

Forskning:

Personliga möten viktiga för personalen

Tid för personliga möten får personalen att stanna i äldreomsorgen. Förutsättningen är en förankrad värdegrund och ett tydligt ledarskap. Det är budskapet i Anneli Orrung Wallins doktorsavhandling.

Tid för att mötas utifrån de äldres behov är den viktigaste framgångsfaktorn för att få personal att stanna inom äldreomsorgen.

– Det personliga mötet måste därför ligga till grund för satsningar och program, säger Anneli Orrung Wallin som är forskare vid högskolan i Kristianstad, universitetslektor i omvårdnad samt specialistsjuksköterska i vård av äldre.

Hon har i sin forskning utgått från de faktorer som bidrar till att undersköterskor och vårdbiträden känner sig nöjda på jobbet inom äldreomsorgen.

– För att personalen ska stanna inom äldreomsorgen krävs fokus på mötet.

Det handlar om värdegrund och filosofi – inte om effektivitet. Hur ska vi hålla kvalitet? Det är den frågan som måste besvaras, inte hur vi ska hålla budget.

Personalen inom vård- och omsorgsboenden är ganska nöjda med

sitt arbete, enligt Anneli Orrung Wallins avhandling *Job satisfaction, strain and stress of conscience among nurse assistants working in residential care for older people* (Arbetstillfredsställelse, påfrestning och samvetsstress hos undersköterskor och vårdbiträden anställda inom äldreomsorgen).

positiva aspekterna förstärkas. Tid för personliga möten kräver en förankrad värdegrund och ett tydligt ledarskap, menar Anneli Orrung Wallin.

”Det personliga mötet måste ligga till grund för satsningar och program.”

Forskningen har dels fokuserat på samvetsstress, dels på framgångsfaktorer som skapar arbetstillfredsställelse.

– Det kan låta luddigt, men arbetstillfredsställelse handlar om att få kontakt på ett djupare plan. I mötet känner personalen meningsfullhet.

För att rekrytera och behålla personal till äldreomsorgen behöver de

positiva aspekterna förstärkas. Tid för personliga möten kräver en förankrad värdegrund och ett tydligt ledarskap, menar Anneli Orrung Wallin.

– Vem ska leda innehållet inom äldreomsorgen? Ledarskapet är en avgörande framgångsfaktor för ett gott arbetsklimat. Vem tillsätts i dag som ledare inom äldreomsorgen? Är det den som håller budget – eller den som satsar på värdegrunden?

Hon menar att det är problematiskt



Läs mer

● **Avhandlingen** *Job satisfaction, strain and stress of conscience among nurse assistants working in residential care for older people* kom ut vid Lunds universitet 2013.

● **Anneli Orrung Wallin bedriver i dag forskning i EU-projektet ”Rhapsody” som ger stöd och information för närstående till yngre personer med demens.**



I sin forskning har Annelie Orrung Wallin utgått från de faktorer som gör att undersköterskor och vårdbiträden känner sig nöjda på jobbet inom äldreomsorgen.

att chefen som ansvarar för budget också ansvarar för verksamhetens innehåll. Förr delades ansvaret på två tjänster. Sjuksköterskan på vård- och omsorgsboenden har heller inget formellt ledarskap, konstaterar hon.

– På vissa ställen leder enhetschefen, ibland tar sjuksköterskan på sig ett informellt ledarskap, men i praktiken är det ofta undersköterskorna och vårdbi-

trädena som leder sig själva. Utan tydligt ledarskap blir de ofta ensamma i sina beslut.

Otydligt ledarskap mellan enhetschefer och sjuksköterskor är ett vanligt problem ute på vård- och omsorgsboenden, menar hon. Ofta agerar dessutom sjuksköterskan konsult som inte finns på plats, vilket försvårar arbetet. Orrung

Wallin efterlyser även ökad tid för handledning och dialog för all personal.

– Min avhandling visar att just tid för reflektion i form av schemalagda möten för dialog om vårdens innehåll har varit viktigt för arbetslusten och glädjen. En förankrad värdegrund kräver att alla chefer, undersköterskor och vårdbiträden är med på tåget.

Framhäv glädjen inom äldreomsor-



gen, uppmanar Anneli Orrung Wallin. Möten, livsöden och personligheter. Att jobba tillsammans och klara svåra situationer.

– Arbetet inom äldreomsorgen kräver kunskap, det handlar inte bara om sunt förnuft, säger hon.

Gällande rekrytering av unga till framtidens äldreomsorg går det inte att bortse från den tuffa bemanningssituationen, menar hon. Det tar tid att möta en annan människa.

– Det går inte att minska mer på personal. Att planera verksamheten utifrån den äldres behov kräver tid. Förr duschade man på onsdagar, vilket såklart inte är något att sträva efter. Men färre rutiner för omvårdnad och fler dokumentationskrav har ökat arbetsuppgifterna jämfört med för tjugo år sedan, säger hon.

Anneli Orrung Wallin beskriver även nattpersonalens situation, där en anställd i svåra lägen kan tvingas lämna avdelningen obemannad om kollegan bredvid behöver assistans. Personalen saknar ledning och verktyg. Hur ska en ensam anställd göra natttid om personen behövs på två ställen samtidigt?

– Sådana situationer skapar frustration hos personalen och förtroendebrist

för ledningen. Systemet är fel. Det krävs chefer som både kan verksamheten och har ledarskapskompetens.

”Det går inte att minska mer på personal. Att planera verksamheten utifrån den äldres behov kräver tid.”

Hon är tveksam till om fler karriärsteg med olika titlar skulle locka fler till äldreomsorgen. Undersköterskor och vårdbiträden finner arbetsglädje och stannar för relationen till de äldre, konstaterar hon återigen.

– Det behövs mer personal, men extra pengar räcker inte. Om inte ledarskapet fungerar eller om filosofin inte förankras så händer ingenting med arbetsklimatet, menar hon.

Tydligt ledarskap, en förankrad värdegrund och tid för möten är de viktigaste framgångsfaktorerna för att få personalen att trivas och stanna i äldreomsorgen, enligt avhandlingen.

För att möjliggöra detta krävs schemalagda timmar för dialog, handledning, en ansvarsfull ledning som kan verksamheten och som prioriterar vårdens innehåll, samt en personalbemanning som ger utrymme för meningsfulla möten, menar Anneli Orrung Wallin.



CAROLINE JONSSON är frilansjournalist med fokus på hälsa, sjukvård och sociala frågor.

Hur kan chefen få personalen att trivas?

”Jag lyfter fram hur viktigt det här arbetet är och att det inte är vem som helst som klarar det. Därför ska man känna sig stolt och inte förringa det man gör.”

Enhetschef på boende med mer än 40 års erfarenhet av äldreomsorg

”Ett av våra värdeord är gott bemötande. Man kan prata om det, ha det inskrivet i värdegrunden men det måste finnas en äkthet. Mår man inte bra på jobbet är det svårt att ha ett gott bemötande bara för att någon annan säger att man ska ha det.”

Verksamhetschef, innan dess många års erfarenhet som sjuksköterska och vårdbiträde inom äldreomsorgen.

”Visst kan man bli trött när personalen gnäller, men jag måste ta reda på vad det beror på. De ska ju ut och arbeta med människor och mår de inte bra, så kan de inte göra ett bra jobb ute hos de gamla heller.”

Enhetschef inom hemtjänsten sedan drygt ett år

”Det kan vara svårt att göra något åt arbetsbelastningen i form av antalet personer i en grupp, men man kan ordna handledning eller tid för reflektion. Stödet man får av chefer gör arbetsbelastningen lättare att hantera.”

Verksamhetschef, innan dess många års erfarenhet som sjuksköterska och vårdbiträde inom äldreomsorgen.

FOTNOT: RÖSTERNA KOMMER FRÅN CHEFER INTERVJUADE I DEN NYA BOKEN "CHEF I OMSORGEN - VARDAG, FORSKNING, ETIK" (GOTHIA FORTBILDNING 2015).

text GUNHILD WALLIN