten genom dess medarbetare. Medarbetarnas inställning till utveckling och Korallen som arbetsplats illustreras av bl a följande uttalanden <i>"Jag vill lära mer, kan inte få nog av utbildning", "Alla brinner för vår verksamhet", "Det är underbart att gå till jobbet, det är mitt andra hem, jag trivs så himla bra"</i>. Ett starkt bevis för Korallens åtagande för sitt uppdrag är att alla tillfrågade mycket väl kunde se sig själva som boende på Korallen som äldre, <i>"Korallen är rena drömmen"</i>.</p>
<p>2. Medarbetarna uppmuntras att förbättra sina egna och andras arbetsresultat</p>	<p>Korallen har en fast etablerad kultur i sitt interna arbete där stöd och uppmuntran till förbättringar är en naturlig del av vardagen. <i>"Vi ingår alla i ett större team där vi bygger tillsammans", "Alla bryr sig + lite till", "Vi lär av varandra", "Idéer och förslag är alltid välkomna"</i>. Vid de tidigare nämnda kompetensmötena varannan vecka har man avsatt tid för att säkerställa intern kompetensöverföring. Vid</p>

	<p>dessa möten redovisar medarbetare genomförda aktiviteter men även externa resurspersoner kan delta med föreläsningar och demonstrationer av olika slag. <i>"När jag gått en utbildning berättar jag om den på våra kompetensdagar", "Jag ger kontinuerligt kollegorna information om hur de ska använda syrgas och suger".</i> I den "Ständiga förbättringar"-kultur som råder är alla mycket öppna för nya idéer. Den interna dialogen är mycket konstruktiv, <i>"Det är högt i tak och vi har ett bra golv att stå på", "Jag tittar mycket på nätet, finns mycket nytt som kan vara intressant för oss", "Vi har varit på studiebesök på annan verksamhet för att se om vi kunde lära något av dem", "Det finns alltid något nytt att lära", "Sjukgymnasten gör bra skisser så att vi kommer ihåg hur vi ska använda lyftarna".</i> Den som lägger förslag får ofta förtroende att göra en förstudie. <i>"Jag har deltagit i en utbildning med fokus på att förebygga skador och olyckor, har bl a hittat en skarvsladd som låg på ett element som kunde ha blivit en farlig situation om det blivit för varmt".</i> Varannan fredag har man s k spegling laget runt i personalgruppen <i>"då vi både ger och får feedback, reder ut eventuella missförstånd, tackar kollegor – det gör att man känner sig viktig".</i></p>
<p>3. Medarbetarna upplever att deras bidrag till verksamheten uppmärksammas</p>	<p>De tre samordnarna har en nyckelroll att som coacher se, bekräfta och motivera sina medarbetare. I vardagen får medarbetarna även riklig feedback från kollegor och verksamhetschefen. Eftersom det är de boende och deras anhöriga som är målgrupp för verksamheten tar man tacksamt även emot feedback från dem. Korallen karaktäriseras av en uttalat kommunikativ miljö med en generös och god stämning bland medarbetare och ledning. Alla intervjuade beskriver hur <i>"Man blir sedd och lyssnad på".</i> Medarbetare bekräftar ofta varandras arbetsinsatser, även vardagliga moment genom t ex <i>"Tack för att du ...", "Så fint du gjort...".</i> Ett uttryck för Korallens erkänsla för medarbetarnas engagemang är att <i>"Vi behandlar alla semesteransökningar i mycket positiv anda".</i></p>
<p>4. Organisationen säkerställer att alla i organisationen har lika möjligheter att lära och utvecklas</p>	<p>Genom den välplanerade processen med kompetensinventering inför de årliga medarbetarsamtalen säkerställer ledningen att alla har lika möjligheter till utveckling i förhållande till funktion och individuella förutsättningar. I samordnarnas uppdrag ligger att uppmärksamma och coacha alla medarbetare inom respektive grupp. Alla intervjuade bekräftar att man i Korallen uppmärksammar olika gruppers behov och säkerställer att alla har lika möjligheter till utveckling. <i>"Alla är med på tåget", "Vi som arbetar natt har lika möjligheter som dagpersonal genom</i></p>

	<i>schemaanpassningar”, ”Minsta lilla grej kan vara viktig för vår kompetensutveckling”</i>
Kommentar	
Beviskraven i samtliga indikatorer uppfyllda.	

Planering

En Investor in People verksamhet uttrycker tydligt sina syften och mål och vad dess medarbetare behöver göra för att uppnå dessa.

Indikator	Konkreta exempel på bevis
5. Organisationen har en verksamhetsplan med tydliga syften och tydliga mål som är förstådda av alla	Delaktigheten i framtagningen av den aktuella verksamhetsplanen har varit mycket stor och förklarar tydligheten och engagemanget som präglar medarbetarnas beskrivning av både de övergripande målen för verksamheten och de individuella bidragen till dessa. Verksamhetschefen betonar vikten av att <i>"alla är delaktiga i allt, alla är lika viktiga och alla är med och delar ansvaret för verksamheten"</i> . Personalorganisationerna bekräftar en väl fungerande samverkan och delaktighet i framtagningen av planer. Korallen genomför varje månad en arbetsplatsträff med agenda som innehåller information om bl a budget, verksamhet, arbetsmiljö och personal. Träffarna protokolleras och man har rutin med signering att man tagit del av anteckningarna.
6. Medarbetarnas utveckling är i linje med organisationens syften och mål	Korallen har genom att lyfta fram prioriterade insatsområden även lagt grunden till prioriteringar av kompetenssatsningar, vilket medarbetarna bekräftar genom ett flertal exempel. Förståelsen för syfte och mål med utvecklingsinsatserna är uppenbar för samtliga. Enligt verksamhetschefen är det <i>"viktigt att veta varför man går viss utbildning, vad man förväntas lära, hur det ska användas och nyttan för verksamheten"</i> . Korallen har i samarbete med Apoteket AB bl a satsat på en 2-dagarsutbildning i läkemedelshantering som hittills nio medarbetare genomfört. Syftet med utbildningen är att minska och helst helt eliminera avvikelserna, t ex feldosering, bortglömd medicinering, bristande dokumentation/signering. Enligt Korallens ledning är det <i>"viktigt att förstå varför den boende behöver viss medicinering, hur den fungerar, vilka effekter och biverkningar den ger, konsekvenser av brister i medicinrutinerna"</i> . Medarbetare bekräftar att de ser sina bidrag efter genomförda utvecklingsinsatser, t ex <i>"Medarbetarsamtalen gör det helt tydligt vilka förväntningar Korallen har på min utvecklingsinsats och följer alltid upp vad jag lärt efter aktiviteten är genomförd"</i> , <i>"Jag följer efter min utbildning upp att alla använder vår apparatur på rätt sätt"</i> .
7. Medarbetarna förstår hur de bidrar till att uppfylla organisationens syften och mål	Medarbetare från samtliga yrkeskategorier kan redogöra för sina bidrag till Korallens verksamhet och mål. Målbilden är klar för alla intervjuade som på ett naturligt sätt kan redogöra för sambanden mellan det egna arbetet och Korallens

	<p>verksamhetsmål. "Allt är så välorganiserat med tydliga rutiner, det märks att det är genomjobbat, det innebär att det är jätteenkelt att arbeta på Korallen", "Det verkade stort när jag kom ny, men nu är det så tydligt och klart", "Jag har arbetat med måltidsgruppen, ger nu resultat i ändrad planering i matsalen med bättre kvalitet för de boende", "Har gått demensutbildning som gör att vi kan förbättra situationen för dementa boende", "Med demenskunskapen kan jag bidra till att skapa en lugnare miljö för de boende genom att bl a skapa vissa rutiner", "Ska gå handledarutbildning för att ta hand om studenter, det ger bra reklam för Korallen och underlättar vid kommande rekryteringar".</p>
<p>Kommentar Beviskraven i samtliga indikatorer uppfyllda.</p>	

Genomförande

En Investor in People verksamhet utvecklar sina medarbetare effektivt för att förbättra verksamhetens resultat

Indikator	Konkreta exempel på bevis
<p>8. Chefer är effektiva i att stödja medarbetarna i deras utveckling</p>	<p>Verksamhetschef och de tre samordnarna deltar i kommunens ledarutvecklingsprogram. De ser själva, liksom deras medarbetare, betydelsen av deras engagerade ledarskap som stöd för medarbetarnas motivation både i det dagliga arbetet och vid utvecklingsåtgärder. Det arbetssätt som IIP efterfrågar ser verksamhetschefen som <i>"helt naturligt hela tiden som vi arbetat med IIP"</i>. Både ledningspersonerna och medarbetarna kan ge ett flertal exempel på väl fungerande stöd. Det handlar både om ett coachande förhållningssätt och ibland även mer handgripligt stöd. Samordnarnas uppdrag är tydligt både för dem själva och medarbetarna. I det ligger att fokusera på teambuilding, problemlösning och gruppdynamik. <i>"Min roll är att bryta ner och förtydliga uppdrag"</i>, <i>"Det är viktigt att stötta svaga sidor hos medarbetarna"</i>. Verksamhetschefen träffar samordnarna regelbundet i möten 2 timmar varje vecka. Samordnarna bekräftar bra stöd från verksamhetschefen, <i>"Verksamhetschefen är mycket välstrukturerad, lämnar över uppgifter med tydliga delegationer"</i>, <i>"Har fått bra utbildning som samordnare, bl a om svåra samtal som är ett bra verktyg/redskap och ger struktur för sådana samtal"</i>, <i>"Jag kan få handledning vid behov"</i>. Ledningen uppmuntrar internutbildning då man ser att Korallen <i>"har jättebra egna resurser, t ex lyftteknik. Vi motiverar varför utbildningen behövs och vilka effekter vi förväntar oss av den"</i>. Medarbetarna bekräftar genomgående att de har ett mycket starkt stöd i både verksamhets- och utvecklingsfrågor från sin närmaste chef, <i>"Verksamhetschefen är fantastisk på att driva och uppmuntra"</i>, <i>"Ser möjligheter i stället för problem, är nyfiken och öppen för nya saker, får alla med sig"</i>, <i>"Jag är alltid välkommen, det finns inga dumma frågor, hon stöttar och har ett så positivt och smittande engagemang"</i>, <i>"Verksamhetschefen visar så stort förtroende för oss"</i>, <i>"Är otrolig på att bygga upp verksamhet"</i>, <i>"Verksamhetschefen är jättebra - rak, ärlig, tydlig, peppar och inspirerar, tar tag i problem, alltid välkomnande och tappar aldrig målfokus"</i>, <i>"Verksamhetschefen uppmuntrar nattpersonal att komma med förslag ur 'nattperspektiv'"</i></p>
<p>9. Medarbetarna lär och utvecklas effektivt</p>	<p>Korallen har med sin kompetensstege ett naturligt första steg in i verksamheten. Alla nya medarbetare</p>

får en individuell och strukturerad introduktionsplan som enligt nyanställda medarbetare fungerar mycket bra. Nya får handledare och börjar alltid gå dubbelt med kollega. *"Fick mycket bra introduktion som nattpersonal, gick först dubbelt på dagpass med samordnaren som handledare"*. Två gånger om året anordnar socialförvaltningen en gemensam introduktion. Efter längre frånvaro p g a sjukdom tillämpar Korallen en väl fungerande återintroduktion. Med kompetensstegen kan organisationen visa medarbetarnas framsteg även på övergripande nivå. Med den tydlighet som präglar kompetensutvecklingsprocessen kan medarbetarna genomgående förklara och ge exempel på vad de lärt sig och nyttan för verksamheten av detta. *"Efter hygienutbildningen förstår jag vikten av att sprita händerna", "Med läkemedelsutbildningen vet jag mycket mer om bieffekter, vilka ersättningspreparat vi kan använda och hur vi ska ge medicinerna", "Jag har både lärt mig själv och lärt kollegor mer om sonmatning", "Studiecirkeln har gett oss bättre kunskap om olika kulturers traditioner vid dödsfall och hur vi ska göra", Jag har lärt mig mer om trycksår och hur dessa kan förebyggas genom våra onsdagsmöten", "Jag har lärt mer om morfineffekter i livets slutskede och om lägesförändringar för att förebygga trycksår", "Brandutbildningen gjorde att jag lärde mig vikten av att säkerställa en tydlig befälsföring i en nödsituation, bl a att vi hittar alla boende och besökare – känner mig betydligt säkrare nu"*. Några formella externa kvalifikationsnormer utöver kraven på legitimation enligt hälso- och sjukvårdslagen finns inte. Dock genomför man från Korallens sida för närvarande successivt en omvårdnadsutbildning för medarbetare som saknar formell vårdutbildning. Internt diskuterar man införandet av ett "liftkörkort" för användning av lyfthjälpmiddel. Varje tisdag genomför man en brandskyddskontroll då 1-2 medarbetare deltar. I ett mail från kommunens säkerhetssamordnare skriver man efter en tillsyn tillsammans med brandförsvaret hösten 2005: *"Vi blev mycket imponerade över det sätt på vilket brandskyddsfrågorna hanterades på Korallen. De utmärkta rutiner som upprättats liksom sättet att engagera all personal i arbetet med att hålla brandskyddet på högsta möjliga nivå får sägas vara ett föredöme för övriga verksamheter och enheter inom Vallentuna kommun"*. Vaktmästaren har ett samarbete med extern besiktningsman av lyfthjälpmiddel samt sjukgymnasten för underhåll av utrustning.

Kommentar

Beviskraven i samtliga indikatorer uppfyllda.

Utvärdering

En Investor in People verksamhet förstår hur satsningen på medarbetarna påverkar organisationens resultat.

Indikator	Konkreta exempel på bevis
<p>10. Medarbetarnas kompetensutveckling förbättrar organisationens, grupper och individers resultat</p>	<p>Korallen kan genom utvärderingar bland både boende och medarbetare visa att verksamheten som sådan utvecklats, liksom man genom sitt utvecklade system för planering och genomförande av kompetensutveckling även kan visa framsteg på individ- och gruppnivå. Med den sedan 2005 införda processen för verksamhetsplanering konstaterar ledningen att <i>"Alla tar ett helt annat ansvar sedan vi infört ansvarsområden, t ex läkemedelsanvändningen inklusive de ekonomiska konsekvenserna"</i>, <i>"Ett mått på de boendes livskvalitet är att de mår bättre och att de som behöver går upp i vikt"</i>, <i>"Har haft stor nytta av samtalsträningen, den har gjort mig säkrare även i situationer med boende och anhöriga"</i>. Medarbetare bekräftar att <i>"Vi har blivit bättre på vår medicinska dokumentation i bl a omvårdnadsjournalerna och har bättre rutiner"</i>, <i>"Med ökad kunskap om näringslära har vi förändrat utbudet av bl a olika drycker"</i>, <i>"Vi har blivit mer kostnadseffektiva genom bättre användning av bl a blöjor och förbandsmaterial"</i>, <i>"Genom utbildning om förbandsmaterial kan jag se att vi bidrar till bättre läkning av sår"</i>, <i>"Demensutbildning har medfört att vi har lugnare nätter för de boende nu"</i>, <i>"Vi har fått bättre kontakt och kommunikation mellan dag- och nattpersonal med snabbare responser"</i>. Efter en stor omsättning av boende p g a dödsfall under 2005 har man internt bearbetat sina erfarenheter och även tagit in externa resurser, bl a en präst. <i>"Genom det vi gick igenom 2005 har vi lärt oss att ta emot nya boende bättre, vi läser på anamneserna bättre och upprättar en adekvat vårdplanering"</i>.</p>
<p>11. Medarbetarna förstår hur lärande och utveckling påverkar organisationens, grupper och individers resultat</p>	<p>Både ledning och medarbetare på Korallen är närmast hängivna sitt uppdrag att skapa ett värdigt och tryggt boende för sin målgrupp. Sambandet mellan personalens egen trygghet/kompetens och de boendes livskvalitet är uppenbart för alla intervjuade och återspeglar den ödmjukhet och empati som återkommer i alla utsagor. Ledningen kan visa ett flertal fördelar för verksamheten av satsningen på kompetensutveckling, även positiva effekter på kostnadssidan genom effektivare metoder och bättre materialval. <i>"Vi har haft en grupp som särskilt studerat och provat ut blöjor, nu har vi bättre individuella inkontinenshjälpmedel som även ger positiva effekter på vår tvättnota och minskar ryggbesvären bland medarbetarna"</i>, <i>"Efter de många dödsfallen bland</i></p>

	<p><i>boende förra året har vi haft en studiecirkel om vård i livets slutskede, nu är vi ännu bättre förberedda och mycket professionella i dessa situationer".</i></p> <p><i>Medarbetarna kan genomgående ge exempel och förklara hur de kan nyttiggöra sig sin ökade kompetens i sitt dagliga arbete. "Genom brandutbildningen vet vi vad vi ska göra i händelse av brand och vi har också fått en känsla av hur vi reagerar vid tillbud", "Med Apotekets läkemedelsutbildning har vår medicinska säkerhet ökat, vi vet vad vi kan och får göra", "Vi försöker hela tiden bli bättre på att skapa livskvalitet för våra boende", "Vi har pratat mycket om vårt förhållningssätt och jag märker att de boende mår bättre när vi tillämpar vårt kontrakt gällande bemötande av både boende och anhöriga".</i></p>
<p>12. Organisationen/ verksamheten blir allt bättre på att utveckla sina medarbetare</p>	<p>De kvaliteter som Korallen visar i den nu genomförda utvärderingen är resultat av flera års engagerat utvecklingsarbete. I detta har de interna processerna successivt förädlats efter utvärderingar.</p> <p>Verksamheten har bland både ledning och medarbetare fokus på ständiga förbättringar, vilket även omfattar själva kompetensutvecklingsprocessen.</p> <p><i>"Vi har blivit bättre på att samla information som ger underlag för fortsatt utvecklingsplanering", "Processen för medarbetarsamtal och kompetensplanering har blivit mer strukturerad för varje år", "Den totala delaktigheten är den största bidragande orsaken till det stora engagemanget och utvecklingskraften i organisationen", "Vi har infört fler små korta coachande samtal då och då som komplement till de årliga medarbetarsamtalen, "Vi blir allt bättre på att överföra och sprida kompetens internt", "Frågorna i enkätmaterialen har förbättrats".</i></p>
<p>Kommentar Beviskraven i samtliga indikatorer uppfyllda.</p>	

Bilaga 1

INVESTORS IN PEOPLE - UTVÄRDERINGSPLAN

Datum då planen påbörjades:	060407
Namn på organisation som ska utvärderas:	Korallens vårdboende, Vallentuna kommun
Utsedd examinator:	PeO Dahlgren
Biträdande examinator:	-
Första kundkontakt togs den:	060407
Skriftlig bekräftelse sändes den:	060524
Datum för examinatorns första möte med kunden:	060530
Genomgång av lämnad dokumentation: Typ och datum	060524- Verksamhetsberättelse Korallens Vårdboende 2005, Verksamhetsplan Korallens Vårdboende 2006, Genomförandeplan 2006-2008 Korallens Vårdboende, Socialförvaltningens kompetensstrategi, Vallentuna kommun, Socialförvaltningen kompetensstrategi - sjuksköterska, Individuell Utvecklingsplan 2006 (exempel), Korallens kontrakt, Informations- och presentationsmaterial för boende och anhöriga, Kvalitetsrevision vid Korallens vårdboende augusti 2005 (tjänstskrivelse 20050901), Tillsynsprotokoll, Södra Roslagens Brandförsvarsförbund (200510-17), Kompetensinventeringsblankett Korallen,
Tider för förberedelser:	060524-
Datum för På-plats intervjuer:	060530-060531
Datum då Panelen får rapporten (om tillämpligt):	Senast 060621
När återkoppling till kund ges:	060531, feedback i form av summering på plats efter genomförda intervjuer, skriftlig rapport inom tre veckor
När rapporten ska vara IIP Sverige tillhanda:	Senast 060620
Rapportformat:	Resultat per princip och indikator
Metoder för bevisinsamling och	Bevis tillhandahållna av kund, iakttagelser på

beskrivning av intervju urvalet:	plats. Intervjuer med chef och i övrigt representativt urval. Intervjuurval 45%.
Totalt antal dagar som utvärderingen kräver:	1,5 dag platsbesök + förberedelser och rapportskrivning
Kundens syfte med utvärderingen: Och hur bidrar examinatorn till att ge organisation ytterligare värde genom utvärderingsprocessen	Att bli godkänd som en Investor in People Genom att peka på förbättringsområden