

Våga leda äldreomsorgen in i framtiden

Fakta och kunskap ger underlag för
modiga beslut

Socialchefsdagarna
september 2022



My Ribeck Nyström
moderator, PwC

Jenny Wilhelmsson
socialdirektör i Järfälla kommun

Anneli Lagerberg
avdelningschef för äldre- och
funktionshinder i
Järfälla kommun

Josefine Ekmehag
expert på databaserade analyser
inom kommunal ekonomi, PwC

Tankar, funderingar eller reflektioner?

Ställ en fråga i slido!

01

Gå in på [slido.com](https://www.slido.com)

02

Skiv in koden #PWCSOC



Framtidens äldreomsorg

Sammanfattning och åtgärdsförslag

Järfälla kommun
Äldrenämnden

Maj 2020



Framtidens äldreomsorg

Delrapport 1 - Omvärldsanalys

Järfälla kommun
Äldrenämnden

Maj 2020



Framtidens äldreomsorg

Delrapport 2 - Demografisk tillbakablick och nulägesanalys

Järfälla kommun
Äldrenämnden

Maj 2020



Framtidens äldreomsorg

Delrapport 3 - Behovsprognos och konsekvensanalyser

Järfälla kommun
Äldrenämnden

Maj 2020



Socialförvaltningen i Järfälla kommun

Bakgrundsinformation:
Kategorisering och sammanställning
av insamlad information

My Ribbeck Nyström, Lina Zhou, Elf Can och Susanna Collin



Underlag till Järfälla kommun
2021-04-19

- **Behov av underlag för att planera framtidens äldreomsorgen utifrån befolkningsutvecklingen och omvärldsfaktorer.**

- Omvärldsanalys med fokus på globala, nationella och äldreomsorgsspecifika trender
- Det historiska demografiska trycket och analys av det ekonomiska nuläget
- Prognos över framtidens behov ur perspektiven brukare, personal och investeringar
- Sammanfattning och åtgärdsförslag

- **Kunskapsunderlag och seminarium med olika målgrupper**

- Attityder
- Samhällsinkludering
- Samhällsplanering
- Bostad
- Teknik

01 Gå in på [slido.com](https://www.slido.com)

02 Skiv in koden #PWCSOC

Resultatet av de första fyra rapporterna - Trender och utmaningar



Ökad andel äldre bor hemma



Ökad bostadsbrist



Andel individer med komplexa sjukdomar ökar



Ökade möjligheter att effektivisera med ny teknik



Ökat behov av individanpassade insatser



Hårdare konkurrens om kompetens

Förväntad utveckling 2020-2034

- **Invånarantalet** inom äldreomsorgens målgrupp förväntas öka med 25 procent. Störst förändring i de äldsta åldersgrupperna
- 1 000 fler personer inom **hemtjänsten** - Från 580 000 - 900 000 hemtjänsttimmar
- 360 fler individer inom **särskilt boende** - ökning av boendeplatser med 64 %
- **Personalbehov**: ökning med 51 procent (300 tillsvidareanställda) mellan 2020-2034
- **Rekryteringsbehov**: ökning med 61%, 46 tillsvidareanställda per år

VI FICK ETT POLITISKT UPPDRAG:



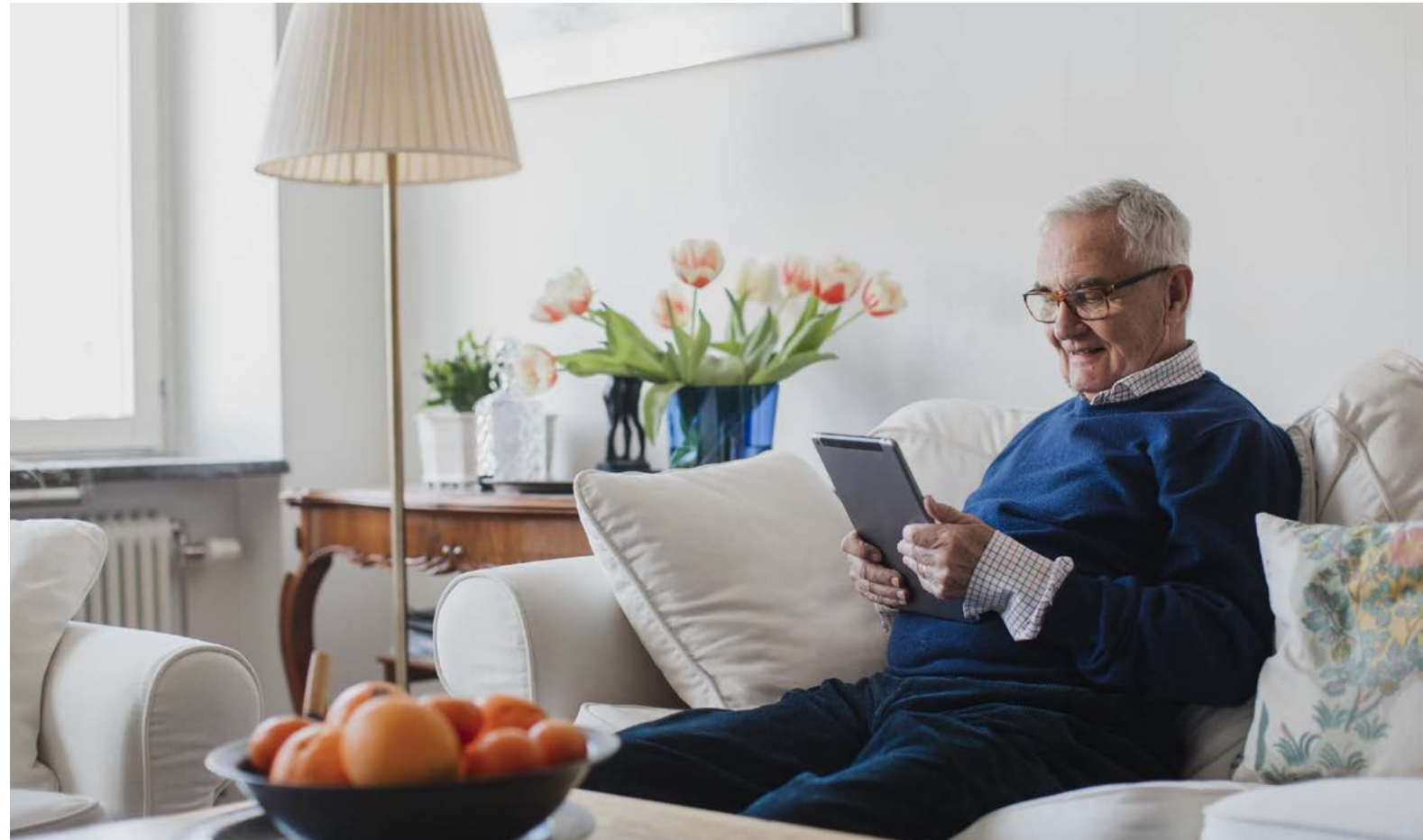
- Socialförvaltningen i Järfälla - vilka är vi?
- Ändra bilden av den "unga" kommunen
- Synliggöra seniorerna i Järfälla
- Få upp seniorfrågorna på dagordningen

VILKA ÄR FRAMTIDENS SENIORER?

Vi bjuder in till kunskapsseminarier

med PwC om trender och
omvärldsförändringar, gällande
demografi, teknisk innovation,
digitalisering samt
attityder och livsstilar

För medarbetare vid olika
förvaltningar,
kommunpolitiker samt
lokala pensionärsorganisationer



"Hur blir Järfälla en seniorvänlig kommun där det är bra att bo, leva och åldras?"



Citaten är hämtade från dialogen som pågått i olika forum i Järfälla under 2020, 2021 och 2022.



Vi bjuder in till dialogcafé, enkät och workshop om seniorvänlig kommun

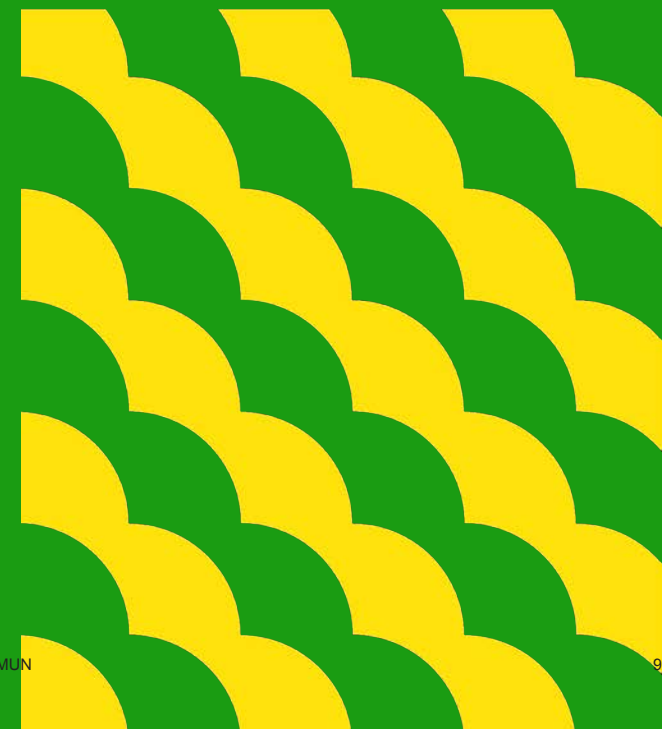




VI GÖR DET ALLA ANDRA KOMMUNER GÖR

FAST PÅ VÅRT SÄTT

VI HAR JÄRFÄLLAMODELLEN



SÅ MÖTER VI REKRYTERINGSBEHOVEN:



Det nya heltidsprogrammet på Tallbohovs vård- och omsorgsboende i Järfälla ger mer utrymme för de äldre och personalen att göra saker tillsammans, som att bara sitta ner och prata över en kopp kaffe eller gå en promenad. På bilden från vänster Mitra Benjipour, verksamhetschef, Helena Mylöhnen, biträdande verksamhetschef och Erik Larsson, undersköterska. Foto: Felicia Ylénius

Genom att satsa på medarbetarna skapar Järfälla bästa äldreomsorgen

☛ Järfälla har tidigare varit en kommun med en ung befolkning. Nu ökar antalet äldre. Det innebär att behovet av nyrekryteringar till vård och omsorg är stort, och detta i ett läge när det är svårt att få tag i utbildad personal. För att möta dessa utmaningar genomför Järfälla kommun flera ambitiösa satsningar på medarbetarna i äldreomsorgen.

Enligt en överenskommelse mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och fackförbundet Kommunall ska alla som jobbar heltid i äldreomsorgen erbjudas heltidsanställning senast 2024. Järfälla går ett steg längre. Där har kommunfullmäktige beslutat att heltid ska vara norm i äldreomsorgen och att alla nyrekryteringar ska vara heltidsanställningar.

– Vi vill vara en attraktiv arbetsgivare och höja statusen på yrket genom att inte bara erbjuda heltidsanställningar utan även utbildning till undersköterska för dem som inte har det, säger Lennart Nilsson, kommunråd och

Äldreomsorgslyftet och språkskolan sker i samarbete med Lärocentrum i Järfälla, vilket möjliggör smarta skräddarsydda lösningar, säger Anneli Lagerberg, avdelningschef på socialförvaltningen, vars erfarenhet och idéer till stor del ligger till grund för det som kommit att bli Järfällamodellen.

Reflektion på arbetstid

Tallbohovs och Olvstads vård- och omsorgsboenden var först ut på Heltidsresan som startade i oktober 2021, och som syftar till att införa heltidsanställningar för person-

promenader eller någon annan hälsofrämjande aktivitet.

– Den här förändringen görs tillsammans med medarbetarna. Reflektionstiden är till för att medarbetarna ska kunna utvärdera arbetssituationen och utbyta erfarenheter, fortsätter Mitra.

Utökad grundbemanning

Erik Larsson, undersköterska på Tallbohov, uppskattar förändringarna.

– Vi har reflekterat över arbetssituationen tidigare också, men det blir mer struktur i det nu – alla får komma till tals i arbetsgruppen och vi har även börjat koppla den dagliga verksamheten till vår värdegrund.

När man nu implementerar satsningarna har det blivit viktigt att också se över schema-

– När de äldre mår bra och har en meningsfull tillvaro så gör vi medarbetare också det, säger Erik.

Han har nyligen utbildat sig till undersköterska och valt att gå upp till heltid i samband med Heltidsresan och vill gärna poängtera hur givande det är att arbeta i äldreomsorgen.

– Man fokuserar ofta på utmaningarna i det här yrket, men det är otroligt roligt också. Det är en väldigt givande roll att ha, att vara någons stöd. Jag är glad att jag utbildat mig till undersköterska. Det är bra att jobbet professionaliseras och att det blir en skyddad titel.

FAKTA

• Järfällas äldreomsorgslyft

Heltidsstudier till undersköterska på betald arbetstid. Lokalt samarbete med Lärocentrum möjliggör för fler att delta.

• Järfällas heltidsresa

Inte bara ny schemaläggning utan också ökade förutsättningar att orka jobba heltid, t ex genom tid för återhämtning och reflektion.

• Järfällas språkskola

Med språkhandledare på vård- och omsorgsboendena och språkskola för medarbetare inom hemtjänsten ökar kunskaperna i “yrkessvenska”. Erbjuds fr o m hösten 2022.

ÖKAD ANDEL ÄLDRE I BEFOLKNINGEN

ÖKADE FÖRVÄNTNINGAR OCH KRAV HOS SENIORER

FLER VILL BO KVAR HEMMA

Med individens behov i centrum drar vi nytta av teknikutvecklingens och digitaliseringens möjligheter:

- Nyckelfria lås
- Handla mat på nätet
- Digital hemguide
- Videosamtal via TV
- Digital levnadsberättelse



ÖKAD ANDEL ÄLDRE I BEFOLKNINGEN

FLER ÄLDRE MED DEMENSDIAGNOS



VI HÖJER KUNSKAPEN OCH BEREDSKAPEN

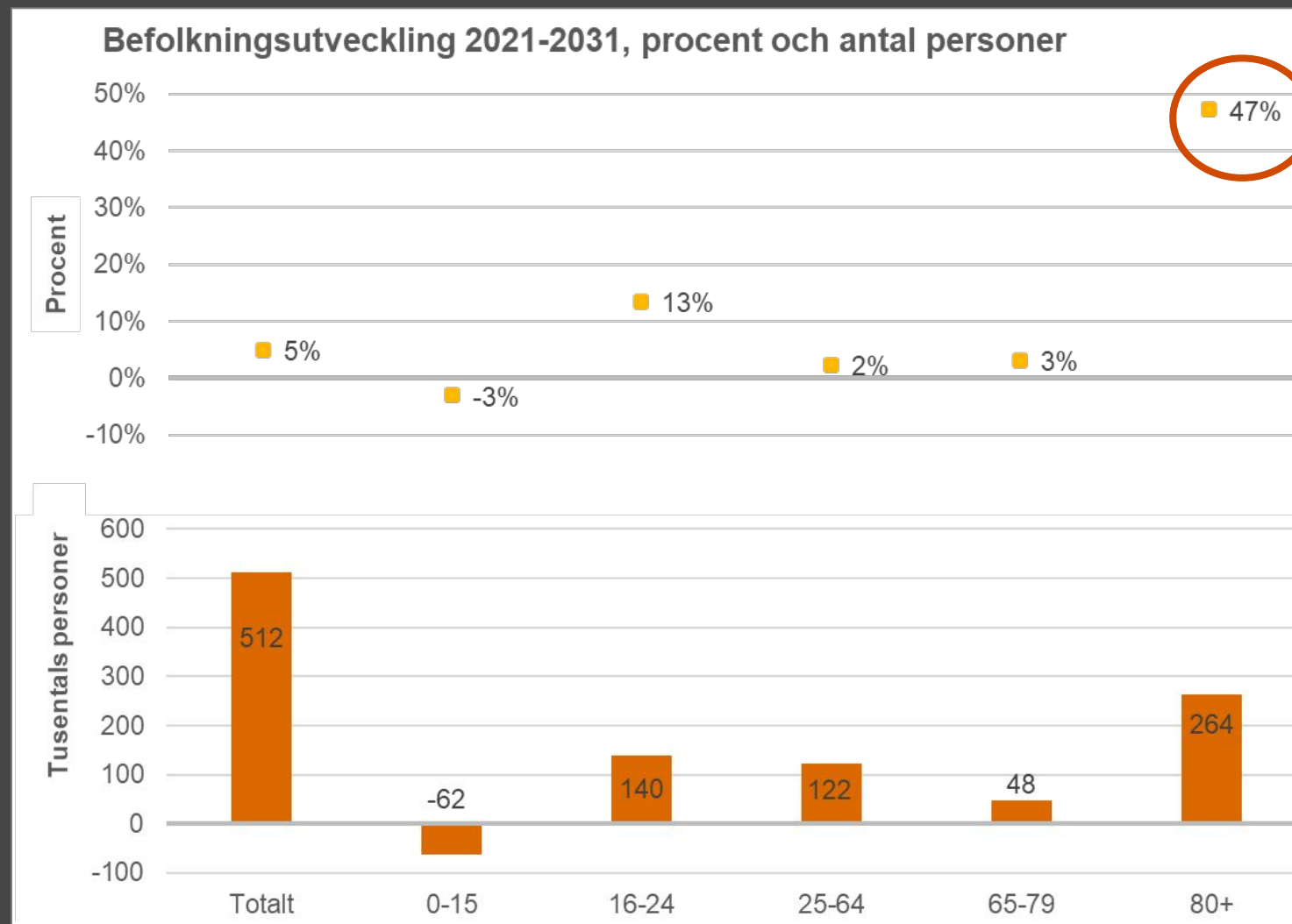


- Stjärnmärkt hemtjänst
- Silviacertifierade vård- och omsorgsboenden
- Stärkt anhörigstöd
- Hemtjänstens demensteam

FRAMGÅNGSFAKTORER:

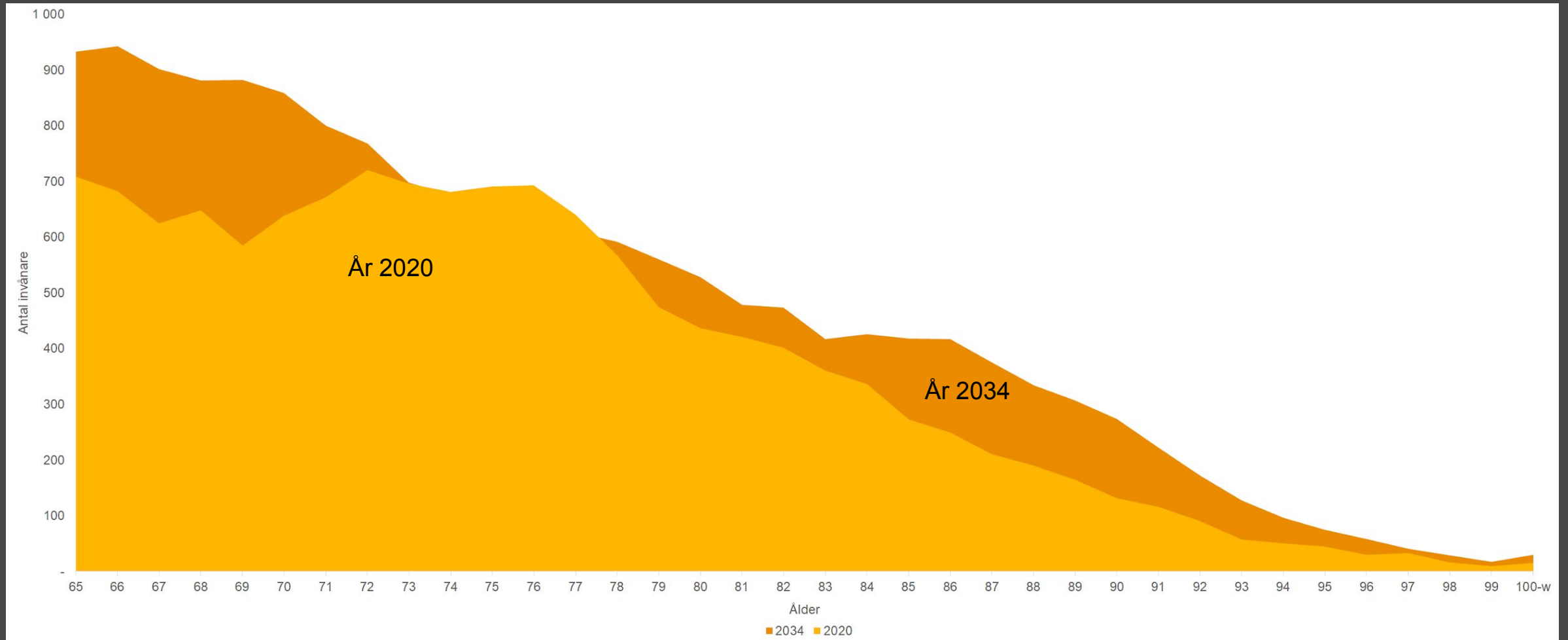
- Vi gör det tillsammans i socialförvaltningen
- Utförare egen regi och myndighet i samma avdelning
- Vi är påhittiga och vågar prova nytt
- Lokala samarbeten i Järfälla
- Vi är duktiga på att använda alla statsbidrag

Befolkningsförändringar i riket



Vilka utmaningar står kommunen inför på sikt?

Befolkningsstrukturen för gruppen 65+ år i Järfälla kommun år 2020 och 2034



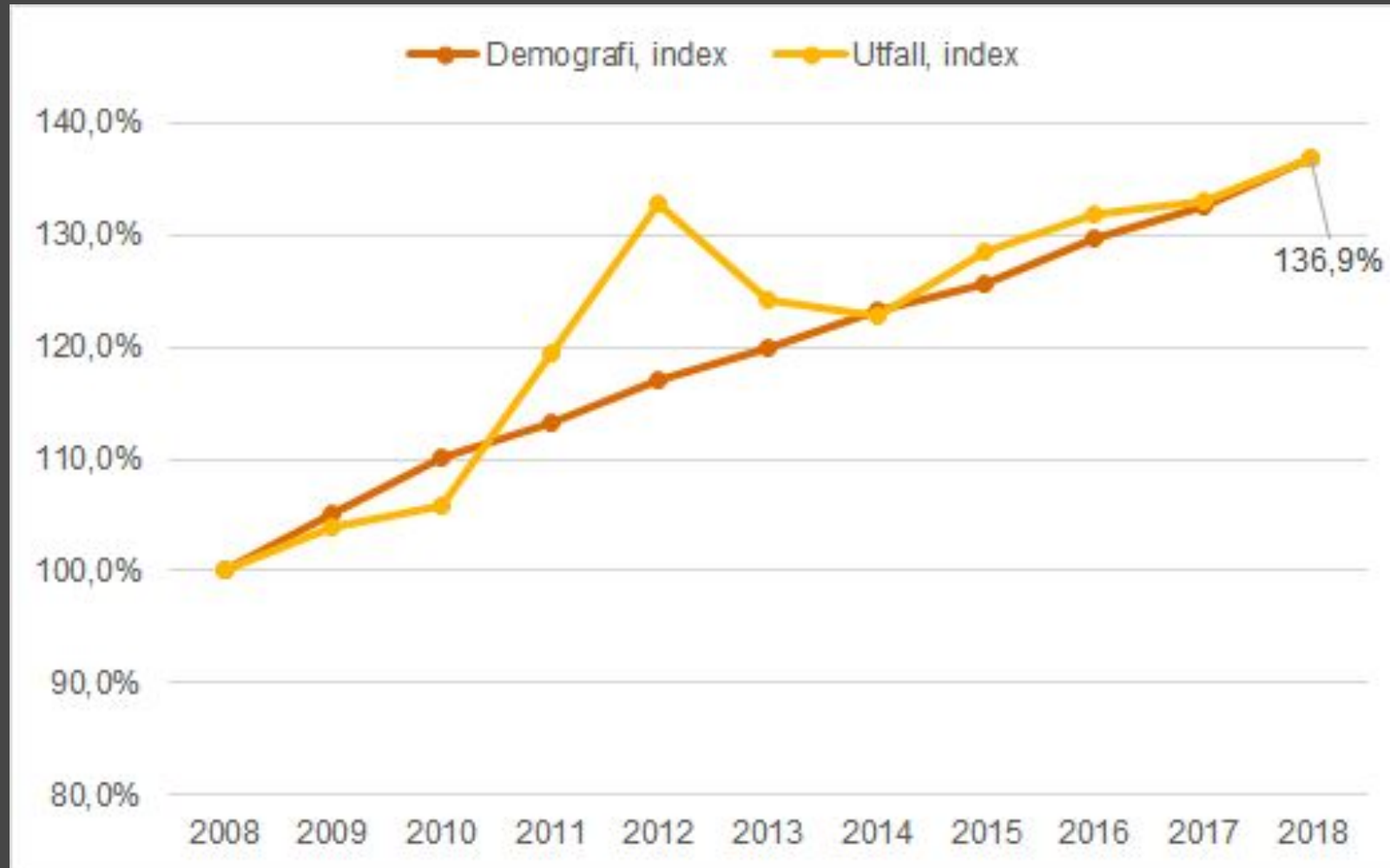
Vad är och varför används datadriven analys?

- Hur kommer brukarbehovet i de olika kärnverksamheterna utvecklas de kommande 10-20 åren?
- Vad kan volymökningen få för konsekvenser för kommunens investeringsutgifter och framtida kostnader för verksamheten?
- Vilket behov av personal har vi i verksamheten givet den demografiska utvecklingen? Hur påverkar pensionsavgångar, personalomsättning och demografisk utveckling vårt rekryteringsbehov?



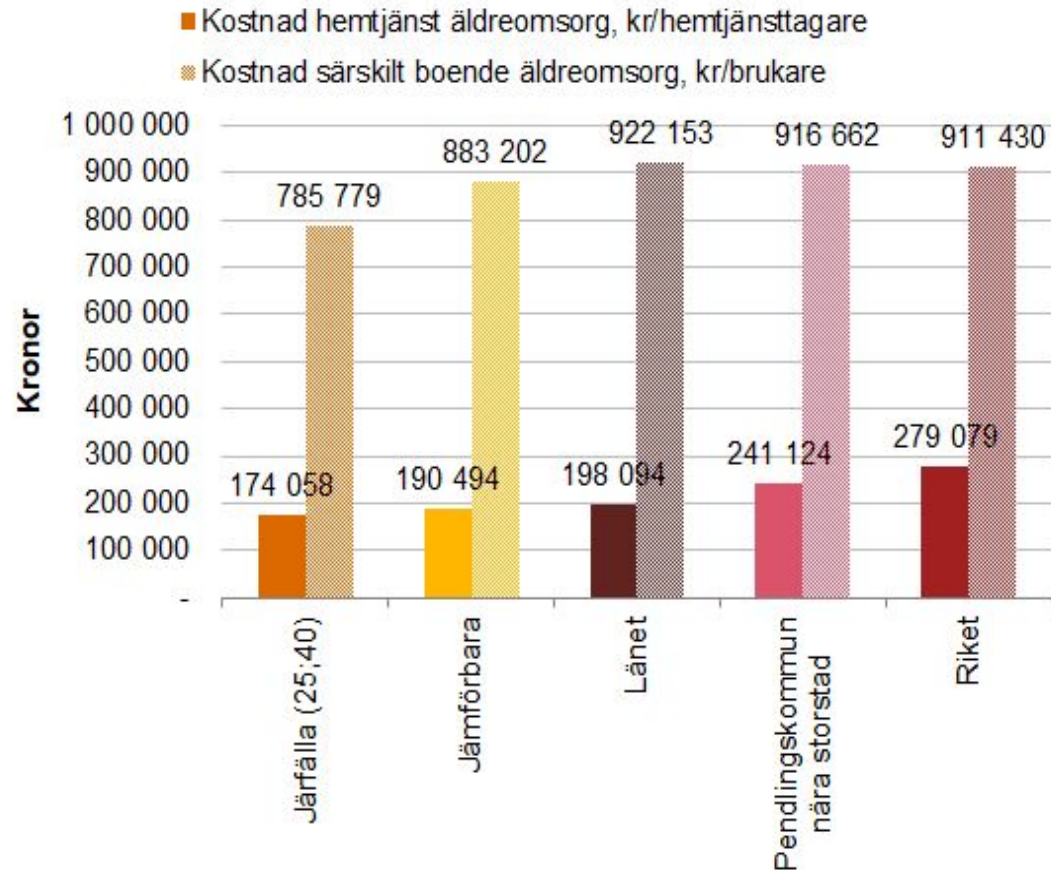
Datadriven analys kan ge svar på dessa frågor!

Hur kan kostnadsökningen historiskt sättas i relation till demografisk utveckling?

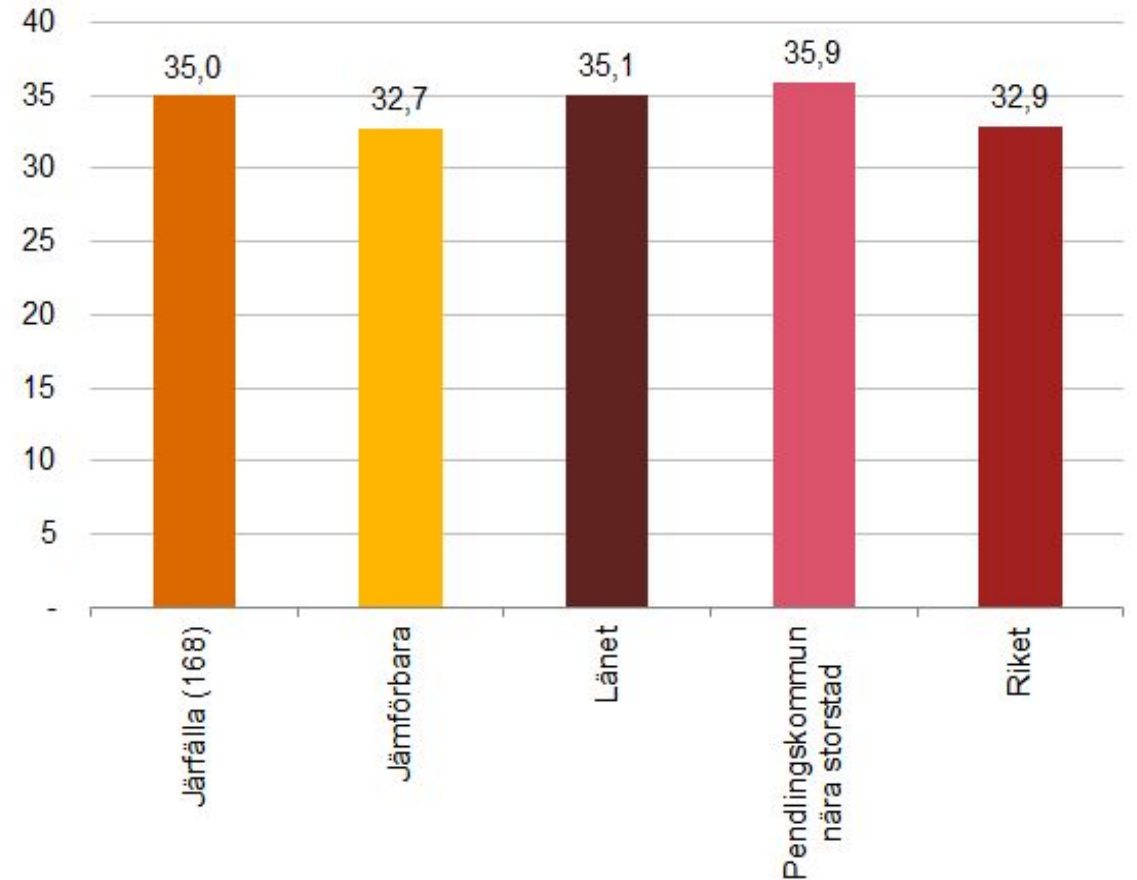


Vilka insikter kan framkomma vid en nulägesanalys?

Jämförelse, kr per brukare

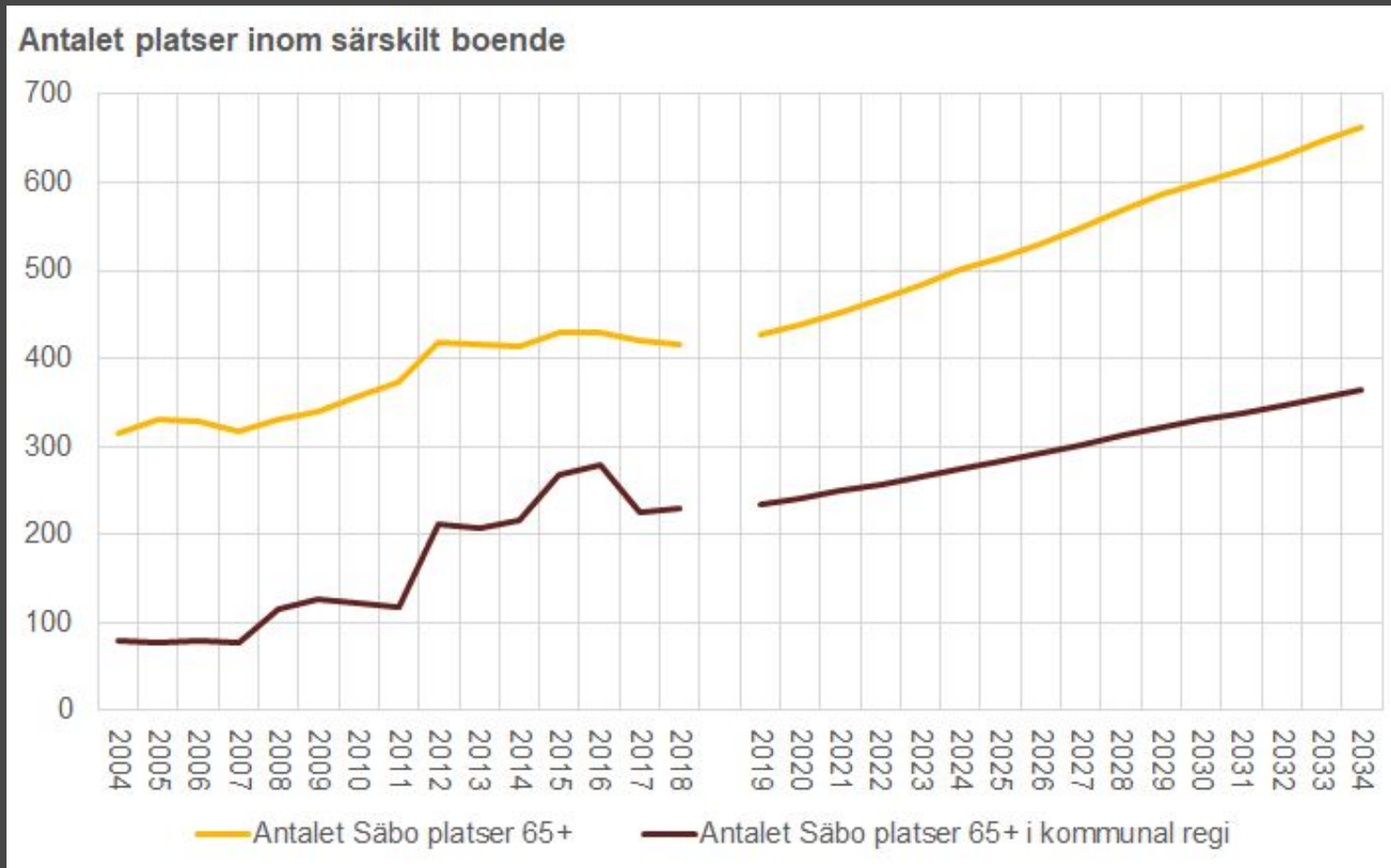


Jämförelse, beviljade timmar



Framtida behov av stöd i särskilt boende

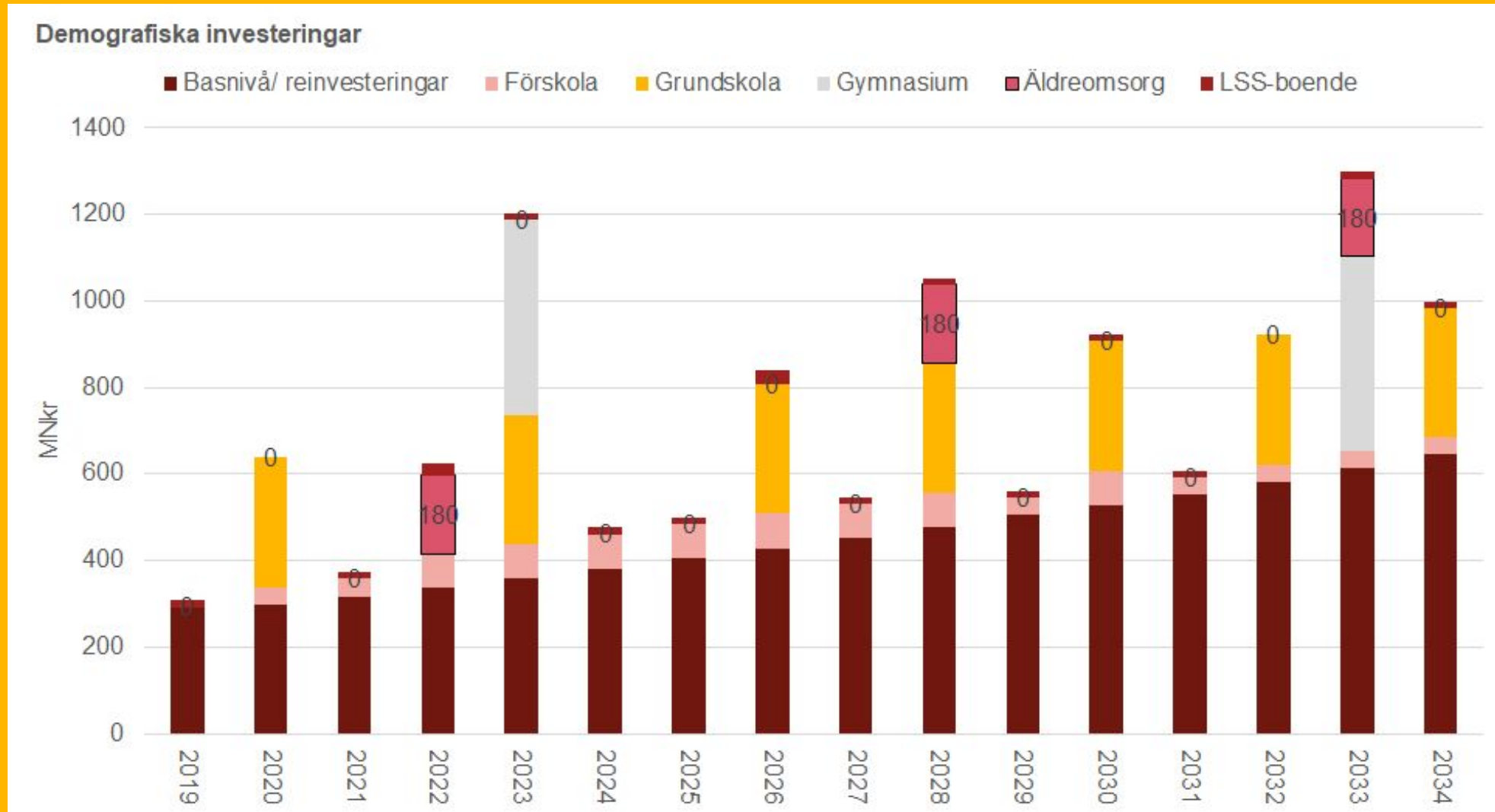
Antal personer 65+ år i behov av plats i särskilt boende



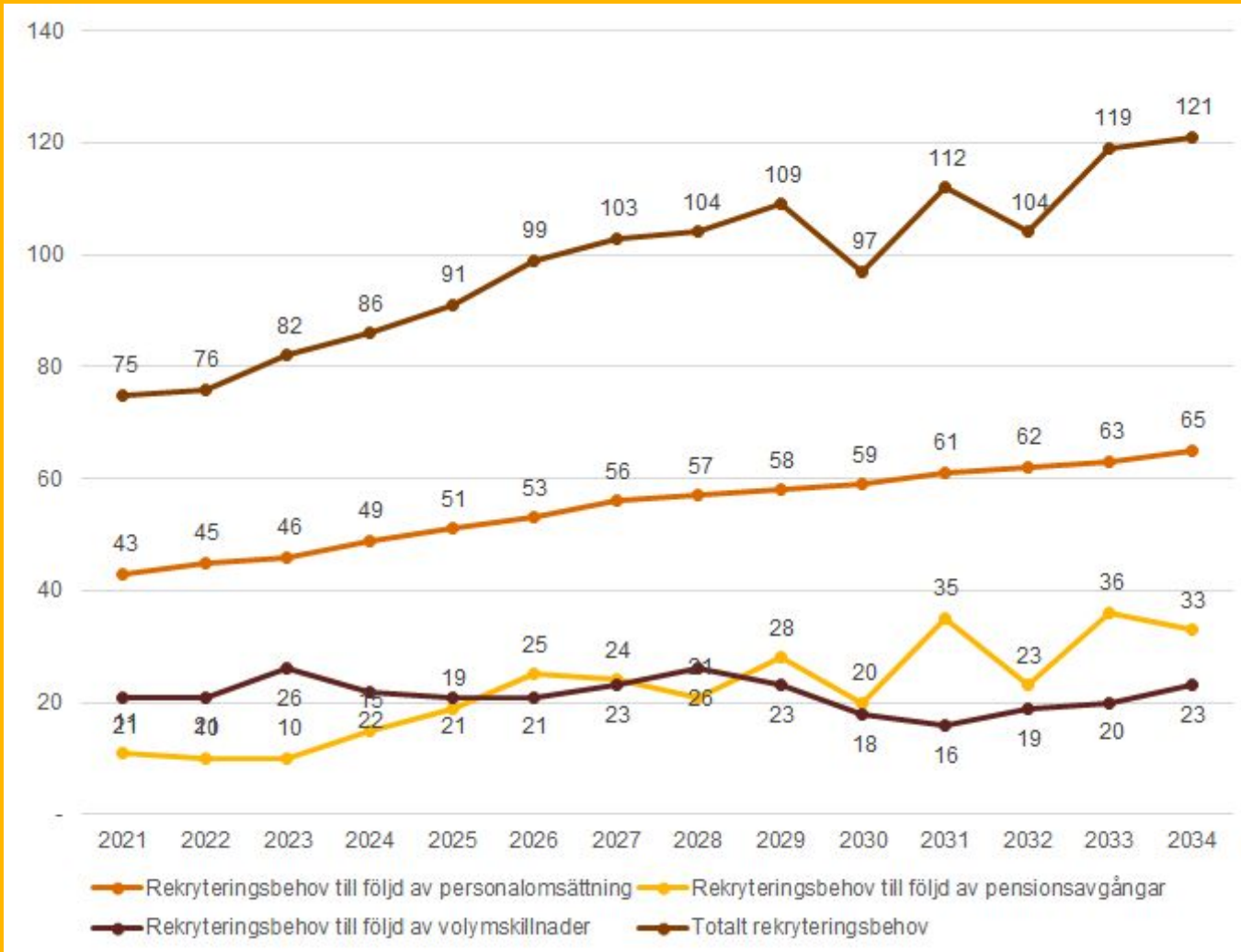
**Antal särskilda
boendeplatser 2034**

Ytterligare **236** varav
130 i kommunal regi

Investeringar - demografiskt identifierat behov



En minskad personalomsättning och ett förlängt arbetsliv skulle minska rekryteringsbehovet



+61%

Under perioden 2021-2034 kommer rekryteringsbehovet per år inom äldreomsorgen att öka med 61 procent.



Frågestund



1

Gå in på [slido.com](https://www.slido.com)

2

Skiv in koden #PWCSOC



Träffa Jenny, Anneli, Josefine
och My och diskutera
äldreomsorg i PwC:s monter

Prenumerera på PwC:s nyhetsbrev Dialog
www.pwc.se/dialog

Boka in er på PwC:s webinarer till hösten
www.pwc.se/kalender

Besök oss på PwC:s Academy och anmäl
dig till våra kurser
www.pwc.se/academy