

Socialt innehåll i vardagen för äldre i särskilda boenden

Ett utvecklingsarbete tillsammans med personal

Marianne Westring Nordh

Socialt innehåll i vardagen för äldre i särskilda boenden

Ett utvecklingsarbete tillsammans
med personal

Marianne Westring Nordh

© FOU JÄMT, ÖSTERSUND 2010

ISSN: 1651-7253

FÖRFATTARE: MARIANNE WESTRING NORDH

GRAFISK PRODUKTION: SYRE

TRYCK: MITTUNIVERSITETET, SUNDSVALL, 2010

Sammanfattning

Denna rapport beskriver hur forskningscirklar har använts som metod för att stödja ett utvecklings- och förändringsarbete som skulle leda till ett ökat socialt innehåll i vardagen för de äldre i ett av kommunens särskilda boenden. Strukturen för forskningscirkarna byggde på att all personal genomförde studier i det egna vardagliga arbetet och kring de äldres boendesituation. Studierna låg sedan till grund för aktiviteter som genomfördes under en sexveckorsperiod och därefter utvärderades. Dessa moment pågick mellan augusti 2008 till januari/februari 2009.

De teman och aktiviteter som blev aktuella var måltiderna som upplevdes som mycket stökiga, möjligheten till daglig utevistelse och sittgymnastik. Under genomförandeperioden dokumenterade personalen effekter av de förändringar som gjorts. Måltidssituationerna förändrades i hög grad till det bättre. Bidragande orsaker till detta var att personalen började fråga de boende om var de ville inta sin måltid och i vissa fall med vem. Detta bidrog till att fler av de boende valde att äta i sina lägenheter istället för i den gemensamma matsalen. I några fall valde de att äta tillsammans med någon god vän på boendet och då turades de om med att äta hos varandra. Ett annat bidrag till den lugnare miljön var att dela upp stora långbord i mindre enheter och pröva sig fram till vilka som trivdes med att sitta ihop. Ytterligare en förändring som skapade lugn var att personalen bestämde vem av dem som skulle göra vad under måltiderna.

Utevistelserna kom aldrig riktigt igång som det var tänkt. Till stor del berodde detta på att provotiden låg i december och januari månad och det var rejält kallt ute. Vid uppföljningen kom det upp olika förslag på vad man kunde göra istället för att de äldre skulle få röra på sig och få lite frisk luft.

Sittgymnastiken kom igång bra och avslutades med en fikastund vilket uppskattades mycket av de äldre. Denna stund blev till glädje för de boende även mellan gymnastikstunderna, då de hade något gemensamt att prata om under veckorna.

Förändringsprocesser tar alltid tid och ofta finns det ett mer eller mindre uttalat motstånd till förändring. Ordstävet ”Vi vet vad vi har men inte vad vi får” beskriver detta inre motstånd. Personalen på det särskilda boende har inte varit något undantag. Det har också funnits en inneboende misstro till möjligheter till förändring, som personalen uttryckt som *det blir ändå som det alltid har varit*. Detta låg till grund för att utöka tiden med forskningscirklar till att omfatta även våren 2009.

Vårens forskningscirklar kom att utgå ifrån hur en ökad kännedom om de boende, deras tidigare liv och intressen kunde bidra till att finna ett socialt innehåll och aktiviteter som låg i de äldres intresse. Ur ett personalperspektiv studerade och reflekterade vi kring vikten av professionella relationer till de boende och deras anhöriga och hur kontaktmannskapet är en metod för att underlätta dessa. Under vårens forskningscirklar kom arbetsledarnas viktiga roll i att ge feedback vid utvecklings- och förändringsarbeten i fokus.

Aktiviteter som det togs initiativ till och som påbörjades under våren var tillgänglighet till trädgården så att rullstolsburna och de med rullatorer själva skulle kunna ta sig ut. Två trädgårdsansvariga ska fortsätta planering och utveckling av trädgården så att den kan bli till glädje för alla. Det togs även initiativ till aktiviteter knutna till någon av de boende individuellt, där även anhöriga bjöds in att medverka.

Innehållsförteckning

Förord	7
Uppdraget	9
Rapportens upplägg och läsanvisningar	11
Forskningscirkeln, en teori- och handlingsinriktad metod	13
Förutsättningar i inledningsarbetet	15
Särskilda boenden för äldre – en avskärmning från samhället	16
Forskningscirkelarna i praktiken	19
<i>Rutiner och normer i det dagliga arbetet</i>	20
<i>Vad räknas som arbete?</i>	21
<i>Duger jag som kollega?</i>	22
<i>Vad vill och kan de äldre?</i>	22
Framarbetade och genomförda teman	23
Måltiderna	23
<i>Enhet A och B</i>	24
<i>Enhet C</i>	25
Daglig utevistelse	26
Sittgympa	27
Reflektioner från personalen	27
Vårens forskningscirklar	29
Idealtyper	30
Vem är den boende?	33
Vad kan göras?	34
Professionella relationer i arbetet	37
Livsberättelser och social dokumentation	38
Att vara sitt eget verktyg i arbetet	38
Ledarskapets betydelse	39
Information, delaktighet, tillit och ansvar	40

Avslutande reflektioner	43
<i>Forskarens roll som utlösare och pådrivare.</i>	44
<i>Att tänka på i implementeringsarbetet</i>	45
Referenser	47

Förord

Socialt innehåll i vardagen för de äldre som bor i särskilda boenden, har varit ett flitigt diskuterat ämne de senaste åren. Många satsningar i form av konferenser och utbildningsinsatser har genomförts. Staten har bidragit med särskilda stimulansmedel till kommunerna för att ge dem möjlighet att utveckla området.

Genom Äldrereformen 1992 ville man integrera den sociala och medicinska kompetensen inom de särskilda boendeformerna. Kommunen fick då ett samlat ansvar för de i det löpande arbetet vanligen förekommande arbetsuppgifterna. En målsättning med huvudmannaskapsförändringen var att införliva ett salutogent förhållningssätt i verksamheterna, vilket innebär att personal skulle se till det friska och utvecklingsbara istället för det patogena sjuka hos de människor som de kom i kontakt med i sitt arbete. I samband med överförandet från landsting till kommun följde i många fall den tidigare personalen med och det innebar att mycket av landstingets språkbruk och förhållningssätt per automatik införlivades. Detta har medfört att det ofta pratas om patienter, vårdtagare och vårdpersonal i de kommunala verksamheterna istället för om boende, brukare eller omsorgspersonal. Dessa omständigheter har medverkat till sammanblandningar både i retoriken och i det praktiska arbetet.

När det gäller verksamheterna social omsorg och medicinsk omvårdnad riktar de sig många gånger till samma målgrupp, däremot har man olika syften, målsättningar och tidsperspektiv med insatsen. Det är skilda lagar eller kombinationer av lagar som styr insatserna.

Tabell 1:1 Skillnader mellan professionerna social omsorg och medicinsk omvårdnad

Variabler	Social omsorg	Medicinsk omvårdnad
Målgrupp	Samhällsmedborgare i behov av kontinuerligt stöd för sin dagliga livsföring	Sjuka
Professionens benämning av målgrupp	Brukare/Boende	Patient
Syfte med insatsen	Stödjande	Behandlande
Målsättning med insats	Tillgång till aktivt liv	Så friskt liv som möjligt
Tidsperspektiv	Ofta livslångt	Oftast begränsat
Styrande lagar	SOL, LSS, LASS, HSL	HSL, LSPV

Grundprincipen för socialtjänstlagen är att de äldre så långt som det är möjligt ska kunna bo kvar i det egna hemmet. När det kommer dithän att personen blir i behov av särskilt boende ska kommunen se till att det finns ett variationsrikt utbud, för att därigenom kunna tillmötesgå den äldres integritet och självbestämmande. Lagtexter och verksamhetsvisioner knutna till äldreomsorgsarbetet vilar på tankar om personalens förmåga att i sin profession kunna möta människor i mer symmetriska (överensstämmande/jämlika) relationer. Personalen ska då kunna vara en form av speglade, stödjande och reflekterande person för den äldre, utan att ta över dennes förmåga till eget ansvar. Detta kräver att personalen måste medvetandegöra sig om sin egen maktposition gentemot de boende. Det är detta som är paradoxen i det symmetriska mötet.

Makt och asymmetri är begrepp som finns inbyggda i alla människorelaterade yrken, så även i socialt omsorgsarbete. De människor som är i behov av social omsorg är människor som på ett eller annat sätt saknar möjligheten att själva skapa sina egna livsförutsättningar. De är i behov av den professionelles insatser för vardagslivets bestyr och för att få tillgänglighet till olika samhälleliga aktiviteter. Det är här som professionella relationer kan utvecklas och bidra till att de äldre i särskilda boenden blir mer delaktiga i sin vardag och därmed får ett ökat socialt innehåll i livets slutskede.

Östersund i maj 2010

Marianne Westring Nordh
Forskningsledare vid FoU Jämt

Uppdraget

Under våren 2008 när undertecknad från FoU Jämt genomförde en utvärdering kring konsekvenserna av att höja antalet extra dagar i 3-3 modellen från 15 till 27 dagar utväxlades tankar om vad dessa dagar skulle kunna användas till. Femton av dagarna har alltid varit knutna till att gå in och täcka upp för varandra vid korttidsfrånvaro. Fyra av dessa dagar var bundna till semesterperioden. Då kvarstod tolv av de 27 extra dagarna eller sju vid de senare 22. Vid förfrågan i arbetsgrupperna framkom att personalen önskade att en del av dessa återstående dagar skulle kunna användas till att gå in utöver ordinarie bemanning för att arbeta med uppgifter direkt riktade till de boende. Kommunens funktionschef för särskilda boenden hade samtidigt tankar om att stimulansmedel som sökts och erhållits, skulle användas för att starta någon form av projekt som skulle utveckla det sociala innehållet i vardagen för de äldre i kommunens särskilda boenden.

I samarbete mellan funktionschefen och FoU Jämt arbetades ett avtal fram som gick ut på att FoU Jämt tillsammans med befintlig personal skulle arbeta i forskningscirkel med frågorna: Vad kan inrymmas i begreppet socialt innehåll i vardagen för de boende? Vad av detta skulle kunna utvecklas i det vardagliga arbetet redan idag?

En struktur för de kommande forskningscirkelarna arbetades fram. Den byggde på att personal individuellt och tillsammans genomförde studier i det egna arbetet och de äldres boendesituation. Dessa studier låg sedan till grund för gemensam dialog som utmynnade i egna förslag och genomföranden av fastställd aktivitet eller arbetsområde. De olika stegen i processen var:

- Hur ser en vanlig arbetsdag ut?
- Socialt innehåll i vardagen – vad görs idag?
- Vilka områden är det som behöver utvecklas?
- Framarbetande av handlingsplan.
- Genomförande av föreslagna aktiviteter under avgränsad provotid.
- Återkopplingsträff och analys av genomförda aktiviteters effekter.

Utgångspunkten för forskningscirkelarnas dialoger var det faktiska arbete som ägde rum i vardagen, satt i relation till ett salutogent förhållningssätt. Westlunds & Sjöbergs (2005) bok *Antonovsky inte Maslow – för en salutogen omsorg och vård*, användes som referenslitteratur.

Under hösten genomfördes tre parallella forskningscirkel som arbetade utifrån samma förutsättningar. Den övergripande strukturen på forskningscirkelträffarna byggde på att alla skulle komma till tals. Arbetet vid respektive forskningscirkel bedrevs både i storgrupp och i smågrupper och utgick från personalens egenstudier mellan forskningscirkeltillfallen.

Syftet med höstens forskningscirkel var att skapa strukturer för förändring och ett socialt innehåll i vardagen för de äldre, boende i detta särskilda boende. Avtalet mellan FoU Jämt och kommunen förlängdes senare till juni 2009.

Vårens forskningscirkel skulle bygga vidare på de aktiviteter och arbetsområden som påbörjats, med tillägg av teman som personalen blev inspirerade till i samband med en föreläsning som Gun Aremyr höll i början av januari månad 2009. Till denna dag var all personal inom de särskilda boendena i kommunen inbjuden. Föreläsningen pekade på människors likhet i olikheten och beskrev fyra mänskliga idealtyper utifrån deras specifika karaktärsdrag och behov av bemötande.

Syftet med dessa forskningscirkel var att de skulle bidra till en fördjupad kunskap om de äldre i boendet som individer och i detta vidare utveckla personalens förståelse för de professionella relationer som skapas i samband med kontaktmannaskapet.

Vårens forskningscirkel kom därmed att fokusera:

- Tidigare temans fortsatta utveckling.
- Individen i samspel med gruppen.
- De boendes livsberättelser som viktiga redskap för att skapa förståelse för de äldre som individer.
- Kontaktmannaskapets betydelse för byggandet av professionella relationer.

Till skillnad från höstens tre forskningscirkel kom vi nu att arbeta vidare i två forskningscirkel. Det fanns en uttalad önskan från arbetsledningen att den enhet som tidigare hade delats upp i två, nu skulle hållas samman och arbeta sig igenom den fortsatta processen gemensamt. Detta som ett steg i att arbetsgruppen skulle se sig som en arbetsenhet. Forskningscirkelarna fördelades på fyra heldagar för vardera gruppen och genomfördes efter liknande struktur som höstens.

Rapportens upplägg och läsanvisningar

Rapporten börjar med att ge en kort historisk bakgrund till forskningscirkelnas ursprung och utveckling till en metod som används i forsknings-, utvecklings- och förändringsarbeten. Därefter introduceras läsaren i hur förutsättningarna för de aktuella forskningscirkelnas arbetades fram och reaktionerna från personalen. I kapitlet *Forskningscirkeln i praktiken* börjar den egentliga berättelsen som beskriver den gemensamma resan från att studera den egna verksamheten till framarbetade teman, genomförande och uppföljning av de samma.

Kapitlet *Vårens forskningscirkel* följer därpå och ger en inblick i det fortsatta arbetet med olika idealtyper som grund för att studera och ta reda på de boendes verkliga behov av socialt innehåll och stöd i vardagen. De följande kapitlen visar hur forskningscirkeln tillsammans med denna och höstens kunskaper kunde appliceras och relateras på vem den boende är, vad som kan göras, framväxten av professionella relationer och arbetsledningens betydelse för hur utvecklings- och förändringsprocesser stärks och skapar engagemang.

Rapporten tar sin utgångspunkt i de samtal, dialoger och diskussioner som förekommit i samband med forskningscirkeln. Parallellt till detta arbetas reflektioner, tidigare studier och forskning samt analyser in i materialet efter hand.

I kapitlet *Avslutande reflektioner* knyts rapporten ihop. Forskarens roll som igångsättare och pådrivare lyfts fram liksom tankar om vad som är viktigt att tänka på i samband med implementeringsarbeten. Slutligen läggs idéer om hur man kan arbeta vidare med organisatoriskt heterogena forskningscirkel för att ytterligare stödja utvecklingen av det sociala innehållet i vardagen för äldre i kommunens särskilda boenden eller andra utvecklingsarbeten i kommunen.

Forskningscirkeln en teori- och handlingsinriktad metod

Redan vid slutet av förra sekelskiftet formades begreppet studiecirkel i samband med att arbetarrörelsens bildningsverksamhet växte fram. Det vi idag benämner som forskningscirkel är en utvecklad form av tidigare studiecirkel och dessa fick sin upptakt vid Lunds universitet i samverkan med fackliga organisationer under 1970-talet. Metoden har successivt spridit sig och utvecklats vidare framför allt inom pedagogiska och till viss del inom sociologiska institutioner i landet. Den kvalitativa skillnaden från tidigare studiecirkel är forskningsanknytningen i form av aktivt deltagande av forskare (Holmstrand & Härnsten 2003). För att forskning ska ses som demokratisk och interaktiv behöver forskaren finnas i ett nära samarbete med övriga medverkande i hela processen och det innebär ett aktivt deltagande och en kontinuerlig återkoppling av framarbetat material under hela arbetets gång (Härnsten 1999, Svensson, Brulin, Ellström & Widegren 2002, Aagaard Nielsen & Svensson 2006).

Forskningscirkeln kan ses som en interaktiv mötesplats för praktiker och forskare där frågor som anses angelägna för båda kan undersökas, bearbetas och utvecklas. Mötet mellan praktikens och teorins realiteter kan bidra till ett gemensamt fördjupat kunskapande som i sig kan öppna vägen för nya handlingsalternativ likväl som att nya fördjupade teorier processas fram. Dessa processer kan innebära att tyst och/eller tystad kunskap synliggörs (Svensson et al 2002, Holmstrand & Härnsten 2003, Gunnarsson & Westberg 2007).

Tyst kunskap som fenomen beskrivs som att människor har kunskap uppbyggd inifrån det praktiska arbetet de utför men som de lätt blir blinda för. Det kan vara svårt att uttrycka kunskapen i ord, fast man i handling visar att specifik kunskap finns (Josefsson 1988, Molander 1996).

I forskningscirkel kan forskaren i ett nära interaktivt samarbete bidra med teoretiska infallsvinklar och kritisk analys av rådande förhållanden som bidrar till att de vardagliga sammanhangen kan verbaliseras och komma i dialog. Detta kan ge näring till pågående utvecklings- och förändringsprocesser i organisationen. På samma sätt kan människor ute i praktiska verksamheter bidra till kritisk analys av befintliga teoretiska resonemang. I dessa processer där de olika deltagarna vill

förstå och förklara varierande vardagliga, empiriska förhållanden växer kunskaper och erfarenheter fram i ett gemensamt arbete och ansvarstagande. För forskaren handlar det många gånger om att omsätta dessa nya fördjupade kunskaper i teoretiska resonemang, medan intresset hos yrkesverksamma oftast är fokuserat till praktisk metodutveckling, där nya fördjupade kunskaper kan omsättas i nya handlingsalternativ i det vardagliga arbetet (Larsson 2006, Westring Nordh 2007, Larsson, Larsson & Westring Nordh 2009).

För att komma till denna nivå av gemensamt kunskapsskapande behöver det byggas upp relationer som innefattar närhet, tillit och känslighet för varandra, där alla berörda bemöter varandra med respekt, öppenhet och acceptering. Detta i sig innebär inte ett okritiskt förhållningssätt gentemot varandra, men en empatisk förmåga samt tid och rum för kontinuerlig, reflekterande dialog som bidrar till att upprätthålla etiskt bärande principer om allas lika värde (Silfverberg 1999, Holmstand & Härnsten 2003, Aagaard Nielsen & Svensson 2006).

Förutsättningar i inledningsarbetet

Kommunens funktionschef för särskilda boenden tillsammans med FoU Jämtes chef/forskningsledare var de som tillsammans arbetade fram strukturen för forskningscirkelarna. Denna struktur presenterades och förankrades i den för enheten aktuella samrådsgruppen, där arbetsledare för enheten och deras personal fanns representerade. I samband med att funktionschefen informerade om projektet ”Socialt innehåll i vardagen” vid samrådsgruppens möte, erbjöds en av enheterna att från hösten 2008 genomföra forskningscirkelarna för att utveckla det sociala innehållet i deras särskilda boende. Det fanns möjlighet att tacka nej, men arbetsledarna resonerade som så, att om inte de tog del av medlen för att utveckla dessa idéer skulle något annat boende göra det. Alltså tackade man ja.

Vid upptaktsträffen för forskningscirkelarna inbjöds funktionschefen för de särskilda boendena att delta, för att presenterade projektet, de bakomliggande tankarna och visionerna för personalgrupperna. Redan vid denna träff blev det mycket tydligt att det fanns ett motstånd till och en oförståelse för forskningscirkelarna hos personalen.

Detta kan man satsa pengar på, istället för att ge oss förutsättningar i det dagliga arbetet!

Information om erbjudandet och inbjudan till forskningscirkelarna hade formulerats på ett sådant sätt att det upplevdes som en beordrande till personalgrupperna.

En dag låg ett papper i personalrummet om obligatoriskt deltagande.

Personalen upplevde inte att det hade funnits någon dialog med dem om hur dessa forskningscirkel skulle kunna användas eller hur de skulle kunna utformas. De enda som haft den chansen menade de var de i personalgruppen som fanns representerade i samverkansgruppen.

Trots att det under våren fanns tankar och idéer hos personalen om hur de skulle kunna använda en del av sina extra dagar för att gå in och arbeta utöver

den dagliga bemanningen och då med arbetsinsatser som var direkt knutna till de äldre, så fanns ingen självklar entusiasm kvar för att arbeta fram en definiering av vad socialt innehåll i vardagen kunde vara. Inte heller fanns det någon större uttalad lust i att finna nya vägar för att berika arbetsdagen och de äldres boende med detta innehåll. Upplevelsen uttrycktes istället som:

Det blir ändå som det alltid har varit.

Bara ett sätt att lägga på oss ytterligare arbetsuppgifter utan att vi får betalt för det.

Givetvis fanns det redan då arbetsinsatser som kunde tillskrivas som ett socialt innehåll och givetvis fanns det de som vill få möjlighet att utveckla detta arbete vidare. Deras röster var dock inte de som främst hördes i inledningskedet.

Forskningscirkelarna genomfördes slutligen av i stort sett hela personalgrupperna, deras arbetsledare och en forskningsledare från FoU Jämt.

Särskilda boenden för äldre – en avskärmning från samhället

Tyvärr har placeringen av framför allt tidigare äldreboenden i många fall bidragit till att övriga samhället och vardagslivet blivit avskilt från de äldre. Boendet som funnits med i de forskningscirkel som beskrivs i denna rapport är oerhört vackert beläget. Vyerna påminner mycket om bilden här nedan. Ofta ligger tidigare äldreboenden som detta granne med kyrkan, församlingshemmet och kyrkogården. Trots närheten till kyrkan var det dock sällan som någon av de äldre gick dit eller följdes dit för att kunna delta i exempelvis gudstjänsten. Istället kom olika religiösa församlingar till äldreboendet och hade andakts- och/eller sångstund. På samma sätt kom hårfrisörskan till äldreboendet istället för att de äldre fick fortsätta att åka till sin egen frisörska.



Figur 2 Bild som i mycket liknar det område där "vårt" särskilda boendet är beläget.

På detta sätt blir de äldre avskurna från sitt tidigare liv och fråntas mycket av sitt egenansvar i samband med att de flyttar in i det särskilda boendet. I samband med att de flyttar in tas de av all medicin de eventuellt behöver. Från och med nu är det sjuksköterskan som har hand om denna och fördelar den över dagen. Varken de äldre själva eller deras anhöriga ses som självklara samarbetspartners och tas därmed inte med i den utsträckning som de skulle i vardagsarbetet. Om detta kommer vi tillbaka till längre fram i rapporten.

Forskningscirkelarna i praktiken

Starten för forskningscirkelarbetet var upptaktsträffen som beskrivits tidigare. I samband med denna tog personalen tillfället i akt och förmedlade sin skepticism för det arbete som skulle göras i forskningscirkelarna. Mycket av arbetet vid de första cirkeltillfällena kom därför att bestå av att spegla detta motstånd och ifrågasättande. Personalen fick möjlighet att uttrycka sin skepticism och ilska, samtidigt som de fick information om implementerings- och utvecklingsprocesser från tidigare studier, som kunde ge förklaringar till att de kände som de kände (Alexandersson 2006, Westring Nordh 2007). Först vid tredje träffen kom vi egentligen igång med det arbetet som innebar att synliggöra vad som var socialt innehåll i vardagen för de äldre, på just deras särskilda boende. Vems önskingar och vems behov var det som skulle tillgodoses? Vad skulle göras? Hur kunde det praktiskt genomföras? Vem eller vilka skulle finnas med i genomförandet?

Det blev viktigt att åter förtydliga för personalen att det var utifrån deras erfarenheter och kunskaper som forskningscirkelarbetet skulle utgå. Det var inte meningen att jag som forskningscirkelledare skulle komma dit för att tala om för dem vad som skulle göras eller inte göras. Däremot kunde jag som forskningsledaren bidra med en struktur för, och finnas med i den gemensamma dialogen, samt komplettera denna med teorier. Därigenom kunde vi skapa förutsättningar för nya infallsvinklar, som i sig kunde bidra till kompetensutveckling på området.

I samband med upptaktsträffen fick all personal varsitt häfte, där de under forskningscirkelarnas gång hade möjlighet att skriva ner observationer och reflektioner från det dagliga arbetet och från forskningscirkelarna. När vi åter träffades använde vi dessa anteckningar som utgångspunkt för den fortsatta dialogen, där vi jämförde deras observationer från sina arbetsdagar med framför allt teorier och beskrivande berättelser i Westlunds & Sjöbergs (2005) bok.

Här menar Westlund & Sjöberg (2005) att Maslow står för ett patogent synsätt där människans behov tillfredsställs i en bestämd rangordning. Det är först när de primära behoven, som att få mat och sömn är tillfredsställda, som människan utvecklar behov av trygghet och samhörighet med andra människor. Maslows teorier bygger på en hierarkisk ordning. Kopplat till äldreomsorg och sjukvård

menar författarna att detta synsätt har lett till att människans fysiska behov har fått styra under längre tid. De ”högre” behoven som exempelvis samhörighet och självförverkligande, har fått stå tillbaka för de ”lägre”. Detta har inneburit att äldreomsorgen i första hand har erbjudit praktisk hjälp som städning, inköp och matlagning och att tillgodose grundläggande behov som toalettbesök och födoinslag hos de äldre (s.51/52).

Antonovsky (1991), bygger enligt Westlund & Sjöberg i sin tur sina teorier på ett salutogent förhållningssätt. Detta innebär att se till det friska och föränderliga hos människan och att utgå från detta i en tillfrisknande- och/eller välmående process. Det betyder att tillvaron ska vara begriplig, hanterbar och kännas meningsfull för individen. Den sociala nivån och människors behov av samhörighet blir då de prioriterade områdena. Arbetet inom äldreomsorgen måste då bygga på så kallade samarbetsrelationer. Det betyder att en relation byggs upp mellan den professionelle omsorgsarbetaren och den äldre. Denna relation ska utgå från respekt och hänsynstagande till den äldre individens önsknings- och egna förutsättningar (Westlund & Sjöberg s.54).

Detta betyder att en omsorg byggd på Antonovskys teorier utgår från ett boende i form av egen lägenhet. Den professionelles arbete ska ha fokus på att skapa en *meningsfull vardag* tillsammans med och för den boende, vilket innebär att det ska utgå från den äldre individens behov och önsknings- och egna förutsättningar. Innehållet i dagen bygger på självvalda relationer, där mötesplatsen kan vara ett allaktivitetshus eller dagcentraler. Aktiviteterna är av många olika slag och är deltagarstyrda. De äldres tillvaro ska bygga på en öppenhet mot omvärlden (s.55).

På samma sida menar de att en omsorg byggd på Maslows teorier följer principen överlevnad. Det egna boendet består då ofta av ett rum eller en ”egen plats”. Gemenskapen med andra är påtvingad med medboende och mötesplatserna för de äldre är oftast i korridorer eller entréer på boendet. Aktiviteterna är få och oftast i form av underhållning. De äldres tillvaro är sluten från omvärlden. Arbetsuppgifterna för personalen är standardiserade.

Hur såg det då ut i vårt boende och hur integrerades de äldre i det omgivande samhället? Vilka områden valde personalen på detta särskilda boende att utveckla?

Rutiner och normer i det dagliga arbetet

I samband med den första forskningscirkeln var det flera dimensioner som påverkade det sociala innehållet i det dagliga arbetet som blev tydliga. En av dem var betoningen på rutinmässiga, institutionaliserade och instrumentella arbetsuppgifter. Majoriteten av de självstudier som återkopplades vid forskningscirkeln var redovisningar av just löpande rutiner. Det var framför allt de primära behoven hos de äldre som tillfredsställdes.

Kom klockan sju på morgonen, läste rapporten från natten, började förbereda frukost, dags att väcka de boende, sköta deras morgontoalett och duscha dem som så behövs, påklädning, och därefter servera frukost, hjälpa till med matning i de fall som det behövs, kort kaffepaus med arbetskompisarna, sen är det dags att börja med städning, tvättning o s v. Där efter är det dags för lunchförberedelser och servering av den samma, de av de äldre som vill vila middag hjälps till sina respektive lägenheter och får hjälp i säng, övriga serveras eftermiddagskaffe, sen är det dags för middag vid 17-tiden, när den är avklarad är det dags att börja med kvällsrutinerna och lägningsprocedurer.

Det fanns de bland personalen som hade skrivit berättelser som på ett aktivt sätt involverade kontakt med de äldre och ett arbetsätt som visade på relationer och en större förståelse dem emellan. Berättelserna visade på ett förhållningssätt från personalen som utgick ifrån var den boende befann sig och vilka behov denne hade. Detta kan ses som ett närmande till ett salutogent förhållningssätt där omsorgens fokus ligger på att skapa meningsfullhet för den enskilde.

Jag var inne hos en av de boende och satt vid hennes säng. Jag la upp katten (den imaginära) till henne och hon kom till ro.

Vad räknas som arbete?

Att sitta tillsammans med en boende eller utföra något där de boende var involverade var inte helt självklara aktiviteter i det dagliga arbetet. När denna dimension av arbetet kom till uttryck i dagboksanteckningar visade den på en osäkerhet som personal kände gentemot varandra. Många i personalen uttryckte att de kände det som "att de smet" från arbetet om de var tillsammans med de boende någon längre stund.

När jag gick in och satt hos henne för att hon var orolig och behövde någon där ... så kan jag inte sitta så länge som jag skulle vilja ... det finns ju så mycket annat som skall göras där ute ... det känns som om jag smiter från jobbet.

Hon vill ha sällskap ... vill inte vara själv ... känner sig otrygg ... är kanske på väg in i en depression.

I den dialog som uppstod framkom det att de flesta i personalgruppen hade liknande känsloupplevelser som den ovan. Detta innebar att det som först och främst räknades som arbete på denna arbetsplats var de instrumentella och rutinmässiga arbetsuppgifterna som exempelvis bestod av att ordna för måltider, tvätta tvätt,

städa och så vidare. Att vara med de äldre i olika sociala situationer sågs inte som en arbetsuppgift i sig, utan uttrycktes som en ”guldkant” på tillvaron.

Duger jag som kollega?

En tredje dimension som kom till uttryck i det dagliga arbetet var osäkerheten i om man dög som arbetskollega. En av de anställda uttryckte spontant att hon kände sig mindervärdig i förhållande till sina arbetskamrater;

Jag är inte lika snabb och jag är inte stark.

Ingen av hennes arbetskollegor gick in i någon dialog med henne utifrån den känsla och upplevelse som hon beskrev.

På samma sätt var det ingen som agerar vidare när en av arbetskollegorna uttrycker att;

Det finns faktiskt de här som inte skulle arbeta här.

Frågan är vad det är för normer som finns runt arbetsinnehåll och kollegors olika styrkor och svagheter. Kan en svaghet omvandlas till en styrka om synsättet på arbetet förändras? Hur ser personalen på de boende och deras förmågor?

Vad vill och kan de äldre?

Under forskningscirklarnas gång återkom personalen ofta till att de äldre var i så dåligt skick och att de inte ville eller orkade göra så mycket. Samtidigt visade det sig att personalen sällan eller aldrig frågade de äldre om vad de tyckte eller vad de var intresserade av. Då kan det bli som en personal från ett annat särskilt boende berättade om, när det hade varit en vikarie inne och arbetat.

Jag är inte så bra på att kallprata. Det kan ju vara så att det av fem äldre bara är en som har något gemensamt intresse med mig och då blir det svårt. Samtidigt kan det vara så att en vikarie kommer in och tar med sig en av de boende in i duschen och jag hör hur de pratar och pratar. Det är helt otroligt för det går ju inte. Men det visste inte vikarien.

Svårigheterna i att vara i dialog med de äldre och/eller deras anhöriga visade sig åter när personalen kom till det konkreta arbetet inför och i de teman som de via observationer av olika slag valde att starta med, för att skapa ett bättre socialt innehåll i vardagen för de boende.

Framarbetade och genomförda teman

Med hjälp av observationerna som genomfördes mellan forskningscirkeltillfällena kom de tre arbetsgrupperna fram till flera olika aktiviteter som kunde vara trevliga för de boende. Man var dock överens om att inte sätta igång för mycket på en gång. Det resulterade i att två temaområden på vardera av enheterna valdes ut för att genomföras under provotiden.

Observationerna genomfördes i huvudsak som rent okulära studier som följdes upp med dagboksanteckningar. En av enheterna genomförde en observation genom att filma en situation. Denna inspelning visades vid en av enhetens forskningscirkel. Efter att inspelningen använts för dialog och analys makulerades den.

Utöver *måltiderna*, som enligt all personal, var en utsatt situation under dagen ansågs *daglig utevistelse och dagliga aktiviteter* som de mest angelägna områdena att komma till rätta med.

Tidsutrymmet för att genomföra olika aktiviteter som kunde skapa ett utökat socialt innehåll för de äldre på det särskilda boendet återkom vid flera tidpunkter. Personalen var osäker på hur mycket av plustiden som de kunde använda och hur den skulle fördelas mellan personalen. Efter träff med arbetsledarna och funktionschefen bestämdes det att varje arbetstagare skulle kunna använda tid som omfattade fem arbetsdagar på ett år. Denna tid räknades i förhållande till tjänstgöringsgrad och kunde tas ut i timmar, vilket innebar att antalet dagar som personal kunde vara på arbetsplatsen utöver bemanning blev fler än fem. I ett senare skede under perioden fastställdes tidsutrymmet till tid omfattande tre arbetsdagar i förhållande till tjänstgöringsgrad.

Måltiderna

All personal oavsett arbetsgrupp, ansåg att måltiderna var mycket jobbiga. De boende var ofta oroliga och en del av dem blev högljudda och störde de andra på olika sätt. I samband med att denna utsatta situation observerades var det flera omständigheter som kom upp till diskussion.

Enhet A och B

En av enheterna är uppdelad på två våningar och det finns ingen egentlig matsal, varken på övervåningen eller på nedre våningen. Det som idag fungerar som matsalar är rum som egentligen var tänkta som allmänna dagrum för de boende.

Vid den interna visningen av övervåningens filmobservation blev det bland annat tydligt att de äldre sattes vid tomma bord i väntan på att personal skulle servera dem maten. Denna väntan kunde bli lång och föranledde att en och annan av de boende började banka i bordet, sjöng eller på annat sätt försökte göra personalen uppmärksam på dem. Under måltidens gång fanns ingen egentlig dialog mellan de boende och personalen, utan de ”samtal” som fördes var mer av tillrättavisande slag från personal till de äldre när de försökte ”hjälpa” varandra att äta eller reste sig upp för att gå. Frågor som ställdes vid visningen var bland annat om det inte finns någon bland de boende som kunde hämta mat själv? Ville alla som satt i matsalen vara där? Kunde de gå därifrån om de vill? Fick de i så fall hjälp om de inte klarade av förflyttningen på egen hand?

Det som framkom under forskningscirklarna var att de boende inte tillfrågades om var de ville äta sina måltider eller med vem eller vilka de ville sitta och äta. Det var personalen som hade bestämt var de boende hade sina respektive sittplatser och vilka som åt i sina lägenheter.

Det kom många olika förslag om hur denna situation skulle kunna åtgärdas. En del av förslagen handlade om utbyggnader eller ombyggnationer. Dessa förslag fick läggas på ett mer långsiktigt perspektiv och förankras hos arbets- och förvaltningsledning samt politiker för beslut.

Andra förslag som att dela på gruppen så att minst fyra åt gången skulle kunna äta tillsammans med en ur personalen nere i ”terapin”, att dela upp borden i mindre enheter, trevligare dukning, nytt porslin och annan bordsplacering, fortsatte att bearbetas gemensamt. Vid sista träffen före genomförandet, när båda dessa arbetsgrupper för första gången var tillsammans fogade de samman sina respektive förslag till ett gemensamt.

Åtgärder som genomfördes på enheten var att dela upp de stora borden i mindre enheter. Personalen har provat olika bordsplaceringar för att se vilka boende som passar bäst tillsammans. Idag finns bland annat ett bord för damer och ett bord för herrar. Det finns nu bordstabletter med namn som läggs ut till måltiderna. Oroliga och högljudda har följts till sina lägenheter och ätit där.

Effekterna av bordsplaceringarna är att det har blivit lugnare vid måltiderna. Personalen arbetar också mer aktivt för att se och lösa problem med höga ljudnivåer.

Enhet C

Denna enhet på det särskilda boendet använde huvudsakligen den stora matsalen i entréplanet. Detta innebar att större delen av deras boende gick till denna matsal i samband med dagens måltider.

Genom de okulära observationer som genomfördes av denna personalgrupp uppmärksammades personalen på att de själva kunde vara de som "triggade" igång oroligheter i matsalen. Bland annat genom att de konstant rörde sig runt i matsalen under måltidens gång. Det kunde förekomma att den ena efter den andra ur personalen gick fram och frågade samma boende om de hade ätit klart eller om de ville ha påfyllning. Även på denna enhet framkom det att det inte var rutin att boende tillfrågades om var de ville äta sin mat eller med vem de ville sitta och äta.

Det som personalen beslutade att åtgärda under prövotiden var att maximalt två ur personalen skulle vara vid matvagnen och servera. En av dessa skulle kunna följa oroliga hem vid behov och en skulle fungera som bordsvärd vid bordet längst ner, när maten väl var serverad. Ytterligare två ur personalen skulle ta hand om matningar. Den som började arbeta klockan 11.30 skulle vara den som frågade de boende om de var klara eller ville ha mer mat. Tidigast klockan 13.00 skulle man börja duka av vid borden.

Syftet med dessa åtgärder var att skapa en lugnare och tystare miljö vid måltiderna och att de boende skulle börja äta bättre. För att kunna avläsa effekter av insatserna bestämde sig personalgruppen för att låna en decibelmätare från skolan för att mäta ljudnivån i rummet. De beslutade även att väga de boende vid nedersta bordet före och efter prövotiden, för att ha detta som indikator för om de har fått bättre aptit. Bordsvärdarna vid det nedre bordet skulle dagligen dokumentera iakttagelser i loggboken som fanns på bestämd plats i matsalen.

En sak som kom upp till dialog men som inte kunde genomföras under denna prövotid, då det fordras beslut från annan instans, var pedagogiska måltider. Detta skulle innebära att personal satt tillsammans med de äldre och åt sin lunch eller middag. Personalen tror att pedagogiska måltider skulle fungera lugnande och de skulle kunna bli en stund av gemenskap. I och med detta skulle det bli mer naturligt med personal som bordsvärdar.

Effekter som blev dokumenterade under prövotiden visade att det hade blivit lugnare i matsalen. Situationen runt matvagnen hade blivit bättre då endast två av personalen serverar vid borden. Övriga bar brickor till lägenheter eller satt med matningar. Fler av de boende valde att äta i sina lägenheter och ibland tillsammans hos varandra, när de blev tillfrågade om var de ville inta sina måltider. Personalen såg över placeringar av rullstolar med egna bord, så att det blev mer lättillgängligt i matsalen. Oroliga har ibland fått äta i sina lägenheter för att inte störa de andra.

Under tiden de boende åt, satt personal som inte var aktiva still på soffan i matsalen. Ingen disk plockades av från borden före klockan 13.00.

Det som inte blev genomfört som planerat var personal som bordsvårdar. Detta är fortfarande en åtgärd som de vill arbeta vidare med och då helst i kombination med pedagogiska måltider för personal. När personal nu sitter med vid borden utan att själv äta, skapar det funderingar hos de äldre och många gånger vill de då dela med sig av sin mat till personalen.

Vägning av de boende genomfördes vid starten av prövtiden men gjordes inte vid slutet. Däremot har personal uppfattat att de boende åt mer än tidigare. Decibelmätare glömdes bort och när personalen kom på det, var ljudnivån redan lägre och situationen mycket lugnare i matsalen.

Daglig utevistelse

De boendes möjlighet till daglig utevistelse valdes som aktivitet av grupp A och B. I detta sammanhang kom den tidigare begärda rampen ut till trädgården upp till dialog. Denna ramp är enligt personalen en förutsättning för att de äldre som är rullstolsburna eller använder rullator, på ett enkelt och smidigt sätt ska kunna ta sig ut på egen hand. I väntan på att denna ramp ska komma på plats krävs det att personal aktivt finns med de boende vid deras utevistelse.

För att få till kontinuerlig utevistelse för de boende bestämde sig personalen för att under prövtiden knyta utevistelse till ett fast pass i personalens schema. Den personal som gick på sitt arbetspass strax före lunch var den som skulle ansvara för att en eller flera boende kom ut på en promenad. Detta skulle medföra att ansvaret för den dagliga utevistelsen fördelades mellan all personal. För att alla boende skulle omfattas och för att personalen skulle veta vilka som kommit ut, skulle en promenadlista upprättas. På denna skulle det antecknas vem av de boende som varit med på dagens promenad.

Syftet med denna aktivitet var att bidra till att alla boende skulle komma ut någon gång under veckan för att få njuta av frisk luft. Promenaden skulle bidra till att de boende fick andra intryck och stimulans. Genom att en promenadlista upprättades skulle alla boende komma att omfattas, inte bara de som det var lätt att ta med sig.

Vid uppföljningsträffen menade personalen att promenaderna hade fungerat bättre eller sämre beroende på väder och vind. Personalen tror att det kommer att vara lättare att genomföra promenaderna framöver då det blir varmare ute. Prövtiden var förlagd över jul och nyårshelgen och en bit in i januari månad. Detta innebar att det var väldigt kallt vissa dagar. Vid dåligt väder hade de ibland genomfört promenaderna inomhus. Vid ett tillfälle hade det ordnats en tur med häst och släde.

Effekten av promenaderna och utevistelsen blev enligt personalen ett välbefinnande i stunden för de boende, plus att de fick en stund ensam tillsammans med någon ur personalgruppen.

Sittgympa

Grupp C bestämde sig för att välja ut sittgympa som den aktivitet de skulle starta med. Två i personalgruppen tog på sig ansvaret för att genomföra sittgympan.

I handlingsplanen angav de att syftet med denna aktivitet var att skapa social stimulans genom både fysisk och psykisk aktivering. Det skulle vara något som de boende skulle kunna se fram emot. Det skulle bidra till att de kunde behålla eller eventuellt förbättra rörligheten i kropp och själ.

Metoden de valde att använda för att dokumentera framför allt den fysiska rörligheten var fotografering. Dessa foton skulle ligga till grund för ett bildspel. Vid återkopplingsträffen visades detta bildspel för hela personalgruppen.

Varannan vecka genomfördes sittgympan med boende som var mer fysiskt aktiva och varannan med dem som var mer orörliga och ibland behövde hjälp under aktiviteten. I bildspelet blev effekten av sittgympan synlig som en glädje i ansikten och orala uttryck i samband med aktiviteten. Det som också framkom var att stunden med sittgympa kom att innehålla en avslutande fikastund. Detta blev mycket uppskattat av de boende och här skapades tillfällen till spontana samtal utifrån en gemensam aktivitet både i stunden och under veckorna.

Reflektioner från personalen

Det som från början upplevdes så negativt och påtvingat med forskningscirklarna kom att landa i många positiva gensvar från personalen. Bara detta att all personal träffades kontinuerligt och fick möjlighet att föra dialog om sin arbetssituation och de äldres boendemiljö, upplevdes som mycket positivt. Det fanns givetvis de i personalen som fortfarande ställde sig frågande till uppdraget. Men majoriteten upplevde att det som från början kändes som stora och nya uppgifter, egentligen kunde vara små detaljer i vardagen som kunde förändras, så att arbetsvardagen och de äldres boendemiljö blev mer stimulerande.

Tänk att så lite kan göra så mycket.

Vårens forskningscirklar

Förändringsprocesser tar alltid tid och precis som vi visat finns det ofta ett mer eller mindre uttalat motstånd till förändring. Ordstävet ”Vi vet vad vi har men inte vad vi får” beskriver detta inre motstånd. Personalen på vårt särskilda boende har inte varit något undantag. Det har funnits en inneboende misstro till möjligheter till förändring som personalen uttryckt som *det blir ändå som det alltid har varit*. För att det arbete och de metoder för egenstudier och egenvärdering som vi lagt grunden till under hösten skulle få möjligheter att få ett bättre genomslag tillfrågade FoU Jämt kommunen om möjligheterna till fortsatt uppdrag under våren 2009. Detta ställde sig funktionschefen för särskilda boenden, arbetsledarna på enheten och delar av personalen sig positiva till. I detta uppdrag fanns en ambition att få till ett fördjupat lärande som skulle innebära att de metoder och teorier som studerades skulle kunna bearbetas på ett sådant sätt att kunskapen kvarstod, utvecklades och kunde komma till uttryck i det dagliga arbetet.

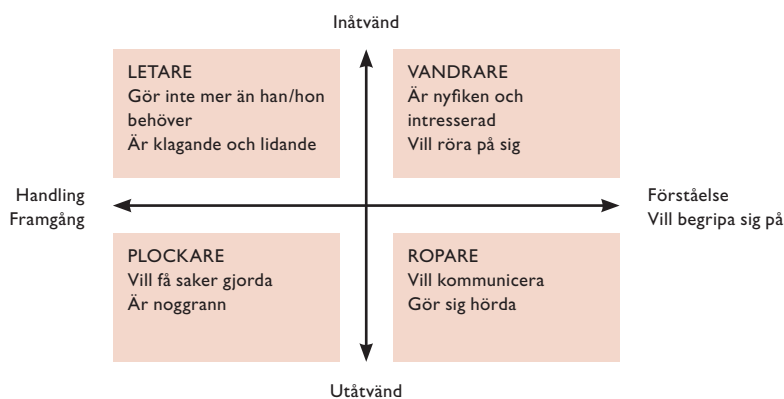
I samband med att forskningscirklarna startade hösten 2008 genomfördes en konferens på temat Socialt innehåll i vardagen i Stockholm. Tanken var att vi på FoU Jämt skulle ha åkt ner på denna tillsammans med personal från det särskilda boendet. På grund av olika anmälningsmissar och en snabbt fullbokad konferens blev detta inte av. Då efterfrågan på konferensen var stor arrangerades ytterligare en konferensdag på samma tema i november månad. Till denna åkte arbetsledarna, fackliga ombud och/eller nöjesansvariga från boendet. För att all personal skulle få del av framför allt en av föreläsarna, inbjöds Gun Aremyr till kommunen för en heldag med två föreläsningstillfällen i januari 2009.

Vårens forskningscirklar kom därmed att utgå från kunskaper kring olika människors behov utifrån de idealtyper som tidigare arbetsterapeuten Gun Aremyr har inspirerats av och som hon utvecklat vidare kunskap kring i sin egen arbetsterapeutiska verksamhet.

Idealtyper

Aremyr har inspirerats av Eneroth (2002) där han beskriver omsorgs- och omvårdnadspersonalens komplexa och svåra arbetssituation med personer med demenssjukdom. Han benämner här personer med demensproblematik som vandrare, ropare, plockare och letare. Vandrarna är alltid på väg i tillvaron, ”men redan innan de hunnit dit är de i tanken på väg till nästa mål”. Dessa resor kan mycket väl ske enbart i huvudet på personen och i vissa fall är de ständigt pågående. Roparna vill göra sig hörda. En del för att de har behov av att göra sig hörda över andra och andra för att göra sig påminna, få en reaktion på att de finns i världen. Plockarna vill ha något att sysselsätta sig med. Det är inte alltid så viktigt med vad, bara de får göra något. Letarna slutligen, letar efter något som de ständigt saknar, som kanske inte blev som de hade önskat sig av livet. Hittar de något de saknat börjar de genast att söka efter något annat förlorat. Vi är alla lite av varje, men som demenssjuk kanske vi blir ”det som utgjort kärnan i vårt sätt att vara människa” (et al s 67/68).

Aremyr visade under sin föreläsning hur hon satt dessa de fyra idealtyperna i förhållande till polerna att vara inåtvänd till utåtvänd och mellan att i första hand vilja få saker gjorda eller att ha en önskan om att förstå och begripa. Till detta har hon arbetat fram förslag till hur respektive idealtyp bör bemötas utifrån var de befinner sig. Precis som Eneroth påvisar hon att vi alla är bärare av dessa idealtyper och att detta påverkar vad vi tycker är viktigt och roligt att göra lika väl som hur vi relaterar till andra människor.



Figur 1 Idealtyperna letare, vandrare, plockare och ropare insatta i förhållande till behov av handling eller förståelse och polerna inåtvänd, respektive utåtvänd (Aremyrs föreläsningsmaterial 2009).

Aremyrs förslag till stöd och bemötande som utgår ifrån arketypens speciella personlighetsdrag ser ut som nedan.¹ Punkterna har kompletterats med information från föreläsningen som genomfördes i januari 2009.

Vandraren behöver hjälp med:

- att finna ställen att vila – rastplatser – de ska vara bekväma och inbjudande
- att göra ”vandrandet” njutningsfyllt – kvalitet istället för kvantitet – djupare samtal snarare än småprat
- att finna vägar som leder ”hem” igen när de går dem
- att bli bekräftad då han/hon upplever sig att vara ”på väg”
- att ibland slippa fatta några beslut och bara följa med – ”jag ordnar allt, det är bara att ...”
- Kom ihåg: det är vägen – inte målet – som är viktigt för vandraren

När det gäller Plockaren är det viktigt att tänka på:

- att det finns möjlighet att utföra en handling när impulsen till handling uppstår
- att förenkla tillvaron
- att inte avbryta en påbörjad aktivitet – om den inte är till skada för någon
- att hjälpa dem att vila i sin aktivitet exempelvis vid ett korsord
- att bekräfta allt arbete och engagemang
- att göra tydliga arbetsuppdelningar

För Letaren gäller:

- att man lyssnar på berättelsen om det som en gång har gått förlorat
- att inte försöka muntra upp utan istället fråga Finns det något som du vill att jag ska göra?
- att trösta och njuta av det de/ni ändå finner; köksdans, sinnesstimulering
- att förenkla tillvaron
- att hitta en plats/aktivitet/vän där de kan hämta kraft
- att det är viktigt med regelbundenhet

Roparens behov är:

- att bli sedd och bekräftad – det är viktigt att någon märker att han/hon är där
- att någon sitter ner och kommunicerar
- att de blir erbjudna individuell stimulering
- att få vara i centrum
- att få göra något som är specifikt för henne/honom

1 www.gunaremyr.se/?p=21

Under våren inbjöds ytterligare en föreläsare till forskningscirklarna. Denna gång var det en lokal föreläsare som kom och pratade om olika former av demenssjukdom och hur man som personal kan handskas med dessa personer, under rubriken *Jaget som håller ihop personligheten*.

Vi arbetade vidare med Westberg & Sjöbergs bok och nu fokuserades begreppen *att kunna och att vilja*. Begreppen sattes i relation till de boendes, såväl som till personalens förutsättningar. Den övergripande målsättningen var att personalen skulle få större förståelse för vad de äldre vill och vad de kan, lika väl som hur de själva som personal är verktyg i det pågående sociala omsorgsarbetet och på vilket sätt deras egna inställningar påverkar utfallet av genomförda insatser. Vad vill och kan de boende? Och vad vill och kan personalen?

Vem är den boende?

I den dialog som kom till stånd under våren påpekades det att biståndsbedömningar i samband med inflyttning till det särskilda boendet i första hand är beslut enligt socialtjänstlagen. I dessa finns det ofta skrivningar om den äldres behov av social samvaro och/eller utevistelse. Detta innebär att de äldre som flyttar in i det särskilda boendet inte har möjlighet att tillgodose dessa sina behov på egen hand.

Enligt personalen är majoriteten av de boende i olika långt framskridna demenssjukdomar. Väldigt få av de boende har däremot genomgått någon demensutredning, vilket innebär att det inte heller har satts in adekvata medicinska eller sociala insatser. För personalens del innebär detta att de inte kan planera aktiviteter som ligger i linje med den boendes verkliga behov av stöd. Det blir svårt för personalen att förstå specifika reaktioner från den boende, när kunskapen om kända uttryck kopplade till olika demenssjukdomar inte finns.

Av de boende (ca 40) är det kanske en handfull som är utredda och det är kanske en handfull som inte är dementa.

Det kan vara en händelse i livet som tar ner personen och som kan utvecklas till en depression, som i sin tur kan tolkas som demens.

Vid forskningscirklarnas grupparbeten och i storgrupp visade det sig att personalen många gånger hade olika uppfattningar om de äldre. De påpekade även att de äldre sällan var bärare av kännetecken från enbart en arketyper. Man såg olika saker och hade olika reflektioner utifrån sin egen referensram. Som citaten här nedan visar var det stor variation på personalens tankar om de boende. En del var subjektiva och grundade sig på personens egen uppfattning om den äldre. Andra hade en mer professionell hållning som i sig kunde vara både subjektiv och objektiv.

Dominant "fin fru".

Samlare, hjälpsam, hustomte, snäll.

En ropare kanske inte är en ropare i sig utan det kanske beror på dålig hörsel.

*Det spelar ingen roll varför de är som de är – det viktiga är hur vi bemöter dem.
"Ryggsäcken" vi bär med oss spelar in.*

Skillnaden i uttryck var att den professionella hållningen innehöll ett reflekterande moment. Vad var det som gjorde att den boende hade det beteende som den hade? I den fortsatta dialogen utgick resonemangen mer från den boendes personliga och individuella förutsättningar än förutfattade meningar. Här tog personalen in fakta och utvecklade funderingarna kring de boendes beteenden.

Dement, hör och ser dåligt. Vid duschen oro – kan ha sin förklaring i att hon höll på att drunkna en gång – kanske inte så konstigt att hon reagerar om någon håller i henne och någon annan duschar så att hon får vatten i ansiktet.

Är sängliggande – en liten sjuk dam som inte har något språk kvar. Det syns på henne när hon inte vill – vänder sig bort. Hör och ser dåligt. Har levt mer eller mindre isolerat innan hon kom hit. Gjorde framsteg när hon flyttade in.

Tappar svenska språket – går mer och mer över till sitt ursprungliga hemspråk. Har tidigare krigstrauman – anhöriga utspridda – finns ingen här. Har dålig syn och det verkar inte som att hon förstår.

Citaten här ovan visar på den komplexitet som finns i arbetet med de äldre och deras stora individuella behov av social kontakt och praktiskt stöd med och av personal. Personal hamnar dagligen i situationer där de behöver sätta individens bästa i relation till andra boendes behov och de mer instrumentella uppgifter som också ska utföras.

Vad kan göras?

Att arbeta med omsorg kan som Cöster (2003) uttrycker det handla om att bearbeta en sorg. Det innebär att de personer som är i behov av omsorgsinsatser behöver stöd i att bearbeta den sorg som finns kopplad till förlorade förmågor, eller i processen att avsluta detta liv.

För alla äldre som bor i de särskilda boendena är detta sista anhalten i livet. Det innebär för vissa en självklarhet, för andra en lättnad och för vissa sorg eller ångest. För de äldre innebär detta olika behov av mänsklig närhet och stöd i livets slut. Detta ska personalen kunna erbjuda när det inte finns anhöriga eller andra nära till hands.

Samtidigt som det är viktigt att de äldre får möjlighet att fylla sina liv med för dem meningsfulla aktiviteter, uttrycker personalen att det är lika viktigt att de får

rätten att bara få vara. Många gånger kan det vara skönt att bara få sitta och gå in i sig själv och stilla få meditera över sitt liv.

Man måste bara få vara och "titta" in i sig själv.

När det gällde aktiviteter som var anpassade utifrån de äldres behov, fanns det önskingar från personal att plocka fram saker som tidigare funnits i den så kallade terapin. Detta var en daglig verksamhet, dit de äldre kunnat gå för att aktivera sig på olika sätt. Det var då speciell personal knuten till denna verksamhet.

I samtalen med varandra kom det fram att mycket av detta material fanns undanstoppat i ett förråd på enheten. En del trodde de att man kunde använda redan idag och annat behövde kompletteras. Förslag som nämndes i detta sammanhang var att ordna olika aktivitetslådor som de äldre, som har mycket av plockaren i sig skulle kunna sitta med på egen hand.

Att tillsammans med en personal sitta ner och titta i sitt personliga album kan vara en specifik aktivitet för en ropare och ett tillfälle för tillfredsställande vila för vandraren. Ofta leder denna stund till att den äldre får möjlighet att prata om sitt eget liv och det som har varit viktigt för dem. Vid ett sådant tillfälle uttryckte den boende i samband med att personalen skulle gå:

Visst har vi haft en riktigt mysig stund.

På samma sätt behöver letaren få möjlighet att prata med någon om det som har varit svårt i livet. Respekt i detta läge enligt Aremyr är att inte muntra upp, för det kan uppfattas som att den som lyssnar negligerar eller inte förstår hur svårt man haft det. Det kan resultera i att personen ytterligare måste visa hur besvärligt den har haft det.

Ett förslag från personalen som de menade skulle komma alla de boende till glädje, oavsett arketyper, var att göra trädgården lättillgänglig och medvetet varierad. För vandrarens skull krävs det då att det arbetas fram gångsystem som gör att de kommer tillbaka "hem" oavsett hur de promenerar. För plockaren finns det möjlighet att plocka ogräs, stenar, kvistar, blommor med mera. Kanske skulle det till och med kunna finnas lite potatisplantor och andra grönsaksplantor, som skulle kunna bli till glädje vid måltiderna. Roparen kan stimuleras genom att få hitta den egna lilla vrån ensam eller tillsammans med en anhörig, en annan boende eller personal. För letaren kan det bli en möjlighet till sinnesstimulering och aktivitet.

Detta arbete med trädgården påbörjades under våren. Den politiska nämnden uttryckte sitt stöd för att den befintliga trappan skulle bytas ut mot en ramp, som

skulle göra trädgården mer lättillgänglig för alla. Två i personalgruppen tog på sig och fick mandat att planera och arbeta vidare med förslag till promenadvägar och planteringar.

Det togs även initiativ till aktiviteter riktade till enskilda boenden utifrån önskemål som kommit fram i dialog mellan den äldre och dennes kontaktperson. Här involverades även anhöriga för att göra aktiviteten möjlig att genomföra.

Professionella relationer i arbetet

I den sen tidigare framarbetade handlingsplanen för det särskilda boendet uttrycks det att personalen ska visa respekt för de boende, deras anhöriga lika väl som mot varandra i personalen. De ska lyssna trevligt, ha ett vårdat språk och tillåta olikheter. Personalen ska visa empati genom att vara vänlig, förstående, tålmodig och ha omtanke. Kommunikationen ska bygga på att man lyssnar utan att avbryta. Man ska vara rak och ärlig. Personal ska våga stå för sina åsikter samtidigt som de ska respektera andras. Allt detta ska omsättas i det dagliga arbetet med de äldre och deras anhöriga.

Kontaktmannaskapet är en arbetsmetod som kommit till för att strukturera upp ett relationsbygge mellan äldre, deras anhöriga och personal i de särskilda boendeformerna. Dessa professionella relationer bygger på att personal, oftast två som går mot varandra på schemat, är ansvariga tillsammans för en eller flera av de boende. I detta ansvar ligger bland annat att skaffa information om den boendes tidigare liv, att bygga en nära professionell relation till den äldre, att ha kontinuerlig kontakt med anhöriga och involvera dem i den mån det är möjligt i det gemensamma arbetet med den äldre. I kontaktpersonernas ansvar ligger även att informera övriga arbetskollegor om vad som gäller för den boende.

Några i personalen upplevde att det kändes närgånget och näst intill kränkande att fråga de boende eller deras anhöriga om deras tidigare liv. I många fall blev det då så att man gick på egen kunskap som man hade om de äldre sen tidigare, som i vissa fall bestod av rykten från bygden. I andra fall gissade man sig till vad de boende kunde eller inte kunde, vad de var intresserade av eller inte var intresserade av. Samtidigt fanns det de i personalen som i denna dialog påpekade att det var skillnad på ”nyfikenhet och nyfikenhet”.

Nyfikenhet kan vara för att göra livet lättare för den boende eller nyfikenhet kan vara för att ”snoka”. Det är våra egna värderingar som avgör vad det är vi gör av det vi får kunskap om!

Livsberättelser och social dokumentation

De boendes livsberättelser är av vikt för att personalen på ett enkelt sätt ska få en bild av vad som har varit viktigt tidigare i deras liv. Vilka rutiner de har haft och vilka deras intressen var/är. Det är kontaktpersonerna som har ansvaret att tillsammans med den boende och/eller deras anhöriga skriva ner det som är viktigt att veta, för att den äldre ska få det bemötande och de aktiviteter som de är i behov av. Anhöriga har sin bild av den boende och den är påverkad av deras tidigare gemensamma liv. Detta påverkar i sin tur hur de boendes livsberättelser formas när de behöver anhörigas hjälp för att förmedla densamma. Idealet skulle givetvis vara om de som nu flyttar in till särskilda boende, redan innan, när de var friskare och piggare hade skrivit ner sina livsberättelser och där tala om vad som är viktigt för dem.

Egentligen skulle de få hjälp att skriva sina livsberättelser redan när de behöver hjälp via hemtjänsten så att de kan ha med sig dem när de flyttar in här.

En återkommande fråga från personalen är vad det är som ska dokumenteras i den sociala dokumentationen. Den sociala dokumentationen ska vara en överföring av kunskap om individen, lika väl som det ska vara en metod för att synliggöra de specifika insatser och aktiviteter som genomförs. Den är framför allt ett sätt att kvalitetssäkra det individinriktade arbete som utförs.

Social omsorg, inkluderat äldreomsorg, är som yrkesprofession ett emotionellt arbete. Det emotionella arbetet byggs upp genom relationer mellan människor. Att bygga upp dessa relationer tar tid. Tillräckligt med tid ger möjlighet för den boende att känna tillit. Tillit ger modet att våga försöka. Att våga försöka tillsammans med någon som ger det stöd som du behöver, skapar känsla av att växa. Att växa är att få nya kunskaper och erfarenheter. Nya kunskaper och erfarenheter ger möjligheter att göra nya val. För detta krävs det mod och tillit både till sig själv och till andra (Westring Nordh 2002).

För personalens del innebär detta relationsarbete att skapa trygga, respektfulla och meningsfulla relationer till de boende och deras anhöriga. Som hjälp för att upprätthålla detta professionella förhållningssätt måste det finnas tillfällen till regelbundna, allvarliga och reflekterande samtal personal emellan (Silfverberg 1996, 1999, Stefansson 2002).

Att vara sitt eget verktyg i arbetet

När personalen i samband med forskningscirklarna tittade på sig själva utifrån de fyra idealtyperna, bedömde majoriteten sig vara en kombination av vandrare

och plockare. Detta innebär att personalen ger uttryck för att de behöver få sitt arbete och sitt engagemang bekräftat. De är ständigt i rörelse men har svårt att själva finna vägarna för sina nya aktiviteter. De instrumentella arbetsuppgifterna som exempelvis förberedelser och efterarbete vid måltider, tvättning och städning känns som tydliga och avgränsade, medan relationsbygge och aktiviteter med de boende fortfarande känns mer abstrakt och otydligt.

Man vill ju få saker gjorda.

Det rutinbaserade dagliga arbetet på det särskilda boendet hade som vi tidigare visat tydliga drag av regelstyrd arbetsordning. Man visste precis vad som skulle göras och när det skulle göras. Däremot hade personalen inte organiserat arbetet på ett sådant sätt att de alltid visste vem som skulle göra vad. Detta innebar att det ofta var flera av personalen som var på väg att utföra samma arbetsuppgift samtidigt.

Personalen uttryckte samtidigt att för att ett professionellt förhållningssätt ska kunna utvecklas behöver de som personal vara flexibla i det dagliga arbetet och i relation till de boende. Det skulle göra att arbetet blev mer utmanande och omväxlande.

Varför har man mer tid för sår än oro i själen?

Det gäller att ställa om när man går in i ett nytt rum.

Man får skådespela lite när man jobbar.

Ett nödvändigt reflexivt tänkande kan ta form genom att problematisera och ifrågasätta det allmogliga och vanemässiga på det sätt som vi gjort tillsammans i forskningscirklarna. Den som har en reflexiv medvetenhet har större förmåga att hålla kvar erfarenheter och att kommunicera dem med andra och blir på det viset även uppmärksam på olika konsekvenser av handlandet (von Wright 2000). I vardagens arbete är det arbetsledarna som behöver vara personalens stöd i detta kontinuerliga reflexiva ifrågasättande.

Ledarskapets betydelse

Trots att det är i det närmaste 40 år sedan den nya socialtjänstlagen infördes med sitt ramlagssystem, genomsyras mycket av vardagens arbete i äldreomsorgen fortfarande av tidigare hierarkiska regelstyrda arbetsordningar. I en regelstyrd organisation vet man med exakthet vad det är som ska göras, hur det skulle göras och när. Här fodrades inte så mycket av egen delaktighet i form av reflektion eller

egna initiativ. I en målstyrd organisation vill man däremot verka för mer demokratiska arbetsformer. Här är tanken att beslut om vad, hur och när något ska göras ska bygga på egna och gemensamma reflektioner. Beslut ska tas tillsammans med de boende, anhöriga och i dialog med arbetskollegorna (Blomdahl Frej & Eriksson 1999, Nikku 1999, SOU 2000:38, Holgersson 2004, Westring Nordh 2007).

I den medverkande kommunen finns det en uttalad önskan hos såväl arbetsledarna och funktionschef som beslutande politiker att personalen ska vara mer delaktig och ta ett större individuellt och gemensamt ansvar för utvecklingen på sina respektive arbetsplatser.

Beslut kring större förändringar och/eller utvecklingsarbeten tas i första hand på politisk och/eller förvaltningsledningsnivå. Dessa beslut kan tas utifrån olika former av personal- och intresseorganisationers medverkan. I denna studie fördes informationen om arbetet med ”Socialt innehåll i vardagen” som tidigare beskrivits till samrådsgruppen, där erbjudandet att genomföra forskningscirklarna gick till ett av boendena. Återkopplingen från samverkansgruppen till arbetskollegorna var bristfällig. I det dagliga arbetet träffar inte alla varandra då personalen arbetar i fasta par. Det innebär att information som kommer någon till del inte kan nå ut till alla på annat sätt än vid personalgemensamma träffar.

Personalen uttryckte att de kände sig överkörda i samband med att förvaltningsledningen tog beslut om översyner av olika slag, utan att ta vara på de anställdas kunskaper och/eller vidtagna åtgärder i samma frågor. Personalen har olika ansvarsområden som de specifikt ansvarar för, ibland tillsammans med kollegor från andra boenden. Om dessa inte kontaktas i samband med att kommunövergripande insatser genomförs kan det bli kontraindikerande beslut och/eller insatser som tas, och som då bidrar till att ordinarie personal dräneras på energi och självkänsla.

Information, delaktighet, tillit och ansvar

I forskningscirklarna visade det sig att personalen inte litade på den information som gavs eller inte kunde uppfatta den som ett positivt erbjudande. Därmed kunde de inte heller ta den till sig eller omvandla den till aktiv handling.

Redan vid starten av forskningscirklarna fick arbetsledarna information från funktionschefen om att personalen kunde använda tid lika med fem av sina 22 extra dagar, uträknat i timmar i förhållande till tjänstgöringsgrad, för de aktiviteter som ökade det sociala innehållet i vardagen för de boende. Denna information lämnades till personalgruppen.

I samband med att frågan återkom från personalen blev budskapet från arbetsledningen vag. Frågan började vandra fram och tillbaka mellan arbetsledare, funktionschef och personal, vilket skapade en osäkerhet i vad som egentligen gällde.

Slutligen fick personalen besked om att det var tre dagar som gällde.

Strax därefter kom det signaler om att deras extra dagar åter skulle utökas till 27 dagar per år. För personalen del resulterar denna ryckighet i beslut att de får svårt att ta dem till sig. Istället för att kunna arbeta konstruktivt utifrån de förutsättningar som meddelats, resulterar det istället i en osäkerhet om informationen verkligen gäller.

Vi hinna ju inte genomföra det ena förrän vi ska göra det andra.

Man vet aldrig vad det är som gäller eller hur länge det gäller.

Detta skapade en förlamande atmosfär, en så kallad inlärd hjälplöshet, som även ledde till att de som hade önskningsar och idéer dränerades på lust och energi.

Ett annat exempel på inlärd hjälplöshet som kom till uttryck var att personal hade svårt för att ta egna beslut utan att först fråga och förankra sina idéer hos arbetsledare eller tjänstgörande sjuksköterska. Arbetsledarens svar på detta var att ”de har fritt utrymme och får i det närmaste göra vad som helst”. Denna otydlighet i vad som gäller och vilka mandat man har som personal lägger även grunden till ett förhållningssätt som kan kallas ”självupppoffringens kompetens”. Denna kompetens uttrycks med att kvinnor inom de traditionella kvinnoyrkena tänjer på sig själva intill ogörlighet för att hinna med det som åläggs dem. Det är sällan som deras kritik blir offentlig, utan istället blir det till ett gemensamt uttryckt missnöje i korridorer och/eller fikarum. Även detta dränerar i längden personal på motivation och energi.

Här efterlyste framför allt de grupper som hade blivit sammanslagna mer engagemang och feedback från sin arbetsledare i samband med att utvecklings- och förändringsarbeten genomförs. Personalen uttrycker att de saknade arbetsledarnas feedback och intresse när aktiviteterna som de hade kommit fram till i samband med forskningscirkulärna skulle genomföras. De påpekade att deras möjligheter att veta om de var på rätt väg och för att upprätthålla det egna engagemanget hänger på denna återkoppling. När det som de gör inte synliggörs eller bekräftas försvinner engagemanget.

Det kan tyckas att det har varit mycket motstånd och rent utav ”gnäll” under stora delar av forskningscirkulärna. Det har funnits mycket och starkt motstånd, men det har när det kommit till kritan bestått av en handfull personer som till slut uttryckte att de ”bara inte vill”. Majoriteten av personalen har haft både vilja och intresse att pröva förändringar i det dagliga arbetet. Det som kan vara viktigt att arbeta vidare med utifrån detta perspektiv är att synliggöra vilken den rådande normen är. Är det tillåtet att vara positiv?

På denna enhet ställdes denna fråga på sin spets i samband med att några ur personalen på det särskilda boendet hade uttalat sig positivt i samband med en tidningsintervju. De blev ordentligt ifrågasatta i en form som skulle kunna jämföras med vuxenmobbing. Denna form av mobbing försiggår oftast i det tysta och då riktad till en person i taget. I detta är det mycket viktigt att arbetsledarna sätter tydliga gränser för vad som gäller.

Att arbeta utifrån ett salutogent förhållningssätt där begreppen meningsfullhet, begriplighet och hanterbarhet är utgångspunkten för verksamheten borde omfatta både personalens arbetsförhållanden lika väl som de äldres boendeförhållanden. Stödet för personalen i deras komplexa arbete är arbetsledare, förvaltningsledning och beslutande politiker. Det är de som kan skapa ekonomiska förutsättningar och gemensamma forum för dialog och verksamhetsutveckling.

Avslutande reflektioner

Under forskningscirkelnas gång har flera aktiviteter för ett ökat socialt innehåll i vardagen för de äldre på boendet kommit till. Den som kvarstått är framför allt måltidssituationen. Denna blev klart förbättrad genom de förändringar som genomfördes. Förhoppningsvis är trädgården och tillgängligheten till densamma en aktivitet som fortsätter att utvecklas. Övriga aktiviteter som testades har fungerat till och ifrån. Det är lätt att personalen kommer av sig i sina initiativ när omständigheter som väder eller vinterkräkssjuka bryter de tänkta mönstren.

En av de saker som blev väldigt tydlig i samband med forskningscirkeln var hur sällan som personalen kom i samtal med de boende. I de samtal som var, frågade de sällan om de boendes önskemål och intressen. Det var mer vanligt att personalen pratade till de boende och informerade dem om vad som skulle göras eller vad som skulle hända. I forskningscirkeln blev därför den röda tråden vikten av att prata *med* varandra istället för *till* eller *om* varandra. Att involvera de äldre eller deras anhöriga när det gäller sociala aktiviteter för individen bidrar till att aktiviteter hålls vid liv.

En av de effekter som personalgrupperna framhållit som mest givande från forskningscirkeln har varit deras möjlighet att kontinuerligt träffas och föra samtal om det arbete som de utför satt i relation till de boende på enheten. Genom att använda de forum som finns redan idag för personalsammankomster, på det reflekterande sätt som det är tänkt och aktivt ta in de boendes/brukarnas reflektioner, skulle en kontinuerlig återkoppling till det pågående arbetet komma till stånd. Genom att stimulera till gemensamma utvecklingsarbeten som exempelvis ”Socialt innehåll i vardagen” kan de boende bli mer delaktiga och det skulle stävja personalens behov av att hålla kvar vid invanda rutiner.

Verksamhetsplanens innehåll skulle bättre kunna anpassas för att visa på arbetsgruppens arbetsinriktning och därmed de boendes/brukarnas möjlighet till stöd för aktiviteter som ger dem ett innehåll i det dagliga livet på boendet. Kontaktpersonens roll och intentioner gentemot de boende skulle därmed lyftas fram och konkretiseras.

För att bygga dessa professionella samarbetsrelationer mellan boende, anhöriga och arbetskollegor behöver personalen kontinuerligt stöd för att se sin egen roll, våga pröva nytt och därmed få nya kunskaper. Behovet av en tydlig arbetsledning som ger återkoppling till personalen har påpekats som en viktig faktor i det vardagliga utvecklingsarbetet. Detta skulle ytterligare stödja att ett utvecklingsinriktat lärande hålls levande på arbetsplatsen, istället för att givna normer reproduceras och nytänkande motarbetas.

Som svar på tidigare fråga om en ”svaghet” hos personal kan omvandlas till en ”styrka” har genomförda forskningscirkclar visat på den möjligheten. Om verksamheten formas utifrån vad de boende har för behov och personalen har för intressen och vilja, kan allas bidrag i det dagliga arbetet ses som en tillgång. De som är mer av vandrare och ropare kan tas tillvara för utvecklandet av sociala aktiviteter i vardagen, medan plockarna skulle kunna ta ett större ansvar för det praktiska arbetet runt olika arrangemang och i vardagen. Kanske är det letarna, de som aldrig är nöjda, de som uttrycker att de egentligen inte vill arbeta där som ska fundera på om de ska vara kvar.

För att öppna och utveckla en organisation är det viktigt att se på sina medarbetare, oavsett titel, kön eller position i organisationen som likvärdiga och jämställda kunskapsresurser. Tillsammans kan man då i en öppen dialog hantera de hinder och möjligheter som uppstår i arbetet (Silfverberg 1996, 1999, Tronto 2001, Westring Nordh & Eiman 2004).

Forskarens roll som utlösare och pådrivare

I och med att forskaren kommer utifrån och inte är en del av organisationen eller arbetsenheten kan forskaren se saker som inte uppfattas lika tydligt inne i gruppen. Hon/han kan påvisa fenomen och förhållningssätt i organisationens vardag och komma med förslag som inte hade haft samma grogrund om de hade kommit från gruppen själv. Detta hänger ihop med att den ursprungliga gruppen har byggt upp oskrivna samtals- och beslutsmönster som bara finns där som en form av osynliga normer. Dessa normer och mönster är en del av organisationens maktstruktur och när en forskare eller nyanställd kommer in i organisationen är de inte bekant med alla dessa oskrivna lagar eller förhållningssätt. Det gör att personerna medvetet eller omedvetet kan överträda olika normgränser, som i sig kan vara det fenomen som ökar reaktionshastigheten i en process. Det som är viktigt när en sådan situation uppstår är att forskaren står kvar i processen, att hon/han inte försvinner, utan kan fortsätta att stimulera till en gemensam reflekterande dialog i organisationen och/eller arbetsenheten. Denna reflekterande dialog eller kanske rättare sagt *multilog* (Dachler & Hosking 1995) kan öppna för förändringar hos individen och därmed även för nya relationer i utvecklings- och lärprocesser (Westring Nordh 2007).

I de forskningscirklar som vi har genomfört här har min roll i många fall bestått i att synliggöra olika situationer som behandlat konkreta arbetssituationer och förhållningssätt i vardagsarbetet. Detta har ibland spelats upp i en form som liknat stand-up-comedienne. I upplevelsen och skrattet över hur tokiga saker kan bli finns en stor portion av lärande, om man samtidigt behandlar allvaret och försöker finna nya lösningar i en vidare dialog. Det har funnits ett värde i att finna sin egen känsla och inställning till det som sker och våga stå för den i gruppen. På detta sätt tydliggörs den kompetens och variationsrikedom som finns i arbetslaget.

Att tänka på i implementeringsarbetet

Då äldreomsorgen lika väl som andra offentliga verksamheter är politiskt styrda organisationer kan olika politiska ideologier komma att sätta sin prägel på de olika förändringsarbeten som initieras. Idémässiga dimensioner, förändring av grundläggande idéer och föreställningar om verksamheten påverkar därmed in- och genomförandeprocesser (Hytter 1991).

I våra forskningscirklar var det fokus på idémässiga förskjutningar från hierarkiska behovsteorier enligt Maslow, som haft ett starkt fäste inom äldreomsorgen under lång tid, till en mer individuell och behovsstyrd äldreomsorg enligt Antonovskys salutogena teorier. Tidigare kompetensutvecklingsinsatser som genomförts, som exempelvis kontaktmannaskapsutbildning och användandet av livsberättelser, har sin grund i samma ideologiska utgångspunkt.

Personalen uppfattar inte alltid sambanden mellan de olika utvecklingsinsatserna då de inte har tillfällen till gemensam reflektion och handledning i den utsträckning som behövs i det ordinarie arbetet. För att en utvecklings- och förändringsprocess ska uppfattas som angelägen och genomförbar måste den vara både begriplig och hanterbar för att kännas meningsfull för dem som ska genomföra den samma.

Hade vi förstått vad forskningscirklarna innebar från början så hade vi fattat på ett annat sätt.

Detta är ett citat från arbetsgruppen som i stor utsträckning gäller oss alla som varit inblandade och/eller delaktiga i arbetet med forskningscirklarna. Det är när vi i distansens spegel kan titta på processerna som vi kan se den utveckling som kommit till stånd och de alternativa val som kan göras i framtida arbete.

I samband med planering och förankring av forskningscirklarna kan vi i denna rapport se effekter av att personal inte känt sig delaktiga i planeringen. FoU Jämt hade tillsammans med funktionschefen kunnat ta initiativ till en bredare delaktighet från personalen i samband med att strukturen för cirklarna arbetades

fram. I den organisationsstruktur som rådde fanns det ett ansvar hos arbetsledare och personalrepresentanter i samrådsgruppen att bättre informera och förankra idén hos sina kollegor. FoU Jämt hade i ett tidigt skede kunnat bjudas in till en personalträff för att berätta om vad forskningscirkelarna är och hur det var tänkt att arbetet skulle genomföras.

I framtiden kan kanske en parallell forskningscirkel där förvaltningschef, funktionschef, arbetsledare, representanter från personalgrupperna och politiker bildas, för att initiera och följa processen i in- och genomförandet av som här ”Socialt innehåll i vardagen”. Här kan då frågor som rör den idémässiga utvecklingen liksom de olika parternas ansvar och mandat få sin naturliga plats i den löpande processen.

Referenser

- Aagaard Nielsen, K & Svensson, L (2006) *Action and Interactive research, beyond practice and theory*, Holland: Shaker publishing
- Alexandersson, K (2006) *Vilja Kunna Förstå – om implementering av systemisk dokumentation för verksamhetsutveckling i socialtjänsten*. Doktorsavhandling, Örebro Universitet
- Antonovsky, A (1991) *Hälsans mysterium*, Stockholm: Natur & Kultur
- Blomdahl Frej, G (1999) Social omsorg och socialpedagogik, ett socialhumanistiskt perspektiv, i G, Blomdahl Frej & B, Eriksson (red.), *Social omsorg och socialpedagogik, filosofi, teori, praktik* (pp.18–33) Lund: Studentlitteratur
- Cöster, H (2003) *Att kunna tala allvar med sig själv*. Karlstad: Karlstad universitet, Institutionen för samhällsvetenskap, religionsvetenskap, rapport 10.
- Dachler, H. Peter & Hosking Dian-Marie (1995) The primacy of relations in socially constructing organizational realities, Hosking Dian-Marie, Dachler H. Peter, Gergen, Kenneth J. (ed) *“Management and organization: Relational Alternatives to Individualism”*, Aldershot: Avebury
- Eneroth, B (2002:5) *Att inte vara mer än människa – och ändå mänsklig*, FoU Skåne, Skriftserie
- Gunnarsson, E & Westberg, H (2007) *Att kombinera ett könsperspektiv med en interaktiv forskningsansats – en utmaning i praktik och teori*, Paper presenterat vid HSS-konferensen i Jönköping
- Holgersson, L (2004) *Socialpolitik och socialt arbete*, Stockholm: Nordstedts Juridik
- Holmstrand, L & Härnsten, G (2003) *Förutsättningar för forskningscirkel i skolan – en kritisk granskning*, Stockholm: Fritzes
- Hytter, A (1991) *Den idémässiga dimensionen – decentralisering som struktur- och idéförändring*, Akademisk avhandling Lunds Universitet, Institutet för ekonomisk forskning
- Härnsten, G (1999) *Forskning om, för och med*, Stockholm: Lärarhögskolan Rapport nr. 2, Institutionen för specialpedagogik
- Josefsson, I (1988) *Från lärling till mästare – Om kunskap i vården*, SHSTF: FoU rapport 25

- Larsson, AC (2006) Interactive research, i K, Aagaard Nielsen & Svensson (Eds.) *Action and Interactive Research – beyond practice and theory* (pp.241-258), Holland: Shaker Publishing
- Larsson, AC, Larsson, K & Westring Nordh, M (2009) *Blev FoU enheterna en länk mellan universitet/högskolor och kommuner/samhälle?* Paper presenterat vid HSS konferens 2009 Luleå tekniska universitet
- Molander, B (1996) *Kunskap i handling*, Göteborg: Daidalos
- Nikku, N (1999) *Etik i kommunal vardag – Från målsättning till praktik*, Linköping: Linköpings universitet, centrum för kunskapsstrategiska studier
- Silfverberg, G (1996) *Att vara god eller göra rätt – en studie i yrkesetik och praktik*, Nya Doxa
- Silfverberg, G (1999) *Praktisk klokhet – om dialogens och dygdens betydelse för yrkesskicklighet och socialpolitik*, Eslöv: Symposion
- SOU 2000: 38 *Välfärd, vård och omsorg*, Stockholm: Fritzes
- Stefansson, I (2002) *Etiska Torg*, Söderhamn: Centrum för flexibelt lärande
- Svensson, L, Brulin, G, Ellström, P-E & Widegren, Ö (2002) *Interaktiv forskning – för utveckling av teori och praktik*, Stockholm: Arbetslivsinstitutet
- Tronto (2001) *Care ethics: moving forward*, in Hypatia, Bloomington: Indiana University Press
- Westlund, P & Sjöberg, A (2005) *Antonovsky inte Maslow – för en salutogen omsorg och vård*, Stockholm: Fortbildningsförlaget
- Westring Nordh, M (2002) *Flexibilitet i liv och tid*, Söderhamn: FoU-Centrum Söderhamn
- Westring Nordh, M & Eiman, R (2004) *Nya arbetstidsmodeller i kommunernas äldreomsorg – för vem och varför?* Stockholm: Arbetslivsinstitutet, Hela Projektet
- Westring Nordh, M (2007) *Det är inte ”bara” att lägga schema! Implementeringsprocesser vid in- och genomförandet av flexibla arbetstidsmodeller i kommunernas sociala omsorgsverksamheter*, Doktorsavhandling, Luleå: Luleå Tekniska Universitet, Institutionen för Arbetsvetenskap, Avdelningen för genus, människa och maskin
- von Wright, M (2000) *Vad eller vem? Det reflexiva förhandlandets dubbla betydelse*, Göteborg: Daidalos

Övrig referens

www.gunaremyr.se/?p=21

Tidigare utgivna rapporter i FoU-Jämmts rapportserie

- 2010:2 Catharina Höijer. Förebyggande hembesök. En gemensam modell i Jämtlands län
- 2010:1 Catharina Höijer. Förstärkt stöd till anhöriga som stödjer och hjälper en närstående. Utvärdering av länsprojektet 2007–2009
- 2009:4 Marianne Westring-Nordh. Kartläggning av insatser riktad till personer med missbruks- och beroendeproblematik i Jämtland
- 2009:3 Bodil Evertsson, Elenor Ivarsson och Magnus Zingmark. Jag behöver hjälp med min mat! Vad är behovet?
- 2009:2 Catharina Höijer. Håll i och håll ut. Utvärdering av en aktivitet inom ramen för Kompetensstegen
- 2009:1 Magnus Zingmark. Äldre brukare som söker hjälp för att tvätta sig – En jämförelse av effekter mellan arbetsterapeutiska insatser och hemtjänstinsatser
- 2008:12 Catharina Höijer och Ewa Nordström-Johansson. Samordningsförbundet för psykiskt funktionshindrade i Jämtlands län – Samordning i förändring
- 2008:11 Birgit Eriksson. Hur har det gått? Adoptivbarn och samhällets stöd
- 2008:10 Markku Paanalahti. Kroniska strokepatienters perspektiv på funktionsproblem i ordinärt boende
- 2008:9 Catharina Höijer och Elisabeth Magnusson. Från asylhem till eget hem – ensamkommande asylsökande barn
- 2008:8 Bengt Åkerström och Gunilla Henriksson. Inventering av psykiskt funktionshindrade samt livskvalitetsundersökning i Jämtlands län
- 2008:7 Marianne Westring Nordh och Ingela Bergström. Projekt kommer och går vilka kunskaper är det som består? Utvärdering av Bergs samordningsförbund
- 2008:6 Marianne Westring Nordh. 15 eller 27 extra dagar – gör det någon skillnad? En uppföljningsstudie av 3-3 modellen i Krokom

- 2008:5 Marianne Westring Nordh. Familjekrafts fortsatta utveckling och familjebehandlingens långsiktiga effekter
- 2008:4 Magnus Zingmark. Överlåtelse och kommunikation av rehabiliteringsinsatser i gränslandet mellan Socialtjänstlagen och Hälso- och Sjukvårdslagen
- 2008:3 Marianne Westring Nordh, Ingela Bergström och Jonna Nordh Börresson. Att färdas framåt tillsammans!?! - Utvärdering av samordningsförbundet i Strömsund
- 2008:2 Marianne Westring Nordh, Ingela Bergström och Jonna Nordh Börresson. Att vara eller hur vara – det är frågan? Utvärdering av samordningsförbundet Östersund
- 2008:1 Catharina Höijer. Socialpsykiatriska teamet i Krokoms kommun – en utvärdering
- 2007:4 Lotta Svensson. Att gå från god vilja till vågad förändring – Utvärdering av Bräcke ungdomsprojekt
- 2007:3 Marianne Westring Nordh och Jonna Nordh Börresson. Mortalitätsrapport för åren 2005 och 2006 Östersunds beroendecentrum
- 2007:2 Marianne Westring Nordh. Utvärdering av Strömsunds familjevårdsteam
- 2007:1 Marianne Westring Nordh. Intensiv, flexibel behandling på hemmaplan -utvärdering av projektet Familjekraft i Krokoms kommun
- 2006:5 Kerstin Andersson-Thorell, Ingrid Christensen, Jonna Nordh Börresson och Marianne Westring Nordh. När och varför gör den kommunala distriktssköterskan tillfälliga hembesök
- 2006:4 Markku Paanalahti. Hemträningens effekt på funktionsförmågan på kroniska strokepatienter i ordinärt boende
- 2006:3 Eva Karlsson, Nils Mårtensson och Anders Säterhag. Kommunikationsutveckling – autism/funktionshinder
- 2006:2 Magnus Zingmark. Utvärdering av handledning inom hemrehabilitering
- 2006:1 Maritha Månsson, Ann Nordholm, Lena Andersson, Annelie Mikaelsson och Ulla Ekman. Vardagsrehabiliteringens roll inom kommunens hemtjänst
- 2005:3 Karin Nykänen och Lena Olofsson. Internationella adoptioner i Jämtland - utveckling av föräldraförberedelser
- 2005:2 Henry Lundmark. Med Dagmars ögon
- 2005:1 Suzanne Göransson. Varför söker inte anhörigvårdare stöd?

- 2004:4 Irène Ahlnäs-Toft. Brukarinflytande i hemvården
- 2004:3 Bengt Åkerström och Ingrid Nilsson. Samhällsstödet till barn och ungdomar med funktionshinder och deras föräldrar i Jämtlands län
- 2004:2 Susanne Olsson. Det är som en extrafamilj
- 2004:1 Elisabeth Carlander-Blom och Ingrid Lund-Bouvin, Kerstin Björkman Randström, Barbro Amrén och Birgitta Borglund. Den kommunala distriktssköterskan
- 2003:1 Bengt Åkerström och Gunilla Westerdahl. Utvärdering av projektet Vårdknuten
- 2002:3 Anna-Lena Näsström. Är jag en sån där anhängigvårdare jag?
- 2002:2 Theres Bergström, Marie Nilsson, Björn Bergvall, Veronica Holmberg och Fredrik Olsson. Äldreomsorg, IFO, LSS & Rehab i Krokoms kommun
- 2002:1 Sven Jonasson. FoU-enhet för socialt arbete och den kommunala hälso- och sjukvården i Jämtlands län. Projektplan

Kommunernas forsknings- och utvecklingsenhet för socialtjänst och kommunal hälso- och sjukvård (FoU Jämt) har på uppdrag av Krokoms kommun planerat, genomfört och dokumenterat ett utvecklingsarbete inom äldreomsorgen.

Syftet med arbetet var att utveckla det sociala innehållet i vardagen för äldre i särskilt boende inom ramen för statliga stimulansmedel att utveckla äldreomsorgen i kommun och landsting. Utvecklingsarbetet har skett genom två forskningscirkelar hösten 2008 och våren 2009. Förutom en redovisning av resultatet av utvecklingsarbetet omfattar rapporten en beskrivning av hur forskningscirkelar har använts som metod för att stödja förändrings- och utvecklingsarbete.

För innehållet i rapporten ansvarar Marianne Westring-Nordh, filosofie doktor i arbetsvetenskap och forskningsledare vid FoU Jämt.

Kommunernas forsknings- och utvecklingsenhet för socialtjänst
och kommunal hälso- och sjukvård i Jämtlands län