

Att utveckla ålderdomshem går, men ...

Barbro Svensk

Det är viktigt att uppmärksamma och det går att ta tillvara möjligheter att med befintliga resurser utveckla och förnya pågående verksamhet. På ett ålderdomshem i Norrköping har ett sådant försök bedrivits i projektform. Barbro Svensk, som var föreståndare vid ålderdomshemmet när försöket pågick och som numera har administrativa uppgifter inom äldreomsorgen i Norrköping, berättar i denna artikel om försöket och ger också sin syn på möjligheter och förutsättningar för att förändra ålderdomshem nu och i framtiden.

Projektgruppen "Öppna dörren"

På ålderdomshemmet Hagebygården i Norrköpings kommun genomfördes under tiden februari 1973 till oktober 1975 en försöksverksamhet. Syftet med den var att se om och hur man, med befintliga resurser, kan utveckla boendemiljön och arbetsmiljön på ett traditionellt ålderdomshem. Vi kallade projektet "Öppna dörren" dels därför att Hagebygården ligger i kvarteret "Dörren", dels beroende på att ett av syftena med verksamheten var att öppna dörren ut mot samhället. Att bryta den känsla av instängdhet och isolering som man upplever när man arbetar på ett ålderdomshem och helt säkert också upplever om man bor där!

Försöket bedrevs i projektform och omfattade tre etapper. I den först bildade projektgruppen ingick personal från hemmet, tjänstemän från centrala förvaltningen och hemtjänst, samt en representant från kommunförbundet. I de två senare bildade projektgrupperna ingick endast personal från ålderdomshemmet.

Behovsanpassad service och ålderdomshemmet som boendemiljö

Vi hade i projektgruppen en uppfattning om att man på ålderdomshem ger för mycket vård och omsorg till vissa pensionärer och att detta får passivitet och i värsta fall allvarliga psykiska störningar till följd. Det var också vår övertygelse att många pensionärer kan känna sig mycket ensamma och övergivna på ett ålderdomshem. Det arbetssätt som används inom hemtjänst, där man på ett bättre sätt lyckas ge den service och omsorg som varje enskild människa behöver, utifrån egna förutsättningar och behov, tilltalade projektgruppen mycket.

Dessa funderingar och resonemang fick till resultat att vi talade med alla pensionärer på Hagebygården om vad just han/hon ansåg sig behöva för hjälp. Vi gjorde det med hjälp av ett servicekort där vi antecknade önskemål och behov. Det visade sig då att personalen ansåg att pensionärerna behövde mer vård än vad pensionärerna själva tyckte.

Det diskuterades livligt i mer informella personalgruppen och, framförallt, tillsammans med pensionärerna hur man kommer tillrätta med dessa problem.

Frågeställningar som "vad menas med normalisering?", "varför är det viktigt att leva ett aktivt

.....

Vi hade i projektgruppen en uppfattning om att man på ålderdomshem ger för mycket vård och omsorg till vissa pensionärer och att detta får passivitet och i värsta fall allvarliga psykiska störningar till följd.

.....

Man kan bara konstatera att inte ens yngre rörliga människor skulle klara att leva ett normalt liv, upp till sin fulla förmåga, på ett ålderdomshem.

liv?", "vad är självbestämmande för mig?", "är ålderdomshem ett hem eller många?", var föremål för debatt på personalträffar, i pensionärernas samrådsorgan, vid kaffebord osv. Det hördes i huset ett positivt "surr" om angelägna frågor. Disussionen om hur man kan förändra boendemiljön var alltså inte begränsad till projektgruppen. Det visade sig också att många pensionärer ville och kunde göra betydligt mer av sin dag än tidigare. Många informella regler luckrades upp under denna tid. Våningsköken blev också pensionärernas kök, sköljrummen gick att använda som tvättstuga, att inreda sitt rum efter egna önskemål, utan tvång att sova i en "institutionssäng" blev en självklarhet.

Samtidigt som denna utveckling kom igång fick vi rätt snart klart för oss att en helt behovsanpassad service, som tar tillvara pensionärens egen förmåga, där man utgår från vad människa kan och inte från vad hon inte kan, kräver den boendestandard som ett modernt enskilt boende kan erbjuda. Vi insåg att ålderdomshemmet har sådana brister i den fysiska miljön att vår strävan att införa en "öppen-vårdsmodell" gick om intet. Man kan bara konstatera att inte ens yngre rörliga människor skulle klara att leva ett normalt liv, upp till sin fulla förmåga, på ett ålderdomshem med allt vad det innebar av vardagsbestyr. Hela ålderdomshemmet är uppbyggt efter principen vårdare och vårdade!

Den debatt, och ifrågasättandet av det befintliga, som kommit till stånd gjorde att utvecklingen trots allt fortsatte. Man sökte andra vägar att förbättra boendemiljön och tillgrepp då mer artificiella aktiviteter. Man ordnade fester, kaffekalas, underhållning, shoppingturer, utflykter, startade föreningsverksamhet. Dessa aktiviteter medförde att det blev betydligt trevligare och mer meningsfullt att bo på Hagebygården än det varit tidigare. Brister i den fysiska miljön utgjorde ju heller inget hinder för dessa aktiviteter.

Alderdomshemmet som arbetsmiljö

Jobbet med denna försöksverksamhet innebar en kolossal stimulans för väldigt många i personalgruppen. Efterhand uppvisades prov på egenskaper som inte tidigare hade utnyttjats i det traditionella vårdarbetet. Egenskaper som idériakedom, organisationsförmåga, handlingskraft, förmåga att lösa konflikter.

Synsättet att utgå från vad människan kan och inte från vad hon inte kan lämpar sig väl också här när det gäller personalgruppen! Några i personalgruppen kände otrygghet inför eventuella förändringar, kände krav från arbetskamrater och arbetsledare och reagerade genom att förkasta idéer och förslag och hålla fast vid det gamla. Detta återspeglades tydligt bland pensionärerna.

Att planer på eventuella förändringar i jobbet diskuterades i hela personalgruppen bidrog på ett avgörande sätt till resultatet. Villkoret för att utveckla en verksamhet är att idéer och tankar finns förankrade hos den personalgrupp som ska arbeta i den direkta verksamheten, att det får växa fram som en process och inte tillföras som en färdig modell "uppifrån".

I början av projektarbetet hade vi en föreställning om att aktivering av pensionärerna skulle innebära att personalresurser frigjordes för ett bättre omhändertagande av pensionärer med ett större omvårdnadsbehov. På detta misstog vi oss grundligt! Det visade sig att man genom att höja utbudet av olika aktiviteter skapade förväntningar och behov som tilltog allteftersom och som helt klart gjorde livet trevligare för pensionärerna men inte på något sätt bidrog till att minska personalinsatserna utan tvärtom.

Man kan också påstå att arbetsmiljön blev bättre på så sätt att man tog del av verksamheten på ett aktivt sätt, började planera tillsammans. Skapandet av den kvalitativt bättre verksamheten har dock

Vi hade en föreställning om att aktivering av pensionärerna skulle innebära att personalresurser frigjordes för pensionärer med större behov. På detta misstog vi oss grundligt.

::

Det absolut viktigaste resultatet är att man i personalgruppen skaffat sig beredskap att möta nödvändiga förändringar inom den totala äldreomsorgen i framtiden.

::

medfört en större arbetsbelastning och förväntning på personalen som kan upplevas som stress, tidsbrist, otillräcklighet.

Förvaltningens roll i projektarbetet

Som tidigare nämnts deltog tjänstemän från centrala förvaltningen samt en representant från kommunförbundet i projektgruppens första etapp. Det kändes bra!

Det var lätt att få gehör för idéer och önskemål. Hemmets personal kände sig "uppackade". Under de två senare genomförda etapperna upplevde vi dock stödet och intresset som minimalt från förvaltningens sida. Periodvis kändes det som om förvaltningen uppfattade personalgruppen på hemmet som obekvämt och bråkigt. Vi möttes av argument som att allt det som sker på Hagebygården måste kunna genomföras på andra hem i kommunen för att ha något värde. I och med att initiativet att starta projektgruppen kom från socialförvaltningen var det ju intentioner i samband med detta som vi, om än inte snörrakt, försökte förverkliga.

Att bedriva utvecklingsarbete är en process där man måste våga ta tillvara lokala initiativ, resurser och förmåga hos, i detta fall, pensionärer och perso-

nal ute i verksamheten. Ge stöd och stimulans, se till att det ges möjligheter till utveckling.

Hur går man vidare?

Arbetet i projektgruppen "Öppna dörren" gick ut på att se över verksamheten inom ålderdomshemmet. Att ifrågasätta den verksamhet man sysslar med är ju inget som bör göras endast under en begränsad tidsperiod, utan något som ska ske ständigt. Att i arbetslaget söka nya vägar till utveckling och förbättring måste vara ett självklart inslag i arbetet.

Vad som idag känns angeläget att genomföra inom äldreomsorgen är sådana förändringar som gör ålderdomshemmet till en resurs i bostadsområdet. Det gäller att öppna dörrarna för kringboende pensionärer som då bereds möjlighet att ta del av all den service som idag oftast bara tillkommer dem som bor på hemmet. Detta kräver samordning med den sk öppna vården i kommunen. Resultatet av en sådan samordning skulle ge vinst åt både ålderdomshemmet och hemtjänst.

Utifrån en samordnad kommunal äldreomsorg går förhoppningsvis samordningen med den landstingskommunala äldreomsorgen smidigare. Och det är nödvändigt om man skall kunna bereda äldre människor, upp i hög ålder, möjlighet att leva ett så normalt liv som möjligt i sin invanda miljö.

Om man summerar resultaten från den tid projektgruppen "Öppna dörren" pågick framstår som det absolut viktigaste resultatet att man i personalgruppen skaffat sig en beredskap att möta nödvändiga förändringar inom den totala äldreomsorgen nu och i framtiden.