

Et særligt hjem: Oplevelse af hjemlighed på plejehjem

Mikka Nielsen

22. januar 2024

VIVÉ



Undersøgelsen

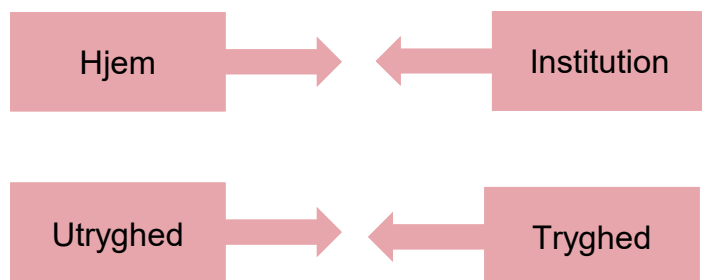


Baggrund: "Et plejehjem igen skal være mere et hjem end en institution"

Metode: Besøg på otte plejehjem: Deltage i hverdagen og tale med beboere, pårørende, medarbejdere og ledere.

Spørgsmål: Hvad er afgørende for, at man føler sig hjemme, når man bor på et plejehjem?

Et særligt hjem



Altså, det er langt fra det samme [som det tidligere hjem], men man kan leve sig ind i det. Og have det godt med det.

VIVE





**Relationer til
beboere og familie**



**Genkendelighed
og anerkendelse**



**Gøre sig
hjemme**



Familiær stemning



**Hyggelige og
indbydende rum**

1. Hjemlighed som indbydende rum



Min lejlighed synes jeg er smuk, fordi man er ældre og har billeder og hvert billede har sin historie.

VIV E

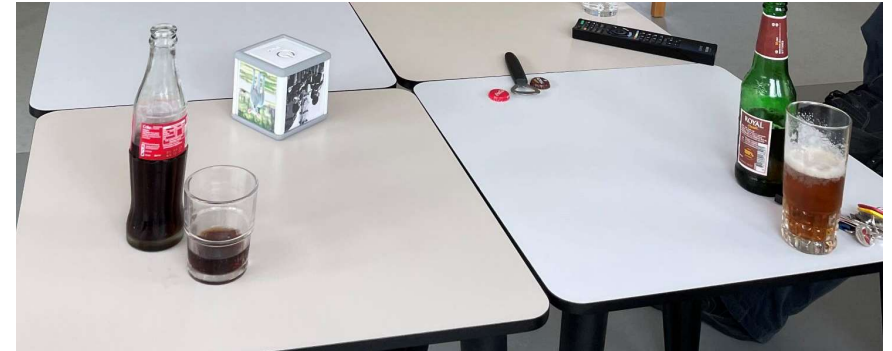
2. Hjemlighed som hverdagsliv og praksis



- Fortsætte egne interesser.
- Deltage i hverdagsaktiviteter – på mange forskellige vilkår.

3. Hjemlighed som spejling af personen

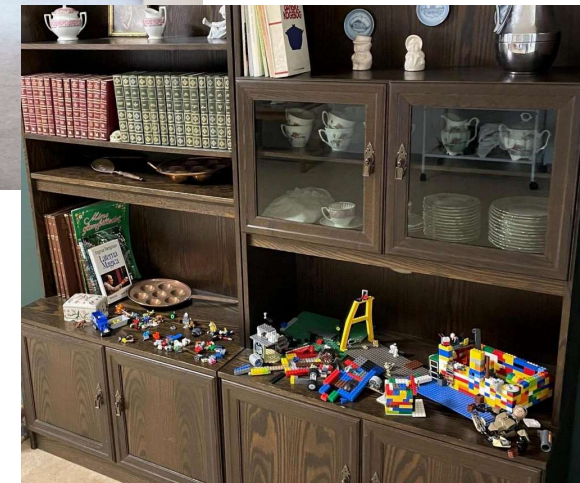
Lige nu har vi en herre med en jargon, der ligger ude i gadelivet. Så det duer ikke med ham at sige 'goddag hr' og så videre. Nej med ham skal man sige 'hvad så, din gamle stodder' eller 'hej lille røvhul, sov godt. Det er også noget, som står i hans besøgsplan, at det er en god ide, fordi det er sådan, man kan få en god kontakt med ham.



- Blive genkendt og anerkendt for den person, man er.
- At være sig selv uden at føle, man skal passe ind.
- Personalet skal kende den enkeltes livshistorie.

5. Hjemlighed som omsorgsfuldt og udfordrende fællesskab

- Forudse og undgå konflikter i bofællesskabet.
- Skabe mulighed for at beboere kan interessere og kere sig for hinanden.
- Rum for familien.



4. Hjemlighed og den professionelle familie

- Relationen mellem beboer og medarbejder.
- Relation mellem pårørende og medarbejder.
- Medarbejder som guide mellem beboer og pårørende.

VIVÉ





**Relationer til
beboere og familie**



**Genkendelighed
og anerkendelse**



**Gøre sig
hjemme**



Familiær stemning



**Hyggelige og
indbydende rum**

Når arbejdet udmætter

Omsorgstræthed som udfordring for den
gode ældrepleje

Sara Lei Sparre, seniorforsker

Webinar, 22. januar 2024



“

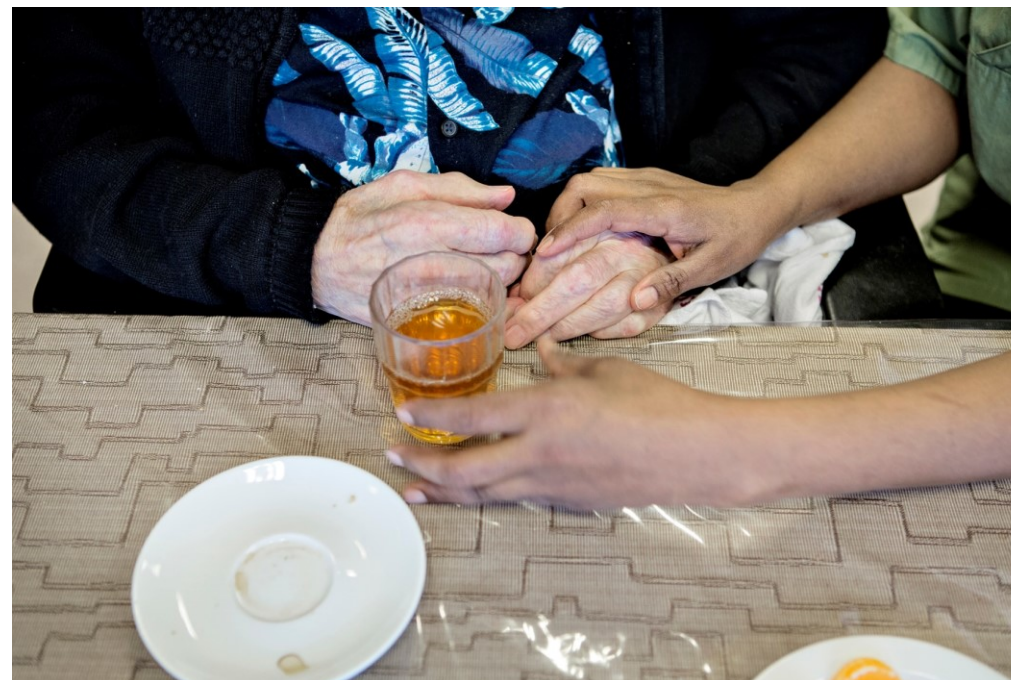
Vi skal tale højt og åbent om, at det er en kompleks verden, hvor man føler sig utilstrækkelig. Det er undervurderet, hvor svært det er.

Leder, plejehjem



Formålet med undersøgelsen

- ▣ at indkredse **begrebet omsorgstræthed** og undersøge, hvordan det kan bruges til at **forstå den oplevelse af træthed og følelsesmæssig udmattelse**, som medarbejdere i ældreplejen kan opleve.
- ▣ at generere viden om, hvordan **omsorgstræthed opleves og håndteres i praksis**, samt hvilke forhold der hhv. **modvirker og medvirker** til forekomsten af omsorgstræthed i ældreplejen i Danmark.



Fænomenet omsorgstræthed

“

Medarbejderne brugte ord som *træt, presset, slidt, stresset, udmattet, overbelastet* eller *udbrændt*.

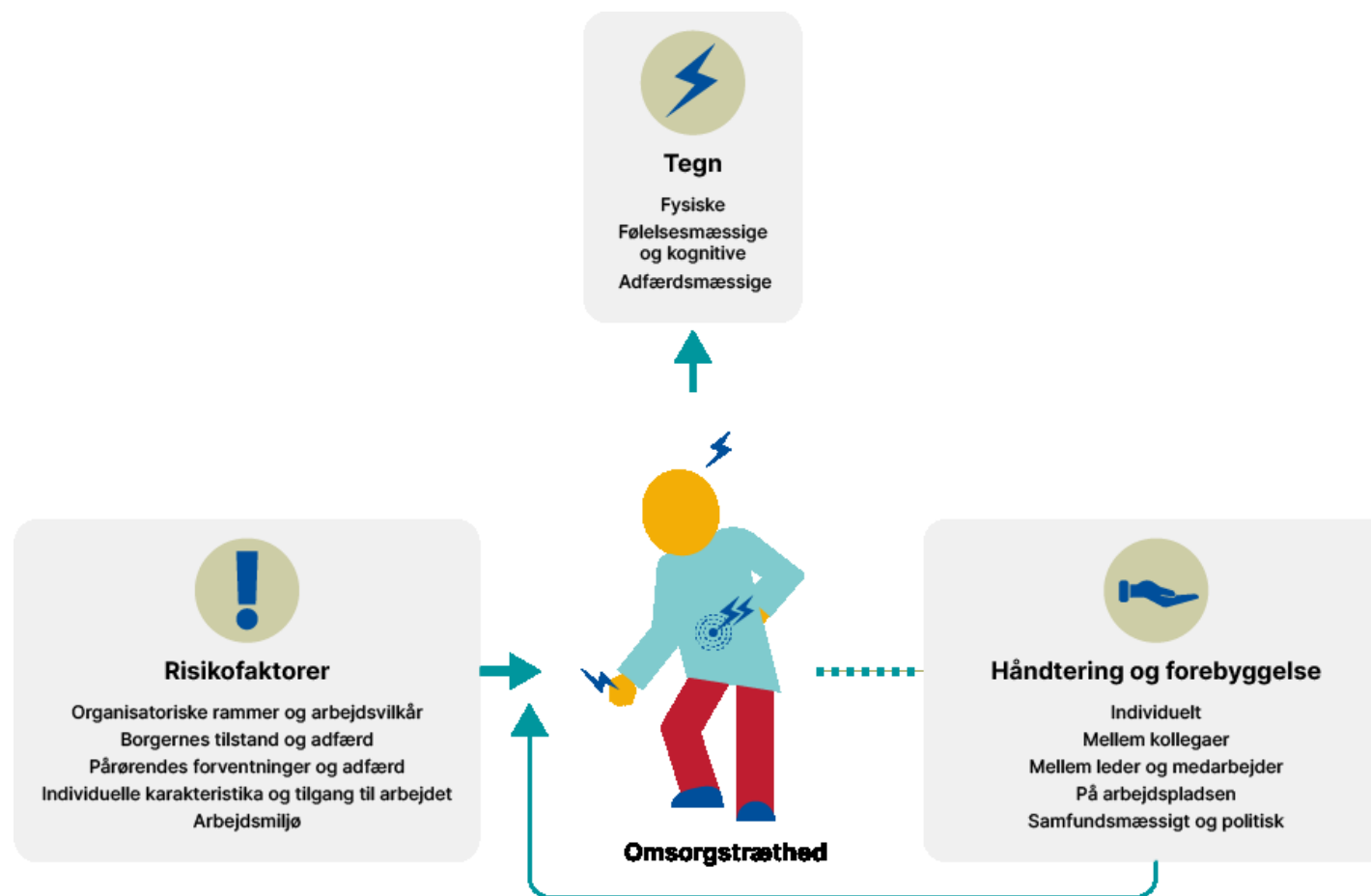
Medarbejderne er ikke trætte af at yde omsorg, men af arbejdsbetingelser, som udfordrer omsorgsarbejdet og relationerne til borgerne.

Undersøgelsen er baseret på en bred forståelse af fænomenet omsorgstræthed.

Folk bliver trætte af, at man ikke kan gøre det arbejde, man gerne vil. Man er følelsesmæssigt involveret. Man ønsker dem den bedste behandling, men det kan man ikke give dem. Man bliver træt af, at man ikke kan yde det, man gerne vil.

Sygeplejerske, hjemmesygeplejen

Dynamikker i udvikling af omsorgstræthed



Tegn på omsorgstræthed



Tegn beskriver, hvordan omsorgstræthed viser sig fysisk, følelsesmæssigt, kognitivt og adfærdsmæssigt.

Tegn kan være både situationsbestemte (fx i relation til bestemte borgere) eller udtryk for en tilstand udviklet og forværret over længere tid.

Tegn viser sig ofte i privatlivet før de viser sig på arbejdspladsen.

Jeg oplever det ikke på den brede bane. Det er ikke sådan, at jeg ser folk knække. Jeg har set kollegaer, hvor kravene fra beboere og pårørende har været så store over lang tid, at omsorgen bliver mindre, og tonen bliver hårdere. Jeg oplever tit, at det er der i en periode. Hvis man så har nogle gode kollegaer, så går det over igen.

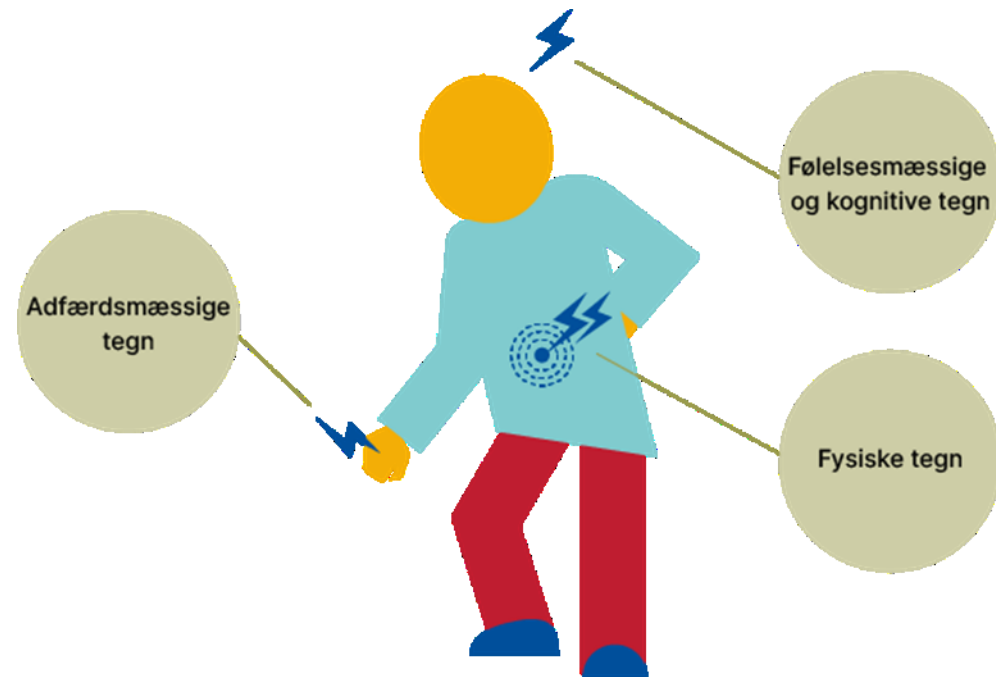
Arbejds miljørepræsentant, plejehjem

Fysiske, følelsesmæssige og kognitive tegn

- ▣ Intens træthed og søvnproblemer
- ▣ Kvalme
- ▣ Hjertebanken og åndedrætsbesvær

- ▣ Vrede, irritation og frustration
- ▣ Grådlabilitet

- ▣ Psykiske lidelser som stress og depression



Adfærdsmæssige tegn



Handlingsorienteret fremfor personcentreret omsorg

Nedsat omhyggelighed og undgåelse af arbejdsopgaver

Øget sygefravær

Min omhyggelighed forsvandt. Hvis der var lidt krummer på bordet – pyt. Hvis hun havde en plet på bukserne – det er jo ikke noget, hun dør af. Fagligt set er det vigtigt for mig – når man ikke er udbrændt, træt, slidt – at der ikke er pletter på bukserne. (...) Men det skulle bare overstås til sidst.

Social- og sundhedsassistent, hjemmeplejen

Adfærdsmæssige tegn



Øget distancering både på arbejdspladsen og privat.

‘Borgeren bliver en opgave, ikke et menneske’

Ligegyldighed og hårdt sprogbrug over for borgere og kollegaer

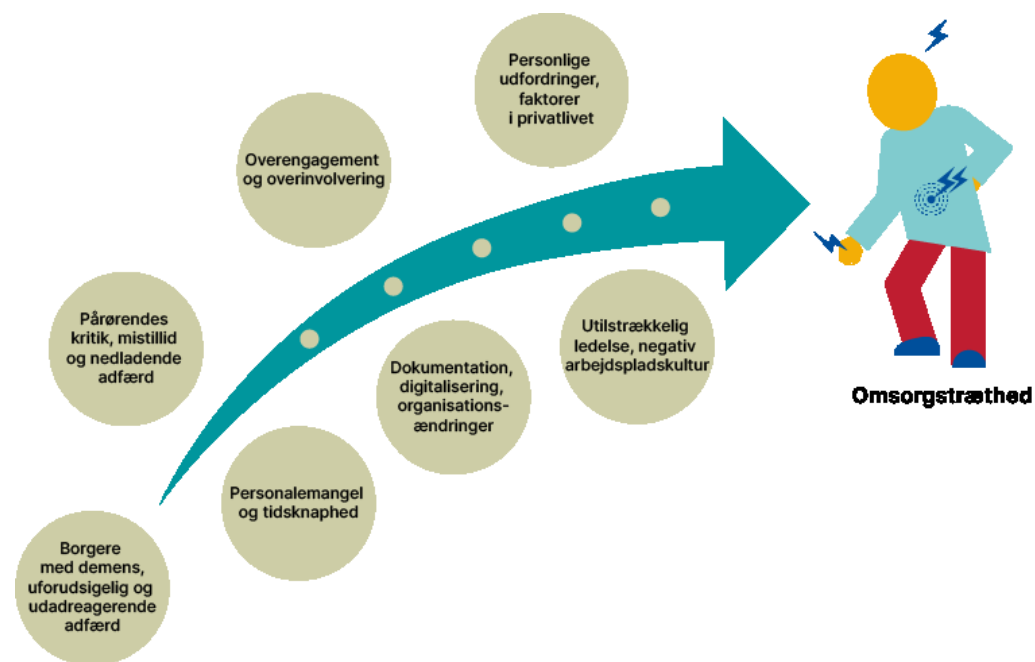
Vi kunne ikke håndtere det. Mit hoved kunne ikke mere. Jeg var træt. Jeg snerrede af alt og alle. Jeg var udkørt. Det gik ud over familie og arbejde. Jeg snerrede af kollegaer, også af beboere til sidst.

Social- og sundhedshjælper, plejehjem



Risikofaktorer

- ❑ Et vilkår eller en omstændighed, hvis tilstedeværelse kan være, men ikke nødvendigvis er, udslagsgivende for udvikling af omsorgstræthed.
- ❑ Tilmed stor individuel variation
- ❑ Omsorgstræthed hænger ofte sammen med en oplevelse af utilstrækkelighed, som udspringer af en kombination af udfordrende organisatoriske rammer og arbejdsvilkår og svære relationer med borgere og pårørende.



1. Organisatoriske rammer og arbejdsvilkår

Personalemangel og tidsknaphed
Omstændelige og rigide arbejdsgange
Øget dokumentation og digitalisering
Ændringer i arbejdsgange og omorganiseringer
Utilstrækkelig ledelse

“

Jeg har oplevelsen af, at det ikke bliver bedre. Der bliver skåret mere. Det er sværere at nå, og borgerne bliver mere komplekse. Der stilles større krav til os fra borgere, pårørende og til dokumentation. Der kommer hele tiden noget ovenpå, og vi bliver færre mennesker. Hvordan skal man nogensinde klare det? Man kan høre på sine veninder, at de har tid til at spise frokost. Her er det lidt slavearbejde.

Sygeplejerske, plejehjem

2. Borgernes tilstand og adfærd

Stadig flere ældre med komplekse sygdomsbilleder

Følelsesmæssige og adfærdsmæssige reaktioner som følge af demenssygdomme og andre psykiske lidelser

Oplevede nedladende kommentarer

Uforudsigelig og udadreagerende adfærd

“

Jeg fornemmer, at personalet bliver udtømt. Vi har beboere, som qua deres demens eller kognitive funktion kræver stort overskud. Hvis en beboer kalder én grimme ting, [hvordan skal] man så kunne rumme det? Så kommer man til en, som er udadreagerende. Så kommer man til en, som ikke vil være med til noget. Så til sidst har man ikke mere at give af. Ikke mere overskud. Ikke mere smil.

Sygeplejerske, plejehjem

3. Pårørendes forventninger og adfærd

Pårørende lader egne frustrationer gå ud over personalet.

Pårørende stiller urealistiske krav til hjælpen og plejen

Pårørende kritiserer og har manglende tillid til medarbejdernes faglige vurderinger

Eksempler på overvågning og/eller trusler om at poste på Facebook eller gå til medierne

“

Jeg kommer ind, mens han [ægteemanden] smører madpakke. Jeg venter på, at han er færdig. Han siger (..), 'ja, nogen af os har et rigtigt arbejdet i stedet for sådan en loppetjans'. Jeg kunne have sagt alt muligt. Det valgte jeg at overhøre. Trak på skuldrene. Vi står i det lidt for ofte.

Social- og sundhedshjælper, hjemmeplejen



4. Medarbejderes karakteristika og tilgange til arbejdet

Unge medarbejdere med psykiske og sociale udfordringer

Ældre medarbejdere med erfaring fra en tid med 'friskere' borgere, mindre dokumentation og digitalisering og mere tid til borgerne

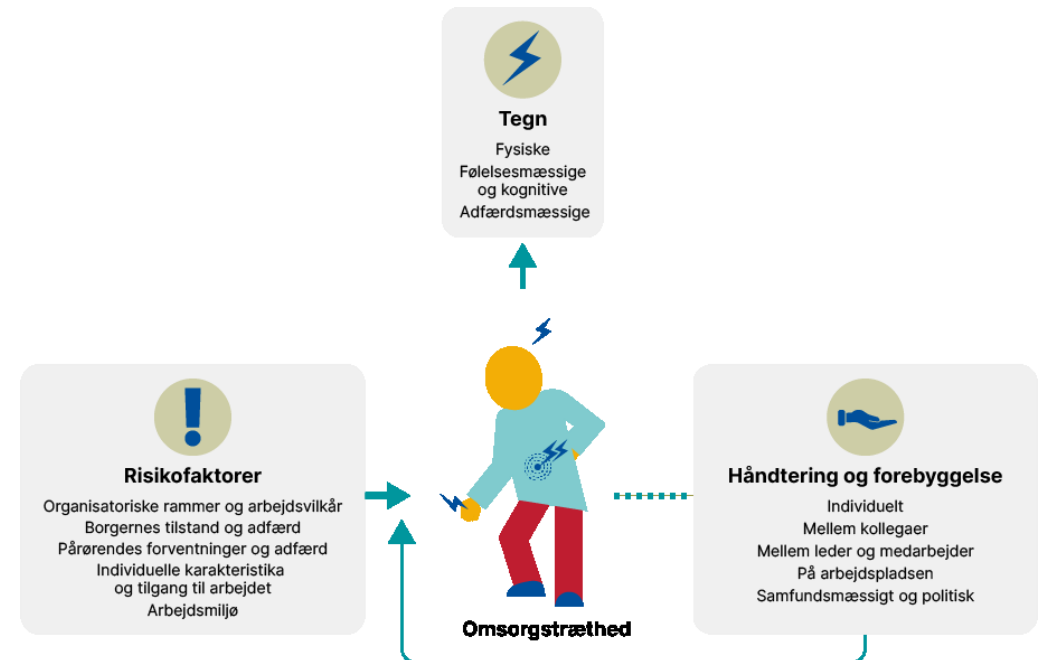
Overengagement og/eller følelsesmæssig overinvolvering

Udfordringer i privatlivet

Negativt socialt arbejdsmiljø (kritik og brok)

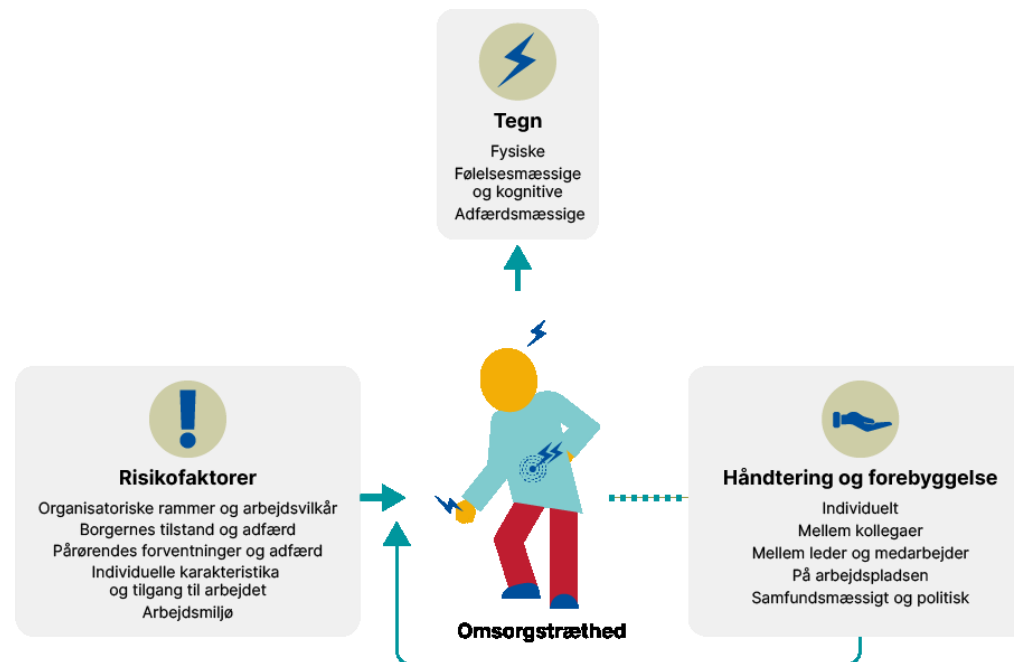
Håndtering og forebyggelse mellem kollegaer

- Gensidig anerkendelse og plads til at 'læsse af'
- Opmærksomme kollegaer
- Kollegial sparring



Håndtering og forebyggelse i organisationen

- ❑ Tilgængelig, synlig og lydhør ledelse, som 'handler'
- ❑ Mulighed for fleksibilitet i vagtplanlægningen
- ❑ Balance mellem faglærte og ufaglærte, fastansatte og vikarer
- ❑ Understøtte positiv og anerkendende sprogbrug
- ❑ Understøtte kollegial sparring, supervision og faglig opkvalificering



Faglig ledelse i ældreplejen

Heidi Hesselberg Lauritzen, PhD, forsker
VIVE

Webinar, den 22.01.2024



Forskning viser

at faglig ledelse kan styrke den faglige kvalitet i opgaveløsningen

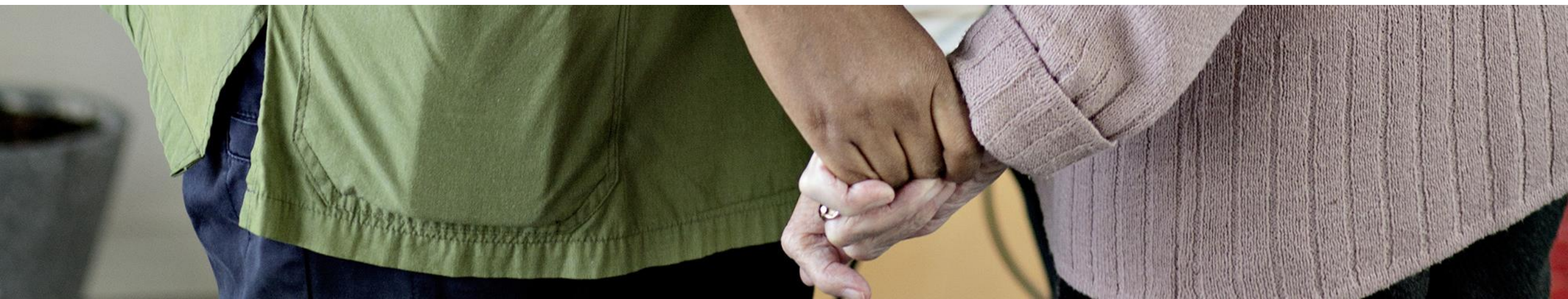
Formål med undersøgelsen

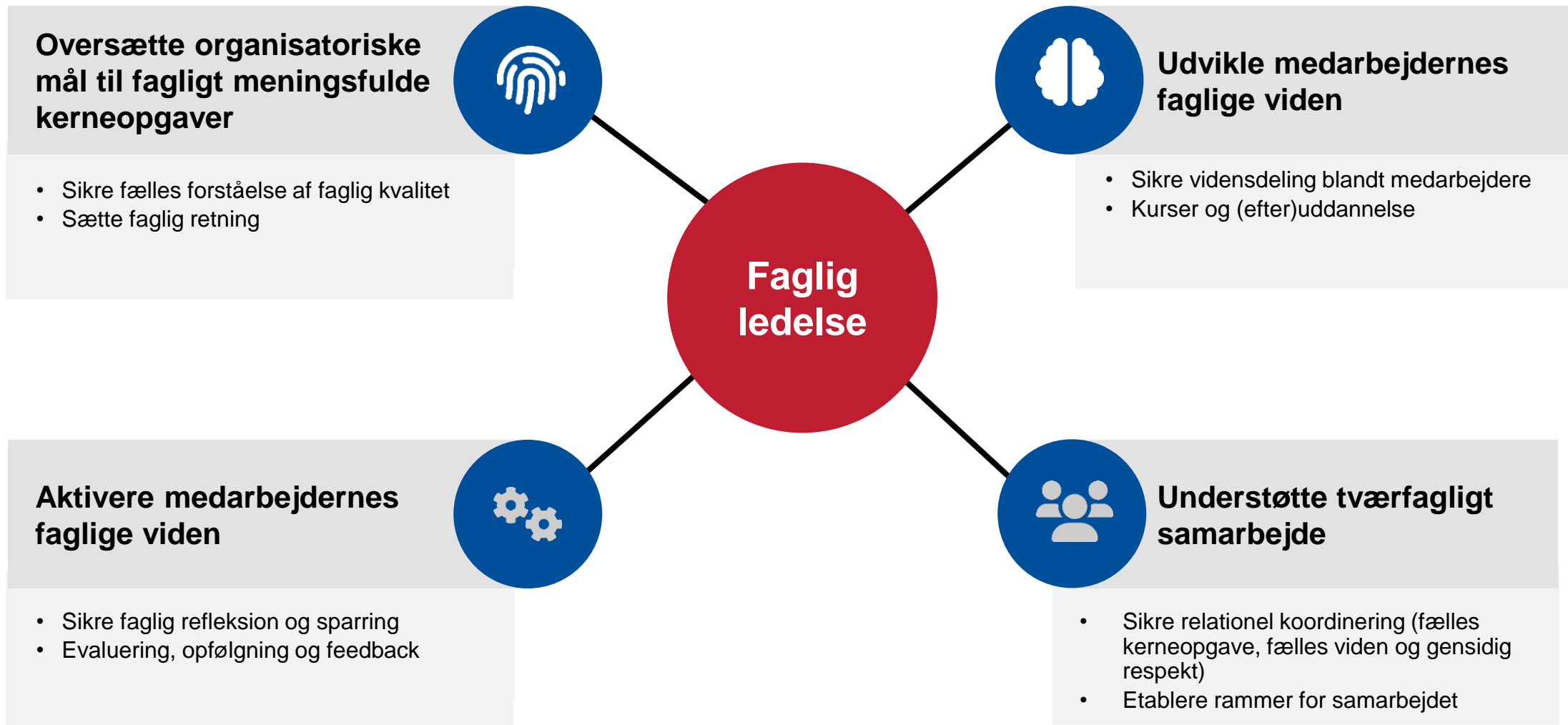
Hvordan **forstås og praktiseres** faglig ledelse i ældreplejen?

Hvilke **forudsætninger** skaber god faglig ledelse i ældreplejen?

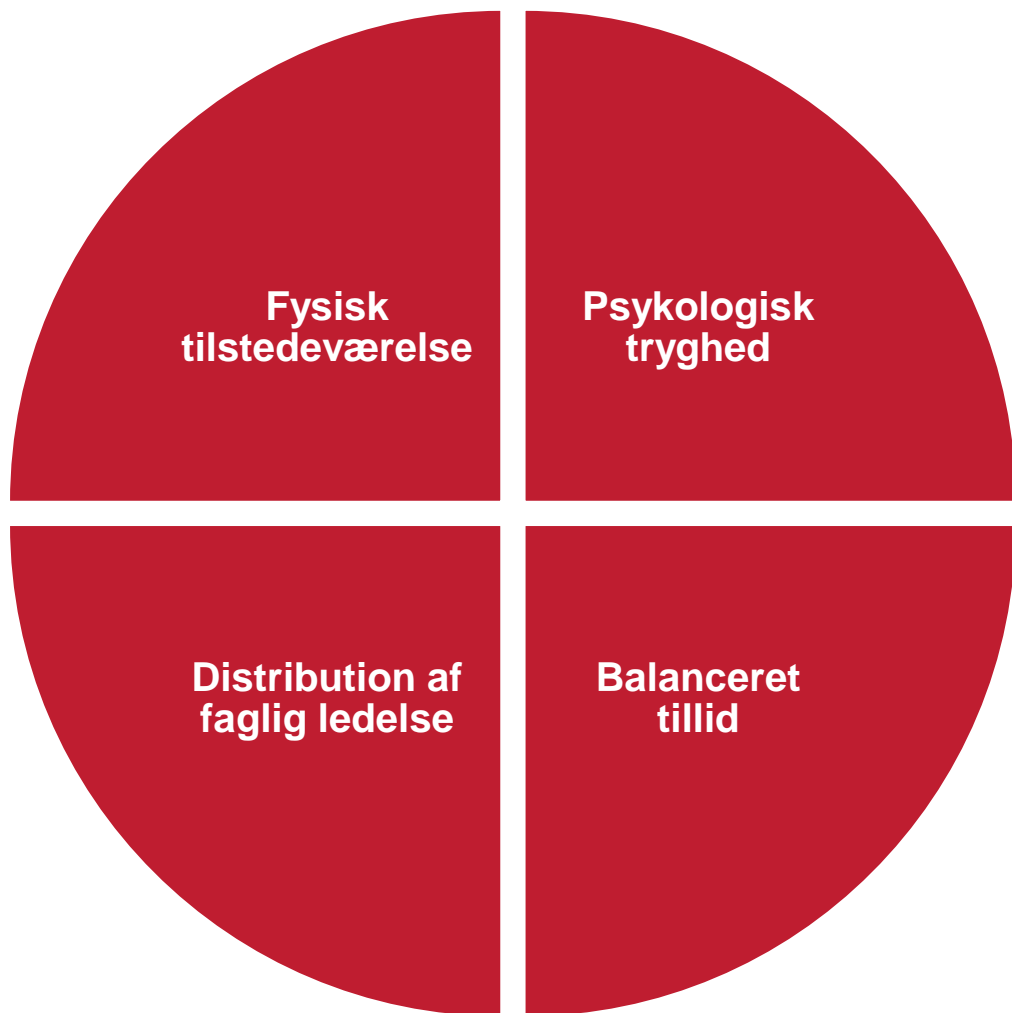
Hvilke **vilkår** påvirker mulighederne for at udøve faglig ledelse i ældreplejen?

VIVE





Forudsætninger



Vilkår



FORUDSÆTNINGER...

...for god faglig ledelse i ældreplejen

Fysisk tilstedeværelse

- At lederen er fysisk tilstede og nærværende giver større faglig indsigt i, hvad der foregår i det daglige arbejde og hvor der kan/skal sættes ind for at understøtte den enkelte medarbejders faglighed (faglig udvikling og refleksion)
- Lederne er generelt opmærksomme på at være tilstede og til rådighed over for medarbejderne
 - Deltage i møder
 - Være sammen med medarbejderne i deres daglige arbejde
 - ”Åben dør”-tilgang

“

Hvis ikke jeg er der [hos medarbejderne i deres daglige arbejde], så får jeg ikke alle perspektiverne med. For mig er der en direkte kobling med at man er fysisk sammen med dem og få de her ting til at lykkes.

Man er nødt til at være nærværende. (...) For at høre hvad der rører sig, og hvad der er af udfordringer med borgerne. Jeg kører også med dem [ud til borgerne i hjemmeplejen].

Ledere

Vanskeligere betingelser i hjemmeplejen

VIVE

Psykologisk tryghed

- Kultur hvor medarbejdere (og ledere) kan være tætte på hinandens faglige praksis og er åbne og konstruktive i dialogen med hinanden
- At turde opsøge hjælp, stille spørgsmål, indrømme fejl, få og give feedback **skaber grobund for faglig læring, sparring og refleksion**
- Lederen som rollemodel

“

Vi er tilbage til, at det handler om noget meget basalt. For det første at skabe en tryk arbejdsplads. (...) Når der sidder en sygeplejerske og slynger ord ud som apopleksi eller morfin i doser, så handler det om at turde at række hånden op. (...) Medarbejderne skal også have en relation, fordi området kræver at vi løfter i flok, og vi er nødt til at være i samme båd for at det kan lade sig gøre. Så skabe et rum hvor folk vil hjælpe hinanden, og hvor de føler sig trygge.

Leder

Distribution af faglig ledelse “

- Faglig ledelse knytter sig ikke til en bestemt person eller rolle – kan også udøves af personer uden formelle ledelseskompetencer
- Hovedparten af lederne (94 pct.) distribuerer dele af den faglige ledelsesopgave til andre
- Flere årsager til at distribuere faglig ledelse:

Der er mange ting, jeg har brug for fagligt, at andre støtter mig i. Vi [ledere] kan ikke vide alting. Så det handler om at vide, at det ikke er mig der kan løse alting, men at vide hvilke tråde man kan trække i for at få løst opgaven. (...) Og være tovholder på opgaven.

Leder

1

At sikre en synlig, nærværende og tilgængelig ledelse

2

Faglige hensyn

Faglig vidensdeling, sparring mv. distribueres til ressourcepersoner med særlig viden inden for et specifikt område

(fx undervisning i faglige emner, faglig oplæring og introduktion af nye medarbejdere, oplæring i faglig dokumentation)

VILKÅR...

...der påvirker ledernes muligheder for at udøve faglig ledelse i ældreplejen

Travlhed og ledelsesspænd

- Drifts- og personaleledelsesopgaver fylder meget – på bekostning af den faglige ledelse
- Store ledelsesspænd. Lederne har i gennemsnit personaleansvar for 50 medarbejdere.
 - Det begrænser mulighederne for at være nærværende og den opgavenære faglige dialog med den enkelte medarbejder
- Opgavepres blandt medarbejderne efterlader ikke meget tid til faglig udvikling og sparring

“

Vi står med rigtig meget drift. Meget af min hverdag handler om drift og at få tingene til at hænge sammen. ”Har jeg nok mennesker på arbejde og har jeg de rette kompetencer?”

Den største barriere [for faglig ledelse] er alle de administrative opgaver der kommer ind. Faglig ledelse kræver tid og at være nærværende, når medarbejderne er der.

Ledere

Arbejdskraftmangel (brugen af ufaglærte)



- 84 pct. af lederne oplever at stillinger besat af ufaglærte påvirker deres rum for at udøve faglig ledelse
- Det betyder....
- **På den ene side:** Brugen af ufaglærte kalder på høj grad af faglig ledelse, så de ufaglærte får en basisviden/-kompetencer
- **På den anden side:** Det skævvrider den faglige ledelse mod at løfte "bunden" og ikke tilgodese de enkelte faggrupper og deres behov for faglig udvikling og sparring
- **Konsekvens:** Det kan blive en "selvforstærkende" barriere for den faglige kvalitet i opgaveløsningen

Det er svært at finde tid til faglig ledelse, men når der er tid prioriteres det at løfte bunden. Løfte fagligheden fra bunden. Det er det allervigtigste.

De [ufaglærte] skal jo klædes på til at varetage de opgaver, de skal lave. Men det kan ikke nytte noget, at man klæder bunden på og at dem, der så har et større ansvar ikke bliver klædt bedre på.

Ledere

Opmærksomhedspunkter

- At sikre faglig kvalitet i opgaveløsningen kalder på faglig ledelse
- Faglig ledelse forudsætter bl.a. psykologisk tryghed og en nærværende ledelse
- Travlhed og store ledelsesspænd "spænder ben" for faglig ledelse → vigtigt at skabe en kultur og rammevilkår, hvor faglig ledelse (op)prioriteres
- Faglig ledelse er ekstra vigtigt nu, hvor der er mangel på kvalificeret arbejdskraft → vigtigt at den faglige ledelse dækker hele kompetencespændet

