

Bilaga 1. Mall för ansökan

Mall för ansökan om utvecklingsmedel jämställdhetsintegrering, antidiskriminering, barnrättsperspektivet och nationella minoriteter

Utskottet för demokrati, jämställdhet och mänskliga rättigheter beslutade i juni om riktlinjer för utskottets bidragsgivning 2018 inom ovan nämnda områden.

Vid ansökan ska denna mall användas

Ansökan

- Kommunfullmäktigemål
- Utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering
- Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad**
- Utvecklingsplan för arbetet med barnets rättigheter i Malmö
- Policy avseende Malmö stads arbete med att tillgodose de nationella minoriteternas rättigheter

X Nämndens/bolagets mål:

X Agenda 2030

Insatsen som omfattas av ansökan genomförs främst inom ramen för strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering i Malmö stad, nämndens mål och Agenda 2030.

Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering

Malmö stad vill genom Strategisk utvecklingsplan för arbetet mot diskriminering synliggöra och motverka den diskriminering som förekommer samt arbeta för ett inkluderande och öppet samhälle där alla människor har samma rättigheter och möjligheter. I all kontakt med Malmö stad ska individen bemötas på ett respektfullt och icke kränkande sätt och ingen människa ska bli missgynnad för att den tillhör en särskild grupp.

Relevanta nämndsmål

I hälsa-, vård- och omsorgsnämndens verksamheter ska brukare, patienter och anhöriga känna sig trygga med och ha inflytande över hur stöd och hjälp utformas, bemötas på ett inkluderande och respektfullt sätt samt få stöd i att bryta ofrivillig ensamhet och isolering (nämndsmål 5).

Hälsa-, vård, och omsorgsnämndens verksamheter ska främja lika rättigheter och möjligheter, vara jämställda, jämlika och inkluderande. Resurserna ska fördelas likvärdigt utifrån individuella behov och alla som berörs av förvaltningens insatser ska ges diskrimineringsfritt stöd (nämndsmål 4).

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden ska genom samverkan med övriga nämnder, myndigheter och civilsamhälle arbeta hälsofrämjande och förebyggande samt bidra till att skapa trygghet i hemmet (nämndsmål 6).

Relevanta globala mål (agenda 2030)

Mål 3: Hälsa och välbefinnande

Mål 10: Minskad ojämlikhet

Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen

Utvecklingsarbetets namn:

I mötet med utmanande beteende

Utvecklingsarbetets mål:

Utvecklingsarbetet förväntas förbättra förutsättningarna för medarbetare att bemöta brukare och anhöriga på ett respektfullt och icke kränkande sätt i mötet med utmanande beteende, i enlighet med arbetet mot diskriminering.

Sammanfattning av utvecklingsarbetet:

Förändringar har skett inom äldreomsorgen de senaste decennierna. I takt med att antalet äldre ökar, är samhällsriktningen att allt fler människor får stöd i det ordinära boendet (hemtjänst). Den globala trenden är att människor lever allt längre liv, men inom flera samhällsområden saknas stödsystem för äldre personer. Enligt mål 3 i FN:s Agenda 2030 är målsättningen att säkerställa att alla människor kan leva ett hälsosamt liv och uppnå välbefinnande i alla åldrar. I ett av dem globala delmålen nämns att vi till 2030 ska säkerställa lika möjligheter samt minska förekomsten av ojämlika utfall, bland annat genom att avskaffa diskriminerande praxis och främja åtgärder av lämpligt slag i detta hänseende.

Hälsa-, vård- och omsorgsnämnden riktar sig till tre målgrupper: (1) äldre människor, (2) vuxna människor med fysisk funktionsnedsättning, och (3) vuxna människor med somatisk sjukdom. Huvudansvaret för hemtjänsten i Malmö stad återfinns i hälsa-, vård- och omsorgsnämnden, i avdelningen för ordinärt boende. Förändrad demografi, samhällsutveckling och även det nya hälso- och sjukvårdsvärdet innebär att behoven inom ordinärt boende förändrats, där allt fler som har stöd av hemtjänsten, hemsjukvården eller korttiden har demens- eller andra sjukdomar. Detta ställer andra krav på medarbetare i mötet med framförallt brukare, men även i mötet med anhöriga. Framförallt gällande medarbetarnas kompetens, inte minst förmågan att förstå och möta de beteendeproblem som kan förekomma som symptom på dessa tillstånd.

Avdelningen för ordinärt boende har sedan 2017 genomgått en omfattande omorganisation, där hemtjänsten, hemsjukvården och korttiderna inom de tidigare fem stadsområdena har övergått till en avdelning. Tillskapandet av gemensamma arbetsätt i syfte att uppnå ökad jämlikhet i kvalitén vid utförandet av insatsen har varit, och är ännu en av de stora utmaningarna i avdelningen. I ett led att synliggöra de hinder som finns för att uppnå likvärdiga insatser för målgruppen oavsett kön, könsidentitet/könsuttryck, sexuell läggning, etnicitet, religion/annan trosuppfattning, ålder eller funktionsnedsättning finns ett behov av riktade insatser för medarbetare inom avdelningen gällande värdegrund och bemötande. Föreliggande ansökan avser gemensamma kompetensutvecklingsinsatser med utgångspunkt i framförallt diskrimineringsgrunderna ålder och funktionsnedsättning. Detta för att säkra att samtliga brukare och anhöriga ska bemötas på ett respektfullt och icke kränkande sätt samt att ingen ska bli missgynnad för att de tillhör dessa grupper, vilket framgår i 2 kap 17§ diskrimineringslagen (2008:567) och utgör grundnivån för kommunens skyldigheter.

Ansökan avser kompetensutvecklingsinsatser för chefer, omvårdnadspersonal och legitimerade medarbetare i mötet med utmanande beteenden. Konflikter, våld och självskadande beteende är förekommande i vård och omsorg. En kompetensutvecklingsinsats

där fokus inte är behandling, utan hantering av beteendet och mötet med personen som utmanar verksamheten för att lösa de problem det innebär. Utåtagerande eller aggressivt beteende inom äldreomsorgen kan bero på flera tillstånd, exempelvis kan det vara läkemedelsutlöst, bero på smärta, infektion eller annan allmänpåverkan. Men det kan också utlösas av sociala missförhållanden eller dåligt bemötande från medarbetare. Det förekommer ibland hos personer med nedsatta kognitiva funktioner till följd av demens- eller andra sjukdomstillstånd samt funktionsnedsättningar. Därför är det viktigt att öka kompetensen kring varför lämpliga medarbetare med rätt kompetens, kan vara avgörande för att förebygga och hantera utmanande beteende i verksamheten. Utgångspunkten är att medarbetaren befinner sig i en maktrelation med ansvar för att upprätthålla brukarens/patientens rättigheter och värdighet. Insatsen förväntas förbättra förutsättningarna för medarbetare att bemöta brukare och anhöriga på ett respektfullt och icke kränkande sätt i mötet med utmanande beteende. Detta i enlighet med grundnivån för kommunens skyldigheter, i arbetet mot diskriminering.

På vilket sätt förankras utvecklingsarbetet i den aktuella förvaltningen/bolaget/föreningen?
Beslut om genomförande av föreliggande utvecklingsarbete har tagits av avdelningsledningen inom ordinärt boende. Avdelningen utgörs av hemtjänst, hemsjukvård sjuksköterskor, hemsjukvård rehabilitering och den kommungemensamma korttidsverksamheten. Avdelningen har ca 2500 medarbetare och ca 6000 brukare och är organiserad i tio enheter.

Insatsen kommer att ske i form av föreläsningstillfällen riktade till chefer, stab och följande omvårdnadsgrupper; undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterskor, arbetsterapeuter och sjukgymnaster.

Frågeställningar kring etik och bemötande med utgångspunkt i värdegrund och diskrimineringslagstiftningen kommer även att förankras på arbetsplatsträffar i samtliga omvårdnadsgrupper. En gemensam powerpointpresentation som ska användas som underlag i dialogen kommer att tas fram för detta. Återrapportering och uppföljning av utvecklingsinsatsen kommer att ske kontinuerligt inom avdelningsledningen.

På vilket sätt används tidigare erfarenheter från arbetet med frågorna?

Föreläsningarna kommer att hållas av psykologen, föreläsaren och författaren Bo Hejlskov Elvén. Han har flera års erfarenhet i arbetet med hantering av problemskapande beteenden, genom personcentrerad vård och lågaffektivt bemötande. Han introducerade Lågaffektivt bemötande som metod vid beteendeproblem i Sverige 2006 och har sedan dess utbildat och handlett personal inom omsorg, psykiatri och skola både i Sverige och internationellt. Lågaffektivt bemötande utgår från humanistisk psykologi och tanken att människor är autonoma och gör sitt bästa utifrån förutsättningarna. Likväl bygger metoden på affektteori och neuropsykologi, och har visat sig ha god effekt i förhållande till att förebygga våld, konflikt och självskadande beteende. Föreläsningarna handlar om hur problemskapande beteenden i äldreomsorgen kan hanteras. Det handlar bland annat om att förmedla trygghet och skapa en lugn miljö med positiva förväntningar. Exempel från vardagen kopplas till principer som medarbetare kan använda sig av för att hantera och förebygga beteendeproblem. Allt från hur en handlingsplan kan upprättas till hur medarbetaren kan agera fysiskt i en våldssituation utan att kränka brukarens/patientens eller den anhörigas rättigheter.

Vilken egeninsats bidrar verksamheten med?

Egeninsatsen består i att en timme kommer att avsättas på samtliga arbetsplatsträffar inom avdelningen för dialog kring framtagna frågeställningar i den avdelningsgemensamma presentationen.

Föreläsningarna kommer att anordnas i hälsa- vård, och omsorgsförvaltningens hörsal som rymmer 140 deltagare. 550 medarbetare beräknas kunna delta på föreläsningarna. För att möjliggöra att samtliga medarbetare får del av utbildningssatsningen kommer föreläsningen att filmas och ligga till grund för dialogerna som kommer att föras i ämnet.

Utvecklingsarbets budget (inkl. egeninsats):

Planerade kostnader	Budget
Halvdagsföreläsning 27 500: -/tillfälle * 4 tillfällen	110 000: -
Förtäring 25:-/ deltagare x 550 = 13 750: -	15 000: -
Filmning av föreläsning Genomfört av upphandlat filmproduktionsbolag	20 000: -
Vikarieersättning 280:-/timme x 4 timmar = 1120: - 1120: - x 200: - medarbetare = 224 000: -	225 000: -
Total summa för ansökan	370 000: -
Egeninsats 280:-/timme x 2500 medarbetare	700 000: -

Underskrift ansvarig chef:

Åsa Ollerstam Lundh
Avdelningschef ordinärt boende