

## **Arbete i äldreomsorg – att stanna eller lämna vården? Vårdarens upplevelser av arbete och stöd under organisationsförändringar**

**Work in Eldercare – Staying or Leaving, Caregivers' Experiences of Work and Support during Organizational Changes**

**Vilka faktorer blir viktiga när kommunerna ska rekrytera personal till äldreomsorgen? I den doktorsavhandling som Birgitta Fläckman, universitetsadjunkt vid Högskolan i Gävle, lade fram den 11 juni vid Karolinska Institutet, Huddinge, har vårdarens upplevelser av att arbeta i äldreomsorg under organisationsförändringar undersökts.**

De äldre blir allt fler i Sverige och har en allt mer komplex sjukdomsbild som kräver avancerad vård och omsorg. Samtidigt brottas vårdgivare med finansiella problem och nedskärningar inom äldreomsorgen blir allt vanligare. Kunskapen om hur vårdare upplever denna situation är ännu liten, åtminstone när det gäller effekter på lång sikt, men forskningen visar att en stödjande arbetsplats främjar tillfredsställelsen på arbetsplatsen och att personalen då stannar kvar.

Avhandlingen har studerat bl. a organisationens förmåga till nytänkande och förändring och mätt förekomsten av ett antal påståenden och känslor som har anknytning till arbetet. I samband med organisationsförändringar kan konstateras att en negativ utveckling uppkom när vårdarna fick information om organisationsförändringarna. Framför allt kände de skuld över att inte kunna möta det åtagande de skulle utföra gentemot vårdtagarna. Det är också viktigt att chefen hjälper den anställde vidare vid förändringar.

I ett delarbete fick vårdarna utbildning och handledning under två år och där fick de berätta hur de upplevde arbetet med de äldre vårdtagarna under denna tid. Effekten blev att personalen dels tyckte att det var positivt att få vara med om denna utvecklingsinsats men, viktigare, att de upptäckte områden i omvårdnaden som de hade förbisett tidigare. De konstaterade också att relationer med de äldre, närstående och andra vårdare fungerade som ett säkerhetsnät när svårigheter uppstod. Dock var påfrestningen mellan vårdarna stor och de efterlyste en mer aktiv chefsinsats. Likaså efterlyste vårdarna att chefen skulle uppmärksamma deras kunskap och kompetens. Trots besvikelse ville vårdarna fortsätta att vårda och den utbildning och handledning som sattes in verkar ha varit en av anledningarna till att vilja stanna kvar i vården.

I ett annat delarbete undersöks vårdarnas upplevelse att arbeta under hot om organisationsförändring. Resultatet visar att innan informationen om förändringen ges upplever personalen att de har en yrkesidentitet och självförtroende. När informationen gavs upplevde de en hotade situation och de förde en kamp för att anpassa sig till en förändrad arbetsmiljö som individ och yrkesprofession. Vårdarna upplevde dock att deras inflytande minskade över tidsperioden men orkade igenom denna tid genom att energin lades på den äldres behov. Trots detta förlorades mycket av vårdarnas stolthet och arbetstillfredsställelse. Det fick också konsekvenser i avbrott i relationerna till de äldre liksom till arbetskamrater.

De som valde att lämna sin anställning uppger att det berodde på kombination av information av nedskärningar, organisationsförändringar och stor arbetsbelastning. Detta kunde inte uppvägas av utbildning och handledning. Uppmuntran, ingen tillit och utebliven yrkesmässig utveckling var andra faktorer som saknades. Dessutom upplevde inte vårdarna att chefen strä-

vade efter en kvalitativt hög vårdstandard. Sammantaget hade förväntningarna, som de anställda fick vid anställningen, inte uppfyllts.

Organisationsförändring innebär alltid en viss otrygghet och vi människor reagerar oftast med t ex isolering, förnekande, förvirring eller med ett behov att projicera ut sin oro. Det är vanligt att vi försöker möta detta med ambitioner om god kommunikation, att processen kan påverkas, temporära förbättringar mm. Denna studie visar att om detta sker och de löften som ges inte infrias, förlorar de anställda tilliten till verksamheten. Om dessutom kommunikationen och relationen till chefer inte fungerar förstärks situationen. Förutom en försämrad arbetsmiljö kan denna situation också innebära att beslut blir svårare att fatta, åtminstone riskerar de att dra ut på tiden, och i värsta fall få konsekvenser för vårdkvaliteten. Detta är ytterst en ledningsfråga varför cheferna har ett stort ansvar för att ha den kunskap som behövs för att leda verksamheten och mod att möta personalens oro och frustrationer.

Birgitta Fläckman