

Bra eller dåligt boende

De gamlas behov är i fokus

- ✚ Personalen har tid och möjlighet att regelbundet diskutera hur arbetet ska gå till. Alla har kommit överens om de värderingar som utgör grunden för arbetet. Alla strävar mot gemensamma, väldefinierade och välkända mål.
- ✚ Varje åldring har en speciell kontaktperson som har ett särskilt ansvar för hans eller hennes individuella välbefinnande.
- ✚ Personalen känner till varje åldrings historia och strävar efter att låta honom eller henne få fortsätta att leva enligt sin egen livsstil.
- ✚ De anställda fokuserar på de gamlas individuella resurser och möjligheter och söker efter okonventionella lösningar.
- ✚ Personalen äter tillsammans med de gamla och utnyttjar måltiderna för stimulerande samtal.
- ✚ Chefen är en motor för en god utveckling: visionär och närvarande, tillgänglig och stödjande, tydlig och pålitlig.
- ✚ Chefen orkar med sitt jobb, stannar kvar och garanterar kontinuitet i arbetet. En god kultur växer sig stark på arbetsplatsen.
- ✚ Chefen och de anställda är nyfikna på nya arbetsmetoder och inställda på att utvecklas.
- ✚ De anställda trivs, gillar sitt jobb och stannar kvar. De är sällan sjukskrivna.
- ✚ Varje vårdare har tillräcklig kompetens och klarar alla arbetsmoment. Nya medarbetare får handledning och hjälp så att de snabbt lär sig jobbet.
- ✚ De anställda hjälps åt, rycker in för varandra när det behövs och reder ut konflikter.
- ✚ Vårdarna talar samma språk som de gamla och är hemmastadda i deras kultur.
- ✚ De anställda får regelbundet fortbildning och möjlighet att utveckla särskilda talanger som kan användas i jobbet, till exempel lära sig spela piano.
- ✚ Personalen välkomnar äldreomsorgsinspektören.

En fråga som den närstående ofta ställer är: "Hur skall jag veta vad som är ett bra eller dåligt boende?". Några äldreomsorgsinspektörer har formulerat kriterier för den goda äldreomsorgen och sammanställt en checklista.

Personalens egna behov styr

- ✚ De anställda saknar forum och tid för reflektion och diskussion om etik, vårdkvalitet och arbetsmetoder. Det finns inget gemensamt mål för arbetet. Alla arbetar enligt något slags odefinierat "sunt förnuft".
- ✚ Kontaktmannaskapet har inte införts eller sköts dåligt. Risken är stor att de gamlas individuella behov negligeras.
- ✚ De anställda ser inte åldringsarna som individer. De gamla måste rätta sig efter personalen och får inte behålla sin livsstil.
- ✚ Personalen ser i första hand de gamlas tillkortakommanden och fastnar i ett problemperspektiv.
- ✚ De anställda serverar och matar de gamla och äter sedan för sig själva.
- ✚ Chefen drunknar i pappersarbetet, drar sig undan och glömmer sin plikt att leda och utveckla verksamheten.
- ✚ Chefen byts ut gång på gång. Personalen får ständigt nya riktlinjer. Ingenting gäller i längden. Risken är stor att dåliga, informella ledare inför en negativ arbetskultur.
- ✚ Personalen är inte mottaglig för nya idéer. "Här jobbar vi som vi alltid har gjort".
- ✚ Personalomsättningen är stor. De anställda är ofta sjukskrivna. Många ser jobbet som ett tillfälligt påhugg. Trotjänarna är få och hårt belastade. Ständigt måste de lära upp nybörjare i arbetet.
- ✚ Många anställda saknar utbildning. Vissa klarar inte alla moment i jobbet och så förblir det. Personalgruppen består av ett A- och ett B-lag och är i obalans.
- ✚ De anställda har olösta konflikter och ställer inte upp för varandra.
- ✚ Flera av de anställda har svårt att göra sig förstådda på de gamlas språk och känner inte till koderna i deras kultur.
- ✚ De anställda får ingen vidareutbildning och uppmuntras inte att bidra till de gamlas tillvaro med sina egna, särskilda färdigheter.
- ✚ Både chefen och de anställda är fientligt inställda när inspektören kommer.