

# Värdigt åldrande, välbefinnande och meningsfull vardag på Gellinergården

Lena Vestlin



# Sammanfattning

Ett projekt med syfte att förbättra bemötande och det sociala innehållet för de boende på Gellinergården startades upp 2010. Tonvikten lades på etik och bemötandefrågor och att skapa en gemensam värdegrund.

Målet med projektet var att stärka de boendes möjlighet till värdigt liv och välbefinnande utifrån den nya nationella värdegrundsbestämmelsen i Socialtjänstlagen där den äldres självbestämmande och integritet är i fokus. Som en del i projektet så utgick vi från det salutogena förhållningssättet som framhåller människans förmåga till hälsa trots påfrestningar och sjukdom. Sociala behov som samhörighet och relationer betonades. Att ta hänsyn till den äldres känsla av sammanhang (KASAM) i alla situationer inom boendet var också en del i det nya förhållnings- och arbetssättet.

Den boendes självbestämmande, integritet och delaktighet fick största betydelse och ett individcentrerat arbetssätt infördes. I boendet satsades på trädgård, vackra miljöer inomhus, musik och kultur samt möjlighet till daglig utevistelse och träningsmöjligheter för de äldre.

Personalen utbildades i etik, bemötande och värdegrundsfrågor och en etisk reflektion fick ta plats i vardagsarbetet. Den gemensamma värdegrund som skapades i verksamheten gjorde att personalen arbetade mot samma mål och utifrån gemensamma värderingar och synsätt. Samtal och kommunikation fick stor betydelse i arbetet med de äldre och deras närstående. En god organisation med dokumentation, uppföljning och individuella planer för alla boende gjorde också sitt till för att hålla kvaliteten i arbetet. Personalens kreativa insatser inom en mängd områden gav fantastiska resultat bland annat i trädgård, musik och inredning.

Bemötandet förbättrades betydligt under projektet gentemot både boende och närstående men också inom personalgruppen.

Utifrån projektets resultat kan konstateras att de äldre fått väsentligt ökade möjligheter till ett värdigt liv och välbefinnande samt att en gemensam värdegrund skapats vilket gett Gellinergårdens personal en bättre grund för att fatta beslut i det dagliga arbetet utifrån en etisk och mänsklig synvinkel.

Äldreomsorgens nationella värdegrund har varit av största betydelse för att en samsyn kring etiska värden och normer, en värdegrund, har kunnat bildas på Gellinergården.

# Innehållsförteckning

<b>Förord</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Inledning</b> .....	<b>7</b>
1.1 Bakgrund.....	7
1.1.1 Salutogent förhållningssätt.....	8
1.1.2 Samtalets betydelse.....	9
1.2 Syfte och frågeställningar.....	10
1.2.1 Frågeställningar utifrån målen i projektet.....	10
1.3 Metod och material.....	10
1.4 Tillvägagångssätt vid projektet.....	12
<b>2 Teoretisk referensram</b> .....	<b>15</b>
2.1 Salutogent förhållningssätt.....	15
2.2 Nationell värdegrund för äldreomsorgen införs i Socialtjänstlagen.....	17
2.2.1 Värdegrund.....	19
2.2.2 Begrepp i värdegrundsutredningen.....	19
2.3 Det existentiella samtalet och etik i arbete med människor.....	20
2.4 Begrepp i rapporten.....	23
<b>3 Fallstudie: Gellinergårdsprojektet</b> .....	<b>27</b>
3.1 Inledning.....	27
3.2 Gellinergårdens värdegrund.....	29
3.2.1 Välbefinnande.....	31
3.2.2 Ett gott bemötande.....	32
3.3 Förbättrad organisation.....	34
3.3.1 Kontaktmannaskap.....	34
3.3.2 Samtal och "Du och jag-samtal".....	36
3.3.3 Genomförande- och handlingsplaner.....	39
3.3.4 Teamträffar.....	40

3.3.5 Handledargrupp .....	41
3.3.6 Demensteam .....	41
3.3.7 Måltidsråd och Boende-och närstående råd.....	42
<b>3.4 Kreativt fält för ökat välbefinnande och meningsfullhet hos de boende .....</b>	<b>43</b>
3.4.1 Trivsel och miljö .....	44
3.4.2 Musik och kultur.....	47
3.4.3 Trädgårdsgruppens arbete.....	48
3.4.4 IT-grupp.....	50
3.4.5 Det sociala innehållet.....	50
3.4.6 Genomförandet av förändringarna .....	50
<b>4 Personalens syn på projektets genomförande och resultat utifrån den nationella värdegrunden.....</b>	<b>52</b>
4.1 Självbestämmande, delaktighet och individanpassning.....	52
4.2 Privatliv och integritet.....	53
4.3 Gott bemötande .....	54
4.4 Trygghet.....	55
4.5 Meningsfull tillvaro.....	56
4.6 Möjlighet till reflektion .....	56
4.7 Anhöriga och närstående .....	57
4.8 Personalens uppfattning om sitt arbete och arbetssätt.....	58
4.9 Reflektion .....	59
<b>5 De boendes syn.....</b>	<b>62</b>
5.1 Miljöns och aktiviteternas betydelse.....	62
5.2 Självbestämmande och delaktighet.....	63
5.3 Socialt innehåll och bemötande .....	65
<b>6 Avslutande reflektion.....</b>	<b>71</b>
<b>Referenslista.....</b>	<b>78</b>

# Förord

Ett mycket stort tack till personalen på Gellinergården, undersköterskor, vårdbiträden, sjuksköterska, medarbetare och vaktmästare! Till alla som bidragit till att utveckla Gellinergården till ett äldreboende där den äldres värdighet och välbefinnande är i fokus. Tack till avdelningschef Lars Liljedahl som stöttat mig och all personal under projektet. All den kreativitet och allt arbete som är nedlagt har inte kunnat beskrivas i denna rapport, men en del av det som är gjort redovisas. I rapporten framgår på ett mycket bra sätt personalens egen syn på projektarbetet samt vilka förändringar som skett inom verksamheten till följd av projektet.

Anhöriga/närstående, frivilliga och föreningar i Gällö har också haft stor inverkan på projektets framgång. All uppmuntran och fina ord till personalen har varit betydelsefulla. All hjälp och alla arrangemang har också bidragit till projektets innehåll. Nu återstår att vidmakthålla och att fortsätta utveckla en god äldreomsorg på Gellinergården.

Tack även till Mats Blid vid Mittuniversitetet, Östersund, som har varit handledare vid författandet av rapporten.

# I Inledning

## I.1 Bakgrund

Regeringen ansåg att ett perspektivskifte var nödvändigt inom äldreomsorgen och tillsatte 2008 en utredning med uppdrag att formulera förslag till en nationell värdegrund för äldreomsorgen<sup>1</sup>. Utredningen inriktades på att äldreomsorgen skulle förändras så att äldre människor med insatser från samhället så långt som möjligt, skulle få leva utifrån sin identitet och personlighet. Dessutom att äldreomsorgen måste inriktas på att den äldre ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Regeringen lade 2009 fram ett förslag<sup>2</sup> till riksdagen om en nationell värdegrund för äldreomsorgen som fördes in i socialtjänstlagen 1 januari 2011.

Under våren 2010 startades ett projekt i syfte att förbättra bemötandet och det sociala innehållet på äldreboendet Gellinergården<sup>3</sup>. Stor vikt lades vid etik och värdegrundsfrågor. Värdegrundsutredningen, Värdigt liv i äldreomsorgen,<sup>4</sup> fick en stor betydelse för den värdegrund som formades i Gellinergårdsprojektet.

Gellinergården är ett särskilt boende i Bräcke kommun med 27 lägenheter. På Gellinergården kan man bo som par. Gellinergården har 25 lägenheter för permanent boende och två lägenheter för korttidsboende. Under projektet har vi haft mellan 27 och 31 boende inklusive korttidsboende. Personalen består av 22 anställda varav 18 undersköterskor och fyra vårdbiträden dagtid och 9 undersköterskor och ett vårdbiträde nattetid. Det finns sjuksköterska att tillgå dagligen på boendet samt enhetschef.

Vid tiden för projektstarten fanns inte något specifikt socialt innehåll för de boende på Gellinergården. De äldre sågs mera som ett kollektiv än som enskilda individer. Det fanns en del brister i bemötande gentemot de äldre, oftast beroende på att ett gammalt synsätt fortfarande var rådande. Det fanns dock mycket god erfarenhet, kunskap och god vilja hos personalen att göra det bästa för de boende. Personalen arbetade utifrån de rutiner som fanns på boendet och de mål som var uppsatta i

---

<sup>1</sup> SOU 2008:51, Värdegrundsutredningen

<sup>2</sup> Värdigt liv i äldreomsorgen, socialdepartementet prop. 2009/10:216

<sup>3</sup> Bilaga 1 Projektplan, Värdigt liv på Gellinergården

<sup>4</sup> SOU 2008:51, Värdegrundsutredningen

kommunen. Det fanns inte rutiner eller systematik för att garantera de boendes delaktighet eller självbestämmande och det saknades reflektion och en del kunskap kring etik, bemötande och individcentrerad omsorg. Personalen uppgav i projektets början att de ofta kände sig otillräckliga i sitt arbete med de äldre. Att det inte fanns tillräcklig tid till utvistelse, samtal och tid till individuell samvaro med de boende. De uppgav vidare att de saknade tid för reflektion och samtal kring de etiska dilemman som de i det dagliga arbetet ställdes inför. Personalen hade en god praktisk kunskap som behövde lyftas fram. Men det behövdes även kompetensutveckling eftersom den under många år varit relativt svag och undersköterskans arbetsuppgifter blivit alltmer kunskapskrävande. I Socialstyrelsens allmänna råd framgår vilka kunskaper och områden som undersköterskan inom dagens äldreomsorg behöver.<sup>5</sup>

En utvecklingsgrupp bildades med enhetschef och personal som utifrån projektplanen tog fram idéer och förslag till förbättringar för de boende och verksamheten. Personalen organiserade sig i team som arbetade med att utforma ett attraktivt socialt innehåll för de äldre. Kulturgruppen, trädgårdsgruppen och miljögruppen är exempel på de team som kom att få stor betydelse i projektet. Som en grund i projektet lades utbildning och kunskap i etik och bemötandefrågor in. Där kom värdegrundsutredningen<sup>6</sup>, material från socialstyrelsen<sup>7</sup>, litteratur<sup>8</sup> och artiklar att få betydelse. Diskussioner och reflektion kring etiska dilemman och bemötande blev också ett sätt att börja forma ett gemensamt synsätt. Hur skulle vi se på vårt arbete? Vad är ett gott bemötande? Vad är ett värdigt liv? Vad är meningsfullhet i vardagen? Vad är välbefinnande?

### 1.1.1 Salutogent förhållningssätt

Som *en* del i förändringsarbetet kom det salutogena förhållningssättet att få betydelse. De teorier som ursprungligen kommer från Aaron Antonovsky (1923-1994) professor i medicinsk sociologi började studeras. Aaron Antonovsky myntade begreppet KASAM och har bland annat skrivit *Hälsans mysterium*<sup>9</sup>. Antonovsky frågade i sin forskning vad som gör att en del av oss människor klarar av mycket svåra påfrestningar och trots det ändå har hälsan i behåll? Antonovskys tes är att våra möjligheter till god hälsa till stor del beror på vår känsla av sammanhang,

---

<sup>5</sup> SOFS 2011:12 Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos personal som arbetar i socialtjänsten

<sup>6</sup> SOU 2008:51, Värdegrundsutredningen

<sup>7</sup> SOSFS 2012:3 (S) Allmänna råd Värdegrunden i socialtjänstens omsorg om äldre

<sup>8</sup> Bland annat Erik Blennberger Etik i socialpolitik och socialt arbete, 2005

<sup>9</sup> Aaron Antonovsky, Hälsans mysterium, natur och kultur



KASAM, det vill säga i vilken utsträckning vi känner tillvaron som meningsfull, begriplig och hanterbar. Teorier kring salutogen omsorg och vård har också utvecklats av Westlund och Sjöberg<sup>10</sup>.

Personalen fick samtidigt kännedom om begreppet evidensbaserad praktik, se Oscarsson med flera<sup>11</sup> och hur man i vardagen arbetar utifrån denna. En viktig utgångspunkt i projektet var att personalens kunskaper, bästa möjliga vetenskapliga kunskap och den boendes kunskap och önskemål skulle vara vägledande vid beslut som fattades.

## 1.1.2 Samtalets betydelse

Samtalets betydelse för att genomföra värdegrundsarbetet fick också betydelse för projektets genomförande. Hur skulle de boende få möjlighet till självbestämmande och delaktighet? Hur skulle de boende kunna uttrycka sina önskemål? Dieter Hoffmans<sup>12</sup> syn på samtalets och kommunikationens betydelse mellan alla aktörer inom äldreomsorgen blev en del i att utveckla kommunikation och samtal på boendet. Förutom de som nämnts har Christina Fjellströms<sup>13</sup> måltidsforskning också haft betydelse i det förändringsarbetet avseende måltiderna på boendet.

Vi lade också ner en hel del tid på utbildning i demenssjukdomar och började arbeta utifrån de nationella demensriktlinjerna<sup>14</sup> och en personcentrerad omvårdnad. Reflektion, lärande på arbetsplatsen, sökande efter kunskap och diskussioner blev tillsammans med olika arrangemang för det sociala innehållet projektets ledmotiv. I rapporten belyses de frågor som varit i fokus i projektet, den gemensamma värdegrunden, etik och bemötande, salutogent förhållningssätt och evidensbaserad praktik. En förbättrad organisation och ett kreativt fält har även haft stor betydelse för genomförandet av projektet. Det handlade bland annat om dokumentation, genomförandeplaner, kontaktmannaskap, samtal med de boende och utveckling av det sociala innehållet. I det som vi kallar för det kreativa fältet har personalens egna idéer och uppslag fått utrymme. Personalen har utvecklat sina egna idéer och skapat fritt inom arbete. Det har handlat om, bland annat, konst, musik, trädgård, inredning, fotografering, film, teater, bakning, gymnastik, dans, gamla föremål och redskap. Personalen har tagit tillvara sina och de boendes kunskaper och intressen inom en mängd av dessa områden. Det har ofta handlat om kunskaper som inte

<sup>10</sup> Westlund & Sjöberg, 2005, 2008, 2010

<sup>11</sup> Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten, Lars Oscarsson, Jergeby Ulla & Knut Sundell, Rosen A. (2003) med flera

<sup>12</sup> Dieter Hoffman 2012

<sup>13</sup> Gemenskap bekräftas med mat. DN.se 2008-11-04, Christina Fjellström, Näring för magen eller själen, Måltidsakademiens skriftserie 2003

<sup>14</sup> Socialstyrelsen nationella riktlinjer vid vård och omsorg vid demenssjukdom, 2010

ligger inom ramen för personalens anställning som undersköterska eller vårdbiträde. I det kreativa fältet har social gemenskap och en värdig miljö byggts upp. Under projektets gång arbetades det fram en värdegrund för Gellinergården utifrån den nationella värdegrundens intentioner och ett nytt gemensamt synsätt började formeras.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med projektet var att förbättra bemötandet och höja kvaliteten på det sociala innehållet för de äldre på Gellinergården samt att utifrån en gemensam värdegrund skapa ett förändrat synsätt och arbetssätt på Gellinergården.

**Rapportens** syfte är att beskriva projektet och ställa sig frågan om ett förändrat synsätt och arbetssätt och gemensam värdegrund har förbättrat möjligheten till ett värdigt liv med meningsfullhet och välbefinnande för de boende på Nya Gellinergården.

### *1.2.1 Frågeställningar utifrån målen i projektet*

Har den boendes möjligheter till en meningsfull vardag ökat?

Har den boende fått ökade möjligheter till värdigt liv och välbefinnande?

Hur har personalen under projektets gång ändrat synsätt och arbetssätt?

Har en gemensam värdegrund skapats?

## 1.3 Metod och material

Rapporten är kvalitativ med fallstudien som metod eftersom syftet är att beskriva vad som händer i projektet och söka förståelse för sammanhang och fenomen som uppkommer i detta. I en fallstudie ser man också mera på processen än på utfallet. Processen är en viktig faktor i projektet, att se vad som händer över tid i arbetet med att införa värdegrunden och det sociala innehållet. Projektets syfte är således inte att bevisa utan snarare att beskriva de fenomen som upptäcks under projektets gång samt att få en djupare kunskap i frågorna. Sharan B. Merriam<sup>15</sup> beskriver att den kvalitativa fallstudien inriktar sig på insikt, upptäckt och tolkning snarare än på hypotesprövning. Intervjuer, observation, dokumentation och viss statistik har använts som material. Jag själv som forskare och enhetschef har ”levt med i projektet” och varit en ständigt närvarande observatör, ledare av projektet och deltagare i dess process.

---

<sup>15</sup> Fallstudien som forskningsmetod, Sharan, B, Merriam, 1994, s 25

Merriams skriver, att det finns många verkligheter, att världen inte är objektivt beskaffad utan snarare en funktion av varseblivning och samspel med andra människor. Verkligheten, är en subjektiv historia som behöver tolkas snarare än mätas. Åsikter och uppfattningar i stället för fakta utgör grunden för varseblivning. I detta blir forskaren den som analyserar och väljer vad som är viktigt och också påverkar resultatet.<sup>16</sup>

Merriams beskriver forskningen som en strävan att förstå den unika i en situation utifrån det fakta att den utgår en del av en kontext och samspelet i denna. Process och innebörd är viktigare än slutprodukten.<sup>17</sup>

Den kvalitativa fallstudien har enligt Merriam fyra kännetecken:

Den är partikularistisk, det vill säga den fokuserar på ett avgränsat system (exempelvis en situation, händelse, företeelse eller person). Denna enhet kan i sin tur innehålla många individer, händelser eller situationer.<sup>18</sup>

Den är deskriptiv, det vill säga beskrivningen är omfattande och tät. Det betyder bland annat att den ska innefatta så många variabler som möjligt och ska beskriva samspelet mellan dem, ofta över en längre tidsperiod. Genom ord och bild skapas en sammanhängande men komplex dokumentation av händelser, citat, exempel och lämningar.<sup>19</sup>

Den är heuristisk, vilket innebär att den kan skapa förståelse för det undersökta objektet genom att, exempelvis förklara varför ett problem uppstått, ge bakgrunden till en viss situation, vad som hände och varför. Fallstudien beskriver ofta tidigare okända förhållanden, vilka kan leda till en förändrad uppfattning om det som undersöks.<sup>20</sup>

Slutligen är den kvalitativa fallstudien induktiv, i den meningen att den genererar hypoteser ur den information som finns tillgänglig, snarare än att i förväg pröva specificerade hypoteser. Deduktivt inriktade forskare hoppas på att finna information som passar in på en teori, skriver Merriam, medan induktiva forskare vill hitta en teori som kan förklara den information de har.<sup>21</sup>

Rapporten avgränsas av det system som Gellinergårdsprojektet innefattar. Projektet innefattar en mängd individer, situationer och händelser. Rapporten är deskriptiv och omfattande. Den har många variabler och beskriver ett samspel mellan dessa över en lång tidsperiod.

---

<sup>16</sup>Sharan, B, Merriam, 1994 s 31

<sup>17</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 31

<sup>18</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 25

<sup>19</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 26-27

<sup>20</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 27

<sup>21</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 27

Merriam framhåller hur fallundersökningens slutrapport förutom att vara deskriptiv också kan vara tolkande eller värderande. Rapporten utgörs dels av deskriptiva partier, dels av tolkande: Tolkande fallstudier rymmer också de många beskrivningar skriver Merriam.<sup>22</sup>

Metoden har begränsningar. Grundantagandet för den kvalitativa fallstudien är en verklighet som framställs genom tolkning av den. Någon objektiv sanning antas inte existera, vilket för med sig att forskning präglas av forskarens samt eventuella informanternas person och kontext: Eftersom det primära instrumentet i kvalitativa fallstudier är människor, filteras alla observationer och all analys genom deras allmänna världsbild och livssyn, värderingar och perspektiv<sup>23</sup>. Skevheter (bias) på grund av förutfattade meningar är en faktor som påverkar all forskning, men kan på olika sätt minimeras. Inom kvalitativ forskning kan det innebära att man som forskare är medveten om sin roll, har en mångtydighet till materialet, samt att vara känslig som observatör, analytiker och kommunikatör.<sup>24</sup>

Som forskare, enhetschef och projektledare har det varit en omöjlighet att vara en objektiv observatör. Själva syftet med projektet har också varit att förändra förhållningssättet i omsorgen och att ta ställning i etiska frågor tillsammans med personalen. Rapporten är en beskrivning av Gellinergårdsprojektet och vad som sker i detta förändringsarbete. Projektet har varit omfattande eftersom det har varit en del av och integrerad i den vanliga verksamheten. Alla händelser finns inte med i rapporten och urvalet har gjorts av forskaren. Av vikt att nämna är att *det finns ett salutogent fokus där möjligheter och mänskliga resurser betonas och att dessa blir de viktigaste faktorerna som framhålls i rapporten*.

Syftet är inte att bevisa eller att dra generella slutsatser kring förändringsarbete i äldreomsorgen. Däremot kan de framgångsfaktorer som projektet uppvisar mycket väl prövas på andra äldreboenden och ge en insikt i äldreomsorgens problemområden och möjligheter till att lösa dessa.

## 1.4 Tillvägagångssätt vid projektet

Projektet pågick från maj 2010 till och med och maj 2012.

Undersökningsmaterialet är Gellinergården med dess personal och boende. Gellinergården är ett särskilt boende i Bräcke kommun med 27 lägenheter. På Gellinergården kan man bo som par. Gellinergården har 25 lägenheter för permanent boende och två lägenheter för korttidsboende. Under projektet har vi

---

<sup>22</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 41

<sup>23</sup> Goetz & LeCompte 1984 s 95 Sharan, B, Merriam, 1994 s51

<sup>24</sup> Sharan, B, Merriam, 1994 s 53

haft mellan 27 och 31 boende inklusive korttidsboende. Personalen består av 22 anställda varav 18 undersköterskor och fyra vårdbiträden dagtid och 9 undersköterskor och ett vårdbiträde nattetid. Det finns sjuksköterska att tillgå dagligen på boendet samt enhetschef.

Eftersom syftet med projektet varit att införa en gemensam värdegrund på arbetsplatsen och ett socialt innehåll för de boende så har det varit integrerat med verksamheten och inkluderat all personal med enhetschef som projektledare. All personal har deltagit i projektet. Dels genom reflektion och utbildningsdagar, dels i genomförandet i det dagliga arbetet och i de grupper som bildades under projektets gång. Några i personalen har varit mer pådrivande och har tidvis varit ledare för de grupper som bildades men all personal har deltagit och varit en förutsättning för projektets genomförande.

Projektet bygger på en evidensbaserad praktik där personalens kunskaper lyfts fram, de boendes önskemål och kunskaper tas tillvara och den teoretiska kunskapen och forskningen finns med. I kapitlet teoretisk referensram finns projektets teoretiska utgångspunkter.

I projektet har lärande på arbetsplatsen varit en del i genomförandet. Etisk reflektion, webbaserade utbildningar i demensriktlinjer, utbildningsdagar i etik och bemötande, salutogent förhållningssätt, den nationella värdegrunden i äldreomsorgen och andra aktuella frågor inom äldreomsorgen tillsammans med lite längre utbildningar för några i personalen. Tre undersköterskor gick utbildning till Silviasystrar, en tre terminers utbildning i demensomvårdnad vid Sophiahemmets högskola.

Som genomgående metod har Casemetodik används för inläring och reflektion. Casemetoden handlar om att använda sig av ”case” vid inläring och reflektion kring svåra problem. Det är situationer som är verklighetsbaserade. Det handlar oftast om problemlösning. På ett äldreboende är det till stor del etiska dilemman i vardagsarbetet som ska lösas. Det etiska dilemman eller ett ”case” har inte ett självklart svar på hur det ska lösas. Eftersom det inte finns självklara lösningar på ett ”case” eller dilemma så är det hur man kommer fram till svaret, själva analysmetoden, det viktigaste. Ett ”case” baserar sig på verkliga händelser och deltagarna ska lösa detta genom att dela åsikter och erfarenheter, reflektera, analysera och ta ställning. Det bygger på ett kritiskt förhållningssätt.<sup>25</sup>

Projektets innehåll och genomförande beskrivs i rapporten. Personalens upplevelse och tolkning av förändringarna beskrivs i intervjuer. Personalen har i dialoggrupper analyserat hur de upplever att förändringarna har påverkat dem och de boende. Dialogen utgör personalens syn på förändringarna. Personalen har i tre grupper fått både öppna frågor och frågor där de får bedöma utifrån en skala. Personalen har även gjort en individuell reflektion över sin kunskap och projektet.

---

<sup>25</sup> Allard Michael (2008)

Handlingsplaner, genomförandeplaner och händelseböcker utgör dokumentation av det sociala innehållet. Det gör även filmen ”Värdigt liv på Gellinergården”<sup>26</sup>.

Genomförandeplaner och handlingsplaner och samtal utgör dokumentation av de boendes möjlighet till självbestämmande och delaktighet i att medverka till att utforma sina insatser och vardagen på äldreboendet.

Data från Öppna jämförelser<sup>27</sup> finns också att tillgå för en del av frågeställningarna. Intervjuer har genomförts med några av de boende, dels av forskaren och dels av en praktikant från socionomprogrammet i Östersund. Intervjuer har också gjorts med en frivilligarbetare på boendet. Samtal mellan personal och boende finns också med som underlag i rapporten.

Projektet har varit en del av den ordinarie verksamheten. Det har därför inte varit någon som har varit anställd specifikt för projektet.

Under projektets gång har vi haft två till tre heldagar per halvår för utbildning, reflektion och projektplanering. Där har all personal deltagit vilket möjliggjorts genom projektmedlen. Reflektion och lärande på arbetsplatsen har varit en del av projektet. Projektet avslutades med två dagars utbildning för all personal. I utbildningen användes delvis socialstyrelsens värdegrundsmaterial. Enhetschef har varit utbildare i värdegrundsfrågorna. Under projektets gång har Gellinergården också tagit emot ett flertal studiebesök från andra kommuner och även haft ett tiotal utbildningsdagar för personal både inom och utom kommunen. Enhetschef och undersköterskor har föreläst på konferenser om projektet bland annat på konferensen Äldreomsorgsdagarna<sup>28</sup>.

Projektet fick cirka 400 000 tusen i sociala stimulansmedel. Dessa användes till kostnader för våra planerings- och utbildningsdagar, inköp och förbättringar i inomhus- och utomhusmiljöerna, sociala arrangemang och aktiviteter samt utbildningssatsningar.

För rapportens författande har FoU-medel erhållits från FoU Jämt. Dessa medel har gått till administrativt stöd till författaren av rapporten.

---

<sup>26</sup> Filmen ”Värdigt liv på Gellinergården” ett samarbete mellan Gellinergården och ABF, Lena Vestlin och Andrew Herbert.

<sup>27</sup> SKL & Socialstyrelsen, öppna jämförelser

<sup>28</sup> Äldreomsorgsdagarna, Stockholm oktober 2012, arrangör Tidningen Äldreomsorg, Gothia Fortbildning AB.

## 2 Teoretisk referensram

Salutogent förhållningssätt, nationell värdegrund inom äldreomsorgen, evidensbaserad praktik och existentiella samtal har utgjort grunden till förändringsarbetet. Dessa delar beskrivs närmare i det följande.

### 2.1 Salutogent förhållningssätt

Den salutogena teorin är idag mycket populär inom äldreomsorgen och många kommuner inför det salutogena förhållningssättet i omsorgsplan och värdegrund. Ett salutogent förhållningssätt framhåller människans förmåga till hälsa trots påfrestningar och sjukdom. I det salutogena förhållningssättet betonas de sociala behoven som samhörighet, relationer och individens egen förmåga och önsknings<sup>29</sup> som viktiga för att uppnå god hälsa.

Vård, social omsorg och människans existentiella behov är generellt sett alla viktiga delar i den äldre människans liv. Utifrån behoven ska den äldres självbestämmande, inflytande och makt över besluten göras gällande. Den äldres egen uppfattning av vad behoven är och den äldres egna individuella önskemål om när var och hur insatserna ska utföras.

Ordet salutogen kommer från det latinska orden salus och genesis och betyder hälsans ursprung. Det handlar om hälsan och vad som gör att människor kan må bra och behålla sin hälsa och förbättra den<sup>30</sup>. Det salutogena synsättet efterfrågar friskfaktorer i motsats till det synsätt som kallas patogent då man undersöker orsakerna till sjukdom och ohälsa. Anhängare av det salutogena synsättet ställer sig frågor som vad det är det som gör att människor klarar av sin hälsa trots att de utsätts för stora påfrestningar? I det patogena fältet frågar man sig hur det kommer sig att vissa människor blir sjuka.

Antonovsky bygger sina teorier på det salutogena förhållningssättet. Antonovskys teori om hur människor kan upprätthålla hälsa trots svåra påfrestningar är att de har en stark känsla av sammanhang, KASAM.

---

<sup>29</sup> Westlund & Sjöberg s 54, Antonovsky inte Maslow – för en salutogen omsorg och vård

<sup>30</sup>Antonovsky, 1991

KASAM-teorin består av tre delar, begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Var och en av dessa delar har stor betydelse för människors hälsa. Antonovsky menar att meningsfullhet är den viktigaste delen.

**Meningsfullhet**, att livet har en mening, att känna livslust, att ha något att leva för, en drivkraft. En människa som känner hög grad av meningsfullhet möter svårigheterna på ett bättre sätt. Svårigheterna kan vara värda att utmana och klara av. En människa som upplever meningslöshet och som inte känner att hon har något att leva för kan vara i stort sett oförmögen till engagemang. De flesta människor har något de känner livslust inför och längtar efter något. Meningsfullhet är olika för alla och är subjektiv. Antonovsky menade dock att det ofta fanns något intresse hos de flesta, någon form av intresse individuellt för varje person. Meningsfullhet kan handla om intresse, gemenskap eller delaktighet som skapar engagemang.

**Begriplighet** är att förstå sig själv och sin omgivning och den tillvaro som man befinner sig i. Det är också viktigt att känna att andra förstår en och att tillvaron känns ordnad och begriplig. Dess motsats är kaos och det oförklarliga. I begriplighet ingår trygghet och möjlighet att kunna fatta beslut, att kunna orientera sig. Att inte känna begriplighet kan skapa känsla av övergivenhet och utanförskap och kaos. Genom information och kommunikation kan begripligheten i tillvaron stärkas. Informationen och kommunikationen kan ske på olika sätt både verbalt och genom kroppsspråk och miljöer. Begriplighet kan även handla om att bli sedd och lyssnad till och att personer som drabbats av olika sjukdomar bemöts av människor som är lyhörda och har förståelse.

**Hanterbarhet** är att en person känner att hon har möjlighet att klara av att hantera olika situationer och påverka. En person som har olika svårigheter kan behöva stöd och uppmuntran till att hantera sin situation och en miljö som underlättar.<sup>31</sup> Utifrån teorin om KASAM är det viktigt att stödja den äldre till att känna meningsfullhet i tillvaron utifrån dennes behov och individuella önsknings. Sammanfattningsvis är innebörden av ett salutogent förhållningssätt enligt Antonovsky att stödja den äldre till att få en känsla av sammanhang och känna meningsfullhet, att få upplevelse av att tillvaron är begriplig och hanterbar är innebörden av det salutogena förhållningssättet.

---

<sup>31</sup> Peter Westlund 2010 s 11-16



## 2.2 Nationell värdegrund för äldreomsorgen införs i Socialtjänstlagen

En särskild bestämmelse infördes i socialtjänstlagen<sup>32</sup> januari 2011 och den utgör en värdegrund för äldreomsorgen. Bestämmelsen anger att äldre människor med insatser från samhället ska få leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen har lagt fokus på att förändra det rådande synsättet inom omsorgen av äldre som har behov av insatser från samhället. Den äldre ska få leva sitt liv utifrån sin personlighet och identitet. Den äldres rätt till ett värdigt liv och välbefinnande ska stödjas från socialtjänsten. Äldres självbestämmande, inflytande och makt över sitt eget liv är begrepp som omsorgen av de äldre har att förhålla sig till.

*”Mycket tänkande vad gäller äldreomsorg de senaste femtio åren har sysslat med frågan om skälig levnadsstandard i en materiell mening. Detta kanske inte är fel men jag tror att några perspektiv kommit i skymundan. Kanske handlar det om att nu våga komplettera definitionen av äldreomsorg med ett socialt och ett existentiellt perspektiv.”<sup>33</sup>*

Omsorgen av äldre styrs till stora delar av Socialtjänstlagen och Hälso- och sjukvårdslagen. Vårdperspektivet har under en längre tid till stor del varit det dominerande. Båda perspektiv har dock att göra med den äldres hälsa och välbefinnande och innefattas i begreppet värdighet. En befolkning som lever allt längre, har en ökad risk för ohälsa och sjukdom vilket i sin tur ställer krav på god vård med hög kvalitet. För många av våra äldre krävs det omfattande medicinska insatser och kvalificerad vård samtidigt som de sociala behoven uppfattas som stora.

Värdegrunden innebär att äldre människor som behöver insatser från samhället ska få leva sina liv utifrån sin personlighet och identitet och det är äldreomsorgens uppgift att stödja detta. Den äldre människan behöver där känna värdighet och ett välbefinnande. Det behövs ett synsätt och arbetssätt där individens behov styr. Etik och bemötande samt förhållningssätt är grundläggande begrepp i arbetet med att implementera värdegrunden som ska tydliggöra den enskilda individens värdighet. I värdegrunden ingår respekt för personens integritet både kroppsligt och i den enskildes hem och rätten till ett privat liv. Att vara delaktig i sitt eget liv och sin vardag och att äldreomsorgen respekterar och stöttar den enskildes

<sup>32</sup> SoL 2001:453 5 kap.

<sup>33</sup> SOU 2008:51, utredarens förord s, 32

självbestämmande. Insatserna ska vara av god kvalitet och utformas individuellt i dialog med den äldre. Den äldre ska kunna bestämma när var och hur insatser ska utföras och även kunna tacka nej till insatser. Samtal ska alltid hållas med och inte över huvudet på den äldre. Samråd och dialog, tydlig information kring omsorgen är viktigt för att den äldre ska ha möjlighet att påverka sin vardag. Anhöriga ska ses som viktiga men får inte utöva påtryckningar eller på annat sätt kränka den äldre. Ett gott bemötande är grunden i detta och förutsätter att personalen inom äldreomsorgen är lyhörd, kunnig och äger empatisk förmåga. Att lyssna till den äldre och föra samtal, att skapa tillit för att den äldre ska känna trygghet är viktigt.

Äldre människor ska även kunna känna välbefinnande och meningsfullhet i tillvaron. Välbefinnande är individuellt och vi kan inte bestämma vad som är välbefinnande för varje enskild person. Vi kan däremot uppmuntra och stödja äldre människor så att de har möjlighet att känna välbefinnande. Detta bland annat genom att uppmärksamma varje persons känsla för de insatser som ges. Till välbefinnandet hör att stärka möjligheterna till att känna meningsfullhet och trygghet i livssituationen. Kontinuitet i omsorgen med kunnig personal som har ett gott bemötande och personal som man känner igen. Personal som tar sig tid till samtal med lyhördhet och empati skapar trygghet och känsla av sammanhang för den äldre i dess livssituation. Äldreomsorgen ska arbeta för att stärka den äldres självkänsla och möjligheter till gemenskap med andra. Att fortfarande kunna komma ut i friska luften, läsa tidningen för att följa med i samhällsdebatten, träna sina förmågor och umgås med andra kräver ibland stöd som äldreomsorgen nu ska ge. I värdegrundsutredningen har man valt att använda Lennart Nordenfelt och Erik Blenningers definitioner av värdighet<sup>34</sup>. Varje människa har ett unikt värde bara genom att vara människa samt den värdighet som är länkad till den egna identiteten. Värdighet som en rättighet kan ses som rätten till värdigt liv. Utredningen tar fram nedanstående sex aspekter som anses höra till värdigt liv<sup>35</sup>. Aspekter ingår i rätten till ett värdigt liv. Om någon del saknas så kan det innebära en kränkning av personens integritet.

- Integritet, såsom rätt till privatliv och kroppslig integritet
- Självbestämmande
- Individanpassning
- Delaktighet
- Insatser av god kvalitet
- Gott bemötande

---

<sup>34</sup> SOU 2008:51 bil 4, Blenninger Erik, Etik i socialpolitik och socialt arbete, 2005

<sup>35</sup> SOU 2008:51 bil 4

I begreppet välbefinnande menas att den äldre ska känna trygghet och meningsfullhet och är ytterligare en aspekt av den äldres möjlighet att leva ett värdigt liv. Utredningen belyser här ytterligare två aspekter.

- Trygghet
- Meningsfullhet

Begreppen som hör ihop med varje persons känslor är svårt att garantera och lagstifta om. Det är dock så att tryggheten är väldigt viktig för våra äldre och det ska vara omsorgens ansvar att erbjuda en trygg miljö så långt det är möjligt. Äldreomsorgens uppgift blir att skapa förutsättningar för att de äldre ska kunna känna välbefinnande och meningsfullhet. Att skapa möjligheter till ett tryggt boende där den äldre känner igen sig och upplever livsglädje och sammanhang i tillvaron. Där man arbetar för att minska oro och ovisshet. Det ska finnas information om verksamheten, om förändringar, när det kommer ny personal och så långt det är möjligt ska det vara samma personal. Meningsfullhet i vardagen kan skapas genom både individuella samtal, relationer och social gemenskap.

### 2.2.1 Värdegrund

Enligt Nationalencyklopedin betyder värdegrund ”de grundläggande värderingar som formar en individs normer och handlingar”. Många företag och organisationer formulerar värdegrund för att ha etiska normer och riktlinjer som ska utgöra grunden för hur verksamheten ska bedrivas.

Den nationella värdegrunden för äldreomsorgen behövs för att kunna garantera den äldres värdighet och ställer krav på både organisation och personal. Det blir en skyldighet att utforma omsorgen så att den äldre kan leva sitt liv utifrån sin person och sin identitet i så långt det är möjligt. Utredningen säger även att den gemensamma värdegrunden ger förutsättningar för nationell samsyn på etiska värden och normer. Människosyn, värderingar och förhållningssätt behövs för att äldreomsorgens verksamheter ska utvecklas och för att tilliten ska öka<sup>36</sup>. Värdegrundens innebörd bör även delas av både politiker, chefer och anställda.

### 2.2.2 Begrepp i värdegrundsutredningen

#### *Värdighet för äldre*

Kvinnor och män som är äldre med insatser från samhället ska kunna leva utifrån sin personlighet och identitet.

---

<sup>36</sup> SOU 2008:51 s 115

### *Värdigt liv*

Att den äldre personen har rätt till integritet och privatliv, självbestämmande, individanpassning, delaktighet i beslut av insatser, ett gott bemötande av den äldre och dess närstående

### *Välbefinnande*

Trygghet och meningsfullhet för de äldre

### *Identitet och personlighet*

Den äldre personen ska trots förändrade levnadsförhållanden kunna fortsätta att bestämma över sina handlingar och tankar och fortfarande vara densamma, det som format ens personlighet under livet.

### *Närstående*

I värdegrundsutredningen används termen närstående istället för anhörig. Anhörig menas vanligtvis att man är släkt eller maka, make. Skillnaden är att närstående väljer den äldre själv, det kan vara en vän eller släkting, make, maka.

### *Omsorg*

Ordet vård och omsorg som är det traditionella uttrycket ersätts med ordet omsorg i värdegrundsutredningen

## 2.3 Det existentiella samtalet och etik i arbete med människor

Den nationella värdegrunden inom äldreomsorgen, det salutogena förhållningssättet och evidensbaserad praktik framhäver brukarens självbestämmande och inflytande som den viktigaste delen för de äldres värdighet och välbefinnande. Det är inte helt oproblematiskt att genomföra detta på individnivå. Hoffman menar att vården och omsorgen om våra äldre är en komplex utmaning, vilket illustreras genom följande citat:

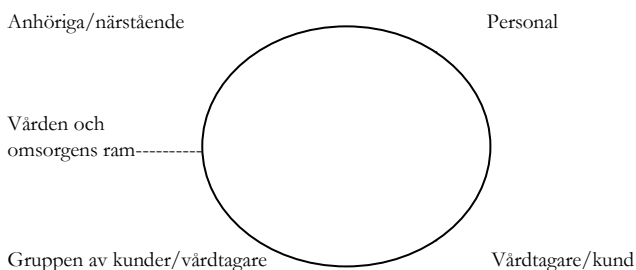
*"Fokuseringen på funktion, ekonomiska ramar, patologiseringen av åldrandet och otydligheten i balansen mellan hälso- och sjukvård och ett socialt perspektiv bottenar i eller skapar en reduktionistisk människosyn"*<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Hoffman 2012 s 157

*”Det professionella existentiella samtalet är kännetecknen för en människosyn som motverkar reduktionism och som uttrycker människans värdighet i alla dimensioner”<sup>38</sup>.*

Hoffmans tes, om att det professionella existentiella samtalet kännetecknas av en människosyn som motverkar reduktionism och är ett uttryck för människans värdighet<sup>39</sup>, för in behovet att implementera människans existentiella dimension i äldreomsorgen. Det existentiella samtalet är en god garant för värdighet. Hoffmans omvårdnadskvadrat<sup>40</sup> kan vara en god hjälp till att belysa vikten av kommunikation och samtal samt vara en bra modell för att analysera hur man på ett enskilt boende ligger till vad det gäller kommunikationen mellan grupperna och de enskilda i omvårdnadskvadraten som speglar människans värdighet. Hoffmans Omvårdnadskvadrat<sup>41</sup> är en modell som visar kommunikation, interaktion, dialog och diskurs mellan de personer som är inblandade i omsorgsprocessen (figur 1). Det existentiella samtalet kan bli det instrument som äldreomsorgen behöver för att synliggöra begreppet värdighet.



Figur 1 Omvårdnadskvadraten (Dieter Hoffman)

Faktorerna har samma värde och betydelse för en god vård och omsorg. Ju mera de interagerar med varandra desto bättre är det och ju mindre de interagerar med varandra desto sämre blir det. Målet är att i en god omsorg har de fyra hörnen i omvårdnadskvadraten mycket goda möjligheter till interaktion, kommunikation diskurs och etisk reflektion mellan varandra. Styrkan i kedjan bedöms efter den

<sup>38</sup> Hoffman 2012 s 157

<sup>39</sup> Hoffman, Dieter

<sup>40</sup> Hoffman, Dieter

<sup>41</sup> Hoffman 2012, 2007

svagaste länken och den goda omsorgen är beroende på en ständigt pågående dialog mellan omvårdnadskvadratens fyra hörn. I kvadratens mitt står människans värdighet. Cirkeln runt kvadraten är ramarna för omsorgen, lagar riktlinjer med mera. Människans värdighet är det gemensamma värdet.

Dieter Hoffman menar att det existentiella samtalet behövs för att motverka en reduktionistisk människosyn. Att samtalet motverkar att omsorgen om äldre reduceras till en funktionsvård där kvalitén mäts i de insatser som beviljats och utförts<sup>42</sup>. Att vi idag har en starkt individualiserad omsorg och att risken är att ekonomiska och organisatoriska faktorer tar över och att det sociala arbetet därigenom kan förlora fokus på människan.

Det existentiella samtalet uttrycker människans värdighet i alla dimensioner. Hans resonemang går ut på att en människa endast är och förblir en människa via kommunikation eller samtal. Det sociala livet fungerar endast i interaktion med andra. Upphör förmågan till detta återstår social död. Samtalet synliggör människans värdighet<sup>43</sup>

Det existentiella samtalet rör sig ofta i den äldres vardag. Personalen behöver ha förmåga att ge tid till samtalet. Det viktigaste är att lyssna på den äldres berättelse. Att lyssna på något som är viktigt för den äldre gör att den äldre bekräftas och kan känna värdighet och betydelse. Hoffman menar att kraften finns i lyssnandet, att det är den existentiella dimensionen i äldreomsorgen är det som ger de äldre värdighet och värde.

Jan-Olov Henriksen och Arne Johan Vetlesen lägger i sin bok *Etik i arbete med människor*<sup>44</sup> fokus på människosyn och livsförståelse. De menar att etiken i olika arbeten kan till viss del se olika ut men att det som är gemensamt är att det behövs en överordnad förståelse för hur det är att vara hjälpbehövande, att behöva någon annan för att kunna leva ett drägligt liv, att inte själv klara av detta. Sårbarheten i att vara beroende och hur viktigt det är att den professionelle har respekt för personens integritet och värde. Maktbegreppet beskrivs, hur den hjälpbehövande måste ge upp sin autonomi och lägga sitt liv i andras händer. Desto större behov desto mer måste den hjälpbehövande överlämna. Det är här viktigt att ha förståelse och förmåga till att reflektera inför dessa fakta. Desto större behovet blir desto större blir vanmakten hos den behövande, och det blir en förlust av inflytande över den egna situationen. Makten och inflytandet ökar hos den professionelle och kan till slut handla om en enskilds liv och död(s 83-84). En människas autonomi och självbestämmande är självklart viktig men det finns

---

<sup>42</sup> Hoffman 2012 s 173, s 157-158

<sup>43</sup> Hoffman 2012 s 169

<sup>44</sup> Henriksen och Vetlesen 2013

hjälpbehövande människor som inte förmår att klara av detta. Här måste man hitta en balans mellan hjälpen och en människas autonomi. En människas värde kan dock alltid respekteras. Författarna tar också upp mänskliga rättigheter som en viktig del i etiken, även om de inte betraktar dem som ren etik, men som en garant för människans värde. Att inte utlämnas enbart till psykologiska teorier och metoder.

## 2.4 Begrepp i rapporten

Förutom värdegrundsutredningens termer, så används följande uttryck i rapporten.

### *Sociala innehåll*

De boende ska erbjudas möjlighet till en aktiv och meningsfull tillvaro i gemenskap med andra.

Personalen beaktar den äldres behov av socialt innehåll i insatserna, skapar förutsättningar för den äldre att uppleva en meningsfull tillvaro, allt ifrån möjlighet att utöva någon aktivitet till att han eller hon kan leva enligt sin kultur, livsåskådning och tro<sup>45</sup>.

### *Boende eller äldre person med insatser från samhället*

De äldre benämns som boende eller äldre person med insatser från samhället i rapporten. Ofta kan ordet brukare, klient, vårdtagare eller kund användas. Eftersom vi är ett boende är det enkelt att använda ordet boende. Benämningarna är ofta uppe till diskussion bland personalen.

### *Personalen*

Med personalen avses undersköterskor och vårdbiträden på Gellinergården

### *Kontaktpersonal*

Varje boende har en kontaktpersonal som har hand om planering, genomförandeplaner, du och jag samtal och kontaktmannaskap.

### *Kontaktmannaskap*

Kontaktpersonal har ansvar för att upprätta genomförandeplanen och handlingsplanen tillsammans med den boende. Kontaktpersonalen ansvarar för att dokumentation i genomförandeplaner. Kontaktpersonalen ska särskilt värna om den boende utifrån den nationella värdegrunden, lagstiftning och övriga riktlinjer inom äldreområdet.

---

<sup>45</sup> SOFS:2012:13 s 5

Kontaktpersonalen ska vara en länk till andra såsom sjuksköterska, tandvård, enhetschef och övriga kontakter som den boende behöver i sin vardag. Kontaktpersonalen har samtal med den boende och är den som ska känna till den boendes behov och önskemål. Kontaktpersonalen har även kontakt med närstående.

### 2.3 Evidensbaserad praktik

I juni 2009 antog regeringen och Sveriges kommuner och landsting en plattform för att utveckla arbetet med en evidensbaserad praktik i socialtjänsten med mål att brukarna ska få ta det av insatser som bygger på bästa tillgängliga kunskap. Utgångspunkten är lagstiftningens krav på en god kvalitet i socialtjänsten sett ur ett brukar- och medborgarperspektiv.<sup>46</sup> I statens offentliga utredning<sup>47</sup> står det i sammanfattningen att

*”Kunskapsbasen för insatserna inom socialtjänsten är outvecklad. Arbetet bedrivs i huvudsak på grundval av professionella erfarenheter i kombination med lagstiftning och riktlinjer för ärendehandläggning. I för liten utsträckning bedrivs socialtjänsten utifrån kunskap om effekten av olika insatser, arbetsätt och metoder.”*

Evidensbaserad praktik är en metod och ett förhållningssätt samt en möjlighet för brukaren att få inflytande. Vid val av insatser ska tre kunskapskällor integreras med varandra innan beslut tas. Det tre källorna är forskning, praktikerns kunskaper och erfarenheter och brukarens kunskaper och önskemål.

Ursprunget till evidensbaserad praktik står David Sackett<sup>48</sup> med flera för. Sackett som är folkhälsoforskare och hans kollegor vid McMaster University i Kanada myntade begreppet evidensbaserad medicin. De ansåg att mycket av klinisk medicin inte grundades på de senaste vetenskapliga rönen och att patienterna därför inte fick bästa möjliga vård och att det till och med kunde vara skadliga insatser som användes. Kritik liknande denna har även riktats mot socialt arbete<sup>49</sup>. Belägg finns även för att man inte alltid utgår ifrån bästa möjliga evidens i socialt arbete. Evidensbaserad praktik har definierats som ”en noggrann, öppet redovisad och omdömesgill användning av den för tillfället bästa evidensen för beslutsfattande om insatser till enskilda individer”<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> Stöd till en evidensbaserad praktik, socialdepartementet 2011

<sup>47</sup> SOU 2008:18, evidensbaserad praktik till nytta för brukaren

<sup>48</sup> Sackett m.fl ; 1997, 2000

<sup>49</sup> Gambrell 1997, Rosen 2003

<sup>50</sup> Haynes m.fl 2002



Den professionelle ska utifrån tre kunskapskällor väga samman vad som är de bästa insatserna för brukaren. Tillsammans med de tre källorna lägger man även ofta till det lokala sammanhanget. Se figur 2.

### Tre källor till kunskap

- 1 Den för tillfället bästa vetenskapliga kunskapen
- 2 Brukarens erfarenhet och önskemål
- 3 Den professionelles expertis



Figur 2. Evidensbaserad praktik

I den första delen betonas att beslut om insatser ska vara grundade utifrån pålitlig forskning. Kunskapen om sociala insatsers effekter är dock ofta begränsad och målet är därför att öka möjligheten till bästa möjliga insats och i vart fall minska risk för skada. Det bör framgå om insatserna har stöd i forskning och om de är utvärderade.

I den andra delen är det brukarens kunskaper och erfarenheter som betonas. Individen ska ses som en expert på sina egna behov och önskemål. Utifrån detta ska brukaren delta i både utredning och beslut. Brukarens åsikter ska väga tungt och de ska ha all information som finns tillgänglig.

Den tredje kunskapskällan är personalens eller professionens kunskaper och blir också den person som ska väga samman de tre kunskapskällorna inför ett beslut. Dialog och öppenhet mellan den professionella och brukaren är en viktig del i evidensbaserad praktik. Brukaren ska alltid få ta del av besluten och underlagen för dessa.

Beslut om insatser kan sedan begränsas av lokala omständigheter och situationer. Det kan vara ekonomiska begränsningar eller exempelvis övergripande beslut i en kommun som begränsar möjligheterna.

Det här betyder att personalen ska söka kunskap och information utifrån de tre kunskapskällorna i det vardagliga arbetet. Viktigt är också dokumentation, uppföljning och reflektion. Oscarsson anser att dokumentationen före och efter en insats är en miniminivå för att arbeta evidensbaserat<sup>51</sup>. Oscarsson ger i sin handbok exempel på hur man kan arbeta utifrån evidensbaserad praktik i socialtjänsten och vård och omsorg.

Evidensbaserad praktik<sup>52</sup> har tillsammans med värdegrunden stor betydelse för den enskildes möjlighet till inflytande och självbestämmande. Evidensbaserad praktik ska stärka den äldres inflytande och självbestämmande i beslut om insatser och delaktighet i omsorgen. Evidensbaserad praktik ska också tillse att bästa möjliga kunskap ska ligga till grund för arbetet inom äldreomsorgen och beslut om individuella insatser.

Äldreomsorgens nationella värdegrund har tillsammans med ett salutogent förhållningssätt och evidensbaserad praktik utgjort en teoretisk grund i projektet. Det handlar i stort sett om att ha en god etik i arbete med människor där fokus ligger på människosyn och livsförståelse. Maktbegreppet och samtalets och kommunikationens betydelse för den äldres möjlighet till värdigt liv och välbefinnande tydliggörs också i projektet och utgör centrala delar i genomförandet.

I nästa avsnitt beskrivs hur den teoretiska kunskapen tillsammans med personalens kunskaper och kreativitet, de boendes delaktighet och en god organisation formar Gellinergårdsprojektet.

---

<sup>51</sup> Oscarsson 2009

<sup>52</sup> SOU 2008:18 S 22, Sackett 2000, Lars Oscarsson 2009

# 3 Fallstudie:

## Gellinergårdsprojektet

Gellinergårdens värdegrund, det kreativa fältet för ökat välbefinnande och meningsfullhet i vardagen, samtalets betydelse och en förbättrad organisation är delar i arbetet för en ökad möjlighet till värdigt liv och välbefinnande för de äldre på Gellinergården. I fallstudien beskrivs projektets genomförande.

### 3.1 Inledning

När projektet startade fanns inte något socialt innehåll för de äldre på Gellinergården. De äldre sågs mera som ett kollektiv än som enskilda individer. Det fanns en hel del brister i bemötande gentemot de äldre, oftast beroende på att ett gammalt synsätt fortfarande var rådande. Det fanns dock en mycket god erfarenhet, kunskap, vilja och ambition hos personalen att göra det bästa för de boende. Personalgruppen bestod huvudsakligen av utbildade undersköterskor eller vårdbiträden och många hade lång erfarenhet av arbete inom äldreomsorg och/eller hälso- och sjukvård. Personalen arbetade utefter de rutiner och mål som då var uppsatta i kommunen och de uppgav i projektets början att de ofta kände sig otillräckliga i sitt arbete med de äldre.

Under projektets gång har det inte varit något motstånd till förändringarna, tvärtom har de flesta uppgivit att det är på det här sättet de vill arbeta. Det har naturligtvis förekommit både diskussioner och meningsskiljaktigheter, men dessa har bara varit berikande och drivit projektet och frågorna framåt.

Under hela projektperioden det varit ett starkt nationellt fokus på äldreomsorgen inom ett stort antal områden. Det har bland annat tillkommit nationella riktlinjer för demenssjukdomar, nationella riktlinjer för palliativ vård och omsorg, Senior Alert, Palliativa registret, riktlinjer för äldre med psykiska och beteendemässiga symptom, arbete med de mest sjuka äldre och så vidare.

Personalen är de som står de äldre närmast i omsorgen och har ofta en tät och nära relation med dem. Kompetensutvecklingen hade varit relativt svag i kommunen och de nationella riktlinjerna ställde ytterligare kunskapskrav på vårdpersonalen - till deras redan komplicerade och avancerade arbetsuppgifter.

Den nationella värdegrundslagstiftningen har fått stor betydelse och alla enhetschefer i landet har haft möjlighet att ta del av ledarskapsutbildning i den nationella värdegrunden.

I rapporten belyses de frågor projektet lagt det största fokus på, den nationella värdegrunden, med etik, bemötande och existentiella samtal, salutogent förhållningssätt och evidensbaserad praktik (figur 3).



Figur 3. *Gellinergårdsprojektet*

Ett genomgripande förändringsarbete påbörjades. Att skapa en gemensam värdegrund var själva grunden i detta. För att få struktur i förändringsarbetet skapades två olika fält för förändringar och förbättringar; Det handlade om en förbättrad organisation och ett så kallat kreativt fält. De beskrivs underföljande avsnitt tillsammans med den gemensamma värdegrunden.

Författarens reflektion

Personalen har upplevt att de kommit närmare de äldre och att de känner sig mera jämlika. Arbetsglädjen har ökat och de känner sig stolta över sitt arbete. Flera uppger även att det varit roligt att utöver yrkeskunskaperna även fått använda sig av andra kunskaper som de har. Det har också varit tunga och svåra perioder under projektperioden. Att ha tid att göra vardagen trevlig och innehållsrik samtidigt som vårdtyngden periodvis varit hög har inte alltid fungerat.

Personalen har också varit mycket noga med att respektera de boendes rätt att säga nej till att delta i olika arrangemang och utgått från varje persons vilja till social gemenskap. Närstående har uttalat att de är mycket nöjda och har gett mycket fin feedback. De har också varit delaktiga i boendet och hjälpt till med verksamheten.

Flera av de boende har uppgett att de känner trivsel och nöjdhet över det utbud som erbjudits.

Under projektet har också tankarna stärkts att det ofta är de små stunderna som skänker glädje och välbefinnande. Att de äldre alltid blir sedda av personalen, att de inte går förbi någon, att de ger en liten stund till samtal, att de alltid bekräftar den boende. Värde av att arbeta i ett lugnare tempo och att sänka stressen. Att vi värnar om det goda bemötandet som en grund i verksamheten.

## 3.2 Gellinergårdens värdegrund

En värdegrund utarbetades redan i början av projektet utifrån normer och begreppen i den nationella värdegrunden: Värdigt liv, välbefinnande, meningsfullhet i vardagen och gott bemötande grunden i vårt arbete. Värdegrunden och begreppen skulle finnas som en naturlig del i det vardagliga arbetet. Reflektion kring begreppen och vilken betydelse dessa normer och begrepp fick för vår verksamhet och vårt sätt att arbeta var det viktiga. Värdegrundens begrepp och normer hölls levande i det värdegrundsarbete som projektet innebar. Vi arbetade efter den nationella värdegrundens normer och begrepp och detta utgjorde vårt värdegrundsarbete. Gellinergården var en del i Bräcke kommun som då inte hade den nationella värdegrunden implementerad i vård och omsorg. Det fanns inte heller något aktuellt program för vård och omsorg varför det var svårt att sätta en helt egen värdegrund på det enskilda boendet. Vi använde därför den nationella värdegrundens termer och såg själva värdegrundsarbetet som det viktiga.

Reflektion kring begreppens betydelse i teori och praktik skedde på våra möten, på de utbildningsdagar vi hade inlagt i projektet och i det praktiska arbetet på boendet.

### Värdigt liv

I begreppet värdigt liv är självbestämmande, integritet och delaktighet de mest väsentliga delarna.

”Ett värdigt liv” fick betydelsen: att varje boende skulle uppmuntras till egna val och till att själv bestämma över sin vardag. Vi beslutade att personalen skulle lyssna in varje boende och utifrån dennes behov och önskemål stötta den enskilde att göra vardagen meningsfull och begriplig. Vår hypotes var att möjligheten att påverka sin livssituation skulle ge effekter på hälsan och öka både värdighet och välbefinnande. Personalen såg det som viktigt att ta största möjliga hänsyn till det privata livet och den kroppsliga integriteten. Det betydde att personalen på ett mer medvetet sätt lyssnade på den boende och uppmuntrade den boende till att vara med och bestämma kring sin vardag. Personalen reflekterade över sitt sätt att arbeta och genom små förändringar kunde den boendes självbestämmande och integritet öka betydligt. Personalen hade samtal med de boende för att lära känna och ta reda på den boendes önskemål. De boende tillfrågades om hur de ville ha sin vardag och de rutiner som personalen tidigare utgick ifrån förändrades successivt. Det kunde handla om morgonrutiner eller kvällsrutiner. Som ett exempel kan nämnas att det tidigare var verksamheten och dess rutiner som bestämde när den boende skulle få hjälp på morgonen eller hjälp till natten att lägga sig och de äldre fick anpassa sig.

Förutom att personalen förändrade sitt förhållningssätt blev det också stora förändringar i verksamhetens schema. Förståelsen för begreppen i värdegrunden och det nya synsättet blev successivt implementerat. Förändringarna sågs som en process där arbetsgruppen utvecklade sig tillsammans och gjorde framsteg men där också förståelse fanns för att det tar tid att arbeta fram ett gemensamt synsätt och arbetssätt. Ett flertal dagar med diskussioner, reflektion och utbildning tillsammans med praktisk tillämpning i verksamheten gjorde att personalens kunskaper och medvetenhet kring värdegrundens innehåll ökade.

### Författarens reflektion

Allt arbete med värdegrunden måste ses som en process där kunskapen ökar och där gruppen tillsammans steg för steg får en samsyn kring normer och värderingar och kan enas kring värdegrundens innehåll och betydelse.

Den gemensamma värdegrunden som verksamheten enats om, medförde att gruppen arbetade mot samma mål, utifrån gemensamma värderingar och ett gemensamt synsätt. Det skapade ett bra arbetslag där alla kunde fatta beslut utifrån de gemensamma värderingarna. Det fanns naturligtvis också en hel del problem och ibland konflikter som fick lösas under projektets gång i arbetsgrupp och verksamhet. Efterhand så var det intressanta att personalen ofta började reagera och tolka händelser och konflikter utifrån värdegrunden. Bland annat gjordes Lex Sarah-anmälningar som gällde bemötande samt en anmälan som gällde förflyttning av en boende i livets slutskede. Eftersom projektet endast gällde ett äldreboende i kommunen och de andra delarna av vård och omsorg inte arbetade med att förankra samma värdegrund uppstod ibland problem med hur man såg på eller tolkade olika händelser. Dessa två händelser kan spegla den problematik som kunde uppstå under projektets gång.

*Astrid och värdigt liv vid vård i livets slutskede – ett exempel*

Astrid bodde under en längre tid, cirka 10 månader, på korttidsplats på Gellinergården. Astrid kom in som en frisk fläkt i boendet sin sjukdom till trots. Det blev en mycket fin gemenskap mellan Astrid och de andra boende på deras ”flygel”. En gruppgemenskap som fick stort värde för dem alla. Personalen arbetade också väldigt mycket för att denna gemenskap skulle vara hållbar. Eftersom Astrid bodde på en så kallad korttidsplats fick hon inte bo kvar utan erbjöds en plats på annat boende. Något som var helt emot Astrids egen vilja eftersom hon ville bo kvar sin sista tid på boendet. De andra boende reagerade mycket kraftigt på att Astrid skulle flyttas mot sin vilja och de delgav personalen sin syn på detta. Astrid flyttades dock och hon avled cirka en vecka efter flytten.

Vad gäller kvinnan i livets slutskede ansåg personalen att flytta henne mot hennes vilja stred emot värdegrunden och den palliativa vårdetiken. Handläggare på kommunen hade dock ett annat sätt att se på saken och tittade bland annat på rättigheten för kommunen att bestämma över platstillgång. I detta fall skrev personalen en avvikelse i bristande bemötande från kommunens sida. Händelsen speglar på ett mycket bra sätt hur viktigt det är med en gemensam värdegrund som genomsyrar hela verksamheten och som ger möjlighet att reflektera och fatta etiskt riktiga beslut utifrån denna, oavsett hur det gick i just detta fall.

*Rehabiliterande förhållningssätt vs salutogent förhållningssätt – ett exempel*

Personalen på boendet hade skapat en frukostmiljö där boende och personal åt tillsammans, samtalade och hade en fin gemenskap utifrån värdighet och jämlikhet. De boende och personalen hjälptes åt att duka, räckte brödkorgen till varandra och hällde upp kaffe till varandra precis som brukligt är vid ett frukostbord. Vid ett tillfälle uppmärksammar sjukgymnasten i kommunen att en personal hällde upp kaffe och servade en av de boende, trots att den boende själv skulle kunna detta! Den boende skulle i stället behöva träna dessa moment. Sjukgymnasten såg detta som ett problem, visserligen litet, och ville naturligtvis att personalen skulle arbeta utifrån ett rehabiliterande synsätt. Här ställdes olika synsätt mot varandra och det ”sätter fingret på” värdet av att alla förstår den värdegrund som personalen arbetar utifrån.

Det finns många exempel på hur olika perspektiv och synsätt ibland krockar med varandra. Det intressanta är dock att exemplen visar hur viktigt det är att den gemensamma värdegrunden verkligen blir gemensam och delas av alla oavsett perspektiv.

### 3.2.1 Välbefinnande

Vi skrev in i vår plan att de boende skulle stöttas till att kunna ägna sig åt sina intressen eller få inspiration till nya intressen i vardagen. Den enskilde individen

skulle vara i fokus och vi skulle sträva efter goda möten där möjlighet till samtal kring alla frågor i livet skulle få utrymme.

En god social gemenskap skulle skapas på boendet med möjlighet till möten och relationer. Denna gemenskap skulle kunna skapas genom att erbjuda ett stort utbud av musik, kultur och andra evenemang. Måltiden skulle ges stor betydelse och skulle ses som en social handling. Den äldre personens trygghet och individuella önskemål sågs som viktiga och varje boende skulle få egen tid till samtal och umgänge med personal om så önskades.

### 3.2.2 Ett gott bemötande

Under projektets gång lade vi ner ett mycket stort arbete på begreppet bemötande. Det fanns en del problem på Gellinergården med bemötandet gentemot de boende, mellan varandra och emot anhöriga/närstående och det var också en anledning till att projektet startades. Det fanns konflikter mellan de anställda och mellan grupper av anställda som pågått under flera år och som varit svåra att lösa. Flera i personalgruppen kände sig utsatta och upplevde arbetsmiljön som problematisk. Några upplevde att de var utsatta för mobbing.

Personalen arbetade också utifrån ett gammalt kollektivt synsätt på omsorgen där det var vanligt att tillrättavisa den boende och det fattades ofta beslut över huvudet på den äldre utifrån de rutiner som fanns. Den äldre saknade ofta möjlighet till samtal och någon större valfrihet fanns inte. Personalen kunde ibland uttrycka sig om både boende och deras närstående som gnälliga eller uttala sig på ett kränkande sätt. Personalen saknade möjlighet till etisk reflektion över sitt arbete och de situationer som där kunde uppkomma och det var ofta en negativ stämning bland personalen.

I det goda bemötandet reflekterade vi över begreppen respekt, hänsyn, vänlighet och empati. Den boendes värdighet och integritet skulle respekteras i alla situationer. Detta var en av de viktigaste delarna eftersom personalen ofta måste hjälpa den boende i obekväma situationer som toalettbesök och vid hjälp med hygien. Många boende behövde också hjälp vid matsituationen och det kunde innebära att bli matad eller att behöva haklapp. Personer med demenssjukdom eller psykisk sjukdom kunde ibland också försätta sig i situationer som var kränkande, exempelvis komma ut naken i allrummet eller kissa på sig eller på annat sätt hamna i en svår situation. Personalen reflekterade hur de på bästa sätt skulle kunna hjälpa personerna i dessa situationer med respekt, empati och största möjliga hänsyn.

Att ha ett gott bemötande innebar att alltid vara tillmötesgående och vänlig mot den boende. Att respektera den enskilda människans lika värde. Att samtala utan att visa sig jäktad, att ta ögonkontakt och vara närvarande när den boende vill samtala, att aldrig prata om eller över huvudet på en boende. Det goda bemötandet innebar att vara vänlig, artig och tillgänglig. Det goda bemötande innebar att personalen alltid stöttade och hjälpte den boende och inte tillrättavisa eller kränka på ett respektlöst



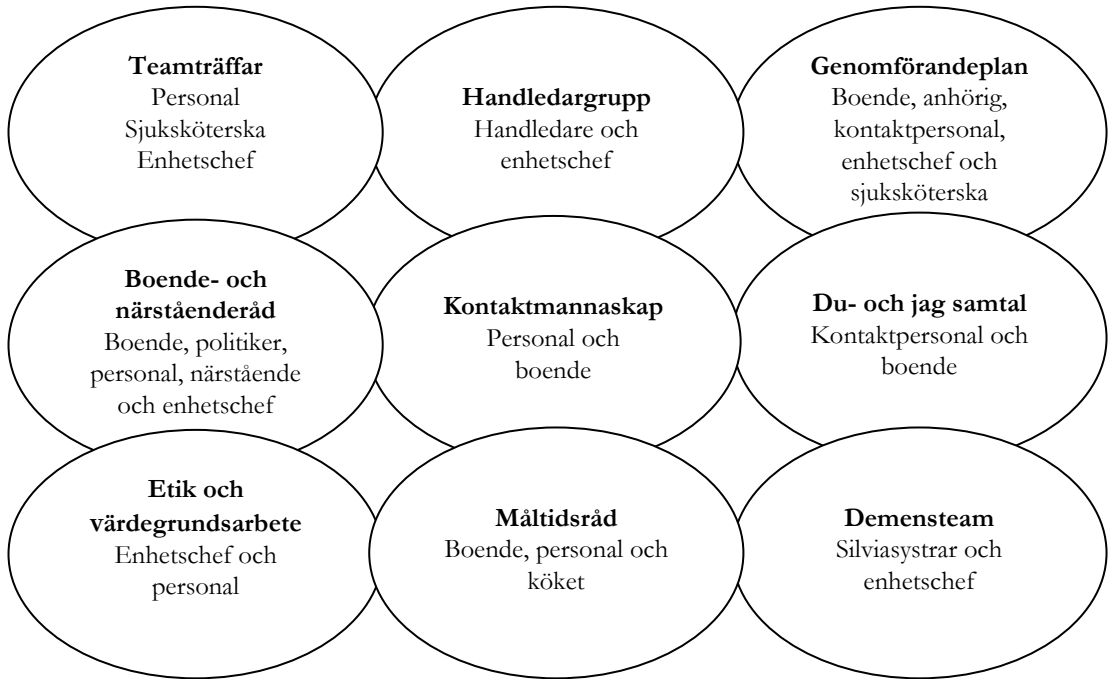
sätt. I det goda bemötande ingick att tillse den boendes självbestämmande och delaktighet. Bemötandet handlade även om kroppsspråk, miner, tonfall och andra sätt att visa vilja eller motvilja. Vi gick också igenom maktbegreppet och personalens roll i kommunikation och relation med den boende. Samtal med den boende skulle ske utifrån en jämlik relation men med förståelse för den boendes beroendeställning. Oavsett den boendes hjälpbehov så ska den boendes värde alltid respekteras. Reflektioner och diskussioner kring bemötande och makt var ständigt återkommande under projekttiden. Personalen skapade själva ”fall” från deras vardag som de diskuterade, rollspel och teater användes, ”fall från socialstyrelsens etiska råd”, tidningsartiklar och egna upplevda situationer. Ett gott bemötande gentemot varandra i personalgruppen diskuterades, kan man ha ett gott bemötande gentemot de boende och samtidigt ha ett dåligt bemötande gentemot varandra? Diskussioner och reflektion kring bemötandet mellan personalen fick framgångar även om inte alla konflikter löstes under projektets gång. Bemötandet gentemot de närstående förbättrades väsentligt och det blev en större förståelse för deras situation under projektet. Bemötandet och dess begrepp är en del av värdegrunden.

#### Författarens reflektion

Det goda bemötandet fick ta stor plats i projektet. Det innebar att vi reflekterade över vad ett gott bemötande var och hur det påverkade både boende och personal. Under projektet så gjorde personalen ett fantastiskt arbete och arbetade fram ett förhållningssätt där det goda bemötandet var grunden. Med små medel så ändrade personalen sitt bemötande gentemot boende, närstående och varandra. Viktigast här har varit att reflektera över vad ett gott bemötande är, ord, handling, kroppsspråk, tonläge, bekräftelse och förståelse. Personalen fick mycket beröm av boende, närstående och besökare till Gellinergården för det goda bemötandet och den varma atmosfären som skapades. Många av dem som kom till Gellinergården för att sjunga och uppträda uttryckte att de kände sig mycket välkomna och att personalen alltid hade tid till att hälsa och småprata. De noterade också att personalen alltid var tillsammans med de boende vid sång och musikstunderna och de uppmärksammade boendets kvalitet. Att personer som kommer någon gång då och då uppmärksammar miljön och atmosfären och berömmar personalen så starkt ger självförtroende och glädje och känsla av att vi var på rätt väg. Trots arbetet med bemötandet eller kanske på grund av detta blev det några lex Sarah anmälningar under projektets gång, som handlade om bemötande. Personalen blev medveten om vikten av ett gott bemötande och uppgiften att värna den boendes värdighet och välbefinnande.

## 3.3 Förbättrad organisation

En tydligare och förbättrad organisation kom att bli till hjälp för att bättre organisera, strukturera och formalisera arbetet. (figur 4).



Figur 4 Förbättrad organisation

### 3.3.1 Kontaktmannaskap

Kontaktmannaskap är en modell för hur arbetet kan organiseras inom äldreomsorgen. Det finns ingen lagstiftning eller riktlinjer som styr kontaktmannaskapet. Kommunerna kan själva definiera hur de vill att det ska se ut. Det finns inte heller så mycket forskning eller litteratur kring kontaktmannaskap. En bok som skrivits är *Kontaktmannaskap i äldreomsorgen*<sup>53</sup>. Det finns också en utvärdering

<sup>53</sup> Marie Birge Rönnerfält och Kerstin Wennberg och Eva Norman 2008

som visar att kontaktmannaskap är en av framgångsfaktorerna i en god äldreomsorg<sup>54</sup>.

Det lägger stort ansvar på personalen och kontaktmannaskapets innebörd bör därför vara tydligt och utformas i dialog med personalen.

Kontaktmannaskapet förändrades till att det skulle stärka de boendes möjligheter till delaktighet och självbestämmande och i syfte att den boendes omsorg skulle fungera på bästa sätt. All personal jobbade under 2011 med kontaktmannaskap i syfte att särskilt sörja för den äldres välbefinnande och värdighet.

I kontaktmannaskapet ingick det att upprätta handlingsplaner och genomförandeplaner tillsammans med den boende. Och att vara den boende behjälplig i alla frågor, insatser och kontakter med andra. Syftet var att stärka kontinuitet och att den boende skulle ha en eller två personer som var särskilt behjälpliga.

Varje boende hade en eller två kontaktpersoner i personalen med det särskilda ansvaret. I ansvaret ingick att ha kontinuerliga samtal, både planerade och spontana samtal i vardagen med den boende. Syftet med samtalen var att stärka delaktighet och självbestämmande och att bygga en trygg och jämlik relation mellan kontaktpersonal och den boende.

I kontaktmannaskap ingick även att skapa en god relation till närstående.

---

<sup>54</sup> Framgångsfaktorer inom äldreomsorgen – en analys utifrån kommunernas resultat 2009, Öppna jämförelser

#### Författarens reflektion

De äldres möjligheter till delaktighet, självbestämmande och trygghet stärktes genom att de fick en speciell kontaktperson som de kontinuerligt hade en dialog med.

Personalens stärkte också kontakten med närstående, även de som bodde längre bort, eller inte hade möjlighet att komma så ofta. Ett medvetet gott förhållningssätt till de närstående gav en bättre grund för god kontakt.

Kontaktmannaskap stärkte möjligheten till värdigt liv och välbefinnande för den boende som därigenom fick möjlighet till samtal och dialog i lugn och ro. Det gav trygghet och ökad trygghet även för närstående som kunde få en bra information och dialog med kontaktpersonalen.

Kontaktmannaskapets funktion blev tydligare, mera inriktad på kommunikation och samtal med den boende och de närstående. Kontaktmannaskapets funktion blev en viktig del för genomförandet av projektet. Att definiera kontaktmannaskapets funktion och innehåll redan i början av projektet var inte möjligt eftersom vi då inte visste hur detta skulle utvecklas. Kontaktmannaskapet var en del av projektets process.

### 3.3.2 Samtal och ”Du och jag-samtal”

Att vara ensam på ett äldreboende där personalen stressar och aldrig har tid till samtal och dialog med den boende är ett misslyckande. I projektet lades därför stor vikt vid samtal och kommunikation med de boende. Människans sociala liv fungerar enbart i interaktion med andra. Upphör förmågan och förutsättningarna för en dialog hotas hon av ensamhet, stumhet och social död. Hoffman skriver att ”Människans värdighet synliggörs genom samtalet<sup>55</sup>. Samtal är en av de viktigaste uppgifterna personalen har i omsorgen av våra äldre.

Vi ville att samtalen skulle stärka den äldre personens känsla av sammanhang och den äldre personens känsla av att ha kontroll över sitt eget liv. Samtalen skulle stärka den enskildes möjlighet till att påverka och vara delaktig. Respekten för den enskildes möjlighet till självbestämmande skulle utgöra grunden i samtalet.

Personalen hade samtal både korta och längre med de boende för att skapa trygghet och på sikt få den boende att känna självbestämmande och delaktighet. Att vara med och planera sin vardag gav möjlighet till en ökad känsla av sammanhang och begriplighet i tillvaron.

I slutet av året hade 80 % av personalen och de boende haft ”du och jag samtal”.

---

<sup>55</sup> Hoffman Dieter, s 169

Författarens reflektion

Flera kontaktpersoner berättade att de lärt känna ”sin” boende på ett djupare sätt och att de fått känslan av att den boendes självkänsla hade stärkts när han/hon hade fått möjlighet att tala om sitt liv. Du och jag samtalet förde personalen och den boende närmare varandra och skapade trygghet. Personalen uppgav att de kände det som att de blev mera jämlika och att den äldre kände ett större välbefinnande.

Personal upplevde från början samtalen ganska svåra. Hur ska ett samtal föras? Vad kan man säga? Vad får man säga? Hur ska ett känsligt samtalsämne gå till?

Samtalen upplevdes svårare än de flesta andra uppgifter. Därför har reflektion och diskussioner varit ett viktigt stöd för personalen. Samtalsmetodik en är en del av det som personalen behöver få kompetensutveckling i och ges möjlighet att träna på. Det viktiga är dock att förståelsen har ökat för att samtal, dialog och kommunikation är en uppgift som måste finnas inom äldreomsorgen.

Att personalen pratar med de äldre är naturligtvis en del i vardagen på ett äldreboende. Det har dock ibland varit så att det inte alltid prioriteras bland alla de uppgifter som ska utföras, eller att man inte har reflekterat över den betydelse det har. Vi gick medvetet in för att ge de boende egen tid och samtal kring alla frågor i livet. Det har handlat om samtal för att stötta delaktighet och självbestämmande och samtal kring existentiella frågor. Men oftast har det handlat om samtal i och om vardagen. Samtalen vid boendet kunde ske vid inflyttning, under frukost och måltider, under städning av lägenheterna, under promenader, under natten vid oro eller när den äldre så önskar. De flesta samtal var spontana och det gäller då att fånga ögonblicket. Arbetskollegornas stöd behövdes så att det i gruppen finns förståelse när det blir ett samtal, kanske just då, när en annan arbetsuppgift ska utföras. Att ta tiden till detta när den äldre spontant börjar samtala. En undersköterska uttryckte följande;

*”Det känns så bra! När ett samtal uppkommer spontant med någon av våra boende så vet jag att mina kollegor förstår att det är samtalet jag prioriterar. Jag kan då i lugn och ro sätta mig ner tillsammans med den äldre och prata, utan att känna stress, eller dåligt samvete. Mina kollegor tar över det jag eventuellt skulle göra just då.”*

Några i personalen kände sig trygga och hade praktisk erfarenhet i att samtala kring existentiella frågor och de hade gärna sådana samtal under förutsättning att de kände stöd och fick tillåtelse till det. Samtalen kunde handla om sorg, kärlek, vänskap, döden och alla de händelser vi som människor möter i livet. Väldigt många kände dock osäkerhet inför samtal som handlade om döden eller svårigheter i livet som den boende ville prata om. Nedan återges två vardagsnära situationer för att förmedla en bild av personalens förhållningssätt.

*Exempel*

Under frukosten på äldreboende sitter personalen och de boende tillsammans och äter. Personalen fungerar som samtalsvärdar och det är alltid mycket trevligt och god en mycket god stämning vid bordet. Vid frukosten en mycket fin vinterdag berättade en kvinna vid namn Britta att hon saknar att åka spark. Hon berättade om hur trevligt hon tyckte att det brukade vara och uttryckte verkligen sin längtan efter detta. Sara som arbetade denna morgon uppmärksammande detta och ordnade fram en spark som stod klar utanför boendet efter lunchen och sparkturen blev verklighet för Britta denna vinterdag något som hon var mycket glad över lång tid därefter.

Delaktighet och självbestämmande måste bygga på en dialog mellan personalen och den äldre. De äldre måste känna tillit och trygghet med personalen så att de verkligen för fram sina tankar och önskemål.

*Exempel*

En man flyttar in på boendet och kontaktpersonalen har samtal med mannen i syfte att upprätta genomförandeplanen. Mannen berättade om sitt liv utifrån sitt fotoalbum. Han beskrev vad han arbetat med, sitt hus, sommarhuset, båten, barnen, hunden och sin älskade hustru. Berättade om både sorgliga och roliga episoder i livet, att han tyckte om musik men även att han hörde lite dåligt och att han önskade vara med på så mycket roligt som möjligt *”allt som är roligt och där jag träffar andra”*. När samtalet är slut efter någon timme sa mannen *”det här var det bästa jag varit med om på länge”*. Kontaktpersonalen hade lyssnat aktivt, knappt sagt något själv och mest kommunicerat med leenden, miner och kroppsspråk. Genomförandeplanen blev full med information utifrån mannens egna önskemål och tankar om hur han ville ha det. I efterhand har kontaktpersonalen ofta refererat till detta samtal som ett exempel på hur ett bra samtal kan gå till.

Författarens reflektion

Att samtalet och kommunikation är en grund i verksamheten och att det är en nödvändighet när det gäller värdighet och välbefinnande har stärkts under projekttiden. Att tänka på är också att den äldre får ha sin integritet under samtalet. Vidare att låta samtalen ta den tid de tar, att fråga i stället för att ge råd och att vara känslig inför den äldres signaler i samtalet.

Kommunikation och samtal behövs med dem det berör, de äldre, för att essensen i äldreomsorgens nationella värdegrund ska kunna uppfyllas.

Samtal med anhöriga och närstående blev också en del i projektet som vi arbetade för att förbättra. Vi utgick ifrån att en god kommunikation och dialog med de närstående skulle öka tryggheten och tilliten till omsorgen. Personalen hade under projekttiden kontakt med de flesta närstående både vid bestämda träffar, per telefon och vid deras besök.

Under våra heldagar diskuterade vi ofta förhållningssättet gentemot de anhöriga och kom fram till att de närståendes synpunkter måste tas på allvar och mötas med förståelse. Att ha en självkritisk reflektion inför deras synpunkter och inte reducera dem till ”att de har dåligt samvete”.

Vi upplevde att när samtalen och kommunikationen fungerade mellan de äldre, personalen och närstående uppstod en god kvalitet och tillit i verksamheten.

### 3.3.3 Genomförande- och handlingsplaner

Genomförandeplanen är den individuella plan för den äldre som beviljats insats av kommunen. I genomförandeplanen ska framgå den äldres behov av insatser gällande omsorg och vård och den äldres önskemål kring dessa. I genomförandeplanen ska framgå hur insatserna ska utföras och hur detta ska ske i samråd med den äldre.

Genomförandeplanen ska uppdateras ett par gånger om året eller vid behov.

Vi använde oss av genomförandeplaner för att dokumentera den boendes behov av stöd och hjälp från personalen. Utgångspunkten var att alla boende, själva skulle medverka i att upprätta genomförandeplanen och vi lade stor vikt vid den boendes självbestämmande och delaktighet i utformandet av densamma. I det fall en person hade svårigheter att själv uttrycka sig så kunde kontaktpersonen hjälpa till med tolkning. Därigenom deltog även de till stor del i planens utformning. Närstående har också, om den boende så önskat, haft möjlighet att delta.

Genomförandeplanerna har uppdaterats två gånger om året tillsammans med den boende och ofta också deras närstående.

Varje boende fick också en egen handlingsplan som ingick i genomförandeplanen. Syftet med denna var att kontaktpersonalen tillsammans med den boende planerade, dokumenterade och följde upp den äldres behov av insatser och önskemål. Här

dokumenterades den äldres möjlighet till socialt innehåll och vad det bestod av. Den äldres önskemål och intressen skrevs ned och hur personalen kunde vara behjälplig för att uppfylla dessa önskemål. Handlingsplanen var också ett bra instrument för kontaktpersonalen att följa upp den boendes situation över tid. Handlingsplanerna uppdaterades varje månad på teamträffar och kontaktpersonalen var ansvarig. Syftet med handlingsplanen har varit att så långt det varit möjligt stärka den boendes möjlighet till välbefinnande och meningsfullhet.

Under projektet fanns ett mycket stort utbud av samvaro och nöjen att ta del av för de boende, det var bland annat gymnastik, högläsning, utevistelse, dans, bakning, promenader, trädgårdsskötsel och kultur. Musiken var betydelsefull med körsång och sångstunder i princip dagligen.

#### Författarens reflektion

I slutet av projektet kunde vi utifrån dokumentationen i handlingsplaner och genomförandeplaner konstatera att i princip alla boende till stora delar har fått stora delar av sina önskemål uppfyllda. Handlingsplanen hade varit ett mycket bra hjälpmedel för att inte glömma bort den enskildes önskemål. Den hade även varit ett bra instrument för uppföljning.

När vi började projektet hade ingen av de 28 boende deltagit i att upprätta en genomförandeplan och handlingsplan, det vill säga deltagit i att planera sina insatser och vardag på boendet. Det var personalen, enhetschef och sjuksköterska ibland tillsammans med anhöriga, som i stort sett bestämde hur vardagen och insatserna skulle se ut. I slutet av 2011 hade alla boende deltagit i att utforma sin genomförandeplan och handlingsplan. Även ett flertal närstående hade deltagit i genomförandeplanerna både vid upprättande och vid uppföljningar.

Personalen själv upplevde att de boende hade blivit tryggare och att de oftare uttryckte sin vilja. Personalen upplevde också att de, tack vare träffarna för genomförandeplanerna, hade fått en mycket god kontakt med närstående

### 3.3.4 Teamträffar

Teamträffar var forum för uppföljning, utvärdering, dokumentation och för diskussion om målsättningar. Syftet med träffarna var att följa upp de boendes genomförande- och handlingsplaner. Hade vi gjort det vi sa att vi skulle göra och hade något nytt tillkommit? Utöver baspersonalen, enhetschef och sjuksköterska deltog även andra professioner efter behov.

Vi lyckades dock inte med att hålla dessa var tredje vecka så som vi hade beslutat. Det var inte heller så att all personal deltog på dessa. Detta till stor del beroende på att vi hade så många andra former av möten, som projektmöten i de olika grupperna, samtal med de boende och heldagar. Delvis också beroende på att det var ett nytt sätt att arbeta på som var ovant och som tog en hel del tid. Efterhand så



upplevde personalen att teamträffarna och dokumentationen var väldigt bra även om det tog en hel del tid i anspråk vilket resulterade i att vi förbättrade kontinuiteten.

Gellinergårdens sjuksköterska hade också del i förändringsarbetet och var ett stöd i att se de sociala insatserna som viktiga vid oro. Gellinergårdens sjuksköterska utförde ett mycket gott arbete när det gäller genomgång av de äldres mediciner och fungerade som ett kunskapsstöd för personalen.

### 3.3.5 Handledargrupp

En handledargrupp skapades vars uppgift dels var att handleda elever från vårdprogrammen men även att ta hand om och introducera alla nyanställda och vikarier. Inte minst för att ”slussa in” personal i Gellinergårdens sätt att arbeta utifrån värdegrunden och ett salutogent förhållningssätt. De tre handledarna hade också en viktig roll för att vikarier, praktikanter och andra personer skulle känna sig välkomna till Gellinergården. Ytterligare uppgift som handledarna hanterade var att informera om strukturen och arbetet kring måltiderna.

#### Författarens reflektion

Teamträffarna var viktiga för uppföljning och ett forum för personal att ta upp olika svårigheter som de behövde reflektera över och diskutera med enhetschef och sjuksköterska. På teamträffen informerade personalen om de mål som hade formulerats tillsammans med de boende hade uppnåtts. Likaså om nya mål hade tillkommit. Teamträffen fungerade som en bra kvalitetssäkring av verksamheten. Hade de boende fått den omsorg och den stöttning vi borde ge? Hur skulle vi gå vidare? Vad fungerade bra? Vad behövde förbättras? Hade personalen uppfattat att den boende var i behov av insatser från sjuksköterskan kunde det förmedlas. Men sjuksköterskan kunde även direkt ge konsultation och råd i medicinska frågor. Under teamträffarna hade även enhetschefen möjlighet att fånga upp problem och att ge stöd till personalen.

### 3.3.6 Dementsteam

Utbildade Silviasystrar har utgjort dementsteamet och delvis fungerat som handledare inom området. Tre undersköterskor fick inom ramen för projektet gå högskoleutbildning till Silviasystrar. Två av dessa har varit föräldralediga under projektet och en av dem har under projektet varit handledare och funnits som kunskapsstöd för övrig personal.

All personal på Gellinergården genomgick den webbaserade utbildningen Demens ABC. En utbildning baserad på Socialstyrelsens demensriktlinjer och de senaste kunskaperna inom demenssjukdomar. Under projektets gång så förändrades omsorgen och vården av personer med demenssjukdomar på ett dramatiskt sätt. Det handlade om bemötandet av de äldre med demenssjukdomar. Ett individcentrerat

förhållningssätt där den boendes självbestämmande, integritet och delaktighet kom i fokus.

Sång och musik användes flitigt på den avdelning där de flesta av de boende hade någon form av demenssjukdom. Promenader, träning och social gemenskap blev en del i det dagliga arbetet och vi utökade även personalstyrkan med en personal. Här blev det mycket viktigt att samtala med den boende utifrån dennes personlighet och sätt att leva. Under projektets gång minskade Gellinergårdens sjuksköterska medicinerna för de boende med demenssjukdomar. Personalen nya förhållningssätt betydde att de skapade en meningsfull vardag för den boende. Tidigare efterfrågades oftare mediciner till de äldre vid oro.

### **Författarens Reflektion**

Ett glädjande resultat var att det blev väldigt stora förändringar i omsorgen av personer med demenssjukdomar. Ett salutogent förhållningssätt fick den boendes egna resurser att bli synliga. Ett värdigt bemötande av boende med demenssjukdomar och ett bekräftande och empatiskt förhållningssätt gav möjlighet till delaktighet och självbestämmande. Respekten för den boende som individ ökade. Den boende fick ökad integritet och till synes ett ökat välbefinnande. Vi ökade även personalstyrkan på denna avdelning. Detta var nödvändigt men avgörande var det förändrade arbetssättet.

I projektplanen så hade vi skrivit in att all personal skulle genomgå demens ABC och att Silviasystrar skulle utbildas. Dessa utbildningar gav viktig kunskap i demenssjukdomar som tillsammans med de etiska reflektionerna och de etiska kunskaperna i värdegrundsarbetet gav personalen nya verktyg att hantera omsorgen om personer med demenssjukdomar.

### **3.3.7 Måltidsråd och Boende-och närståenderåd**

I måltidsrådet ingick personal, boende och ansvarig från skolköket som lagade maten. Maten tillagades cirka 200 meter från Gellinergården och var alltid nylagad när den serverades.

Måltidsrådets uppgift var att tillsammans med köket planera matens innehåll och ta upp önskemål från de boende. I måltidsrådet kunde också problem med maten diskuteras. Det fungerade för det mesta väl med maten men periodvis så var det problem med dålig kvalitet vilket ledde till många klagomål från boende och anhöriga.

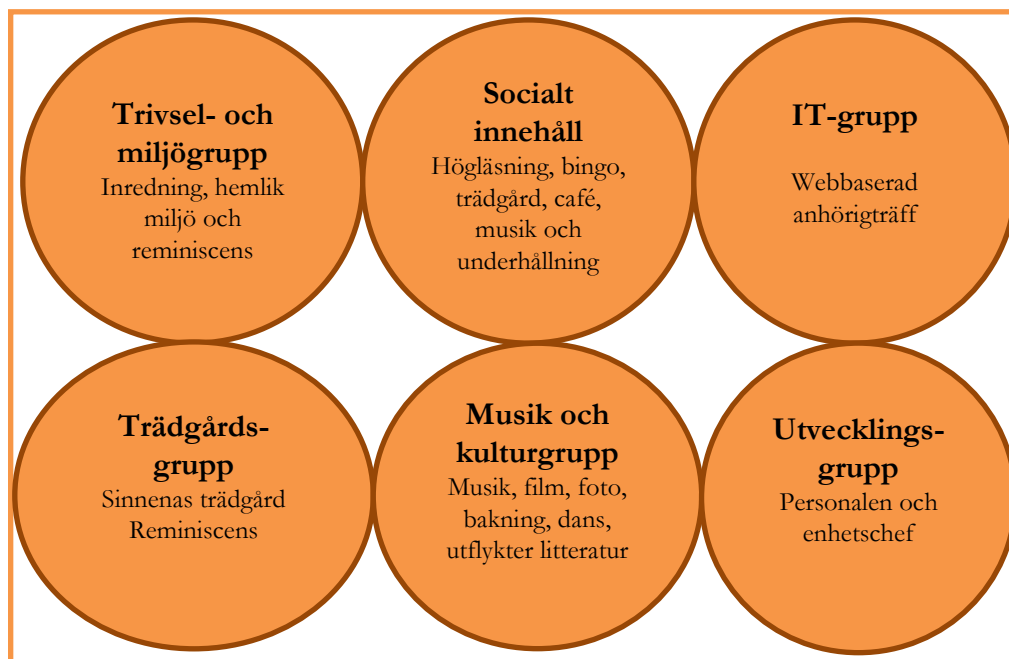
Ansvarig från skolköket kunde även ibland tillfråga de boende direkt om eventuella önskemål på maträtter och om det fanns problem eller kritik de ville lämna. Måltidsrådet fungerade till och från och det var endast ett fåtal möten om året som kom till stånd och kontinuiteten skulle kunna förbättras.

Boende och närståenderådet har under projektet byggts upp där boende, enhetschef, personal, pensionärsorganisationer och närstående deltagit. Politiker från kommunen tillkom sista året. Rådet har träffats två gånger om året. Här har Gellinergården berättat om verksamheten bland annat informerat om det nya arbetssättet och projektet. Olika problem har lyfts från boende och närstående och politiker. Rådet har fungerat relativt väl och representanter från de boende har alltid varit närvarande.

### 3.4 Kreativt fält för ökat välbefinnande och meningsfullhet hos de boende

Syftet med att skapa ett ”kreativt fält” var att ge personalen förutsättningar att, utifrån egen kompetens, erfarenhet och intresse själva skapa möjlighet till välbefinnande och meningsfullhet i vardagen tillsammans med och för de äldre. Samtidigt skulle också personalen ges möjlighet till utveckling, meningsfullhet och sammanhang i sitt arbete (figur 5).

Musik, trädgård, konst, litteratur, ny teknik och allsköns idéer har utgjort det kreativa fältet. Personalen fick frihet att skapa utifrån sina egna och boendes idéer. Bland annat skapades ”sinnenas trädgård” och mycket arbete lades även ned på att skapa en inbjudande och välkomnande inomhusmiljö. Musiken fick en betydande roll i verksamheten.



Figur 5. Kreativt fält

### 3.4.1 Trivsel och miljö

- *Måltider*

En stor del av dagen på ett äldreboende handlar om måltider. De flesta boende äter tillsammans och det blir flera gånger om dagen. Måltiderna är viktiga för välbefinnandet. En utgångspunkt var, att måltiden är en ”social handling” och inte bara ett intag av näring, som måltidsforskare Christina Fjellström<sup>56</sup> beskriver det. Fjellström menar att mat och gemenskap hör ihop och att vi genom att dela måltid kan skapa relationer och bekräfta varandra. Fjellström menar också att måltiden är den starkaste aktiviteten som människor har som enande kraft för gemenskap. I sin forskning har hon frågat äldre kvinnor som blivit ensamma hur de ser på måltiden.

---

<sup>56</sup> DN:SE Publicerad 2008-11-04

Kvinnorna ansåg att måltiden hade förlorat sin betydelse när de blev ensamma. De uppgav att de saknade gemenskapen och att meningen med måltiden försvann<sup>57</sup>.

Måltiderna på Gellinergården var ett område som behövde förbättras. Måltidsmiljön var bullrig och stimmig. Diskmaskiner och tv kunde vara på under måltiden. De boende satt själva vid borden under måltiden och de fick maten upplagd från matkantiner. Personalen kunde diska eller städa under måltiden eller sitta någon annanstans. Dukningen gjordes ofta direkt efter en måltid till nästa måltid och på kvällen dukade man för frukost. Det innebar att det alltid var dukat i det allmänna rum som de boende skulle använda mellan måltiderna. Det lades inte ner något större arbete på att duka fint eller att måltiden skulle ge en trevlig samvaro. Måltiderna pressades också in mellan klockan åtta och halvfyra då middagen serverades. Förändringarna innebar till att börja med att måltiderna skulle spridas ut över dygnet och att vi skulle få en lugnare och mindre bullrig miljö och en bättre dukning. Detta var det område inom projektet som mötte det största motståndet hos personalen. De flesta i personalgruppen var från början emot att ändra tiderna för middagen eftersom det innebar en schemaändring där personalen skulle få sluta en timme senare. Att duka och lägga upp maten i serveringsskålar vid borden och sitta med vid måltid som personal krävde mera tid och större engagemang som personalen trodde var svårt att hinna med. Personalen trodde kanske inte heller att måltiderna hade så stor betydelse för den boende.

Det var dock några i personalen som såg värdet i att förbättra vid måltider. Det var en personal som fick med sig en avdelning som ville genomföra en hel del förändringar. Den avdelningen fick också mycket goda resultat genom det arbetet. Det handlade om att personalen deltog som måltidsvärdar för att hålla i samtal och den sociala gemenskapen. En lugn och trevlig miljö infördes utan slammer och ljud från dammsugare och diskmaskiner. Personalen dukade med blommor efter årstider, varierat porslin och glas, maten blev vackert upplagd och ställdes fram på bordet. Måltiden blev ett forum för att skapa gruppidentitet och relationer mellan de boende. Under måltiden kom även dagen att planeras och trevliga samtal kunde hållas. På kvällen fanns möjlighet att prata om dagen som varit eller om något ämne som kom upp på nyheterna.

Här gällde också valfrihet, den som ville ha sin måltid i sin lägenhet fick naturligtvis det. Personalen hade även till uppgift att vara uppmärksam på hur det fungerade för varje person under måltiden. De förändrade också rutinerna på morgonen. Det var en stor stress på morgonen för personalen som skulle vara de boende som behövde hjälp upp på morgonen till frukost. Detta ändrades till att anpassa tiden för frukost till varje individ. Ett extra morgonfika infördes också för den som ville genom att nattpersonalen erbjöd morgonfika till den som ville.

---

<sup>57</sup> DN:SE Publicerad 2008-11-04

Synen på och innehåll i måltidssituationen genomgick en stor förändring under projekttiden. Den avdelning som påbörjade förändringarna påvisa så goda resultat så övriga avdelningar kom så småningom med.

#### Författarens reflektion

Frukost och måltiderna har genomgått en stor förändring. Vi har skapat en policy som säger att personalen ska sitta med vid borden som samtalsvärdar, att det ska vara en vacker dukning och att det ska vara lugnt kring alla måltider.

Det har tagit lite tid och varit ganska svårt att genomföra förändringarna kring måltiderna. Delvis beroende på att det tar mycket tid att hjälpa de boende att komma upp på morgon och efter vila under dagen. Det är mycket som ska göras under en dag så ibland vill man effektivisera och slänga på en diskmaskin eller passa på att dammsuga samtidigt som måltiden. Det är också ofta svårt att kunna sitta ned vid matbordet då det alltid är någon som behöver hjälp med att komma därifrån för exempelvis toalettbesök eller på grund av oro. De boende behöver även mycket hjälp under måltiden då många har svårt att äta själva. Vi har också boende med svårt problematik som stark oro. Det krävs personalresurser samt ett flexibelt tänkande för att få till en optimal måltidssituation. Det ser även lite olika ut beroende på hur mycket problematik som finns för tillfället vid måltiden.

Det som kan sägas är att det oftast är mycket trevligt under frukost och måltider och att vi har en bra policy för hur dessa ska vara.

Personalen är väldigt noga med dukning och gör extra fint till helger, när någon fyller år, storhelger och andra tillfällen. Personalen ordnar det ungefär som hemma. Det bakas också mycket och det är en stor variation under året.

Nattpersonalen erbjuder till dem som är vakna på natten något att äta om så önskas och går även runt hela huset tidigt på morgonen med fika, det är väldigt uppskattat av de boende. Personalen har lyckats mycket bra med att skapa trivsamma måltider trots de svårigheter som dessa innebär. Måltiderna kräver mer resurser än dagens personalstyrka.

- *Inomhusmiljö*

Personalen har skapat olika miljöer i huset. Det är hemtrevligt med många musikinstrument, blommor och äldre möbler och föremål. En salong med äldre fina möbler och kristallkrona har gjorts ordning, där de boende brukar dricka eftermiddagste ibland med högläsning eller musik. En i personalgruppen som är konstnär har målat fina väggmålningar i huset vilket är mycket uppskattat av både boende, närstående och personal.

Blommor, lyktor och fina föremål pryder de platser som gjorts i ordning. Här förändrades det med blommor, gardiner, tapeter, färg och äldre möbler. Den personal som är ansvarig för inomhusmiljön är mycket kunnig, engagerad och drivande i det arbetet.

Författarens reflektion

Innemiljön är viktig för de boende och handlar också om värdighet. Att vistas i en hemtrevlig miljö där personalen ser till att det är fint och ombonat ger välbefinnande för de boende. Personalen har lagt ner ett fantastiskt jobb och kreativitet på att skapa dessa miljöer. Det ger trivsel till boende, personal och närstående.

De boende har ofta kommenterat hur fint det i huset. Inom- och utomhusmiljön förändras också efter årstiderna vilket skapar hemkänsla och sammanhang i tillvaron.

### 3.4.2 Musik och kultur

Personal med ett brinnande intresse för sång, musik och kultur bildade en musik- och kulturgrupp. Musiken och sången har sedan blivit ett naturligt inslag i verksamheten. Det är oftast någon som sjunger och spelar tillsammans med de boende. Flera av de boende har haft musiken som intresse i livet och då och då händer det också att de boende själva spelar dragspel, sjunger eller spelar piano. Musiken ger glädje och välbefinnande och har skapat en fin stämning på boendet. Musik- och kulturgruppen fick genom att annonsera efter instrument i ett lokalt blad möjlighet att fylla upp hela huset med pianon, dragspel, orglar och allehanda instrument.

Personalen i musikgruppen uppmärksammade musiken som ett bra medel för kommunikation. En av de boende med demensdiagnos som inte kommunicerat verbalt på mycket länge började plötsligt en dag att sjunga med när de sjöng en gammal visa. Flera av de boende som har demenssjukdomar tycker mycket om musikstunderna och allsång. De kommer oftast ihåg texterna till de gamla sångerna. Personalen upplever att deras känsla av att kunna sjunga och vara med stärker deras självförtroende och självkänsla.

Personalen och arbetsgruppen berättar om dessa resultat med stolthet och glädje. Musiken och sångstunderna skapar också en lugn och behaglig stämning. Ibland använder personalen sång och nynnande för att skapa lugn och en bra stämning i vissa situationer som kan uppfattas som besvärliga eller integritetskränkande för en del av de boende. Sången och musiken har därmed också blivit en metod för att skapa lugn.

Personalen ser tydligt att musiken och sången ger möjlighet till ökat välbefinnande och värdigt liv för de äldre.

Bland övriga kulturarrangemang kan nämnas filmvisning, dans, högläsning, bakning, utflykter, samtal kring äldre föremål och bilder. Frivilliga från samhället håller i en del arrangemang, bland annat högläsning.

*"En del sover gott, andra lyssnar aktivt, det är trevligt, ibland pratar vi om andra saker. Vi fikar och mår gott". "Högläsningen är även uppskattad av personalen som också tycker det är en trevlig och givande stund."*

*(Ulla, pensionerad lärare och högläsare)*

Personalen har arbetat mycket med foto och har även producerat en film om projektet. Filmen och foton har varit viktiga redskap. Med hjälp av foto och film har personalen kunnat stanna upp och reflektera kring allt det positiva arbete som blivit utfört. De boende som ser sig själva i fotografier och i sin nuvarande boendemiljö får möjlighet till bekräftelse och KASAM genom detta. Närstående och anhöriga kan känna sig tryggare genom att de får möjlighet att se vad vardagen innehåller för deras närstående.

#### Författarens reflektion

Musiken och kulturens inverkan på välbefinnandet för individen ses mycket tydligt. Musiken skapar glädje, gemenskap och gör tillvaron begriplig och meningsfull. Musiken och kulturen skapar även delaktighet. Personalen upplever också att de äldre kan väldigt många texter och att de också lär sig nya eller nygamla texter i allsången och sångstunderna.

Musikens inverkan och möjligheter inom omsorg om personer med demenssjukdom är ett relativt utforskat område. Det är mycket spännande och har blivit ett område som vi gärna vill utforska närmare.

Högläsning har vi också sett, ger meningsfullhet och välbefinnande för många av de boende. Gemenskapen kring läsningen är också viktig. Inom kultur och musik finns det väldigt stora möjligheter till välbefinnande och värdigt liv för de allra flesta. Musiken och kulturen ger gemenskap och välbefinnande för både personal och boende.

### 3.4.3 Trädgårdsgruppens arbete

En mycket fin utemiljö skapades av den så kallade trädgårdsgruppen. I trädgården finns växthus, rabatter, pergola, vattenfall, äldre bruksföremål och redskap, eldstad, höns under sommaren, sångarstuga och odlingslådor. Det har skapats uteplatser, bänkar och solstolar både för gemenskap och för avskildhet. Här tillbringar personalen och de boende så mycket tid som möjligt. I växthuset kan de boende serveras ost och vin om de önskar. Utemiljön är skapad för välbefinnande och trivsel men det finns även en tanke att trädgården och dess föremål ska väcka minnen till liv och skapa samtalsämnen. Personalens avsikt har varit att förutom det välbefinnande som uppnås arbeta med reminiscens både utomhus och i miljöerna inomhus.



Till trädgården kommer det också gärna barn som bor i området. Boendets miljö, med hönsen och alla föremål skapar intresse och nyfikenhet. Det ger trivsel och blir ett naturligt sätt att även möta personer som inte är boende på Gellinergården. Strävan har varit att ha ett öppet boende. Dagtid är de flesta dörrar olåsta och i övrigt förekommer inga andra anordningar som begränsar de boende. Under sommaren har vi öppet café som kommunens sommarungdomar sköter. Oftast blir det inte så många som kommer utifrån men ibland kommer hemtjänstens kunder eller närstående. Här blir man bjuden på nybakt bröd och kaffe eller något annat gott. Ofta sjunger och spelar någon samtidigt.

Traditioner såsom midsommarfirande har skapats tillsammans med förskolan. Surströmmingsfest i trädgården ordnas en gång om året, kolbullekväll vid eldstaden sker någon gång om året. Några gånger under säsongen ordnas trädgårdsdag för att rensa ogräs och göra fint och på hösten har boendet skördefest. Även i växthuset förändras bilden efter årstid.

Hönshuset och hönsen fick stor betydelse för både personal och boende. Det byggdes av personalen på fritiden. Personalen delade sedan upp sig i fyra lag som efter ritningen byggde hönshuset! Ett lyckat projekt som både bidrog till ”teambuilding” och nöje för de boende som tittade på under byggnationen. Hönsen har sedan dess varit ett dagligt samtalsämne.

#### Reflektion

Vår satsning på trädgården blev mycket lyckad och har gett de boende möjlighet till ett ökat välbefinnande. Utevistelse är prioriterat och alla som vill får sällskap vid utevistelse eller promenader. Personalen ser till att alla får möjlighet att komma ut både sommar och vinter. Det händer alltid något i trädgården, den förändras efter årstider och efter boende och personalens idéer.

Personalen har lagt ner mycket tid på trädgården, en hel del ideellt. Det här fina arbetet med trädgården hade inte kunnat genomföras utan allt de jobb som personalen har lagt ner. Den kreativitet, den kunskap och den vilja som personalen har lagt ner i projektet imponerar djupt.

Vi har också fått hjälp av närstående och andra som intresserar sig för Gellinergården. Trädgården tar dock tid och det har ibland varit svårt att hinna med, särskilt när det har varit större vårdtyngd.

### 3.4.4 IT-grupp

Anhörigwebben startades upp på initiativ av en personal. Det går till så att anhöriga blir inbjudna till den webbaserade träffen. På webben kan man ta del av all information kring boendet, från matsedlar till underhållning och andra utbud. Även verksamhetsplan, policy och värdegrund och övrig viktig information finns att tillgå där. Via anhörigwebben går det även att skicka mail till personalen och enhetschef.

#### Reflektion

Anhörigwebben är så nytt att alla inte är med ännu men det blir fler och fler och är mycket uppskattat av anhöriga och särskilt de som bor i andra delar av landet och utomlands. Att använda sig av den nya tekniken är spännande och kommer säkert att inom snar framtid bli ett naturligt inslag. Anhöriga känner sig tryggare när de har möjlighet att snabbt få information om vad som händer på boendet.

### 3.4.5 Det sociala innehållet

Projektet har lyckats mycket väl med att utforma ett brett utbud av arrangemang, nöjen och samvaro som de boende kan välja på. De mesta arrangeras på boendet men ibland händer det att personal och boende åker iväg och fikar, går på biblioteket, har utflykt till sjön eller gör något annat trevligt tillsammans.

Handlingsplanerna visar att i princip alla boende har varit med på olika utbud och att de flesta deltagit på sådant som de själva uttryckt intresse för. Personalen har försökt att arrangera sådant som de boende berättat att de är intresserade av. Ibland har de boende stått för underhållningen i form av sång, musik eller berättande. De flesta boende har också fått möjlighet till utevistelse i stor utsträckning. Det ligger mycket arbete bakom den sociala gemenskapen och alla utbud som finns. Från början tog det väldigt mycket tid till att organisera allt men med tiden blev många arrangemang återkommande på fasta tider under veckan.

Allt aktiviteter har inte skett i grupp, den enskilde har själv fått avgöra. De boende som önskat har fått ”egen tid” för samtal och gemenskap. Personalen har också lagt vikt vid de att ta vara på de ”små stunderna”. Det har varit allt ifrån tidningsläsning till kortspel eller tv-program.

### 3.4.6 Genomförandet av förändringarna

Under projektiden hade vi flera heldagar med reflektion och utbildning i värdegrundsarbete, den nationella värdegrunden och salutogent arbetssätt. Det blev ett lärande på arbetsplatsen. Personalen fick även kunskaper om evidensbaserad praktik, att arbetet ska baseras på vetenskaplig forskning, professionens kunskaper och de boendes önskemål, kunskaper och erfarenheter. Några i personalen fick

vidareutbildning till Silviasyster som är en högskoleutbildning i demenssjukvård. All personal fick även en webbaserad utbildning i demenskunskap<sup>58</sup>.

Till största del användes Casemetodik. Utifrån fall från verkligheten, artiklar och litteratur reflekterade personalen kring bemötande, värdighet, välbefinnande och meningsfullhet i vardagen. Personalen som hade mångårig erfarenhet och kunskap i omsorg av äldre tog relativt snabbt till sig ett salutogent förhållningssätt i arbetet och anammade efterhand den nya nationella värdegrunden. På något sätt fanns värdegrunden redan hos personalen som verkade känna sig lättade över att få arbeta på detta nya sätt där den enskilde äldres individuella önskemål kom att vara i fokus. En del av personalen var mera drivande men alla var med och bidrog på olika sätt. Vi arbetade även fram en verksamhetsplan utifrån projektplanen där kontaktmannaskap, du- och jag samtal och genomförandeplaner var delar av denna. All personal ingick även i de olika grupperna för meningsfull vardag som kulturgruppen, miljögruppen, trädgård med flera grupper. Personalen engagerade sig mycket i att få till trevliga måltider och ren social gemenskap i samband med dessa. Under projektets gång utbildades personalen i den nationella värdegrunden utifrån värdegrundsutredningens material. I slutet av projektet genomfördes socialstyrelsens studiematerial i nationella värdegrunden under två heldagar som ett avslut på projektet.

Man kan sammanfatta förändringsarbetet som lärande, reflektion och praktisk tillämpning i interaktion. Alla delarna behövs. För att kunna tillämpa ett nytt synsätt måste man förstå synsättet och bakgrunden till det och ta till sig det och tycka att det är bra. Det krävs kunskaper, reflektion och diskussioner samt praktisk tillämpning kring alla delar. Man måste få pröva sig fram och förstå att det tar tid.

#### Författarens reflektion

Det som är viktigt är att se förändringsarbete som en process. Det nya måste mogna fram och få ta lite tid. En del tog till sig det nya lite snabbare och hjälpte de andra med förändringarna. Många tyckte det var svårt i början, att det var svårt att få tiden att räcka till allt som skulle göras. Från början var det också svårt att se hur tiden skulle kunna fördelas mellan tid till samtal och gemenskap och alla de praktiska delarna i arbete som exempelvis städning, tvätt och disk. Det uppstod många diskussioner kring detta vad som var mest värdigt. Är det värdigt med ett smutsigt badrum och en lägenhet som ser ostädad ut? Samtidigt som de boende kanske sitter ute och har det trevligt med musik och sång tillsammans med personalen som då inte hinner med städningen. Kanske närstående kommer på besök just då och blir ledsna när det är smutsigt i lägenheten. Svaret vi kom fram till var att värdighet är båda delarna. Det är individen som avgör. Här är det viktigt med kontakten med de närstående. Om närstående har en god kontakt med personalen ökar förståelsen och tryggheten.

Under de avslutande dagarna med värdegrundsutbildningen visade personalen prov på en god kunskap som de tillförsäkrat sig i etik och värdegrundsfrågor. Etikens fält är dock mycket stort, vi har bara skummat på ytan, så det behövs fortsatt fördjupning i frågorna.

Under projektets gång har dock tankarna stärkts att vi är på rätt väg och att det är vårt synsätt som är det avgörande för hur vi arbetar och att det goda bemötande är grunden i 51 verksamheten.

# 4 Personalens syn på projektets genomförande och resultat utifrån den nationella värdegrunden

Personalen delades upp i tre grupper som reflekterade och diskuterade utifrån ett antal frågor hur de själva tycker att de arbetar idag och hur det var 2010 innan projektet började. Dialogen pågår under en dag det fanns gott om tid till reflektion och att besvara frågorna. Dialogen sker efter att projektet avslutats 2012.

Uppgiften består av två delar. Den första delen är en öppen fråga som personalen ska diskutera kring och skriva ner ett gemensamt svar eller gemensam reflektion kring.

Den andra uppgiften är att personalen tillsammans ska komma fram till en bedömning på en skala från ett till fem utifrån uppgiften de reflekterat kring. Siffran ett anger ett mycket lågt betyg och siffran fem ange ett mycket gott betyg.

## 4.1 Självbestämmande, delaktighet och individanpassning

- 1) Hur uppfattar ni de boendes självbestämmande, delaktighet och individanpassningen fungerar idag 2012 och hur uppfattar ni att det var 2010 i början av projektet.
- 2) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar att självbestämmande, individanpassning och delaktighet fungerar i dag 2012 och hur ni uppfattade att det var 2010 i början av projektet.

Personalen uppger att synsättet har ändrats från att ha sett de boende som en stor grupp till att de är individer. Personalen har blivit mer öppen och ger de boende möjlighet att delta i verksamheten. De boende ses som en resurs.

*”Vi ger tid till eftertanke och väntar in personens svar”*

Vi tycker att alla dessa punkter förändrats och förbättrats väldigt mycket. Det är nu mera anpassat till individen, vill du inte vara med så slipper du. Vi upplever att de är mer delaktiga och självbestämmande.

*”Tidigare var det en stor homogen grupp som skulle tycka och tänka lika. Var det gudstjänst skulle alla vara med vare sig de tyckte om det eller ej”*

Det är harmoniskt och lugnt och en tryggare tillvaro genom den boendes delaktighet. De boende får välja själv efter sin egen förmåga. Personalen upplever att de boende vågar fråga personalen mera i dag än tidigare.

*”Valmöjligheter i alla situationer” Man blir aldrig ”utesluten för att man tackat nej en gång”*

Personalen uppger att de nu arbetar utifrån ett salutogent synsätt anpassat efter individen.

#### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,8

2012: 4

## **4.2 Privatliv och integritet**

- 3) Hur uppfattar ni de boendes privatliv och integritet fungerar idag 2012 och hur uppfattar ni att det var 2010 i början av projektet.
- 4) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar att privatliv och integritet fungerar idag 2012 och hur ni uppfattar att det var 2010 i början av projektet.

Personalen upplever att de boende har god möjlighet till privatliv och integritet därför att personalen i dag är mera lyhörd och uppmärksam i de olika situationer som uppkommer. Dessa kräver mer eller mindre integritet.

*"Under projektet har vi blivit påmind och vi tänker oss noga för numera."*

*"Det är svårt med en arbetsplats som samtidigt är ett hem. Vi har bra information kring våra boende med hjälp av genomförandeplanerna, men samtidigt, vi behöver inte veta allt!"*

Det är också svårt med privatliv och integritet för de äldre som behöver mycket hjälp. Vi har stor kännedom om individerna nu och det kräver också stor respekt.

*"Det är viktigt att sålla i det som vi får berättat för oss, och inte föra vidare, sådant som inte är relevant för vårt arbete, behålla resten för oss själva, respekt!"*

*"Tänk på att inte kränka, knacka, ha respekt! till exempel vid morgontoalet, när du hjälper till med att tvätta en boende, kan du täcka över överkroppen"*

*"Vår arbetsplats, deras hem!"*

#### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,8

2012: 4

## **4.3 Gott bemötande**

- 5) Hur uppfattar ni att vårt bemötande av de boende fungerar idag 2012 och hur uppfattar ni att det var 2010 i början av projektet.
- 6) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar att vårt bemötande av de boende fungerar i dag 2012 och hur ni uppfattade att det var 2010 i början av projektet.

Vårt bemötande var inte dåligt 2010 men vi blir ändå bättre hela tiden. Den största förändringen i bemötandet är att vi nu ser de äldre som individer och inte som en grupp.

*"Den som vill får sovorgon får det."*

Alla jobbar åt samma håll mot samma mål.

Vi har utvecklats som arbetsgrupp både dag och nattgrupp och är bättre mot varandra som arbetskamrater och mot våra boende.

*"Vi pratar inte längre över huvudet på den boende. Inte heller om andra inför de boende. Vi tänker oss noga för, är uppmärksamma på varandra och påminner varandra".*

*"Kroppsspråket säger mer än ord och det försöker vi vara tydliga med"*

*"Effekten av ett leende och effekten av en sur min"*

### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,5

2012 4,3

## **4.4 Trygghet**

- 7) Reflektera över begreppet trygghet och hur ni uppfattar boendes möjlighet till trygghet nu 2012 och hur det var 2010 i början av projektet.
- 8) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar våra boendes möjlighet till trygghet nu 2012 och hur det var 2010 i början av projektet.

Våra boende känner sig tryggare nu för att det vet av vi finns där, när de behöver hjälp. Vi ger dem mer tid på dagen. Vi ser till individen, det ger med en känsla av sammanhang,

*"en meningsfull dag är lika med trygghet."*

Delaktighet i sin tillvaro gör att de känner sig trygga. Vi har också mindre avdelningar nu vilket gör att de känner personalen bättre. De känner att det är deras hem.

Vi har mer utevistelse vilket ger lugn och trygghet.

Vi har mindre larm nu, de boende ser personalen när de kommer ut från lägenheten. De vet att vi finns att tillgå hela tiden. Vi ger dem tid dygnet runt.

*"Vi personal känner oss trygga och utstrålar därför trygghet vilket leder till trygghet för de boende"*

Vi ser till att genomförandeplanerna efterföljs. Vi har vetenskap och kunskap, arbetar individanpassat och efter salutogent synsätt.

Vi har samma personal och trygghet. Vi har tillit och förtroende och bra rutiner.

### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 2,3

2012: 4,3

## **4.5 Meningsfull tillvaro**

- 9) **Reflektera och skriv ner er uppfattning av det sociala innehållet och meningsfullhet i vardagen är nu 2012 och hur det var 2010 i början av projektet.**
- 10) **Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar att det sociala innehållet och meningsfullhet i vardagen är nu 2012 respektive 2010 i början av projektet**

Vi har ett mycket större utbud av aktiviteter och underhållning både för grupp och för individ. Vi har samtal och egen tid med de boende. Vi upplever att våra boende har fått en mer meningsfull tillvaro genom att de är en del av verksamheten. De känner också att de kan säga nej.

Vi upplever att de boende känner sig som en del av en social grupp.

*"En meningsfull tillvaro styr hela dygnet och påverkar hela tiden. Det tänker vi på!"*

### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,5

2012: 4,3

## **4.6 Möjlighet till reflektion**

- 11) **Reflektera och skriv ner hur ni uppfattar hur hög grad möjlighet till reflektion och diskussion i etik, bemötande och värdegrundsfrågor var 2010 i början av projektet respektive 2012.**



**12) Skriv in på en skala från 1 till 5 hur ni uppfattar möjligheterna till reflektion i etik, bemötande och värdegrundsfrågor varit möjligt 2010 i början av projektet respektive 2012.**

Vi har kommit långt eftersom vi som arbetsgrupp fått den möjligheten att delta i utbildningar och temadagar, och att de flesta har kunnat vara med. Vi har utvecklats som grupp genom att projektet givit oss möjligheten att ha temadagar och heldagar med hela arbetsgruppen.

Vi har kunnat åka iväg och prata och diskutera i flera dagar om projektet. Där har vi tagit upp etik, bemötande och värdegrundsfrågor. All personal har fått vara med vilket gjort det möjligt till denna utveckling.

*"Det har även varit mycket ibland, med saker, projekt och grupper som ska bildas. Många möten och ibland har inte tiden riktigt räckt till"*

Det ges inte mera utrymmer till reflektion nu än då. *"Saknar reflektionsmöten och tillfällen att få prata om svåra situationer och vardagsreflektioner"*

*"Vi vill om möjligt få fortsätta dessa dagar till reflektion i bemötande, etik och värdegrund"*

**Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,5

2012: 3,6

## 4.7 Anhöriga och närstående

**13) Reflektera och skriv ner hur ni uppfattar anhörigas och närståendes möjlighet till samtal reflektion och samtal med personal 2010 respektive 2012.**

**14) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar möjligheten för anhöriga och närstående att ha samtal och reflektion med personalen idag 2012 och hur ni uppfattade att det var 2010 i början av projektet.**

Det ges tid och utrymme för samtal med anhöriga. Bättre information från oss till dem.

*”Vi har reflektioner som främjar delaktighet, trygghet och meningsfullhet för alla parter (boende, personal, anhöriga)”*

Vi upplever att de anhöriga känner sig mer delaktiga, de vågar fråga personalen mer. Anhöriga är med i genomförandeplanerna. Personalen har blivit mera öppen och ger dem möjlighet att delta i verksamheten.

*”Vi ser dem som en resurs”*

De anhöriga kommer ofta och ber om en pratstund. Vi har givit dem möjlighet av vara en resurs.

### **Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5**

2010: 1,5

2012: 4,3

## **4.8 Personalens uppfattning om sitt arbete och arbetssätt**

- 15) Reflektera och skriv ner er uppfattning om arbetssättet idag 2012 och hur det var 2010 i början av projektet.**
- 16) Skriv in på en skala mellan 1 och 5 hur ni uppfattar att vårt arbetssätt var 2012 och hur ni uppfattade att det var 2010 i början av projektet.**

Vi har absolut förbättrat vårt arbete under dessa två år. Vi inser att det är en stor process som skett och som vi ska se till att den fortsätter och förbättras under åren som kommer.

Vårt tidigare arbetssätt var inte dåligt, men, vi har ändrat vårt synsätt genom detta projekt. Vi har blivit en bättre arbetsgrupp genom att vi träffas och umgås på våra planeringsdagar. Vi ses både som arbetskamrater och privata personer.

*”Vi ser mera till vi, och inte vi och dom”*

*”Det känns mycket mer meningsfullt både för oss och för de boende”*

*”Roligt att gå till jobbet och man känner sig nöjd när man går hem”*

*”Ökade krav på personalen, men oftast i en positiv riktning”*

Arbetsättet och synsättet känns väldigt positivt och bra nu, fast vägen hit har varit upp och ner ibland. Natt och dag personal har fått mycket bättre samarbete.

*”Som personal känner man sig mer delaktig i beslut och planering”*

*Vi har blivit bättre, vi har fått ett annat synsätt. Vi har fått möjlighet att utvecklas, men processen måste fortsätta, vi kan alltid bli bättre!*

### Personalens bedömning enligt skalan 1 till 5

2010: 2,5

2012: 4

## 4.9 Reflektion

### Värdigt liv

De tre första frågorna handlar om värdighet och värdigt liv. Det gäller självbestämmande, delaktighet, privatliv och integritet samt bemötande. Här beskriver personalen att det har blivit stora förändringar. Personalens synsätt har ändrats från att se de boende som en stor grupp till att se de boende som individer. De beskriver att personalen är mera öppen och låter de boende vara med i verksamheten. De boende bestämmer och väljer själva.

*”Det är harmoniskt och lugnt och en tryggare tillvaro genom den boendes delaktighet. De boende får välja själv efter sin egen förmåga. Personalen upplever att de boende vågar fråga personalen mera i dag än tidigare.”*

Personalen uppger att de arbetar individbaserat och utifrån ett salutogent förhållningssätt. De uppger att möjligheten till privatliv och integritet är högre nu, och att tänker sig för mera, respekterar individen och är lyhörda. Personalen uppger även svårigheten med integritet, många är svårt sjuka och har stort hjälpbehov. Personalen uppmärksammar även att samtalen också gör att de tar del av förtroenden och det privata. Det gäller att sälla och inte skriva ned det som inte är nödvändigt för arbetet.

Bemötandet är även det mycket bättre nu än tidigare.

*”Alla jobbar åt samma håll mot samma mål. Vi har utvecklats som arbetsgrupp både dag och nattgrupp och är bättre mot varandra som arbetskamrater och mot våra boende.”*

*På en skala mellan 1 och 5 anger personalen att de gått från 1,8 2010 till 4,1 2012 när det gäller värdigt liv!*

### **Välbefinnande och meningsfullhet**

Fråga fyra och fem handlar om välbefinnande och meningsfullhet. Här upplever personalen att de boendes ökade delaktighet ger trygghet. Personalen uppger även att de har kunskap och vetskap, arbetar individanpassat och att de ser till att genomförandeplanerna efterföljs. De känner att de har tillit och förtroende och bra rutiner. Personalen är själva trygga och utstrålar därför trygghet för de boende. Det finns ett stort utbud i dag både för gruppen och för individen. Samtal och egen tid finns till de boende. Vi upplever att de boende är en del av verksamheten och därför fått en mer meningsfull tillvaro. De boende kan också säga nej om de vill.

Vi upplever att de boende känner sig som en del av en social grupp. På en skala mellan 1 och 5 ser personalen på välbefinnande och meningsfullhet att det ökat från 1,9 till 4,3.

*”En meningsfull tillvaro styr hela dygnet och påverkar hela tiden”*

### **Kontakten med anhöriga**

I fråga sju som handlar om anhöriga har relationerna utvecklats mycket bra under projektets gång. Personalen beskriver att anhöriga är mera delaktiga i genomförandeplaner och att de har en bra kommunikation mellan varandra. Anhöriga ses som en resurs.

*”Vi har reflektioner som främjar delaktighet, trygghet och meningsfullhet för alla parter (boende, personal, anhöriga)”*

### **Hur ser personalen på sitt arbetssätt och synsätt?**

I fråga sex och åtta framgår det hur personalen ser på sitt arbete och hur synsätt och arbetssätt har förändrats.

Personalen tycker att de ändrat sitt synsätt och att de har kommit mycket långt eftersom de fått möjlighet till utbildning, reflektioner och diskussion. De tycker att de utvecklats som grupp och att temadagar och heldagarna har varit viktiga komponenter för det. All personal har fått vara med och diskutera etik, bemötande och värdegrundsfrågor och detta har gjort det möjligt med denna utveckling.

*”Vi vill om möjligt få fortsätta dessa dagar till reflektion i bemötande, etik och värdegrund”*

*”Vi har absolut förbättrat vårt arbete under dessa två år. Vi inser att det är en stor process som skett och som vi ska se till att den fortsätter och förbättras under åren som kommer.”*

*”Vi har blivit bättre, vi har fått ett annat synsätt. Vi har fått möjlighet att utvecklas, men processen måste fortsätta, vi kan alltid bli bättre!”*

Utifrån skalan 1 till 5 bedömer personalen att de förändrat sitt synsätt och arbetssätt till det bättre från 2 till 3,8.

# 5 De boendes syn

## 5.1 Miljöns och aktiviteternas betydelse

De boende på Gellinergården har under projekttiden fått tillgång till ett mycket stort utbud av social samvaro och nöjen. Personalen har anordnat musik och kulturarrangemang, gymnastik, utevistelse, högläsning och en mängd andra större och mindre arrangemang.

Personalen har arbetat mycket med trädgården med syfte att skapa en plats för välbefinnande och rekreation. Personalen har också skapat en mycket fin och trevlig miljö inomhus. En miljö som ger värdighet och välbefinnande. De boende har också varit med i utformandet av miljöerna när så varit möjligt. De boende pratar ofta om hur fint det är i huset och i trädgården. De boende lägger märke till och deltar också i alla förändringar som sker i miljön, gardinbyten, tapetsering, olika rumsliga miljöer och ett ständigt skapande både ute och inne. De boende känner trivsel, får möjlighet till mening och sammanhang i tillvaron genom miljön i huset. Miljön är en del i projektets tankar kring människans värdighet.

När det gäller måltiderna har det skett stora förändringar både vad det gäller samvaro, miljö och dukning. De boende som vill eller kan deltar aktivt i måltiden både vad det gäller dukning och den sociala gemenskapen. Måltiden ses som en social handling och inte som ett intag av näringsinnehåll.

De boende har under projektet också blivit deltagare i sin egen omvårdnad genom att de alltid medverkar i att upprätta genomförandeplaner samt att personalen samtalar med de boende i alla frågor som rör dem själva men också när det gäller gemensamma frågor i boendet.

Personalen har även lagt särskild tid till de boende för samtal i olika frågor.

Flera av de boende har deltagit i musikgruppen under hela projekttiden och också varit med i kören som sjungit vid olika tillfällen. En kvinnlig boende sjöng vid vår musiksoaré inför en stor publik. Musiken har haft mycket stor betydelse under projektet. Musiken och sången har väldigt många av de boende uppskattat och det har skapat delaktighet och medskapande. Flera av de boende har kunskaper inom sång och musik och de allra flesta uppskattar musikstunderna som varit näst intill dagligen, både i stora grupper, mindre grupper och enskilt tillsammans med någon.

Vid intervjuer och samtal med de boende uppger flera av dem att de känner sig nöjda med det utbud som finns. Några av de boende vill vara med på all social samvaro som boendet kan ordna med, några väljer ut det de tycker är roligt och

några boende är mera sparsmakade. Flera av de boende uppger också att de trivs i sin lägenhet och att de trivs med att vara för sig själva. Som en av de boende säger vid ett samtal

*"Jag är lite av en ensamvarg" "Jag trivs att pyssla med mina tankar"*

Personalen upplevs av de boende som hjälpsam och trevlig och de flesta tycker att de får den hjälp de behöver och att de alltid blir erbjudna hjälp och stöd. De hänvisar ofta till sång och musik som trevliga stunder. Även kvällsfika och gymnastik är uppskattat.

Kalle beskriver det så här,

*"Jag vill göra allt och vara med där jag kan umgås och träffa folk." "Jag tycker att det är något att göra mest hela tiden".*

Det har under projektets funnits väldigt mycket att välja på. Samtidigt finns en självklar respekt från personalen för dem som känner sig nöjd med ett mindre socialt innehåll. Personalen erbjuder även dem som vill egen tid för samvaro och samtal.

## 5.2 Självbestämmande och delaktighet

Alla boende har deltagit i att upprätta genomförandeplaner tillsammans med kontaktpersonal och ofta även sjuksköterska och enhetschef. Genomförandeplanen är det dokument som personalen har för att på bästa sätt ge den hjälp och det stöd den boende behöver. I genomförandeplanen ligger en handlingsplan där den boendes önskemål och behov ska finnas dokumenterad med en kontinuerlig revidering. Genomförandeplanerna uppdateras två gånger per år och handlingsplanen var tredje vecka eller vid behov. Genomförandeplanen och handlingsplanen är dokumentet och samtalen med de boende grunden för dokumentationen.

De boendes självbestämmande och delaktighet är grunden i genomförandeplanen/handlingsplanen. Den ska även spegla den boendes rätt till integritet och den boendes önskemål vad det gäller välbefinnande och meningsfullhet i vardagen.

De boende på Gellinergården har till 100 procent deltagit i att upprätta dessa planer. Några av de boende har inte själva muntligen kunnat föra sin talan.

Personalen har i dessa fall vinnlagt sig om att så gott det går tolka den boendes vilja och ovilja till insatser och det som händer i deras dagliga tillvaro. Närstående har också setts som en viktig informationskälla men tolkning av den boendes vilja har varit viktigast.

Ingen av de boende hade deltagit i att upprätta en genomförandeplan/handlingsplan vid projektets början 2010. Både 2011 och 2012 hade alla boende deltagit. De flesta närstående och anhöriga har deltagit i genomförandeplanerna och även uttryckt att det har varit mycket bra med dessa möten. Personalen har på ett bra sätt genomfört dessa möten med de boende och deras närstående och det har under tidens gång blivit ett naturligt instrument för kommunikation, samtal och dialog.

Kommunen har haft enkäter som de boende har besvarat varje år. Dessa enkäter visar inte så stora skillnader vad det gäller svaren på kryssfrågorna. Enkäten har från år till år besvarats med hjälp av anhöriga eller personal varför det varit svårt att jämföra dessa. Det som man eventuellt kan titta på är däremot de boendes egna kommentarer som skrivits ned.

I kommentarerna ser man att 2009 angav många av de boende att de sökte kontakt med personalen genom att trycka på sitt personlarm. Däremot var det ett fåtal som kommenterade att de tryckte på larmet för att få kontakt med personalen vid 2011 års enkät. Då uppgav de boende att de istället talade med personalen när de ville något. Det är ett av de viktigaste resultaten från enkäterna. Att de boende upplever att de har kontakt med personalen och att personalen finns för dem i deras närhet istället för att de måste använda sig av larmen. Det andra resultatet som syns i kommentarerna är att 2009 var det många (9) som kommenterade att personalen stressade, det behövdes mera personal och mera tid, 2010 var de endast tre som uppgav detta och 2011 var det 2 personer som nämnde att de upplevde att personalen inte hade tid. Det är svårt att dra slutsatser av enkäterna men personalens egen uppfattning om minskad användning av larmen stämmer väl överens med det som enkäten visar. Det larmas mindre och de boende har alltid personal i närheten. Personalen arbetar också lugnare och det känns som att stressen har minskat även om det fortfarande är mycket att göra.

Socialstyrelsens Öppna jämförelser visar också att Gellinergården har ett mycket gott resultat utifrån deras indikatorer. Vi har under projekttiden gått från att inte ha någon delaktighet eller individuella planer för de äldre till att ha 100 % delaktighet och upprättade planer. Resultaten åskådliggörs i tabell 1.



Tabell 1. Öppna jämförelser Gellinergården

<b>Öppna jämförelser 2012</b>
-------------------------------

Indikator	Gellinergården (%)	Riket (%)
Aktuell genomförandeplan	100	87
Delaktighet	100	81
Utbildning, omsorgspersonal	88	83
Personalrörlighet	3	7
Riskbedömning, fall	88	63
Riskbedömning, trycksår	69	57
Riskbedömning, undernäring	69	61
Läkemedelsgenomgång	100	69
Eget rum, hygienutrymme	Ja	
Bra måltidsordning	Ja	

**Förklaring av ovanstående indikatorer**

Öppna jämförelser speglar arbetet på Gellinergården mycket bra vad det gäller genomförandeplanerna och de boendes delaktighet i att utforma dessa. God utbildningsnivå och låg personalrörlighet och bra måltidsordning pekar också på indikatorer som ses som viktiga för ett bra boende. Riskbedömningar är utförda till stor del och läkemedelsgenomgång till 100 % genomförd.

## 5.3 Socialt innehåll och bemötande

Under projektiden hade Gellinergården en praktikant från Socionomprogrammet under några veckor. Praktikanten fick till uppgift att samtala med några av de boende för att höra hur de upplevde det sociala innehållet och personalens bemötande. Nedan redovisas några av dessa samtal.

**Anna**

Anna känner sig lite osäker på om hon kan hjälpa mig med mina frågor, om hon har något bra att säga, men hon är villig att prova.

Jag frågar vilka aktiviteter hon brukar vara med på? Anna förklarar för mig att hon är lite av en "ensamvarg" och att hon gillar att vara ensam och pyssla med sina tankar. Men en del saker är hon med på ibland.

Gymnastiken gillar hon och tycker att det är bra för man rör sig och det är bra att hålla igång så länge man kan. Eftersom gymnastiken ganska nyligen satts igång känner hon inte ännu någon större förändring, kanske att hon känner sig lite piggare efteråt.

Musik och underhållning brukar Anna vara med på för att få lite omväxling och avbrott i vardagen. På min fråga om hon är ute mycket svarar hon att hon är ute så pass mycket hon vill och orkar.

Kvällsfikat är den stund på dagen Anna tycker kan vara extra mysig och trevlig, fast att personalen kan ha det stressigt då.

Anna förklarar att hon tycker att det är lagom med aktiviteter och att hon inte saknar något. När jag frågar om personalen svarar hon att alla trevliga och tillmötesgående. Hon känner att hon kan prata med personalen fast hon berättar att hon oftast inte har något speciellt att ta upp. Hon trivs och allt är bra!

### **Maj**

Inne hos Maj spelas det glad musik på radion och hon sitter och ser glad och belåten ut. Maj berättar att hon är med på det mesta som händer på Gellinergården och att hon trivs med de aktiviteter som finns, hon saknar inget. Hon förklarar att på äldre dagar orkar man inte så mycket och att hon är glad för det hon kan göra.

Hon berättar att eftersom hon har ont i lederna så gör hon vissa övningar på gymnastiken på eget sätt, men att det går bra och att hon tycker att det känns bättre efteråt. Det är uppiggande, man får skratta och träffa andra.

Eftersom Maj har dålig syn och därmed svårt att läsa tycker hon att det är mycket bra med högläsning.

När det är varmt ute trivs hon med att sitta ute i värmen, hon är ute så fort kroppen och vädret tillåter.

Jag frågar om hon trivs med personalen. Hon tycker att personalen är alert och hjälper när det behövs. De är tillmötesgående, trevliga och snälla. Maj känner att hon alltid kan prata med personalen, vad det än gäller. Hon säger att hon blir upppassad, trivs bra och gillar personalen.

### **Britta**

Gerd är en dam som klarar sig själv och tycker att det är skönt så länge det får vara så. Hon brukar vara ute och gå själv och Gerd tycker om att läsa. Gerd går ibland på underhållning som hålls i huset. Sång och musik tycker hon är bra. Gerd har funderat att vara med på gymnastiken men det har inte blivit av ännu. Gerd gymnastiserar själv hemma i badrummet.

Gerd tycker att personalen är trevlig, hon känner att man kan be om den hjälp man behöver och att de annars erbjuder hjälp i alla fall. Information om aktiviteter finns tillgänglig. Gerd understryker att hon läser mycket och att hon inte hinner med så mycket mera, så hon saknar inget.

## Pelle

När jag kommer in till Pelle ligger han vaken i sängen och vilar lite. Han är lite klen säger han, man han blir glad över att vi ska prata lite. Han är medveten om att jag har några frågor att ställa till honom och vad saken gäller.

Jag börjar med att fråga honom om vad han brukar göra på boendet. Pelle berättar att han är med på gymnastiken fast han har ont i lederna och att han gillar det för där kan han träffa folk.

Sång och musik är något Pelle uppskattar. Sjunga gillar han inte eftersom han inte kan det. Det är dock trevligt att träffa folk och även dem som kommer ”utifrån” på underhållningen. Pelle vill gärna att det ska vara mera musik och underhållning. Han gillar att träffa folk och önskar att det fanns mera tillfällen att träffa andra. Utöver det saknar han inget. Lite dålig information om vad som finns att göra. Jag fortsätter med att fråga Pelle om han är ute mycket och han svarar att det är mest hela tiden. Antingen är jag på balkongen eller på promenad ute med rullstol och så vidare. Pelle säger att man blir pigg av detta. Kvällarna med kolbullar och kaffe är något Pelle verkligen uppskattar.

## Kalle

Kalle tycker att det är bra att vara här. Kalle säger att personalen pratar mycket med honom och att han känner sig sedd. Kalle gillar både de biokvällar och de kvällar med ost och vin som ordnas på boendet och berättar att det är trevligt med all utevistelse, särskilt när det är kolbullekvällar.

Kalle tycker att personalen är helt ok. Det han saknar är att kika i sin kikare på fåglarna som han gjorde hemma. Annars saknar han inget. Kalle säger att det har blivit som hans familj på boendet.

Kalle berättar att han varit lastbilschaufför och att han körde massa och timmer. Han har också jobbat år sin farbror när han var 13 år med att kola milor. Han är född och upp vuxen i kommunen och har varit jaktledare i 10 års tid.

När Kalle flyttade in på boendet tyckte han inte om att bo så här. Men nu trivs Kalle utmärkt och känner att han har fått en egen familj. Kalle kommer mycket bra överens med de andra boende och med personalen.

## Stina

Stina berättar att hon tycker mycket om att vara för sig själv i sin lägenhet. Stina berättar att hon inte är med på så mycket som erbjuds. Det räcker gott med att äta måltiderna med de andra. Stina är mycket glad och nöjd och har lätt till skratt. Stina berättar en hel del om sin familj och om sin ungdomstid.

Stina berättar att hon också tycker om att vila lite grann på dagen men att hon också gärna sitter ute någon stund på altanen vid fint väder. Stina uppger att hon känner sig nöjd och att hon inte saknar något.

## **Olle**

Olle tycker att det är bra men att det kunde finnas mera tid till att samtala. Olle skulle vilja berätta mera om olika saker men han tycker inte att personalen alltid har tid till det. Olle sitter med i brukarrådet och får där uttrycka hur han tycker att det borde vara på boendet. Olle tar även där upp att det behövs mer personal som har tid att prata.

Olle tycker att det är ganska bra men han längtar också hem till sitt eget hus. Olle tycker att det kostar för mycket att bo så här och att maten är för dyr. Pensionärer har inte så mycket i inkomst att de kan betala så stora summor.

Olle umgås och pratar gärna med de andra boende och känner en del av dem sedan tidigare.

Musik är något som Olle verkligen tycker om. Olle är uppvuxen med musik och han försöker att vara med på alla musikstunder på boendet. Olle är också med på det mesta som filmvisning, fika, underhållning, allsång, utevistelser med mera. Olle vill gärna berätta och återkommer gärna till detta och att han vill ha mera tid från personalen för samtal.

## **Anders**

Samtal mellan Anders och kontaktpersonal med **levnadsberättelse**

Anders föddes i Finland, de var 8 syskon och Anders var nr tre i skaran. Han och en syster kom till Sverige när han var 7 år. Anders kom då till sin svenska familj.

Anders gick i skolan i 7 år. Som 17- åring träffande han sin blivande fru Anna som han även bodde granne med. De fick sedan två barn, två flickor. Anders och Anna gifte sig 1947 i kyrkan. De bodde på lite olika platser innan de flyttade hit och köpte ett hus. Anders första bil blev en Volkswagen bubbla som han rustade så att den blev körduglig. Han jobbade även som målare och smed innan han vidareutbildade sig i annat yrke. Anders trivdes med sitt jobb och hade hela Sverige som arbetsplats och det jobbet varade i 42 år till sin pensionering.

Anders har tyckt om att jaga, bland annat älg. Han var med i ett jaktlag och hans första älg blev en 10- taggare som han var stolt över. Första geväret köpte han för 500 kronor. Hans övriga intressen har varit att fiska, så det har blivit en och annan fisk på kroken.

Eftersom Anders alltid har tyckt om att meka med motorer, har det också blivit några skotrar som han ofta tagit sig en tur med fina vinterdagar. Att sitta hemma med familjen och titta på tv har också varit ett stort intresse. Men fritiden tillbringade han helst på vedbacken, där skulle han vilja vara även idag. Anders

skulle vara glad om det kom hem ett lass med ved till Gellinergården. Men Anders trivs väldigt bra på Gellinergården, med eller utan ved, tycker mycket om musik så när det är underhållning är han en trogen gäst, och blir det en kaffetår så blir han glad för kaffe det är livet det. Han tycker också om utemiljön med blommor, höns och gamla don från förr. Anders tycker att personalen är toppen, tycker att han får all den hjälp som han kan få. Anders tycker också mycket om att spela några bingobrickor emellanåt när fru Anna är bingouppläsare. En runda med kortspel med damerna runt bordet säger han heller inte nej till och får han också en snus är dagen fullbordad.

## **Kalle**

Samtal mellan Kalle och personal

Kalle vill gärna prata med personalen om att en av de boende som flyttats mot sin vilja, till ett annat boende, i slutet av livet. Kalle är mycket arg på kommunen och undrar hur man kan göra på det här viset. Kalle beskriver att han känner både sorg och ilska och att han talar för den övriga gruppen av boende på deras ”flygel”. De har under flera månader varit vänner och ätit alla måltider tillsammans, haft roligt, berättat om sina liv för varandra och delat sorgliga besked. Kalle tycker inte att det här är värdigt och att de gamla behandlas som mindre vetande. Som personal lyssnar jag på Kalle men kommenterar inte det han säger. Jag försöker att bekräfta Kalles vrede och sorg och ta hans kritik på största allvar. Det känns svårt att sitta emellan dem som fattat beslutet och Kalles sorg, särskilt när jag delar Kalles synpunkter. Kalle berättar att både han och de andra på ”flygeln” känner stor sorg och bestörtning över det som hänt.

### Reflektion

Samtalen beskriver de boendes upplevelser av vardagen. De boende har små krav, uppger att de till största del trivs och tycker att personalen är hjälpsamma och bra. Det finns möjlighet till social samvaro. Samtalen beskriver också att en del av de boende tycker om att vara hemma i sin lägenhet och att det räcker med det lilla umgänget. De boende har fått ökade möjligheter till umgänge med andra, utevistelse, träning, promenader, sång och musikstunder, trädgårdsvistelse och samtal med personal. Den omfattande aktiviteten och möjligheten till samvaro och träning har varit faktorer som påverkat de boendes möjlighet till ett ökat KASAM och ökad värdighet och välbefinnande. Möjlighet till social samvaro och enskilda samtal med personalen ökade starkt under projektet. Det finns också boende som tycker att det behövs mera tid till samtal med de boende och att personalen har det för stressigt.

I samtal med de boende finner man också att gruppen av boende är viktig att ta hänsyn till. Det finns en stark kritik till hur en förflyttning av en boende gått till och hur gruppen upplever detta som ovärdigt bemötande. En av de boende beskriver detta i ett samtal med en personal. Gruppen av boende i Hoffmans omvårdnadskvadrat pekar på att det är viktigt för gruppen att ha en kommunikation, relation och etisk reflektion som grupp. De boende skapar relationer och lär känna varandra under tiden de bor på ett särskilt boende och de påverkas därmed också ofta av det som händer i boendet och andra boendes situation. De boendes KASAM påverkas också av att som grupp känna meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet i tillvaron. Det är inte alltid som omsorgen om äldre har tagit den hänsynen som kanske gruppen av äldre skulle behöva. I ett av de fall som beskrivs, kvinnan som blev förflyttad i palliativt skede, påverkades hela gruppen av boende på ett väldigt negativt sätt och det uppfattades som ovärdigt bemötande. Det finns även andra exempel på hur gruppen av boende kan påverkas negativt och som upplevs som ovärdigt. I projektet har detta kommit fram väldigt tydligt och det är en del i vardagen på ett boende som behöver tas stor hänsyn till.

## Ulla

Samtal mellan Ulla och personal

Ulla är pensionerad lärare som ofta kommer till boendet och håller i högläsning. Ulla berättar om sin uppfattning av Gellinergårdens boende. Tidigare så pratade man väldigt negativt om Gellinergården och hur det var för de äldre att bo där. Ulla nämner att det ofta var uppe på de möten som pensionsföreningarna anordnade. Nu är det tvärtom, Gellinergården har ett mycket bra rykte. Personalen får beröm och projektet är känt bland många. Det nybyggda huset är också mycket fint jämfört med det gamla nedslitna. Det är dock bemötandet hos personalen som är det bästa. Ulla tycker att det är lite av en trivsam pensionärs känsla över Gellinergården. Ulla tycker att det är roligt att personalen nu sitter med vid musikstunder och att de också själva anordnar så mycket. Tidigare var inte personalen med och de äldre blev lämnade själva vid musikunderhållning och dylikt. Ulla håller i högläsning och berättar att både personal och boende är med. Både personal och boende uppskattar detta vilket Ulla tycker känns bra. Ulla är engagerad och deltar i de flesta av de arrangemang som frivilligföreningarna håller i på Gellinergården.

## 6 Avslutande reflektion

Projektet pågick i lite mer än två år och under den tiden gjorde vi relativt stora förändringar i verksamheten och vårt sätt att arbeta på. Vår värdegrund utgick från den nationella värdegrunden och det salutogena förhållningssättet, etik och bemötande blev viktiga delar, en förbättrad organisation och ett kreativt fält fick ta plats. Projektet blev till stora delar en evidensbaserad praktik där teoretiska kunskaper de boendes delaktighet och personalens kunskaper och praktik utgjorde den samlade kunskapen. Gellinergårdsprojektet beskrivs i figur 3 på sidan 28 i föreliggande rapport. Illustrationen återkommer nedan och åskådliggör de viktiga delarna i arbetet.



Figur 3. Gellinergårdsprojektet

*Personalens* upplevelse är att Gellinergården och de själva har utvecklats till det bättre inom alla områden i projektet och att de har fått ökade kunskaper i etik och värdegrundsfrågor. De är kunniga i den nationella värdegrunden och känner till begreppen i denna och dess betydelse.

Personalen bedömer också att de boende under projektets gång har fått det bättre utifrån den nationella värdegrundens aspekter. Gellinergårdens personal har gått ifrån ett kollektivt synsätt till att se de boende som självständiga individer.

De upplever att de boende har en god trygghet samt att deras möjlighet till självbestämmande och delaktighet har ökat. De uppger även att respekten för individen och den boendes integritet har ökat hos personalen.

Personalen uppger att de kommit närmare de boende och att de fått en bra kommunikation mellan varandra.

Det sociala innehållet är i dag omfattningsrikt och det finns mycket att välja på. Respekt finns för den enskildes vilja, även för dem som väljer att inte delta i det stora utbudet av samvaro och socialt innehåll.

Personalen beskriver också att de upplever att närstående har blivit tryggare och att de har fått en bättre relation och kommunikation dem emellan.

Personalen tycker också att de har varit delaktiga i verksamheten och att de under projektet har utvecklat boendet i en mycket positiv riktning som till stora delar utgår från vår värdegrund.

Genomförandeplaner och handlingsplaner visar att *de boende* varit delaktiga i planering av insatser och kunnat påverka hur dessa ska utföras. Handlingsplanerna



har varit verktyg för dokumentation och uppföljning vad det gäller den boendes självbestämmande, önsknings och behov. Öppna jämförelse visar även att alla boende har genomförandeplaner och att de varit delaktiga med att utforma dessa. Kontaktpersonal och anhöriga har i några fall behövt vara behjälplig med att tolka den boendes vilja.

Handlingsplanerna visar att de boende haft mycket stort utbud av socialt innehåll, nöjen, utevistelse, träning och tid för individuella samtal. Cirka 80 % av de boende har haft planerade du och jag- samtal.

Flera av de boende berättar själva i intervjuerna att de trivs och att de känner sig trygga i boendet. De boende fick under projektets gång större direktkontakt och samtal med personalen och använde inte sina personalarmer i lika stor utsträckning som tidigare. Det finns också önskemål om mera tid till samtal från boende och de tycker också att personalen behöver mera tid. De känner ibland av personalens stress men tycker ändå att det är trivsamt.

Flera boende har deltagit i brukarråd och matrådet samt bidragit på många olika sätt till verksamhetens utveckling.

Det har också förekommit missnöje hos våra boende och även händelser som inte varit så bra. En del har lett fram till anmälningar enligt lex Sara. Det är alltid allvarligt men trots allt bra att anmälningar görs. Det bör ses som ett tecken på att personalen har fått större kunskap kring bemötande och värdegrundsfrågor och att de utifrån den kunskapen kunnat ta beslut som värnar den äldres välbefinnande och värdighet.

*Samtal* har under projektet varit en framgångsfaktor. En analys utifrån Hoffmans kvadrat ger klara indikationer på att interaktion, kommunikation och samtal mellan boende, personal, närstående och boende som grupp (de fyra hörnen i Hoffmans omvårdnadskvadrat) har ökat under projektet. När samtalet och kommunikationen mellan aktörerna i omvårdnadskvadraten fungerar bra är det en indikation på att vård och omsorg fungerar bra. Och när det är brister i kommunikation mellan några av aktörerna är det en indikation på att det fungerar sämre. Här framkommer också i projektet hur viktig gruppen av boende är och hur viktigt det är för de boendes värdighet. Exemplet med kvinnan i det palliativa skedet som beskrivits i rapporten utgör ett tydligt exempel på hur gruppen av boende kan påverkas negativt och uppleva ovärdigt bemötande. Det är ett resultat i projektet som vi bör ha med oss. Samtalet har också blivit en prioriterad arbetsuppgift, för hur ska annars den boendes självbestämmande och delaktighet kunna bli verklighet?

Synpunkter och klagomål från närstående minskade under projektet. Från början kom det in en hel del synpunkter på verksamheten och några närstående var oroliga och missnöjda. Under projektets gång så minskade klagomålen. Det kom däremot in förslag på förbättringar, tips och idéer! De flesta närstående har också deltagit i genomförandeplaner och andra samtal med personal, enhetschef och sjuksköterska.

*Ett gott bemötandet* har varit grunden i projektet. Respekt, hänsyn, vänlighet, empati och stöd och omsorg för de boende är begrepp som är en del av värdegrunden.

*Maktbegreppet* har haft stor betydelse genom att personalen fått möjlighet till förståelse och reflektion kring den boendes beroendeställning när autonomi minskar. Att människans värde alltid kan respekteras oavsett den boendes hjälpbehov.

*Det salutogena förhållningssättet* fick betydelse, den äldres egna resurser och kunskaper togs tillvara. Samtal, möjlighet till social gemenskap och individuellt stöd i vardagslivet gav ökade möjligheter till välbefinnande och meningsfullhet. Under projektet jobbade personalen också för att skapa en känsla av sammanhang för de boende, det gällde både miljön, det vardagliga livet på boendet och för den boende själv.

Personalen fick i projektet möjligheter till *etisk reflektion*, samtal och lärande i vardagsarbetet och det var också en förutsättning för projektets genomförande. Personalen har också i projektet utfört arbetsuppgifter som egentligen inte ingår i undersköterskan eller vårdbiträdets arbete. I projektet kallar vi det för det  *kreativa fältet*. Personalen har delat med sig av sina kunskaper inom sång och musik, konst och teater, trädgård och inredning, film och foto, teknik och it med flera färdigheter. Det arbete som Gellinergårdens personal lagt ner inom det kreativa fältet kan kanske vara svårt att överföra till andra enheter inom äldreomsorgen och kan också vara svårt att vidmakthålla. Till detta krävs stort engagemang och en del resurser. Vi kom dock fram till att det viktigaste är att ta vara på de små stunderna i vardagen, försöka att göra dessa meningsfulla, och därigenom skapa välbefinnande för de äldre.

Våra erfarenheter från projektet som kan ses som betydelsefullt för den äldres välbefinnande och värdighet har varit möjlighet till promenader, utevistelse och en god miljö både inne och ute. Social samvaro och tid med personalen. Musiken fick väldigt stor betydelse i projektet och skulle kunna utgöra en egen rapport där dess betydelse beskrivs mera utförligt.

*Gellinergårdens värdegrund* utgick ifrån den nationella värdegrunden och det salutogena förhållningssättet; Värdigt åldrande, välbefinnande och meningsfullhet i vardagen och ett gott bemötande som grund i verksamheten på Gellinergården.

Värdegrundens begrepp och betydelsen av dessa diskuterades, utgjorde grunden för etisk reflektion, för besluten i verksamheten och i det dagliga arbetet. I kommunen fanns vid tidpunkten för projektet ingen särskild värdegrund för vård och omsorg. En gemensam värdegrund bör självklart vara förankrad i hela organisationen. Projektet fick dock mycket gott stöd i organisationen och fick fungera som ett ”lok” för övrig vård och omsorg. Gellinergårdens värdegrund ska ses som ett levande värdegrundsarbete där begreppen i denna formade vår dagliga verksamhet.

Utifrån en samlad bedömning av projektets genomförande så går det att påstå att de boende fått

- Väsentligt ökade möjligheter till ett värdigt liv, välbefinnande och meningsfullhet i sin vardag
- Att personalen har ett nytt gemensamt synsätt och arbetssätt baserat på den nationella värdegrunden och det salutogena förhållningssättet
- En gemensam värdegrund har skapats baserad på den nationella värdegrunden och ett salutogent förhållningssätt

Under projektets gång har stor del av verksamheten dokumenterats. Samtal, det sociala innehållet, genomförandeplaner, handlingsplaner, händelseböcker med mera har utgjort dokumentationen. Den flitiga dokumentationen har varit bra för att komma igång med arbetet och för att kunna utvärdera vad som har utförts i projektet. Samtidigt kan det vara tveksamt om det är i linje med integritet och privat liv att ha en alltför omfattande dokumentation. Verksamheten borde kunna pågå utifrån värdegrunden utan dokumentationen och istället bör arbetssättet vara en naturlig del av hur vi arbetar.

De spontana samtalen har ökat och det har varit fantastiskt bra, Du- och jag samtalen som var planerade under projektet har varit bra, men dessa bör kanske till större del ske utifrån en relation där den boende själv tar initiativet till samtalet. Personalen ska vara lyhörd och vara med i samtalet just då, när den boende, tar upp ett ämne som de vill tala om. Det kan annars vara en risk att samtalen kan blir på personalens villkor. I en jämlik relation pratar man med varandra när man tycker att det passar och man pratar med den man vill och kanske inte heller med en speciellt utsedd person, i det här fallet, kontaktpersonal. Samtal ska vara prioriterade i vardagen och har också varit de under projekttiden. Samtalets betydelse är ett av de viktigaste resultaten från projektet.

Ett problem under projektet har varit tiden och bemanningen. Periodvis har flera av våra boende varit i behov av omfattande insatser för att få tillräckligt stöd till ett värdigt liv. Vi har haft perioder med omfattande palliativ vård. Vi har klarat av det men det har varit krävande och ibland skapat frustration och maktlöshet. Personalens kompetens har ökat och de har utfört ett krävande arbete som de tagit på största allvar. Det innebär att reflektion och samtal har varit behövlig för personalen. I projektet har vi haft tid till att diskutera på heldagarna vi haft. För att

arbetet ska kunna fortsätta på samma sätt i framtiden krävs fortsatt tid för reflektion och lärande både i vardagen och på heldagar.

Vi har studerat etik och värdegrund, men etiken är ett omfattande område och vi har endast skummat på ytan. Fördjupade kunskaper kommer att behövas framgent.

Viktigt är också att kritiskt reflektera över det faktum att det sociala perspektivet, den nationella värdegrunden och det salutogena förhållningssättet lägger stort fokus på det sociala perspektivet. Samtidigt som vi vet att många av våra äldre är svårt sjuka och kan komma att behöva omfattande medicinska insatser. Båda perspektiven är viktiga för den äldres värdighet och välbefinnande och bör inte ställas i motsats till varandra. En gemensam värdegrund och kommunikation mellan varandra ger verktygen till personalen från olika professioner att fatta beslut som är etiskt riktiga och till nytta för den äldre.

Personalen måste få möjlighet till vidareutbildning, lärande på arbetsplatsen, tid för reflektion och eftertanke. Vi har under projektet arbetat utifrån en evidensbaserad praktik till stora delar. Trots detta är inte personalen så medvetna om begreppet och dess innebörd. Det är också en del som det behövs mer fokus på framöver.

Förändringsarbetet gick bra och man kan sammanfatta det som ett lärande, reflektion och praktisk tillämpning i interaktion. Alla delarna behövs. För att kunna tillämpa ett nytt synsätt måste man förstå synsättet och bakgrunden till det och ta till sig det och tycka att det är bra. Det krävs kunskaper, reflektion och diskussioner samt praktisk tillämpning kring alla delar. Man måste få pröva sig fram och förstå att det tar tid. Det fick vi möjlighet att göra och det gav oss möjlighet att få en fin arbetsplats och ett fint boende för de äldre på Gellinergården.

### **Framgångsfaktorer för projektets genomförande**

- 1 Etisk reflektion, kommunikation och lärande på arbetsplatsen blev en del i det vardagliga arbetet.
- 2 Projektet drevs tillsammans med enhetschef och all personal vilket innebar att alla blev engagerade och delaktiga. Projektet blev en del av verksamheten.
- 3 De boendes delaktighet och självbestämmande. Samtalet och tid till den äldre blev den viktigaste faktorn för den äldres värdighet och välbefinnande.
- 4 Arbetet organiserades så att utrymme för samtalen och tid till den äldre fanns.
- 5 Evidensbaserad praktik. Projektet vilade på den äldres kunskaper och önskemål, personalens kunskaper och forskning/teoretiska kunskaper.
- 6 Personalens engagemang och vilja att dela med sig av sina egna kunskaper i det som vi kallade det kreativa fältet har haft stor betydelse i projektet.
- 7 Att det finns en gemensam värdegrund som utgör normer, värderingar och den kultur som arbetet vilar på.

### **Tankar inför framtiden**

Gellinergårdens personal har under projektet skapat ett äldreboende som har intentionen att arbeta utifrån den nationella värdegrunden. Personalen har utvecklat en god förmåga till etiskt reflektion och ökat sin kunskap. När projekttiden var slut var målen och tankarna med projektet till stora delar implementerat. Nya frågor kring de äldre och vidmakthållande av det som uppnått blev viktigt. En stor fråga som formulerades av personalen redan vid slutet av 2012 var en översyn och förbättring av den palliativa vården. Frågan kom upp från undersköterskorna själva som ansåg att det fanns vissa brister i den palliativa vården vad det gällde både rutiner, smärtlindring och värdighet.

En grupp tillsattes i slutet av 2012 som skulle se över detta utifrån de nya nationella palliativa riktlinjerna. Nya rutiner tillsattes där den äldres behov kom att tillgodoses mycket bättre och där den anhöriges behov även kom i fokus. Denna grupp fick också möjlighet att gå utbildning i palliativ vård på högskolenivå. Det här speglar också resultatet av projektet, att personalen har utvecklat sin kunskap och den etiska reflektionen och därigenom ser vad som behöver göras. Den nationella värdegrunden ger äldreomsorgen den grund som behövs för att de som arbetar och de som fattar beslut inom äldreomsorgen kan fatta de rätta besluten ur etisk och mänsklig synvinkel och se vad som behöver göras.

# Referenslista

Allard, Michael (2001) Att arbeta med Case i skolan, Studentlitteratur AB, Lund.

Antonovsky, Aaron (1991) Hälsans mysterium, Stockholm: Natur och Kultur, Stockholm

Blennberger Erik (2005) Etik i socialpolitik och socialt arbete. Studentlitteratur AB, Lund

Christina Fjellström (2008) Gemenskap bekräftas med mat, DN.SE 2008-11-04

Christina Fjellström (2003) Näring för magen eller själen. Måltidsakademins skriftserie 2003.

Dieter Hoffman (2011) Existentiella samtal – om människosyn i äldreomsorgen. Förhållningssätt och möten, arbetsmetoder i social omsorg Thomas Strandberg (red). Studentlitteratur 2011, Lund.

Gambrill, E. (1997). *Social work practice: A critical thinker's guide*. New York, NY: Oxford University press.

Goetz, J.P. & LeCompte, M.D (1984): *Ethnography and Qualitative Design in Educational Research* (Academic Press, Orlando, Florida).

Haynes, R.H., Devereaux, P.J & Guyatt, G.H. (2002) Physicians' and patients choices in evidence based practice: Evidence does not make decisions, people do. *British Medical Journal*, 324, 1350-1351.

Henriksen, Jan-Olav, Vetlesen Arne Johan (2013) Etik i arbete med människor. Studentlitteratur AB, Lund.

Jergeby Ulla & Knut Sundell. (2008) *Evidensbaserad praktik i socialt arbete*. Stockholm IMS och Gothia förlag.

Norman Eva, Marie Birge Rönnerfält och Kerstin Wennberg (2010),  
Kontaktmannaskap i äldreomsorgen, Gothia förlag

Oscarsson, Lars (2009) Evidensbaserad praktik inom socialtjänsten. Sveriges  
kommuner och landsting och SKL Kommentus Media.

Proposition Värddigt liv i äldreomsorgen 2009/10:116, Socialdepartementet

Rosen A. (2003) Evidence-based social work practice: Challenges and promise. *Social  
Work Research*, 27 (4), 197-208.

Sackett, D.L., Richardson, W.S., Rosenberg W. & Haynes. R.B. (1997) *Evidence-based  
medicine: How to practice and teach EBM*. New York: Churchill Livingston.

Sharan B Merriam (1994) Fallstudien som forskningsmetod. Studentlitteratur AB  
Lund.

Socialstyrelsens nationella riktlinjer vid vård och omsorg vid demenssjukdom, 2010

Socialdepartementet; Stöd till en evidensbaserad praktik för god kvalitet inom  
socialtjänstens område – överenskommelse för 2011 mellan staten och Sveriges  
Kommuner och Landsting, 2011

SOFS 2011:12 Socialstyrelsens allmänna råd om grundläggande kunskaper hos  
personal som arbetar i socialtjänsten

SOFS: 2012:3 Socialstyrelsens allmänna råd om värdegrunden i socialtjänstens  
omsorg om äldre

SOL 2001:453, Socialtjänstlagen

SOU 2008:51: *Värddigt liv i äldreomsorgen*. Betänkande av värdighetsutredningen.  
Fritzes, Stockholm

Westlund, P & Sjöberg, A (2005) *Antonovskij inte Maslow: För en salutogen omsorg och  
vård*. Solna: Fortbildningsförlaget

Westlund, P & Sjöberg, A (2008) *Planera för Mirakel: arbeta salutogent, stärk KASAM*,  
Solna: Fortbildning/Tidningen äldreomsorg

Westlund Peter (2010) Salutogen design, är framtidens äldreboende. Fortbildning ab/Tidningen äldreomsorg. Stockholm

Öppna jämförelser, Framgångsfaktorer inom äldreomsorgen – en analys utifrån kommunernas resultat 2009

Öppna jämförelser 2012, Socialstyrelsen