

Norra Hisingen



Göteborgs  
Stad

# **Slutrapport Den visa organisationen**

## **Bilaga 7 Fokusgrupp med undersköterskor**

# Fokusgrupp med undersköterskor

Som ett komplement till de interna uppföljningarna genomfördes i slutet av projektet en fokusgrupp med undersköterskor som deltagit i flertalet av DVO:s insatser riktade till medarbetare. Syftet var att få inblick i vad medarbetarna tycker att de lärt sig av DVO:s insatser, hur de använder det de lärt sig i sitt dagliga arbete samt vad de tycker behövs för att underhålla det de lärt sig.

## Ledningsgrupper för undersköterskor

På äldreboendena har man nu ombudsroller: ombud för dokumentation, inköp, fastighet, hygien, elever, timecare, måltid, kultur, kost, aktivitet. Samordnarna för ombuden sitter med i ledningsgruppen på äldreboendet, och där lyfts olika verksamhetsfrågor. Det verkar skilja sig mellan husen hur man arbetar med ledningsgrupper. En av fokusgruppens deltagare tror att det kan finnas medarbetare på hennes äldreboende som inte känner till ledningsgruppsarbetet. De personer som sitter med i ledningsgrupperna är mycket positiva till ledningsgruppsarbetet och tycker det är bra att man får vara med och påverka. Det tycker också att det är utvecklande eftersom man lär sig mycket och får en helhetsbild av verksamheten. Även de undersköterskor som inte sitter med i ledningsgrupper ser positivt på ledningsgruppsarbetet eftersom de har möjlighet att framföra åsikter och vara delaktiga i beslut. Man har lärt sig att det blir lättare att få genomslag för förändringar om man jobbat med delaktighet under processen, snarare än om man till exempel infört regler eller förbud utan delaktighet. Nackdelen med detta arbetssätt är att det tar tid och är krävande. Ombudsroller och ledningsgruppsarbete tillkommer utöver de ordinarie arbetsuppgifterna.

Ingen av fokusgruppens deltagare vill gå tillbaka till det gamla sättet att arbeta på. Man vill behålla ledningsgruppsarbetet och säger att det är viktigt att fortsätta arbetet med reflektion och kommunikation. Man hoppas även att det kommer fler projekt eller att man på andra sätt får ta del av fortsatt kompetensutveckling. Deltagarna tar upp att det blir viktigt att de nya chefer som rekryteras måste vara öppna för arbetssättet med ledningsgrupper. Det är också viktigt att ledningsgruppsarbetet formaliseras och att de nya cheferna får anpassa sig till arbetssättet.

Som exempel på ledningsgruppsarbetet tar deltagarna upp hur man arbetade med att införa det förbud mot att använda privata mobiler under arbetstid som nu finns på äldreboendena. Deltagarna berättar om hur diskussionen om mobilförbud togs upp i medskapande processer i ledningsgrupper och på APT, och hur lösningsförslag testades och justerades.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Det är kul att få vara med och påverka och fatta beslut, det är positivt. Jag har bara hört positivt av kolleger och alla som kommer dit.”*

*”Vi tittar på huset, vad gör vi, vad fungerar, hur kan vi få det att fungera för alla?”*

*”Det kan vara svårt att kämpa, få kraft och driva frågor. Man är så tidspressad. Man är ju i verksamheten och så måste man skynda sig till sin ledningsgrupp. Det är jätteroligt att ha ombudsroller och få påverka verksamheten och boendet. Mer stress än man tänker sig, krävande mentalt.”*

*”Hur vi ska jobba. Kan vara nån förändring som behöver tas upp, mobilförbud eller liknande, så att alla i huset får vara med i processen vad man pratar om. Ibland har ombudsrollerna pratat med enheterna innan, och tar med sig det till ledningsgruppen, då beslutar vi hur vi ska göra på ledningsgruppsmötet. Ibland kan vi gå en vända till.”*

*”Mobilförbudet. Vi ville ha med oss alla, inte bara säga så här är det, så här ska vi göra. Vi som sitter i ledningsgruppen, vi kommer fram till hur vi ska genomföra detta på bästa sätt med så stor delaktighet som möjligt. Kanske vill vi testa någonting först. Fungerar det eller inte? Om det fungerar så fortsätter vi.”*

*”Alla ska vara med och ta beslut, vi vill få med alla. Man kan delegera ut frågan till APT så att alla får tycka till. Om folk inte är med på beslutet går de ändå omkring med sina mobiler.”*

*”Information går vidare till APT, alla är delaktiga. Alla får information om vad vi pratar om.”*

*”Större inflytande och delaktighet.”*

*”Om folk får vara med och bestämma om hur vi ska ha det, är det lättare att förmedla till elever och andra som kommer.”*

### **Reflektionshandledning**

Det största mervärdet för de som medverkat på reflektionshandledning har varit att man fått stöd av varandra i problemlösning. De har lärt sig att lyssna på varandra på ett bättre sätt. Det upplevs som skönt att kunna prata om utmaningar. Det framkommer att det skiljer sig mellan de olika husen i vilken utsträckning man använder sig av reflektionshandledning. I vilken utsträckning medarbetarna har haft möjlighet att använda reflektionshandledning förefaller bero på hur mycket fokus deras chef lägger på det, och om reflektionstiden är schemalagd eller inte. En av deltagarna lyfter att det är bättre om det är en större grupp medarbetare som deltar i reflektionen, för att få in många olika perspektiv och lösningsförslag. Genom reflektion upplever man att det blivit ett annat bemötande och positiv stämning i gruppen och att man gör på samma sätt. Reflektionen har varit ett bra tillfälle att sprida kunskap mellan medarbetare och få ut samma arbetssätt i gruppen. Exempelvis kan medarbetare som har kunskap inom psykiatri sprida denna kunskap till resten av gruppen. På det viset kan gruppen höja sin gemensamma kompetensnivå inom olika områden och bemöta boende på likartat sätt. Utmaningar framöver är bland annat att få reflektionstid avsatt i schemat, eftersom den annars inte blir av. Det finns också många nyanställda och vikarier som inte fått Reflexutbildningen och som behöver introduktion i arbetssättet. Det tar flera gånger innan man vet hur man ska bete sig under reflektionen, och detta behöver tränas in.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Enda chansen att prata ut om olika händelser och så kan vi hjälpa varandra. Det kan vara saker vi behöver ta upp och lösa tillsammans.”*

*”Gav oss jättemycket, mycket hjälp av varandra. Finns saker man vill prata om, hur gör du, nu hände det här, hur ska jag bete mig i den här situationen. Fick prata ut om något hänt.”*

*Större grupp var bättre. Chefen var med, det tyckte jag var bra, kanske inte alltid. Hon kunde svara på vissa saker.”*

*”Lärt oss att lyssna på varandra. Svårt att lyssna och inte lägga sig i. Man måste göra mötena många gånger innan det sätter sig och man får ut något av det.”*

*”Vissa som varit med om en jobbig händelse får prata om det, inte bara gå hem och fundera. Det blir lättare att lämna saker bakom sig, man blir hjälpt med problemlösningen, kanske hur man hanterar en person som är lite jobbigare.”*

*”Hur man ska bemöta en viss person – man pratar ihop sig så alla gör samma. Bemötande är en stor del av vårt jobb. Bra tillfälle att dela kunskap. Tillfälle att prata och lyfta upp saker.”*

*”Vi har ganska många nya som också behöver vara med och få veta vad Reflex innebär, vad man gör där och pratar om.”*

### **Existentiella samtal**

Medarbetarna upplever att det kan vara svårt när de äldre tar upp existentiella frågor, såsom att de inte upplever någon mening i livet. Nyttan med utbildningen i existentiella samtal upplevs framförallt ha varit att man har fått stöd i hur man kan prata med de äldre om svåra frågor. Det har blivit lättare att ta upp sådana ämnen och våga prata om dem.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Det är ok att prata om svåra grejor även om man inte har någon lösning. Det finns vissa saker man har lärt sig från kursen som man kan använda.”*

*”Våga prata om svåra saker. Personer kan vilja ta livet av sig, de säger kanske ’Vem har slängt in mig här? Min mamma och pappa har slängt in mig här, varför har de gjort det?’ – men personens föräldrar lever ju inte, vilken nivå ska man som personal svara på?”*

*”Ibland frågar de om man inte kan ge dem något så att de får somna in, det är jättesvårt.”*

### **Det salutogena arbetssättet**

De som jobbat länge som undersköterska minns att man förr i tiden hade bestämda duschdagar och att måltider serverades på samma tider för alla. Deltagarna upplever att man arbetar mer salutogent numera än man gjorde tidigare. Nu är de äldre mer delaktiga och kan säga hur de vill ha det, och de har större påverkan. Utmaningen i det salutogena arbetssättet är att inte gå in och lösa något åt en person automatiskt, bara för att det går snabbt.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Att ha mer fokus på att ha händerna på ryggen. Så lätt att på reflex hjälpa till bara för att det går fortare. Tänker mig för mera nu.”*

*”Våra gamla är mer delaktiga och får säga hur de vill ha det. För tio år sedan kunde vi ta upp alla till frukost, alla skulle upp och äta. Nu går vi inte ens in hos en del förrän tio. De får*

*vara med och påverka sin dag. Mycket bättre. Duschdagar till exempel - de bestämmer själva."*

*"Salutogent – vi ser inte personen som en sjuk person, vi ser vad personen kan göra. Kanske räcker det att hålla handen, sätta på musik. Förut skulle alla vara på gymna för att det skulle räknas som en aktivitet, så tänker vi inte nu."*

*"Vi försöker ha händerna på ryggen, det går ju fortare att göra saker själv, men det blir bättre om de får göra det de kan. "*

### **Demensutbildningen**

Demensutbildningen upplevdes av vissa som grundläggande och översiktlig. De tar dock upp att det varit bra att få gå utbildningen och bli påmind, även för dem som redan kan en del om demens.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*"Vi jobbar på demensboende så många har goda kunskaper om demens sedan innan."*

*"Jag skulle gärna vilja djupdyka mer i något inom demens."*

### **Palliativ utbildning**

Utbildningen var mycket uppskattad. Deltagarna tycker att kunskapsnivån har höjts och att det har blivit ett uppsving. Genom DVO har det även tagits fram palliativa ombud och stödmaterial. Det verkar som om de palliativa cirklarna har lett till en insikt om att personer kan vilja ha det på olika sätt i livets slutskede (både boende och anhöriga), och att det är viktigt att prata med de anhöriga.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*"Det känns som det har blivit ett uppsving, vi pratar mycket mer om det här med hur, var, när mot anhöriga när de är jättedåliga, trygghetsordinationer. Folk vet vad de ska göra."*

*"De är ju äldre, de går bort. Det känns som om intresset för att göra det bra för dem i slutet har ökat. Vi pratar mer om det nu efter cirklarna. Vi tittar mer på smärtlindringsskalor, pratar mer tillsammans och är inte lika rädda för samtalen."*

*"Det finns många olika religioner. Hur vill de ha det? Vad betyder mycket för dem? Det är viktigt att vi pratar med de anhöriga: vad kan vi göra för er?"*

### **Värdegrund och värdskap**

Exempel på frågor inom detta område har varit samarbete, inkludering och värdskap. Frågan om värdegrund/värdskap lyftes extra på vissa boenden efter resan till Corrymeela. Informationen om resan har varierat, samt hur man arbetat med de verktyg man fick med sig därifrån. Deltagarna ser att värdskap handlar om bemötande och att det är en viktig fråga att arbeta med. Någon lyfter att "Vi jobbar hela tiden med värdegrund, även om vi inte hela tiden går på utbildning." Det varierar hur stort fokus som värdegrundarbetet får över tid. Ibland får andra frågor prioriteras. En av deltagarna ser en utmaning i värdskapet, exempelvis om nya boende flyttar in akut eller med kort varsel. Det kan bli stressigt för personal, anhöriga och de boende om man inte har hunnit planera inför inflyttningen.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Vi jobbar med det hela tiden. Värdskap och inkludering, jobbar med det hela tiden.”*

*”Jobbar alla med det, vad är målet.”*

*”Har tagit upp på planeringsdagar: mobbning, utanförskap och sådant.”*

Citat från fokusgruppens deltagare angående resan till Corrymeela:

*”När vi kom, kom de och tog alla i hand och presenterade sig. Man kände sig väldigt välkommen och omhändertagen.”*

*”Jag tänkte mer efteråt när jag kom hem. Man fick se, de har haft sina konflikter så de vet vad de pratar om. Jag fick ett lite finare rum - la mina väskor – det fanns ingen nyckel. Värdesaker, pass, etc hur gör jag nu? - frågade - nä man har ingen nyckel här, man litar på varandra. Det var lite konstigt! Sov jättegott!”*

*”Konflikthantering, välkomnande, värdskap. Vi är likadana. Vi tycker lite olika, men vi är likadana.”*

### **Motiverande samtal**

Det var längesedan vissa av fokusgruppens deltagare gick på utbildningen och de upplever att de skulle behöva mer träning för att det ska sätta sig. Det var mycket information på kort tid och de hade velat ha en längre kurs samt uppföljning. De tar upp att det var bra att lära sig att använda öppna frågor och hur man ställer frågor.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Man får sig en tankeställare, får upp ögonen för att kommunikation är a och o.”*

*”Det mesta handlar om reflektion och kommunikation.”*

*”Ställer öppna frågor.”*

*”Lyssnar in så att man inte lägger ord i munnen på dem.”*

*”Svårt, man vill nästan hjälpa till.”*

*”Vi har en del elever, MI hjälper när man ställer frågor till dem också.”*

*”Inte alltid lätt att säga precis på rätt sätt men man får upp ögonen för hur man ska tänka.”*

*”Kommunikationen är a och o, skapar konflikter ibland, att det man säger uppfattas på ett annat sätt än man tänkt sig. Det handlar också om att lyssna på varandra hela tiden. Det är viktigt när du kommer in till den äldre hur han eller hon vill ha det. Jag tror en del personal är rädda också när man går in till en äldre att det ska bli fel.”*

## **Hälsospåret**

Ingen av fokusgruppens deltagare hade gått Hälsospåret själva. De hade dock hört mycket positivt om det från de som deltagit. Man uppger att programmets kombination av olika delar har varit dess styrka (helheten). Hälsospåret har gynnat hela arbetslaget, inte bara de som gått det, och man hoppas att det fortsätter.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Jag ser skillnader hos två personer som jag arbetar med.”*

*”Hälsospåret har varit väldigt positivt för många hos oss. Fångat upp några innan de behövt vara hemma.”*

## **Allmänt**

Undersköterskorna uppger att reflektionen både inom dem själva och i gruppen har ökat vilket har varit positivt. Deltagarna nämner också att de vill få tillfälle till fördjupning/träning i de olika delarna som de varit med på. Det lyfts särskilt att lära sig om mötesteknik och Hälsospåret.

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Vi har fått mycket större ansvar – vi sköter rekrytering av undersköterskor i timecaregruppen till exempel.”*

*”Det handlar om kommunikation och reflektion, reflektera i hur man jobbar, vad som fungerar. Det här är ju jättebra, det är en fantastisk förmån som vi har fått!”*

*”Fantastiskt att vi har fått möjlighet att gå det här. Ett tag hade vi ingen utbildning eller kompetensutveckling alls. Fortsätt!”*

*”Jättelyxigt. Helheten som har varit.”*

*”Fantastiskt att få ha varit med.”*

*”Få höra andras åsikter, träffas.”*

*”Att få inspiration och lära sig nytt.”*

## **Vad behövs framöver:**

Citat från fokusgruppens deltagare:

*”Nya chefer måste vara lika öppna för ledningsgrupper, det är chefen som ska rätta sig efter de rutiner som huset har byggt upp. Chefen måste vara ett stöd i det arbetet. Det är viktigt med rekrytering och introduktion av chefer.”*