

**BRIEF RAPPORT:**

**KUNNSKAP OG PRAKSIS I DEMENSOMSORGA**

Master i helse- og sosialfag, meistring og myndiggjering. Høgskulen i Volda.

Kva verkar inn når ny kunnskap skaper endring av arbeidsmåtane i omsorga for personer med demens?

Av: Knut Åmås 2012.

Knut Åmås arbeider no som leiar for helse og velferdseksjonen i Ørsta kommune.

## Bakgrunn

Rapporten er utdrag frå ei masteroppgåve i helse og sosialfag ved Høgskulen i Volda.

Oppgåva rettar fokus mot helsepersonell som har gjennomført eit studie i miljøretta demensomsorg. Hovudmålet med masteroppgåva var å lære meir om korleis helsepersonell med ny kunnskap om miljøterapi i demensomsorga har verka inn på praksis. Kva verkar inn når ny kunnskap skaper endring av arbeidsmåtane i omsorga for personer med demens?

I Norge har det skjedd ein stor kompetansevekst i demensomsorga dei siste ti åra som særleg gjeld auka merksemd mot personorientert omsorg og meir aktivt miljøarbeid. Dei siste åra har vi hatt nasjonale føringar med både kursprogram og støtteordningar for kompetanseutvikling.

Stortingsmelding 25 (2005-2006), kalla omsorgsmeldinga, fekk tittelen: *Mestring, muligheter og mening. Fremtidens omsorgsutfordringer*. Meldinga har eit større fokus på kompetanse enn tidlegare. Dette vart tydeleg i *Omsorgsplan 2015*, som er ei oppfølging av denne meldinga og med *Demensplan 2015* og *Kompetanseløftet 2015* som delplanar (Helse- og omsorgsdepartementet 2006). Dette avspeglar ei erkjenning av auka kunnskapsbehov i omsorga for demente. Frå 2000-talet ser vi ein stadig auke i talet på personar med aldersdemens. Mellom 70 og 80% av dei som bur på sjukeheimar i Norge har ein mental reduksjon (Jakobsen 2007). Det er difor behov for utvida kunnskap i alle einingar.

Nasjonalt kompetansesenter for aldring- og helse starta fleire utviklingsprogram frå 2007. Eit eige program for miljøbehandling i demensomsorga starta i 2008, med utvikling av studieprogrammet *Demensomsorgens ABC* som eit viktig tiltak. I 2011 kom rapporten: *Kompetanseløft på arbeidsplassen* (Aldring og helse 2011). Denne viser at i alt 296 kommunar (69%) hadde opplæringstiltak med *Demensomsorgens ABC* eller *Eldreomsorgens ABC* i 2010. Rapporten viser at mange opplever auka kompetanse, men lita grad av betre organisering og støtte for endringar. Nettopp slike signal som etterlyser meir endra praksis er bakgrunnen for denne oppgåva og har inspirert til å sjå meir på erfaringar frå praksisfeltet.

## Teori

Teoretisk forankring er retta mot litteratur om personorientert omsorg som er knytt til verdien av likeverd og respekt, og om omsorgsmiljø som legg til rette for miljøtiltak tilpassa personar

med demens. Døme på dette er : *Det går an! Muligheter i miljøterapi* (Krüger 2008). Tom Kitwood si mest kjende bok: *En revurdering af demens – personen kommer i første række* (1999), har vore banebrytande for nytenkinga om demensomsorga. Kitwood peikar også på vilkår for endring. Det same gjer Rita Jakobsen med sine to bøker: *Ikkje alle vil spille bingo. Om teori og praksis i demensomsorgen på sykehjem* (2007) og *Klar for fremtiden? –om kvalitet, endring og teamarbeid i sykepleieledelse* (2005).

Endringskompetanse er knytt til nyare litteratur om endringsleiing og organisatorisk kompetanse i sjukepleie. Døme på sentral litteratur her er: *Endringsledelse i et strategisk perspektiv* (Busch m fl 2007), *Planlegging og prosessleiing* (Amdam 2011) og *Organisatorisk kompetanse i sykepleie og helsefaglig samarbeid* (Orvik 2004).

## Metode

Metoden er ein kombinasjon av kvalitativ og kvantitativ undersøking, der ein har fått fram erfaringer hos studentar frå studiet *Miljøterapi i demensomsorga* ved Høgskulen i Volda. Dette deltidsstudiet på 15 poeng går over to semester og med oppgåver relatert til eigen praksis i kommunehelsetenesta. Nesten alle informantane var i arbeid med utfordringar om omsetting av ny kunnskap om miljøretta demensarbeid i praksis.

### Utvalg og datinnsamling

33 personar (sjukepleiar/helsefagarbeidarar) svarte på spørreskjema (svar frå 50%), det vart gjennomført 5 kvalitative intervju i 5 ulike kommunar på Sunnmøre. Til saman 6 informantar (to informantar var med på same intervju i eine kommunen).

Spørjeundersøkinga startar med spørsmål om utbytte av utdanninga. Deretter går spørsmåla på om ny kunnskap har endra praksis, personleg endra arbeidsmåte, praksis som involverer andre medarbeidarar, og rutineendringar, om tilrettelegging og rom for endring frå medarbeidarar og leiing, om støtte frå medarbeidarar og leiing, og om motstand mot endring. Alle spørsmåla med svaralternativ har opne oppfølgingsspørsmål som: Nemn døme på kva du gjer annleis, eller på kva måte du har erfart tilrettelegging, støtte / motstand. Dei opne spørsmåla spør etter viktigaste faktorane for endring og om dei ynskjer å få til fleire endringar og konkretisering av slike ynskje for framtida.

### Analyse

Metoden er primært kvalitativ, men dei første spørsmåla i spørjeskjemaet er graderte eller har svaralternativ. Dette gir høve til kvantitative teljingar som tydelegjer tendensar i resultatet. Intervjua har same hovudtema, men med rom for utdjuping av enkelte spørsmål. Dette gjeld særleg to område: Om det er fleire med same eller liknande tilleggskompetanse og om korleis arbeidsfelleskapet kjem fram til endra arbeidsmåtar. Det gjeld både tilrettelegging for faglege innspel og korleis ein kjem fram til beslutningar som kan gjennomførast i praksis.

## Resultat

Følgjande to tabellar gir ei enkel oversikt over resultat av graderte spørsmål og dei med ja/nei som svaralternativ:

Oversikt over svaralternativa – graderte spørsmål.

	Ikkje i det heile	Lita grad	Viss grad	Ganske stor grad	Svært stor grad
Utbytte utdanning	0	0	5	16	12
Endra praksis	1	2	15	15	0

Oversikt over spørsmål med svaralternativ ja/nei:

	Ja	Nei
3b Endra kommunikasjonsmåte?	29	4
3c Endra organisering eige arbeid?	26	7
3d Gjennomført nye miljøtiltak?	28	5
4a Tiltak involvert andre?	26	7
4b Tiltak blitt faste rutinar?	22	10 ( 1 blank)
5a Støtte frå medarbeidarar?	24	7 ( 2 blanke)
5b Støtte frå næraste leiar?	26	7
6 Opplevd motstand mot nye tiltak?	13	19 ( 1 blank)

Desse tabellane viser umiddelbart stor grad av erfart endring, men får ikkje med svar på tilleggsspørsmåla. Det som kjem fram i tabellen og det som kom fram i dei heilt opne spørsmåla er samla i fire kategoriar: 1) Personleg endra praksis, 2) Samspel med kollegaer, 3) Leiing og organisering, 4) Vilkår for vidare utvikling.

Resultata viser at heile 90% av informantane, meiner at dei har endra sin personlege praksis. 80% svarar at dei har involvert fleire medarbeidarar i miljøtiltak. Om lag 66% har etablert nye tiltak som faste rutinar. Det er lagt stor vekt på at interesse og støtte frå leiar er viktig. 70% av informantane opplever støtte frå leiar og medarbeidarar. Som vist i resulattabellen svarar 40 % at dei har opplevd motstand mot nye tiltak. Det betyr at ein del gir svar på både støtte og motstand i si eining.

At fleire har same kunnskap verkar sterkt inn. Nye tiltak skaper trivsel og meining som aukar interessa for å lære meir. Fleire opplever positiv støtte og samarbeid med lokalsamfunnet. Alle ynskjer å få til fleire miljøtiltak. Halvparten peikar på behovet for meir ressursar.

Av vektlagde moment i dei fire kategoriane vil eg trekke fram fylgjande frå spørjeundersøkinga;

1) Om personleg endra praksis: Dei fortel at dei ser meir ressursane hos personer med demens og kva den enkelte meistrar, meir bevisst på språk og veremåte, kjenne den enkelte, brukar arbeidstida annleis – finn meir tid til aktivitetar og å vere saman med personer med demens – sit meir saman under måltid, brukar musikk som roar ned og det er meir ro ved stell og måltid. Dei e rogså tryggare i rolla, har meir idear om kva som kan hjelpe.

2) Om samspelet med kollegaer: Dei opplever stor grad av støtte og deltaking i nye miljøtiltak og meir diskusjon om individuelle tiltak. Endringar har inspirert fleire til auka kompetanse om demensomsorg. Ser at det nyttar fordi personar med demens viser meir glede, rolegare i gruppa, greier meir sjølve under måltida. Motstand er notert som: Nokre av personalet er lite mottakelege, at det er bra nok som det er, at det som blir foreslått er barnslege aktivitetar, saboterer det dei er blitt samde om, har ikkje tid og viser ei haldning som viser lite interesse for læring og utvikling av innhaldet i arbeidet.

3) Om leiing og organisering: Næraste leiar verkar i svært stor grad inn på endringsarbeid med moment som: Støtte til bruk av tid til miljøarbeid, at dei oppmuntre – gjev ros – spør dei med utdanning om forslag og råd, - ser at dei kan, tilrettelegging av møter/ internundervising/ fagmøter, - får folk på kurs og utdanning. Dei som opplever lite støtte frå leiar, peikar på at det er tungt å få til noko utan slik støtte. Det vert også peika på mangel på kunnskap og støtte frå høgre leiingsnivå og oppleving av at andre oppgåver vert prioritert.

4) Om vilkår for vidare utvikling. På spørsmål om døme på nye tiltak dei ynskjer å få til, viser svara ei stor breidde frå heilt enkle tiltak om fleire sangstunder, til større omorganiseringar / ombyggingar. Svara er samla i fem moment:

Meir kunnskap som gir meir felles haldningar

Støtte og interesse frå leiinga og betre organisering av arbeidet

Betre samarbeid med pårørande og frivillege

Ressursar til ombyggingar, dagavdelingar og utbygging av sansehagar

Styrka personalressurs

Tilleggsmoment frå intervju :

Svara gav tildels forsterkande og utfyllande innspel om forhold som kom fram i spørjeundersøkinga. Av endra arbeidsmåte er det nemnt oppmjuking av rigide rutinar om stell/bad til faste tider/dagar og meir tilpassing til den enkelte. Tre av informantane fortel at meir kunnskap har gitt meir sjølvtrillit og tru på seg sjølv. Dei er tryggare på si arbeidsrolle, modigare til å ta initiativ til nye tiltak og kan gi råd til andre som spør om hjelp, både medarbeidarar og pårørande. Når det gjeld samspelet med kollegaer kom det fram at dei meinte at haldningar og tenkjemåte var viktigare enn auka personalressurs. Eit anna moment vart uttrykt slik: “Vi må vere fleire som vil det same om vi skal få til noko nytt!” Dette handlar om felles kunnskap og forståelse for nye tiltak.

Leiing og organisering viste store skilnader, frå stor støtte og organisatorisk tilrettelegging til eit minimum både av støtte og system for medverknad og beslutningar. Ein sjukepleiar opplever krysspress mellom dei mange oppgåvene som til dømes oppfølging av dokumentasjon og fine tiltaksplanar og at dette vert etterspurt meir enn miljøtiltak. Ein av informantane la stor vekt på arbeidsmiljøfaktorar der god opplæring og ivaretaking av nye arbeidstakarar vart vektlagt. I to av intervjuar var det viktig for informantane å få sagt si meining om at det er for mange bebuarar på skjerma einingar. Dei meiner at fleire personer med demens kan bu i einingar med god tilrettelegging utan stengde dører. Den eine presiserte at dette var hennar viktigaste bodskap i intervjuet.

## **Drøfting**

### **Kva verkar inn når ny kunnskap skaper endring av arbeidsmåtene i omsorga for personer med demens?**

Denne avgrensa undersøkinga gir ikkje alle svar på eit så stort spørsmål. Den kan likevel peike på viktige moment frå erfaringar frå ei gruppe som står midt i desse utfordringane. I lys av den teoretiske fordjupinga om endringsleiing og eiga erfaring med utviklingsarbeid vil eg framheve nokre sentrale element i denne undersøkinga. Eit kjernefunn er betydinga av kunnskap som gir trillit til eiga meistring. Senge (1990) sin overordna teori om

organsiasjonslæring framhevar dette som eit av fem hovudkrav til ein lærande organisasjon. Dette er utdjupa av Bandura (1997) om den subjektive meistringsevna: *Self-efficacy*. Slik læring krev motiverande tilrettelegging der leiinga si sentrale rolle på nytt må understrekast. Det handlar om konkretisering av mål og visjonar der vi i pleie og omsorg gjerne kan lære av det beste frå privat sektor med sine kunnskaps- og endringsutfordringar. Dei beste har sett betydninga av god arbeidskultur med tillit og makt til medarbeidarar som aktivt er med å utvikle organisasjonar med ny kunnskap. Både Kitwood (1999) og Jakobsen (2005) peikar på leiinga si rolle for ein lærande arbeidskultur. Bevisstheit på den språkskapande funksjonen er ein del av dette for alle leiarnivå. Alle arbeidsmiljø kan lage seg ubevisste spelereglar som ikkje er i samsvar med nedfelte mål og verdiar (Schein 1987). Vi teng leiarar med meir kunnskap om dei meir usynlege verdiane i arbeidskulturen og som forstår at endring krev prosessar der medarbeidarar får høve til reell involvering. Amdam (2011) brukar omgrepet *kommunikativ rasjonalitet* for å framheve denne aktive deltakinga når ny kunnskap skal bli til handling. Han peikar på bevisstgjeringa av sosiale verdiar som ein viktig del av prosessen mot nye handlingar.

Undersøkinga viser at informantane meiner dei har endra praksis, særleg med tanke på den personlege måten arbeidet vert utført på og at nye miljøtiltak er sett ut i livet. Den viser samtidig store skilnader på tilrettelegging og støtte frå leiinga. Intervjua avdekte einingar med svært god tilrettelegging med faglege fora der alle vart høyrde og der det vart avklart korleis ein går vidare med gode innspel. På same tid fann ein rom for fagutvikling med deltaking på kurs og utdanningar. Andre hadde minimalt av system for slik medverknad og nesten alle kurs og utdanningar var minimaliserte grunna innsparingar. Vi treng difor fleire leiarar som ser personalet som sin viktigaste ressurs og med kunnskap om korleis den kan utviklast. Det handlar om å ta i bruk enkle prinsipp for aktiv medverknad der kreative idear vert nedfelte og synlege “på veggene” og som fører til beslutningar for kva arbeidsfelleskapet vil prioritere av nye tiltak. A. Farner (2008) viser i boka *Verksted som verktøy*, til enkle og gode reiskapar for slike prosessar. Med slik endringskompetanse vil fleire trygge leiarar framelske den positive energien hos sine medarbeidarar som vil utvikle god omsorg trass i avgrensa ressurstilgang.



## Konklusjon

Kunnskap om miljøretta demensarbeid tileigna gjennom utdanning kan gi helsepersonell ei tryggare rolle og tru på eiga meistringsevne. Deltakarar i undersøkinga fremheva også at følgjande er av betydning i utviklingsarbeid:

- ❖ Leiing som både viser fagleg interesse og legg til rette for aktiv medverknad av personalet
- ❖ Fleire med felles kunnskap som vil gå i same retning
- ❖ Kunnskap og personorientert haldning like viktig som pengeressursar
- ❖ Miljøtiltak gir meining og trivsel for personalet og bebuarar. Dette inspirerer til endra praksis
- ❖ Positivt samspel med pårørande og lokalsamfunnet

Informantane har teke ei utdanning med nær praktisk tilknytning. Mange svarar at miljøtiltak har skapt trivsel og arbeidsglede som har inspirert til meir læring. Sitat: *“Gamle eldsjeler har fått ny giv”*. Demensomsorga har mange sider der særleg vanskeleg og utagerande adferd hos enkelte skapar store utfordringar. Undersøkinga viser at meir kunnskapar om aktiv omsorg kan skape gode opplevingar for personar med demens. Lat oss bli inspirert til vidare utvikling av ei god demensomsorg med dette sitatet: *“Vi ser at det nyttar!”*

## Litteratur

- Amdam, R. (2011): *Planlegging og prosessleing*. Oslo: Det Norske Samlaget.
- Bandura, A. (1997): *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Busch, T., Johnsen, E., Valstad, S. J. og Vanebo, J. O. (2007): *Endringsledelse i et strategisk perspektiv*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Eek, A. og Kirkevold, Ø. (2011): *Nasjonal kartlegging av tilbudet til personer med demens 2010-2011*. Tønsberg: Forlaget Aldring og helse.
- Farner, A. (2008): *Verksted som verktøy*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Helsedirektoratet (2006): *Omsorgsplan 2015*.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2006): St. meld. nr. 25 (2005-2006) *Mestring, muligheter mening. Fremtidens omsorgsutfordringer*.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2007): *Demensplan 2015, «Den gode dagen»*.
- Jakobsen, R. (2005): *Klar for fremtiden? – om kvalitet, endring og teamarbeid sykepleie*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Jakobsen, R. (2007): *Ikke alle vil spille bingo. Om teori og praksis i demensomsorgen på sykehjem*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Kitwood, T. (1999): *En revurdering av demens – personen kommer i første række*. Fredrikshavn: Dafolo forlag.
- Krüger, R. E. (red.) (2008): *Det går an! Muligheter i miljøterapi*. Forlaget Aldring og helse.
- Orvik, A. (2004): *Organisatorisk kompetanse i sykepleie og helsefaglig samarbeid*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.
- Schein, E. H. (1987): *Organisasjonskultur og ledelse*. Oslo: Mercuri Media Forlag.
- Senge, P. (1990): *Den femte disiplinen*. Oslo: Hjemmets Bokforlag.

