



Integrering av den fysiska och psykosociala miljön – betydelsen av organisation och ledarskap

Docent David Edvardsson

La Trobe University

Umeå Universitet



Outline

- Vad betyder ledarskapet för integreringen av fysisk och psykosocial miljö?
- Vad betyder miljön som fysisk och psykosocialt väsen – relationen till god vård?
- Vad är omvårdnad/omsorg, miljö och ledarskap inom demensvård, vad betyder detta inom för vårdens planering, innehåll och utvärdering?



Vad är vårt mål, vilket vårt fokus?

Psykiatriatrik utvärderingsavdelning med 24 platser

Grounded theory design

Deltagande observationer och forskningsintervjuer
kring interaktioner, aktiviteter och beteenden.



Personalens närvaro som prediktor för välbefinnande

- Att dela platsen och stunden
- Att dela platsen men inte stunden
- Att varken dela platsen eller stunden



En psykosocial miljö av övergivenhet

Arne, 84, blind, demenssjuk, fastspänd i stol i dagrummet. Uttrycker att han fryser och behöver kissa, upprepar detta återkommande. Personalen frånvarande, har avdelningsmöte och fika.

Arne blir mer desperat, vill undvika att kissa ned sig.

När personalen väl kommer, är Arne väldigt agiterad, river, sliter, ålar sig och rycker i stolen, samt skriker efter en kniv och efter hjälp.



Ledarskapets betydelse inom demensvård

”Om, när jag kommer till boendet på förmiddagen, jag ser att samtliga sängar är bäddade, de äldre är påklädda, och miljön städad, så blir jag bekymrad. Men, om jag istället kommer till boendet och ser att inte allt har blivit gjort, och att personalen äter frukost och skojar med de äldre, så vet jag att allt är bra” (Cohen-Mansfield et al. Gerontologist 2006;46:540-44).



Ledarskapets betydelse inom andra verksamheter

Idrotten
Kyrkan
Industrin

Tydlighet i värdegrunder, mål och tekniker

Mindre beskrivningar inom sjukvård i allmänhet, demensvård i synnerhet.

Var är det professionella ledarskapet inom demensvården och vad betyder detta?



Aged care clinical leadership qualities framework (Jeon et al, 2014)

1. Commits to and enacts person-centered care
2. Links personal leadership and management behaviours to improved outcomes for older people and the organisation
3. Initiates, monitors and leads improvements in the quality and safety of care of older people.
4. Nests decision-making in ethical, legal, professional and organisational frameworks



(ACLQF)

5. Influences and participates in the effective management and deployment of human and other resources

6. Collaborates with stakeholders in care processes to optimise clinical outcomes

7. Accesses and uses evidence to guide person-centred practice

8. Learns, and develops both self and others



Miljön - ett grundbegrepp inom omsorg

Omvårdnad/omsorg uttryckt i fyra begrepp
och dess relationer:

- **Person**
- **Hälsa/välbefinnande**
- **Miljö**
- **Omvårdnad**

(Fawcett, 2012)



Lawton's (1986) teori om interaktion mellan person och miljö

Mänskligt beteende är en produkt av den enskilde personens kompetens och de krav som miljön ställer

Kan vara få faktorer vi kan förändra som kan förbättra förmågor – miljön är tillgänglig för förändring



Inget nytt!

"helandet och läkandet är en naturlig kraft som uppstår inom individen och konsten i omvårdnaden består i att skapa en sådan omgivning att patientens egna helande krafter befrämjas" (Nightingale 1859)



Fysisk miljö och funktion/beteende

Miljön påverkar vårt beteende...

Mkt forskning kring hur miljön kan kompensera förluster i kognition och förmåga

Att hitta, att se toaletten, se sitt rum, kunna ringa osv



Fysisk miljö och personcentrering

Använda miljön som omvårdnadsåtgärd

- Att personifiera miljön
 - Att skapa positiva distraktioner
 - Att sätta värde på miljön
-



Fysisk miljö som symbol för vårdande eller icke-vårdande

”Dammtussen under sängen säger mig något
om omvårdnaden på den här avdelningen”

Den tomma tavelkroken...

Att inte vårda miljön kan överföras symboliskt
till vården av människor i miljön

(Edvardsson et al., 2006)



Fysisk miljö och interaktion

Stolarnas placering – att se och bli sedd

Möjlighet att välja – delaktighet vs avskildhet

Platser för möten



Atmosfären el. klimatet mindre studerat

”Det som sitter i väggarna”

”Så fort jag klev innanför
dörren
så kände jag atmosfären här”



Klimatet har betydelse för:

- Fysiska begränsningsåtgärder
- Förskrivning av Neuroleptika
- Fördelning av omvårdnadstid
- Upplevelse av arbetsbörda
- Prevalens av beteendesyndrom



En omvårdande atmosfär

- Vardaglighet
- Lugn och tillgänglighet
- En gemensam strävan
- Välkomnande
- Villighet att tjäna



En atmosfär som kännetecknas av: Vardaglighet

- Igenkännandet centralt för tryggheten
 - Berika miljön med vardagliga ting/samtal
 - Möjlighet att behålla egna möbler, kläder, rutiner
-



En atmosfär som kännetecknas av: Lugn och tillgänglighet

Hur vi som personal står och går signalerar tillgänglighet/otillgänglighet.

Tempot i vårdarbetet influerar hur atmosfären på avdelningen upplevs

Vilka ljud finns i miljön och vem är de till för?



En atmosfär som kännetecknas av: En gemensam strävan

Starka verksamheter kännetecknas av en tydlig värdegrund – jfr hospicerörelsen

Vilohem eller rehabilitering?

Gemensam strävan eller individuella beslut?

Vår och andras syn på oss själva – skillnad?



En atmosfär av välkomnande

Förmedla känslan av att vi känner varandra
och att jag är glad att se dig

Varje möte kan vara ett nytt möte och var
situation ny.

Att vara väntad – att bli sedd – att bli inbjuden

Man får ingen andra chans att ge ett gott första
intryck!



En atmosfär av en villighet att tjäna

Att göra det lilla extra

Att svara an på de behov som finns

Att bjuda på sig själv – skrattets betydelse

Vi kan servera kaffe så att personen känner sig som en kejsare eller så att personen känner sig till besvär...



Ledarskapet och vårdkulturen

Är uppgiften eller relationen i fokus?

Vilken vårdfilosofi finns, vilka organisatoriska krav/förutsättningar, vilka förväntningar finns på personal?

Vilka data insamlas och hur används dessa för planering och utvärdering av vården?

Finns plats för hälsobefrämjande vårdkulturer?



Ledarskapet och vårdkulturen

Hur väljer vi ut våra ledare?

Hur skolar vi in våra ledare?

Hur stödjer vi våra ledare?

Hur leder vi professionellt så väl som organisatoriskt?



Reflektion!

Hur vill vi att det ska kännas att vara här?

Vad vill vi ska hända här?

- > avsätt tid för observation och reflektion