



INSTITUTIONEN FÖR INDIVID OCH SAMHÄLLE
SOCIALPEDAGOGISKA PROGRAMMET

DRAKE

En enkel metod för reflektion – användbar för personal inom hemtjänst

(DRAKE. A simple method for reflection – useful for the staff of Home Care Services)

av

Lena Andersson, Anna Averby och Ann-Christine Christensen

C-uppsats i Socialt arbete, 10 poäng

Handledare: Bodil Lindell

Vårterminen 2003

DRAKE.

En enkel metod för reflektion – användbar för personal inom hemtjänst

(DRAKE. A simple method for reflection – useful for the staff of Home Care Services)

Datum: Maj 2003

Författare: Lena Andersson, Anna Averby och Ann-Christine Christensen

Sammanfattning

Uppsatsens syfte är att inom ramen för aktionsforskning utforma samt pröva en metod för reflektion i en arbetsgrupp inom framförallt hemtjänst. Metoden ser vi som ett led i ett utvecklingsarbete för personal inom hemtjänst. Utifrån begreppen Dialog, Reflektion, Aktionsforskning, Kommunikation samt Empowerment har vi format en modell för reflektion. För att svara på studiens syfte har vi använt oss av litteratur och en pilotstudie i tre arbetsgrupper.

Resultatet visar att metoden är användbar i vardagsarbetet. Metoden är effektiv utifrån krav på tid och pengar. Resultatet visar på att metoden är praktiskt genomförbar i hemtjänstens organisation.

Sökord: Hemtjänst, Metod för reflektion, Aktionsforskning, Förändringsarbete

Abstract

This is a Pilot Study, within the framework on an Action Research Design. The purpose of this paper is to design and test a method for reflection in working teams. We see this project as a development project for the staff in the Home Care Services. On the basis of the concepts: Dialogue, Reflection, Action research, Communication and Empowerment we have designed a model for reflection. To answer the questions in this paper we made a pilot study in three working teams. The result of the paper shows that the method is useful in daily work. The method is a low-cost model when it comes to consumption of time and resources. The method is practically viable in the organization of Home Care Service.

Keyword: Home Care Services, Method for Reflection, Action Research, Development project.

Innehåll

<u>FÖRORD</u>	5
<u>1. INLEDNING</u>	6
<u>1.1 Bakgrund</u>	6
1.1.1 En kort beskrivning av hemtjänstens tillkomst och utveckling.....	7
1.1.2 Hemtjänsten - både en organisation och ett bistånd.....	8
1.1.3 Lärande och utveckling inom en föränderlig äldreomsorg.....	8
<u>1.2 Problem</u>	9
<u>1.3 Syfte och frågeställning</u>	10
<u>1.4 Disposition</u>	10
<u>2. TEORI OCH CENTRALA BEGREPP</u>	11
<u>2.1 Forskningsstrategi</u>	11
2.1.1 Aktionsforskning.....	12
<u>2.2 Lärande i arbete</u>	13
2.2.1 Arbetsplatsträffen - ett forum för reflektion?.....	16
2.2.2 Frigörande pedagogik.....	16
2.2.3 Symbolisk interaktionism – ett perspektiv utifrån kunskap, reflektion, organisation och handling.....	16
<u>2.3 Gruppen som resurs</u>	17
2.3.1 Fokusgrupp – en metod för diskussion.....	17
2.3.2 Forskningscirkeln – en mötesplats för ett kollektivt lärande.....	18
<u>2.4 Centrala begrepp</u>	18
2.4.1 Kommunikation - dialog.....	19
2.4.2 Empowerment.....	20
2.4.3 Reflektion.....	20
<u>3. METOD</u>	22
<u>3.1 Tillvägagångssätt</u>	22
<u>3.2 Vi som deltog</u>	22
<u>3.3 Så här gick det till</u>	23
<u>3.4 Bearbetning och redovisning av resultat</u>	24
<u>3.5 Studiens förtjänster och brister</u>	24
<u>4. UTFORMNING AV EN MODELL FÖR REFLEKTION</u>	25
<u>4.1 DRAKE modellen</u>	25
4.1.1 DRAKE metoden steg för steg.....	26
<u>5. RESULTAT OCH TOLKNING</u>	27

<u>6. DISKUSSION</u>	31
<u>REFERENSER</u>	33

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Bodil Lindell som stöttat oss under arbetet med uppsatsen. Hennes konstruktiva kritik har varit till stor hjälp.

Ett stort tack även till de tre hemtjänstgrupper som deltagit i vår pilotstudie. Ni var till stor hjälp genom ert generösa sätt och vänliga bemötande.

Lena, Anna och Ann-Christine

1. Inledning

Redan när vi påbörjade vår utbildning hade vi ett stort intresse för äldreomsorgen och dess omsorgstagare. Genom arbetet med uppsatsen har vi fått tillfälle att fördjupa oss inom området och då med fokus på personalen. Ett akut problem inom vård och omsorg, är de stora svårigheterna att rekrytera personal, något som förstärks av den ökade sjukfrånvaron. Samtidigt ökar antalet äldre och vårdbehövande snabbt. Om den här utvecklingen ska kunna vändas måste välfärdsjobb bli framtidsjobb. Unga människor måste välja dessa yrken och de som jobbar idag måste vilja stanna kvar. Vi vill lyfta fram personalen och använda oss av deras erfarenhet för att skapa tillfälle för kunskapsutveckling. Med vår uppsats vill vi visa på ett av många sätt att göra yrket attraktivare. Vi har därför utformat en modell för reflekterande samtal som bygger på teoretiska begrepp som vi anser viktiga för socialpedagogiskt arbete. I en pilotstudie har vi tillsammans med tre hemtjänstgrupper även provat metoden.

1.1 Bakgrund

Äldreomsorgen har under flera år varit utsatt för omfattande förändringar vilket till stor del berott på Ädelreformen och reformer som psykiatri- och handikappreformerna. Dessa genomfördes under 1990-talet och innebar att ansvaret övergick till kommunerna efter att tidigare ha legat under stat och landsting. Ädel är en förkortning av Äldredelegationen, regeringens delegation som utredde reformen inom äldre- och handikappomsorgen. Reformen handlar dock inte enbart om de äldre utan om människor i alla åldrar som har ett långvarigt behov av vård och service för att kunna fungera bra i sin vardag (Bolin & Englund, 1991).

De allt högre kraven på kommunerna, att med begränsade resurser tillhandahålla en god vård och omsorg, har medfört en effektivisering av vårdarbetet. Att en verksamhet är effektiv innebär enligt Edebalk (2002) att kostnaden för den kvantitet och kvalitet som avses är så låg som möjligt. Detta har inom äldreomsorgen främst visat sig genom hårt slimmade organisationer med minskad personaltäthet. I dagens verksamheter skall allt färre personal klara av att tillgodose det allt större hjälpbehovet (Socialdepartementet, 2000). Totalt sett har personalen inom sjukvård och äldreomsorg minskat med ungefär 75 000 personer under 1990-talet, merparten av personalminskningarna har skett inom sjukvården. Samtidigt har det genomsnittliga antalet vård dagar inom sjukvården sjunkit från 11 till 7 dagar under 1990-talet. Denna minskning gäller även för vårdkrävande sjukdomstillstånd och störst har den varit bland de äldre vilket ställer stora krav på kommunernas äldreomsorg (Socialdepartementet, 2000).

Från 1982 då den nya socialtjänstlagen (SoL) trädde i kraft har hemtjänsten expanderat, nya målgrupper tillkom och antalet äldre med olika funktionshinder ökade (Nordström 1998).

Under de senaste årtiondena har det även skett stora förändringar i åldersfördelningen inom gruppen äldre. De ”äldre äldre”, det vill säga de som är åttio år och

äldre, har ökat mycket kraftigt samtidigt som de yngre äldre, de mellan 65 och 79 år, förhållandevis har minskat (Berg, 1996). Den dramatiska ökningen av ”äldre äldre” syns inte minst om man ser till det faktiska antalet. År 1980 fanns det 260 000 ”äldre äldre”, 2002 har dessa ökat och är nu 480 000 (SCB). Det har även skett en ökning av de riktigt gamla, de som är 90 år och över. Det är här viktigt att komma ihåg att de största behoven av service och vård finns i de högsta åldrarna (Berg, 1996).

1.1.1 En kort beskrivning av hemtjänstens tillkomst och utveckling

Hemtjänsten är en kvinnodominerad verksamhet som har utvecklats från fattigvård och ideell verksamhet till dagens formella omsorg (Nordström, 1998).

I början av 1900-talet tog fattigvården hand om de äldre vilket oftast innebar att de placerades på någon anstalt, så kallat fattighus. På fattighusen bodde människor med mycket varierande åldrar och hjälpbehov. Där fanns gamla som var sjuka eller bara fattiga blandade med barn som var handikappade eller ensamma. På dessa anstalter bodde även vuxna som var sinnessjuka eller handikappade. Så småningom upprustades dessa fattighus och blev så kallade ålderdomshem (Ellström & Ekholm, 2001).

På 1950-talet såg man att andelen äldre ökade och att ålderdomshemmen inte räckte till dessutom var institutionsvården för de gamla alltför oekonomisk. Vid denna tidpunkt startades de första försöken med hjälp till de gamla i hemmet i stället för institutionsvård. Under de första åren organiserades denna hjälp huvudsakligen av frivilligorganisationer. Till denna verksamhet rekryterades timanställda hemmafruar som var vana att sköta ett hem. De hade ofta ett ideellt engagemang och såg därför inte sin insats som enbart lönearbete. Arbetet var självständigt med inriktning på vårdtagarnas behov och präglades av den traditionella husmorskulturen. De utförde sysslor som städning, tvätt, matlagning och inköp. Denna så kallade hemsamaritverksamhet blev snabbt populär bland de gamla. Den uppskattades även av de ansvariga för äldreomsorgen som såg ett billigare alternativ till de otillräckliga institutionsplatserna. Upptäckten av den arbetskraftsreserv som fanns bland medelålders och äldre gifta kvinnor innebar en lösning för den kommunala äldreomsorgen vilket gjorde att verksamheten expanderade kraftigt under hela 1950- och 60-talen (Ellström & Ekholm, 2001).

Vid början av 1970-talet började emellertid hemtjänstens mycket snabba tillväxt att uppmärksammas. Arbetet behövde rationaliseras på grund av kostnadsskäl och personalbrist vilket gjorde det nödvändigt med kollektiva insatser. För att kunna disponera arbetskraften bättre och sätta in den där den bäst behövdes förstärktes arbetsledningen. De fasta tiderna övergavs och arbetet blev mer uppgiftsstyrt, det vill säga hemhjälp stannade endast så länge hos pensionären som det tog att utträta de avsedda sysslorna. För att kunna effektivisera hemtjänsten ytterligare byggdes servicehus vilket möjliggjorde stordrift då det gällde insatser som tvätt och matservice. Dessutom blev det rationaliseringsvinster vid hembesök eftersom vårdtagarna bodde i samma hus. Vårdbiträdenas arbetssituation kom alltmer att likna andra grupper i samhället. De blev månadsanställda i stället för timanställda, de fick en arbetslokal där de kunde möta sina arbetskamrater och så småningom även sin hemtjänstassistent. Tidigare utgick de ifrån det egna hemmet och hade endast sporadisk kontakt med sin arbetsledare (Szebehely, 1995).

Hög personalomsättning och problem med rekrytering har följt verksamhetens historia. I och med att den nya socialtjänstlagen kom till i början av 1980-talet krävdes nyrekryteringar av vårdpersonal. Ambitionen var att göra yrket mer attraktivt för att behålla personal samt få in yngre personer i äldreomsorgen. Ett led i detta arbete var att skapa en gemensam utbildning samtidigt som vårdbiträderna fick ökat inflytande vad det gällde planering av tid och innehåll i arbetet. 1992 kom Ädelreformen som innebar ansvar för kommunen vad det gäller långvarig service och vård av äldre och handikappade. För hemtjänsten innebar detta ett ökat inslag av medicinskt tradition i arbetet. Det ekonomiska läget har inneburit nedskärningar och effektiviseringar av verksamheten under 90-talet (Ellström & Ekholm, 2001).

1.1.2 Hemtjänsten - både en organisation och ett bistånd

Hjälp i hemmet är en formell omsorg men den innehåller även informella drag som härstammar från altruism och kvinnans roll som husmor. Med informell omsorg menas exempelvis sådant som make/maka eller annan närstående kan vara behjälplig med utan att det medför alltför stora inskränkningar i dennes dagliga liv (Nordström, 1998).

Med hemtjänst avses dels ett bistånd som kan utgå enligt socialtjänstlagen, dels en beteckning på en kommunal organisation för service och omsorg.

Den sociala hemtjänsten beskrivs som en social serviceorganisation som är politiskt styrd. Dess uppgift är att tillhandahålla omsorg till äldre och handikappade som inte själva klarar sitt vardagliga liv. Det stöd som kan komma ifråga avgörs utifrån individuella behovsbedömningar och skall endast fungera som ett komplement till den informella omsorgen. Stödet regleras i socialtjänstlagen och beskrivs som rätten att leva ett normalt liv tillsammans med andra. Hjälpen skall enbart ges om den inte kan tillgodoses på annat sätt. Den skall då vara utformad så att omsorgstagaren kan uppnå vad som i SoL benämns som en skälig levnadsnivå (Nordström, 1998).

Mottagare av hemtjänst ges olika beteckningar i olika sammanhang, i utredningar talar man ofta om brukare medan de anställda i organisationerna oftast säger vårdtagare. Den personal som utför hemtjänsten gick från början under beteckningen hemsamarit. Beteckningen används inte längre officiellt och har alltmer kommit ur bruk i dagligt tal, istället omnämns de som vårdbiträden. Den formella arbetsledaren kallas ofta hemtjänstassistent, men det finns ett flertal alternativa beteckningar för denna befattning (Ström, 1997).

1.1.3 Lärande och utveckling inom en föränderlig äldreomsorg

Kommunalförbundet har tillsammans med kommun- och landstingsförbundet startat ett nationellt forsknings- och utvecklingsprojekt inom vård och omsorgssektorn där syftet är att utveckla nya metoder för lärande och sprida detta. Ambitionen är att göra arbetsplatserna mer attraktiva så att de kan behålla kompetent personal och även underlätta för nyrekrytering. Genom att bland annat erbjuda en bra arbetsmiljö med möjlighet till kompetensutveckling kan detta ske. Dessutom är det nödvändigt att det finns tid för att reflektera över vad man gör i vardagen för att utveckling skall ske. Lärande på arbetsplatsen kan utvecklas mer om man kopplar forskning till arbetsplatsen

tillsammans med praktiker. Ett gemensamt lärande skapar möjlighet till förändring (Nordin, 2002).

Under drygt tio år har Ström (1997) varit engagerad i projekt som syftat till att utveckla bättre omsorgs- och arbetsformer inom den kommunala äldreomsorgen. Dessa skall leda till en förbättring av vardagssituationen för brukarna och arbetssituationen för personalen. Han menar att den forskning som bedrivits har skett med ett ovanifrån-perspektiv där vårdpersonalen framställts som känslomänniskor med en stor empatiskt förmåga i omsorgsarbetet. Däremot beskrivs de som oförmögna till rationell analys av organisation, ekonomi och förändringsbehov, för detta krävs då en arbetsledare. De aktionsforskningsprojekt som Ström deltagit i och som har ett underifrån-perspektiv har grundats på antagandet att medbestämmande och inflytande för personalen leder till större motivation, vilket i sin tur gör att förändringar får större genomslagskraft.

Den förändring som skett under det senaste decenniet inom hemtjänsten och i vårdbiträdesyrket har skapat en organisation där arbetsdelning stått i centrum och där insatserna alltmer blivit utformade utifrån taylorismens grunder, det vill säga "löpbandssystemet". När det gäller hemtjänstens framtida arbetsmiljö framkommer två faktorer som har stor betydelse. Dels behöver hemtjänstens omsorgstagare mycket hjälp dessutom på olika tider på dygnet dels finns sparkrav och krav på såväl ökad produktivitet som effektivitet (Aronsson, 1995).

1.2 Problem

Samhällsdiskussionen präglas av oro inför framtiden då det gäller äldreomsorgen. Den demografiska utvecklingen visar på att allt fler blir äldre och enligt Statistiska centralbyrån kommer denna ökning att fortsätta. År 2050 beräknas antalet personer i åldrarna 65 år och äldre att öka med över 57 %. Ungefär halva denna ökning sker bland de "äldre äldre", det vill säga i åldrarna 80 år och däröver. Dessa stora kullar med vårdkrävande äldre kräver kompetent personal.

Generellt sett visar emellertid forskningen att hög ålder och dålig hälsa inte behöver sammanfalla. Det finns många människor som är 65 år och äldre och som är vid mycket god hälsa (Giddens, 1998) men det är ändå i gruppen "äldre äldre" som behovet av service och vård är som störst (Berg, 1996).

Framtidens fråga är hur samhället skall klara av denna ökning och hur kommun och landsting skall få personalen att stå ut trots låga löner och hög arbetsbelastning.

Den diskussion som förs visar att äldreomsorgens aktörer står inför en stor utmaning. I den ena rapporten efter den andra har det framkommit olika missförhållanden som ibland gränsat till vanvård. Detta har medfört en negativ syn på äldreomsorgen. Det är oftast personalen närmast vårdtagaren som får stå till svars för det som sker. Vårdpersonal har en tung börda att axla såväl fysiskt som psykiskt vilket gör det svårt att rekrytera och behålla kompetent personal. Effektivisering och ekonomiska hänsyn har fått en alltför framträdande roll i denna debatt och förstärker den negativa bilden på äldreomsorg. Om den framtida äldreomsorgen skall vara en fungerande organisation krävs att man satsar på personalen och att man lyfter fram och tar tillvara den erfarenhetsbaserade kunskap personalen besitter. För att kunna hantera

dagens och framtiden arbetssituation tror vi att personalens erfarenhet har stor betydelse. Att lyfta fram den kompetens som finns, sätta ord på och utveckla den anser vi kan bidra till att lyfta och stärka personalen. I dialogen problematiserar man tillsammans i grupp över positiva och negativa sidor av arbetet och dess innehåll. Genom reflektionen startas en medvetandeprocess som bidrar till att personerna bättre kan förstå och hantera sin arbetssituation. Arbetsplatsträffen ser vi som ett bra tillfälle för detta, kanske det enda som står till buds. Andra lösningar skulle bli alltför kostsamma.

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med vår studie är att inom ramen för aktionsforskningens principer utforma och pröva en metod för reflektion i arbetsgrupper inom framförallt hemtjänst. Kraven på att tillgodose behov av samtal och reflektion har ökat. Hemtjänsten har fått nya målgrupper med komplexa omsorgsbehov. Detta innebär att personalen behöver få mer utrymme för att kunna reflektera över händelser, upplevelser och relationer i sitt arbete.

Frågeställningarna i denna uppsats är:

- Hur bör en modell för reflektion i arbetsgrupper inom hemtjänsten se ut som tillgodoser grundläggande principer inom socialpedagogiskt arbete?
- Hur bör metoden se ut för att tillgodose kraven på effektiv hushållning med resurser i form av tid och pengar?
- Kan man utforma en metod som fungerar inom vardagsarbetets ram? Kan arbetsplatsträffen fungera som forum för reflektionen? Hur fungerar modellen praktiskt?

1.4 Disposition

Studien är uppdelad på sex kapitel. I första kapitlet har vi gjort en bakgrundsbeskrivning av ämnesområdet där avsikten är att initiera läsaren och då även den som inte är så väl förtrogen med området. Ytterligare en avsikt är att ge en helhetsbild och därmed belysa det problem som ligger till grund för studiens syfte. I andra kapitlet diskuteras studiens teoretiska utgångspunkt och dess centrala begrepp. Tillvägagångssättet beskrivs i kapitel tre. Utformning av modellen för reflektion och metodens steg redovisas i kapitel fyra medan resultat och tolkning redovisas i kapitel fem. Kapitel sex innehåller en avslutande diskussion.

2. Teori och centrala begrepp

2.1 Forskningsstrategi

Harald Swedners tankar om socialt arbete och socialt välfärdsarbete har vi haft med oss genom hela studien. I boken ”Socialt välfärdsarbete – en tankeram” (1996) beskriver han förändringsarbetet som en konfliktladdad uppgift. Det handlar ofta om att hitta nya former för socialt välfärdsarbete både när det gäller omsorgen om människor och omsorgen om miljön runt omkring oss. Swedner (1996) beskriver välfärdsarbete med hjälp av en ”*trebenspall*” där de tre benen utgörs av *kunskap, etik och konst*. Han vill med denna beskrivning säga att alla människor skall erbjudas en god färd genom livet och att detta skall ske utifrån ett helhetstänkande runt vad som kan vara sant, rätt och skönt. I samtliga tre ben ryms olika verksamheter i form av vardagstillvaro, praktik och forskning och det är utifrån detta som vi sen kan förstå och beskriva olika fenomen eller det som händer runt omkring oss. Swedner menar vidare att utifrån denna verklighet så skapas ett innebördsfält. Med utgångspunkt från detta fält förstår vi och tolkar det som sker runt omkring oss.

Som samhällsarbetare skall man tillsammans med dem som berörs finna olika metoder för socialt förändringsarbete. Swedner delar in förändringsarbetet i olika faser som bildar en process där resultatet i de olika faserna är beroende av och delvis går in i varandra. Han åskådliggör detta i form av en spiral som hela tider växer. Han vill med detta poängtera att det som ryms inom ramen för ett förändringsarbete i samhället kommer att påverka och vara förutsättningarna i ett nytt förändringsarbete.

De faser som förekommer inom ett förändringsarbete oavsett vilken nivå (makro-, meso-, mikronivå) handlar om följande:

- *Målformuleringsarbetet* handlar om att beskriva vilket mål man har med det tänkta förändringsarbetet. Man arbetar med en problemformulering samt anger normer och handlingsregler för vad som skall gälla i förändringsarbetet.
- *Kunskapsproduktionen* är en fas där man skaffar sig kunskap om olika faktorer som finns inom det fält som berör dels gammal men också ny kunskap.
- *Redskaps- och verktygsproduktionen* är den fas där man beslutar vilka metoder man anser är mest lämpade att använda i det aktuella förändringsarbetet.
- *Genomförandearbetet* är ofta en tidskrävande fas. Det är här som man i regel möter en del motstånd som skall övervinnas.
- *Utvärderingsfasen* handlar om att granska det pågående arbetet och återföra till dem som är berörda på olika sätt. Det kan också handla om en granskning efteråt för att se hur målen har uppfyllts (Swedner, 1996).

Swedner nämner även olika principer som kan ses som redskap eller verktyg i ett socialt förändringsarbete. En av principerna är *empatiprincipen* som bör finnas med under samtliga faser i ett förändringsarbete. Det handlar om att skaffa kunskap genom samtal om hur andra människor ser på sitt liv.

Förankringsprincipen kommer in i målformuleringsfasen. Den innebär att man som forskare på olika sätt skall förankra sig bland de människor som kommer att involveras och beröras av förändringsarbetet och att man har en dialog.

Medvetandegörandepincipen passar in i både målformulerings- och kunskapsproduktionsfasen. Det handlar om att medvetandegöra sig själv och andra om nuläget samt om framtiden, hur man önskar att det skall se ut.

Fältprincipen och återföringsprincipen är relevanta i genomförande- och utvärderingsfasen. Det handlar om att pröva och att utvärdera nya metoder samt att hela tiden ge en återkoppling till de olika människor som berörs.

Mobiliseringsprincipen, participationsprincipen och kampprincipen hör alla tre hemma under genomförandefasen. De olika principerna handlar om att mobilisera resurser av olika slag, skapa delaktighet och medinflytande samt att stå upp för sina mål och även ta till strid om det blir nödvändigt.

Swedner (1996) nämner slutligen *emancipationsprincipen* vilken skall finnas med i samtliga faser. Det innebär att kritiskt granska samhället vi lever i samt försöka finna alternativa lösningar till det som redan är etablerat.

Vid forskning inom socialt arbete och socialt förändringsarbete är närheten till det man forskar om av stor betydelse. Socialt arbete är stödjande och förstående till sin karaktär. Grunden är att man gör något tillsammans. Som nämnts ovan skall man som samhällsarbetare tillsammans med dem som berörs finna olika metoder för socialt förändringsarbete. I studie har vi ett aktionsforskningsperspektiv där vi tillsammans med berörda parter i dialog prövat och utvärderat en metod för reflektion. Vår metod bygger på aktionsforskningens principer där deltagare och processledare tillsammans delger varandra sina erfarenheter kring ett bestämt tema.

2.1.1 Aktionsforskning

Aktionsforskning innebär att forskaren befinner sig ute i samhället och prövar nya metoder för förändringsarbete som koncentreras av forskningsinsatser i form av dokumentation och analys. Swedner (1996) lyfter fram Kurt Lewin, en av de första forskarna inom fältanknuten aktionsforskning, och dennes beskrivning av aktionsforskning. Enligt Lewin kan denna forskning ses som en triangel vars hörn utgörs av aktion, forskning och utbildning och dessa är beroende av varandra. Aktionsforskning är gräsrotsstyrt vilket innebär att forskaren arbetar tillsammans med de lokala aktörerna i samhället. På så sätt sker enligt Swedner (1996) en ständig återföring till de som är berörda.

Aktionsforskningen växte fram som en protest mot den traditionella forskningen. Man protesterade mot att forskaren gick starka parter ärenden och att forskningen bedrevs med ett ovanifrånperspektiv. Eliasson (1995) definierar aktionsforskning som ett nära samspel mellan handling och forskning, mellan teori och praktik i en förändringsprocess. Som aktionsforskare handlar det om att ta de berördas egna problem som utgångspunkt i forskningen och att det sker en dialog mellan forskare och praktiker. Praktisk erfarenhet ställs mot teoretisk kunskap och förändringsprocessen dokumenteras och återförs till de som berörs och har deltagit i forskningen (Eliasson, 1995).

Enligt Holme & Solvang (1997) kännetecknas aktionsforskning av att forskaren deltar tillsammans med andra i lösningen av praktiska problem. Detta samarbete är också något som inbegriper både inläring och forskning.

Aktionsforskning beskrivs av Wahlberg (1998) som ett förhållningssätt där det finns ett dialektiskt förhållande mellan induktion och deduktion samt mellan förståelse och förklaring. Han menar vidare att det finns två mål med aktionsforskningen, dels att orientera sig mot praktisk handling i samhället och dels att försöka förstå verkligheten genom att utvärdera aktionen. Arbetet på fältet är viktigt för att nå de uppställda målen och utgör själva aktionen. Wahlberg anser att forskningsdelen innebär en dialog mellan forskaren och olika aktörer där man försöker förstå vad det är som sker. Det handlar om att systematiskt kunna samla ihop erfarenheter, dokumentera och att utveckla ny kunskap.

Fördelar med aktionsforskning är att man genom en nära dialog med olika aktörer får kunskaper och erfarenheter om sociala processer och förhållanden som man inte skulle fått annars. Det medför att olika samhällsstrukturer tydliggörs på ett annorlunda sätt och den utvecklar en kritisk och politisk medvetenhet bland de människor som deltar i förändringsarbetet. Dessutom underlättas återföringen av forskningsresultatet genom att det sker successivt under hela processen (Wahlberg, 1998).

Det är viktigt med en fortlöpande värdering av den fortsatta processen och en noggrann dokumentation av det som sker samt vad man tror kommer att hända framöver.

Det finns även kritiska aspekter på aktionsforskning och bland annat ifrågasätts den vetenskapliga karaktären. Det handlar om forskarens lojalitet hur förhåller sig lojaliteten till teoriskapande och kunskapsbildning å ena sidan och till praktiken och aktionen å andra sidan (Wahlberg, 1998).

2.2 Lärande i arbete

En lärande organisation är en organisation som underlättar lärandet för alla sina medlemmar och medvetet förändrar sig själv och sitt sammanhang. De innebär att lärande skall leda till att en person eller organisation ser, tänker och handlar annorlunda. En lärande organisation strävar med andra ord efter en hållbar prestation och utveckling genom att vara flexibel, anpassa sig och reagera på förändringar (Törnqvist, 2000).

Vi lär av våra dagliga erfarenheter, dock skiljer man enligt Moxnes (1984) på enbart erfarenhet och att lära genom erfarenhet. Att lära genom erfarenhet är inte att inhämta kunskaper i vetenskaplig mening. Det man lär genom erfarenheter ger kunskaper som fungerar och är i första hand förankrad i den egna personen, kunskapen är inte nödvändigtvis sann.

Vidare menar Moxnes att det lärande som sker genom erfarenhet handlar om att lära sig något om sociala relationer och man får kunskap om sig själv och sitt förhållande till andra. Erfarenhet i sig är inte någon garanti för att man lär sig. Samma erfarenhet kan även ge olika människor olika kunskap.

Att lära genom erfarenheter är alltid en process där första steget är att utföra en handling och registrera konsekvenserna av den. Nästa steg är att man förstår, först det

speciella med situationen, sedan det generella med situationen och som andra liknade situationer faller inunder. Följande steg i processen är att använda det erfarenhetsbaserade lärandet i nya situationer där denna kunskap är tillämpbar. Den som lärt sig detta kommer nu i motsats till första gången att kunna förutse konsekvenserna av sin handling (Moxnes, 1984).

Den svagaste länken i erfarenhetsbaserat lärande är när personer skall generalisera från det enkla tillfället till en generell princip. En del människor kan handla på samma sätt om och om igen utan att de ser någon princip, medan andra omedelbart uppfattar principer. Det är därför viktigt att de institutioner eller arbetsplaster som satsar på erfarenhetsbaserat lärande ger deltagarna tid och anledning att diskutera sina erfarenheter grundligt. En risk med att formulera principer mot bakgrund av egna erfarenheter är att en del har lätt för att generalisera utifrån ett ofta allt för litet erfarenhetsmaterial, kanske mot bakgrund av en enda upplevelse. Utgångspunkten för att lära sig praktiskt användbar kunskap bör alltid vara att man deltar i en levande och aktiv organisation (Moxnes, 1984).

Samtalet har en avgörande roll för lärande i arbetet. I dialogen utbyts erfarenheter och tankesätt. Den gemensamma reflektionen innebär att gruppmedlemmarna tar del av varandras sätt att tänka och förstå sin verksamhet. De förändrar sitt sätt att förstå när de utvecklar en medvetenhet om varandras sätt att förstå. Det som främjar denna lärandeprocess är:

- att genom dialog uttrycka och bearbeta skilda tankar och erfarenheter för att utveckla en gemensam och fördjupad förståelse. Det är ett sätt att bearbeta erfarenheter för den enskilde samtidigt som insikten om de andras tänkande växer.
- att problematisera vilket tvingar fram en närmare granskning och därmed ett förtydligande
- att gemensam reflektion möjliggör en utveckling av kunskap där erfarenheten sätts in i nya sammanhang som kan användas i framtida situationer. Kunskapen får en större generell räckvidd.
- att vara öppen och lyhörd för varandras åsikter, där inget är rätt eller fel och där man inte försöker övertyga varandra, utan avsikten är att öka förståelsen.

Kollektivt lärande kan hindras på olika sätt. Det kan innebära att gemensam reflektion och kommunikation blockeras. Till exempel sker detta genom subgrupperingar och förgivettagande.

Läroprocessen består av en ständig rörelse mellan handling och samtal. Konkret erfarenhet är underlag för meningsutbyte där uppmärksamheten riktas åt något håll. Detta påverkar nya handlingar som ger nya erfarenheter och nytt bränsle åt det fortsatta lärandet. Den gemensamma förståelse som på det här sättet utvecklas tydliggörs i samtalet (Wilhelmsson, 1998).

Hemtjänstarbetet beskrivs av Ellström och Ekholm (2001) som ett komplext arbete med uppgifter av skiftande karaktär. Det innehåller såväl praktisk hjälp i hemmet som insatser av emotionell och social karaktär. De sistnämnda beskrivs av vårdbiträden som de mest meningsfulla, men även som det mest problematiska att utföra på grund av tidsbrist. Att inte kunna möta dessa behov upplevs som otillfredsställande.

Ellström och Ekholm (2001) skriver att lärande i arbete ofta sker genom att man delar med sig av sin praktiska kunskap till arbetskamrater då man arbetar tillsammans hos vårdtagaren eller vid diskussioner kring praktiska frågor om vårdtagaren. Den känslomässiga delen av arbetet diskuteras däremot inte i så stor utsträckning. Planerade möten för reflektion och diskussion förekommer sällan i hemtjänsten.

Att organisera arbetet i arbetslag i syfte att förbättra förutsättningar för lärande har blivit ett vanligt inslag inom många olika organisationer, bland annat inom hemtjänst. En viktig förutsättning för lärande av varandra är att det finns mötesplatser där man kan diskutera och reflektera (Ellström och Ekholm, 2001).

Hemtjänstarbete innebär ofta ensamarbete, där vårdbiträdena får fatta egna beslut utifrån tidigare erfarenheter och egna kunskaper. Enligt Ellström och Ekholm (2001) sker ett visst utbyte av erfarenheter när arbetsgrupper träffas på morgonmöten för fördelning av dagens arbete eller vid raster. De menar vidare att det gemensamma för dessa situationer är att de endast består av tillfälliga möten och inte är utformade för ett mer systematiskt utbyte eller bearbetning av erfarenheter. Bristen på tid och tillfälle leder till att idéer och kunskaper hos vårdpersonalen har svårt att få en vidare spridning. Risken blir då att sämre lösningar lever vidare eftersom de inte utsätts för reflektion och diskussion. Att skapa bättre förutsättningar för att ta tillvara ”tyst” kunskap är viktigt för att främja ett såväl individuellt som kollektivt lärande i det dagliga omsorgsarbetet (Ellström & Ekholm, 2001).

I yrkeslivet talar man om tyst kunskap, icke verbaliserad kunskap eller förtrogenhetskunskap, med det menas kunskap om den egna yrkespraktiken och vad som fungerar eller inte fungerar inom en given situation. Den tidigare erfarenheten används som en strukturerande resurs (Törnqvist, 2000).

Ellström och Ekström (2001) nämner några skäl till att olika problem inte tas upp och diskuteras tillsammans med kollegorna. De menar att man av tradition inte varit van att strukturera och tillämpa idéer på ett systematiskt sätt. Att prata om och diskutera verksamheten underordnas det praktiska arbetet och bedöms inte som någon riktig uppgift. De menar även att det finns ”språkliga hinder” vilket kan innebära ytterligare svårigheter att förstå varandra. Man diskuterar heller inte på ett strukturerat sätt kring de problem som dyker upp. Vårdbiträden har en lång tradition av att inte behöva prata med varandra när de arbetar tillsammans. Man vet vad som ska göras utan att man behöver verbalisera uppgifterna (Ellström och Ekström, 2001).

Vårdbiträden saknar både tid och forum där de kan reflektera och diskutera arbetet. Detta är betydelsefullt för lärande inom organisationen. Inom äldreomsorgen kan ledaren aktivt stimulera detta genom tillgänglighet på minst två sätt, dels planerade reflektionstillfällen, dels mer spontana möten. Vid de planerade mötena har enhetschefen som uppgift att frigöra tid för vårdbiträdena och planera för regelbundna arbetslagsmöten, där vårdbiträdena och ledaren tillsammans kan diskutera och reflektera över arbetet (Ellström & Ekholm, 2001).

Tid är en bristvara i hemtjänstens organisation. Vi har försökt anpassa vår metod efter de tidsramar som redan finns. Arbetsplatsträffen är därför en lämplig arena för att pröva vår metod.

2.2.1 Arbetsplatsträffen - ett forum för reflektion?

Arbetsplatsträffen, APT, är ett verkligt forum för samverkan och utveckling. APT innebär att ordinarie arbetslag kontinuerligt träffas för att utveckla och planera verksamheten. Träffen skall ske kontinuerligt, minst var 14:e dag och omfatta 40-60 minuter. Då arbetsplatsträffen handlar om att bygga upp tillit och förtroenden i gruppen är det viktigt att det är den ordinarie arbetsgruppen som träffas. Det är även av betydelse att man schemalägger mötena så att alla har möjlighet att vara med. För att arbetsplatsträffen skall ge det resultat som avses och som är fullt möjligt, krävs det att personalen tar ett kollektivt ansvar för genomförandet. Vid arbetsplatsträffen har alla delat ansvar för att skapa ett forum för samverkan och utveckling. Arbetsplatsträffen skall såväl av ledning som personal betraktas som en självklar arbetsuppgift. Vid arbetsplatsträffar skall minnes- anteckningar föras som en sorts uppföljningsinstrument för det som beslutats och för att se om det genomförts. Arbetsledaren får också en bild av utvecklingen i gruppens arbete (Ekstedt & Jönsson, 2001).

2.2.2 Frigörande pedagogik

Paulo Freire ses som en förgrundsgestalt för den frigörande pedagogiken. Grundpelarna inom denna pedagogiska grundsyn är dialog, frigörelse, medvetandegörande, reflekterande handling samt kulturell analys. För Freire utgör dialogen en viktig del för människans utveckling. Det är genom att kommunicera med andra som vi blir medvetna människor. Denna inlärning sker inte i form av undervisning med en envägs-kommunikation utan i cirkelform där dialogen och diskussionen är centralt för medvetandegörandet. I mötet med andra människor har vi alla en möjlighet att bli medvetna och kan med kritiska ögon betrakta världen (Eriksson & Markström, 2000).

Freires arbetssätt är pragmatiskt i den mening att medvetande och handling hänger ihop, tankens och handens arbete är ett. Freire kallar detta för praxis vilket står för reflektion och handling. Freire utgår från generativa ord och problemområden det vill säga för den enskilde välkända, angelägna och problemfyllda arbets- och livssituationer. Dessa ord eller teman ger upphov till fler ord och upplevelser som är utvecklingsbara och ger dem en ökad självförståelse och ökad medvetenhet om de egna möjligheterna (Maltén, 1999).

Den problemformulerande pedagogiken går ut på ett medvetandeskapande. Det innebär att man uppfattar sin egen livssituation som problem, och att man löser detta problem i reflektion och handling. Freires pedagogik strävar efter att göra människan till en fri och äkta människa som kritiskt betraktar sin verklighet med en vilja och förmåga att ändra den (Freire, 1987).

2.2.3 Symbolisk interaktionism – ett perspektiv utifrån kunskap, reflektion, organisation och handling

Den symboliska interaktionismen ser människan som en symbolförmedlande varelse som i växelverkan med andra skapar sitt medvetande och sin jaguppfattning. Teorin betonar att beteende och handling är symboliska vilket innebär att gester, rörelser, tankar eller ting syftar på något utöver sig själva. Alla handlingar är symboliska.

Interaktion betyder växelspel, det vill säga att två eller flera människor står i ett ömsesidigt förhållande till varandra, de interagerar (Angelöw & Jonsson, 2000).

Företrädarna för symbolisk interaktionism framhåller det kollektiva lärandet framför det individuella. Kollektiv kunskap bildas genom kommunikativ handling och genom samtal skapas gemensamma uppfattningar. Samtalet är en social nödvändighet genom vilket man får tillgång till varandras betydelse av ett visst fenomen och som även gör det omedvetna ömsesidigt medvetet. Det är förmågan till reflektion som ses som den kreativa nydanande kraft som människor har tillgång till. Genom reflektion kan vi lyfta upp våra handlingar från rutin till medveten avsikt. Det är när vi förmår göra denna reflektion tillsammans med andra, kollektivt men ändå utifrån var och ens position, som vi förmår samordna vårt handlande och skapa sammanhang (Wilhelmsson, 1998).

Den symboliska interaktionismen ser organisationen som bestående av handlingar i stället för organisationsprinciper eller system. Därför söker den sina förklaringar om hur organisationen fungerar i hur individer definierar, tolkar och möter olika situationer utifrån sina olika utgångspunkter (Wilhelmsson, 1998).

2.3 Gruppen som resurs

En grupp består av en samling individer som befinner sig i en interaktion med varandra. En arbetsgrupp bildas och existerar med syfte att utföra ett arbete. I en organisation blir gruppen ett redskap eller instrument för att organisationens syfte skall uppnås. Arbetsgruppen utgör en mötesplats mellan organisationens och de enskilda arbetstagarnas behov. Allt som händer i en grupp har sin bas i de behov som finns i gruppen och som gruppens aktivitet syftar till att tillgodose (Granér, 1991).

Hemtjänstens främsta uppgift är att tillgodose vårdtagarnas behov. För att kunna möta dessa behov menar vi att det krävs att även personalen får sina behov tillgodosedda. Ett sådant kan vara att få möjlighet till lärande och utveckling. Det finns en stor erfarenhetsbaserad kunskap inom en arbetsgrupp. För att kunna ta till vara denna resurs och även den kraft som finns inom en grupp krävs att det finns en mötesplats och en struktur för detta möte.

Fokusgrupp och forskningscirkel är två metoder som bygger på principer som vi tror är viktiga också för vårt samarbete med hemtjänstgrupperna.

2.3.1 Fokusgrupp – en metod för diskussion

Fokusgrupp är en metod där man genom diskussion i grupp kan få fram deltagarnas egna upplevelser av ett givet problem. En samtalsledare leder diskussionen utifrån en på förhand uppgjord samtalsguide. Deltagarna i fokusgruppen bör väljas utifrån att de har något gemensamt problem/intresse (Westlund, 1999).

I fokusgruppen, som ses som en form av gruppintervju, fokuseras en och samma fråga. Ämnet eller frågorna skall vara relevanta för den målgrupp som är aktuell. Metoden används till en rad olika saker bland annat för att göra kvalitetsmätningar,

utveckla ett arbetslag, bearbeta ett missnöje. Fokusgrupp är också en vanlig metod i marknadsundersökningar (Obert & Forsell, 2001).

Gruppstorleken kan variera mellan 4 till 12 personer. Det viktiga är att alla kommer till tals och får möjlighet att dela erfarenheter med varandra. Avsikten med fokusgruppen är inte att alla skall komma fram till gemensamma uppfattningar utan snarare att man genom samspelet förstår sig själv. Metoden ger möjlighet för deltagarna att reagera och bygga vidare på vad andra deltagare säger. Fokusgruppen är en relativt snabb och billig metod (Westlund, 1999).

2.3.2 Forskningscirkeln – en mötesplats för ett kollektivt lärande

Forskningscirkeln är en arena där forskare och praktiker med olika typer av kunskaper möts för att fördjupa sig i ett gemensamt problem. Målet är inte att lösa problem utan att skapa större förståelse och skapa utgångspunkter för att i framtiden kunna handskas med problemet på ett annat och kanske bättre sätt. Forskningscirkeln ses som en mötesplats där praktiker och forskare möts i dialog. Genom dialogen förenas erfarenhet och förståelse från olika sociala världar i syfte att forma ett kollektivt lärande (Socialstyrelsen, 2002).

En annan definition av forskningscirkeln utifrån ett empowermentperspektiv, är att man gemensamt i grupp systematiskt bearbetar ett problem som är angeläget. Flera kriterier är väsentliga utifrån detta perspektiv. Det huvudsakliga är ett demokratiskt arbetsätt där deltagarna själva får identifiera och formulera sitt problem. Dessutom skall de personer som deltar i gruppen, genom sin vardagsroll, vara inbegripna i det aktuella problemet. På så sätt bidrar de med sin erfarenhetskunskap vilken kompletteras med en metodkunskap som tillhandahålls av en forskarkompetent deltagare (Lundberg, 1997).

I forskningscirkeln betonas vikten av att det skapas en atmosfär och en struktur vilken möjliggör en utvecklande och kreativ diskussion. Ansvar för att en sådan rationell dialog sker vilar på en person vilken ses som processledare, ofta en forskare (Socialstyrelsen, 2002).

Det finns olika faktorer som kan ligga till hinder för utvecklingen i en forskningscirkel. En faktor kan vara subordination vilket kan visa sig genom att vissa underordnar sig andra i gruppen. Ett annat hinder är ställföreträdarskap som innebär att deltagare förväntar sig att andra gör det som skall göras. Brist på förankring är ytterligare hinder och innebär att problemet man behandlar inte har en mening för deltagarna i förhållande till verksamheten. Där utöver nämns kontinuitetsbrott som en faktor som hindrar. Kontinuitetsbrott uppstår om deltagarnas motivation av olika anledningar sjunker (Socialstyrelsen, 2002).

2.4 Centrala begrepp

De begrepp vi sett som centrala för studien har definierats utifrån litteraturen. Dessa anser vi även vara centrala i ett socialpedagogiskt perspektiv.

Enligt Madsen (2001) innebär socialpedagogik att arbeta förebyggande. Utmärkande för socialpedagogiken är att det finns ett mål för handling. Socialpedagogens uppgift är att tillsammans med individen/gruppen sätta upp mål för processer.

Ronnby (1983) talar om den socialpedagogiska handlingslinjen som han menar utgår från tankar och teorier om kunskapsproduktionens och medvetandegörandets sociala aspekter. Han hävdar att den grundidé man utgår ifrån är att människor utvecklas i sociala sammanhang, i gemenskap med andra, i en växelverkan med gruppen.

Ronnby menar vidare att socialpedagogik kan ses som en metod för att arbeta med grupper och betonar starkt gruppens dynamik och möjligheter. Han ser gruppen som intressant för dess förmåga att stimulera en förändringsprocess, en dialog och ett reflekterande kring tillvaron och framtiden. Under gruppsamverkan kan medlemmarna motiveras och lära sig att bearbeta och att utbyta erfarenheter, att benämna världen och att kommunicera sina idéer om livet och framtiden. Gruppen kan stödja medlemmarna att våga pröva sin egen styrka, att ifrågasätta och att utveckla alternativ.

2.4.1 Kommunikation - dialog

Begreppen kommunikation och dialog används ofta synonymt. Kommunikation är av grundläggande betydelse när vi försöker förstå människan och hennes samspel med andra. Ordets ursprungliga betydelse är *Communicare* från latin som betyder att något görs gemensamt. När vi kommunicerar skapas samtidigt relationer och genom kommunikationen ger vi uttryck för och skapar våra identiteter. I samtal uttrycks och manifesteras våra roller, relationer, makt med mera. Mänsklig kommunikation sker genom ett ömsesidigt givande och tagande av information där båda parter ger, sänder och kodar samt tar emot, avkodar eller tolkar information i en given kontext (Eriksson & Markström, 2000).

En annan definition av kommunikation är på vilket sätt två eller flera deltagare interagerar eller utbyter budskap så att de ömsesidigt påverkar varandra. Kommunikationen kan vara såväl avsiktlig som oavsiktlig, medveten som dold. Den kan liknas vid en grupps blodomlopp där kommunikationen har som uppgift att sammanbinda gruppens olika delar. Gruppen tillförs ny näring i form av information, upplevelser, kunskaper och erfarenheter samtidigt som oklarheter och missförstånd rensas bort. I kommunikationen finner deltagarna sätt att förhålla sig till varandra. I den kommunikationsprocess som uppstår kommer normsystemets funktion, som anger vad man bör tänka, känna och göra i en grupp, konkret till uttryck (Flaa m fl, 1991).

Danielsson & Liljeroth (1999) menar att kommunikationen har olika kvaliteter utifrån om en dialog eller diskussion förs. I dialogen främjas utveckling medan det i en diskussion finns risk för en urartning som kan verka hämmande.

Dialog är en social händelse, en gemenskap av människor som tänker tillsammans. Dialog kommer från det grekiska ordet *dialogos* som betyder genom. Vid en definition av dialog och diskussion, anses diskussion leda till olika uppfattningar medan dialog leder till samstämmighet (Dixon, 1998).

Paulo Freire ser dialogen som en process genom vilken människor kollektivt förvandlar sin värld. Dialogen är både en skapande process där mening skapas eller omskapas och en social process där man i dialogen namnger världen och gör den både

meningsfull och begriplig för människan. Freire ser dialogen som ett samspel som ska leda till större insikt och medvetande (Dixon, 1998).

Kommunikation och dialog är viktiga delar när man reflekterar över sin vardags-situation. En utgångspunkt för vår metod är därför att alla skall kunna komma till tals och delge varandra sina tankar och erfarenheter kring det aktuella temat.

2.4.2 Empowerment

Empowerment kommer från det latinska ordet *potere* och betyder ”to be able to” vilket innebär ”att vara förmögen att”. Begreppet empowerment kan betraktas som motsatsen till ett paternalistiskt förhållningssätt. Det finns många komponenter som tillsammans definierar begreppet, ofta talar man om känslan av att ha kontroll över det egna livet, tro på sin egen förmåga, vara delaktig och ha inflytande över sin situation. Människan ses som subjekt som är kapabla att styra sina egna liv. Motsatsen till empowerment är alienation, hjälplöshet, maktlöshet och hopplöshet (Starrin, 1997).

I socialt arbete innebär empowerment att socialarbetaren lyssnar till individens behov av inflytande och att få vara med och bestämma. Socialarbetaren skall i sitt arbete bidra till att underlätta för marginaliserade individer/grupper att integreras i samhället samt att samarbeta med olika lokala rörelser (Starrin, 1997).

Mobilisering är viktig för sociala rörelser och ett av många uttryck för empowerment. Mobilisering syftar till att aktivera och mobilisera mänskliga och materiella resurser. Rörelser bildas framförallt av tre skäl, för det första att grupper av människor befinner sig i samma krisartade situation eller i samma trångmål. För det andra att man har en vision och en förhoppning om att kunna ta sig ut detta trångmål och för det tredje en insikt om att man endast kan göra detta genom kollektivt handlande (Starrin, 1997).

Empowerment har som syfte att hjälpa klienter att få makt över beslut och handlingar som rör deras eget liv. Grupparbete är en del av empowerment genom att det skapar demokratiska och humanistiska värderingar. Handlingar som bygger på empowerment skall vara självstyrda men de skall även riktas mot förtryckta av skilda slag. Gruppen gör det möjligt för individen att dela med sig av sina resurser och påverka olika genensamma aktioner (Payne, 2002).

Empowermentperspektivet är ytterligare en del av den metod vi utformat och det genomsyrar utförandet av den. Delaktighet, inflytande samt gemenskap med andra är utmärkande för detta perspektiv och bidrar till utveckling och ökad kunskap.

2.4.3 Reflektion

Danielsson & Liljerot (1999) skriver att reflektion är en intellektuell, analyserande bearbetning av ett händelseförlopp i efterhand. Reflektion görs framförallt utifrån ett samspel med andra. Genom andra speglas våra reaktioner och uppfattningar vilket gör att man får nya perspektiv som fördjupar våra kunskaper. Vid reflektion förutsätts att det finns något dolt som bör synliggöras. Ett reflekterande arbetssätt har en effekt som leder till förändringar av djupgående och varaktig art. Vid reflektion ställs oftast frågor som för in tänkandet i en bestämd riktning. Risken kan då vara att man på förväg styrt in svaren på ett orsak-verkan samband. Om man däremot har ett öppet frågande

utforskas det komplexa orsakssambandet. Man bedömer inte varje enskilt svar var för sig utan låter dem verka tillsammans. Reflektion av detta slag är mer arbetsam och kan vara smärtsam, eftersom det inte går att hålla sig själv utanför, men samtidigt är risken mindre att man får en falsk eller förenklad verklighetsbild.

Reflektion i handling innebär att man fortlöpande tänker över och aktivt förhåller sig till det man gör, allt medan man är mitt uppe i det. Vidare utvecklas människans kunskaper genom att tyst kunskap artikuleras och att vi reflekterar över dem (Bergmark, 1998).

Begreppet rymmer två dimensioner, reflektion och handling i en växelverkan. Offras den ena så berörs den andra omedelbart. Människan växer inte i tystnad, utan i ord, i arbete och handling och i reflektion (Freire, 1987).

I vår uppsats står reflektion för att man tillsammans i dialog och diskussion skapar nya perspektiv vilket ger en fördjupad kunskap. Den kunskap personalen besitter kommer upp till ytan och bearbetas i grupp. Vi ser att ett reflekterande arbetssätt leder till förändringar av djupgående art.

3. Metod

Studiens ansats är kvalitativ och syftet är att inom ramen för aktionsforskning utforma och pröva en metod för reflektion. Den kvalitativa metoden innebär att forskaren är nära forskningsobjektet i syfte att förstå den situation och det sammanhang individer/grupper befinner sig i. Det fenomen som studeras ses inifrån, detta för att få en djupare uppfattning om det man studerar. Rapporten bör vara utpräglat deskriptiv då det är viktigt för förståelse av de förhållanden som undersökts och dessutom bör den innehålla direkta citat som illustrerar individens egna uttryckssätt (Holme & Solvang, 1997).

Studien grundar sig på aktionsforskningens principer som varit en av utgångspunkterna i arbetet med att utforma och pröva en metod. Som aktionsforskare handlar det om att ta de berördas egna problem som utgångspunkt i forskningen (Eliasson, 1995).

Att forskaren deltar tillsammans med andra i lösningen av praktiska problem är kännetecknade för aktionsforskning (Holme & Solvang, 1997).

3.1 Tillvägagångssätt

Studien har haft två angreppssätt. Ett teoretiskt som bestått av sökning av teorier och relevanta begrepp utifrån vilka metoden sedan kom att utformas. Ett praktiskt där vi i en pilotstudie prövat metodens hållbarhet i tre arbetsgrupper.

Med pilotstudie menas att man provar sin metod i förväg för att se om den är möjlig att använda i praktiken (Holme & Solvang, 1997).

Pilotstudien gör det möjligt för oss att pröva hur pass lämpliga instruktioner och beskrivningar av metoden är, hur bra frågorna fungerar och hur metoden mottas.

3.2 Vi som deltog

Vid urval av undersökningsgrupp var kravet att deltagarna skulle arbeta inom hemtjänstens organisation. Därefter gjordes valet huvudsakligen utifrån rent praktiska grunder. Dessa var bland annat att en av oss vikarierar som arbetsledare för gruppen och på så vis fanns en redan etablerad kontakt med deltagarna. Dels ligger gruppernas lokaler i nära anslutning till varandra detta underlättar för oss rent tidsmässigt. Dessutom är gruppernas arbetsplatsträffar förlagda på samma dag vilket också är tidsbesparande.

Deltagarna i undersökningsgruppen är anställda antingen som vårdbiträde eller undersköterska inom hemtjänsten i Göteborgs Stad; totalt ingick 15 personer i studien. Deltagarna bestod av en man och resten kvinnor där flertalet var fast anställda och endast några få var vikarier. Åldersmässigt fanns en stor spännvidd där skillnad mellan äldst och yngst var cirka 30 år.

Den första gruppen bestod av sex personer, samtliga kvinnor. Vid detta tillfälle saknades dock en person på grund av sjukdom. Även andra gruppen bestod av sex personer, samtliga kvinnor. Vid detta tillfälle var sex personer närvarande, varav en var vikarie då en ordinarie personal var på semester. Tredje gruppen bestod av fem personal, fyra kvinnor och en man, av dessa är tre ordinarie, två är vikarie (en långtidsvikarie, en timvikarie). Vid detta tillfälle var samtliga närvarande förutom timvikarien.

Urvalet är begränsat men den kvalitativa metoden syftar inte till att ge statistiskt generaliserbar data. Det är viktigare med en nära relation vilken ger en djupare förståelse (Holme & Solvang, 1997).

3.3 Så här gick det till

Vi hade ambitionen att vid utformning samt vid prövning av metoden göra detta inom ramen för aktionsforskning. Tidigt insåg vi att på grund av den begränsade tid som stod till förfogande för studien så var detta inte möjligt. Aktionsforskningens principer följdes därför enbart vid prövning av metoden.

Vi sökte litteratur inom områden som rör förändringsarbete, utveckling samt lärande i arbete och utifrån detta växte metoden fram. När studiens teoretiska utgångspunkt var klarlagd och vi funnit centrala begrepp för metoden prövade vi olika upplägg för att forma en metod. Under detta arbete upptäcktes flera brister och problem som hade att göra med de snäva tidsramarna. Det gjorde att det blev allt klarare för oss att metoden krävde en tydligare struktur för tid och genomförande om syftet med metoden skulle uppnås.

Pilotstudien genomfördes i arbetsgruppernas respektive grupplokaler och på ordinarie arbetsplatsträffar. Den pågick under en timma i vardera gruppen med en halvtimmes mellanrum mellan första och andra gruppen medan vi gick direkt över till den tredje gruppen. Detta fungerade tack vare att gruppernas olika lokaler fanns i samma byggnad. Under genomförandet använde vi bandspelare samt gjorde anteckningar. Två av oss forskare hade rollen som processledare medan den tredje gjorde observationer och förde anteckningar. Observationerna avsågs att fånga upp sådant som ej kan framgå av bandinspelningar. Det innebar att betrakta deltagarnas interaktion, kroppsspråk, deltagande och samspel.

Vi inledde med att presentera oss själva och vår C-uppsats vilken var syftet med vårt besök. Därefter presenterades metoden och avsikten med den, följt av en genomgång av metodens struktur och dess centrala begrepp.

Genomförandet av pilotstudien förbereddes genom att vi noterat på blädderblock vad modellen och dess begrepp står för, metodens praktiska upplägg (bikupa, egna tankar, diskussion) samt de tre diskussionsfrågorna. Direkt efter mötet med grupperna gjorde vi sammanfattande noteringar utifrån de intryck vi fått av dagen.

3.4 Bearbetning och redovisning av resultat

När vi bearbetade resultatet av pilotstudien utgick vi från våra anteckningar och bandinspelningarna. Bandinspelningen använde vi oss av för att kontrollera och komplettera anteckningarna. Resultat och tolkning kategoriserades utifrån tid, struktur och innehåll.

Vid redovisning av resultat har vi tagit med utvalda citat som vi anser belyser metodens olika steg och vad dessa innebär.

3.5 Studiens förtjänster och brister

Att vi genomfört pilotstudien i en autentisk situation är en förtjänst då vi tidigt ser hur metoden svarar upp mot hur den fungerar praktiskt och hur den tillgodoser krav på effektiv hushållning av tid och pengar.

Reliabilitet innebär enligt Patel och Davidsson (1994) att undersökningen görs på ett tillförlitligt sätt. Studiens urvalsgrupper kan ses som ganska typiska för en organisation inom äldreomsorgen. Vårt val av grupper är en form av "bekvämlighetsurval". De tre grupperna fanns i vår närhet vilket gjorde pilotstudien praktiskt genomförbar på kort tid. Att pilotstudien genomfördes i hemtjänstpersonalens lokaler ser vi som positivt. De var på känd mark och i den miljö där arbetsmetoden är tänkt att användas. Resultatet utgörs av olika individers subjektiva upplevelser och man kan därför ifrågasätta hur generaliserbart resultatet är. Att vi som forskare kan ha påverkat resultatet i positiv eller negativ riktning är vi väl medvetna om. Vi kan ha skapat förväntningar som gruppen vill svara upp mot och på så sätt kan resultatet få en mer positiv riktning. Ytterligare en faktor som kan påverka resultatet är att vi var tre deltagandeforskare i grupper som var relativt små.

För att öka tillförlitligheten krävs att metoden prövas fler gånger. I och med att studien är en pilotstudie saknar vi fortfarande en djupare och mer nyanserad uppfattning. Intressant hade varit att få pröva metoden i olika grupper och med olika teman för att se hur den svarar upp mot tidsramarna, strukturen och innehållet.

Validitet innebär att man måste veta vad man avser att undersöka när man undersöker ett visst fenomen (Patel & Davidsson, 1994). I vår studie har avsikten varit att utforma och pröva en metod för reflektion vilket vi genomfört.

4. Utformning av en modell för reflektion

Det finns inga enkla och generella metoder för att utveckla hemtjänsten, det handlar om att skapa förutsättningar. Viktiga principer vid utvecklingsarbete är att de berörda parterna har inflytande från börja till slut (Socialstyrelsen, 2001).

I vårt arbete med att utforma en modell och pröva metoden för reflektion har vi utgått från och använt oss av Harald Swedners teori om förändringsarbete. Att reflektera ser vi som en möjlig väg för lärande och utveckling och i den här studien ser vi utvecklingsarbete som en parallell till förändringsarbete. Swedners teori har därför varit användbar för oss även om vi inte använt den fullt ut i fråga om delaktighet i alla faser.

- Målformuleringsarbete - Målet med utvecklingsarbetet är att utforma en modell för reflektion som skall ge möjlighet till lärande och utveckling.
- Kunskapsproduktion - Sökt teorier och begrepp som modellen skall grunda sig på.
- Redskapsproduktion - Utformning av metoden utifrån kraven på effektiv hushållning med resurser.
- Genomförandearbete - Tillsammans med gruppen provat metodens hållbarhet.
- Utvärdering - Muntlig utvärdering av metodens hållbarhet.

4.1 DRAKE modellen

Det är en metod där man tillsammans i grupp får möjlighet att reflektera över vad som sker i vardagsarbetet. Syftet är att genom dialog utbyta tankar och erfarenheter som kan medvetandegöra deltagarna samt leda till ny och fördjupad kunskap. Deltagarna väljs utifrån att de har ett gemensamt problem eller intresse. Gruppens storlek kan variera, men antalet bör inte vara för stort och inte heller för litet. Är deltagarna allt för få begränsas diskussionen. Är de allt för många är det svårt att leda den. Rekommenderat antal är 4 -12 personer. Det skall även finnas en processledare, vilken vanligtvis är arbetsledaren, vars huvuduppgift är att se till att metodens olika faser följs. Detta innebär att hålla tidsramarna, att det aktuella temat följs samt se till att alla i gruppen kommer till tals.

Gruppen i sig och dialogen dem emellan är det viktigaste verktyget i metoden. Även processledarens roll är av stor betydelse då det vilar på denna att lyfta fram och bekräfta det som sägs. Det handlar om att vara lyhörd och kunna skapa en balans i gruppen så att även de som inte brukar säga så mycket får komma till tals, dock utan att känna något tvång.

Kontinuitet är av stor vikt för metoden den skall därför inte ses som en tillfällig arbetsform utan vara en väl förankrad del av vardagsarbetet. Fördelarna med metoden är att den är enkel och kan rymmas inom redan befintliga tids och budgetramar. Metoden är tänkt att användas på de arbetsplatsträffar som finns inplanerade för verksamheten, därför är det viktigt med tydliga tidsramar. Valet av tema görs utifrån vad som är

relevant för gruppen och dess verksamhet. I processledarens uppgift ingår att fånga upp vardagshändelser vilka kan ligga till grund för valet av teman.

Metoden är sammansatt av fem centrala begrepp. Begreppens begynnelsebokstäver bildar metodens namn, DRAKE:

- *Dialog* - Är något man gör tillsammans för att samstämmighet skall uppnås. Dialog är en social händelse, en gemenskap av människor som tänker tillsammans.
- *Reflektion* - Bearbetning av händelseförlopp i efterhand vilket görs framförallt i samspel med andra. Ett reflekterande arbetssätt leder till förändringar av djupgående och varaktig art. Man bedömer inte varje svar för sig utan låter dem verka tillsammans.
- *Aktion* - Dialog mellan forskare/processledare och aktör, där man försöker förstå vad som sker. Handlar om att systematiskt kunna samla ihop erfarenheter och dokumentera dem för att utveckla ny kunskap.
- *Kommunikation* - Är av grundläggande betydelse då man försöker förstå människan och dess samspel. Alla skall komma till tals och utbyte av erfarenheter sker genom dialog-kommunikation.
- *Empowerment* - Att vara delaktig och ha inflytande över sin situation.

4.1.1 DRAKE metoden steg för steg

Vid introduktion av metoden bör mer tid avsättas än de 30 minuter som själva metoden utgörs av. Denna tid behövs för att förklara syfte, innebörd, struktur samt bärande begrepp.

- Processledaren anger det för dagen aktuella temat.
- Processen inleds i form av bikupor vilket innebär att två-tre personer samtalar fritt under cirka 2-3 minuter, kring det aktuella temat.
- Under cirka 10 minuter delger var och en de övriga i gruppen sina egna spontana tankar om vad temat innebär. Tankarna tydliggörs ytterligare genom att de sammanfattas och noteras på blädderblock/whiteboard.
- En avslutande diskussion förs under 15-20 minuter utifrån vad som noterats på blädderblocket/whiteboard. De huvudfrågor som styr är: *Vad ser vi? Hur upplever vi detta? Vad gör vi?*

5. Resultat och tolkning

Arbetsplatsträffen såg vi som lämplig arena för metoden då tid för denna redan fanns inplanerad i verksamheten. Genom att använda redan inplanerad tid inkräktar den inte på det praktiska arbetet. Den utgör heller ingen ökad ekonomisk belastning för verksamheten då det inte krävs extra resurser i form av vikarier för personalen eller extern processledare.

Att metoden är anpassad till att rymmas inom 30 minuter gör att inte hela arbetsplatsträffen går åt till processen. Det finns ändå tid till förfogande för annan information.

Att studien kunde genomföras under ordinarie arbetsförhållanden var en fördel då vi fick en direkt respons på metodens hållbarhet både i fråga om tid och struktur.

Under genomförandet fungerade två av oss som processledare medan den tredje var observatör samt förde anteckningar.

Genomförandet påbörjades med bikiporna efter att deltagarna fått temat, som vid detta tillfälle var promenad som insats. Tiden för bikiporna var avsatt till två - tre minuter, men vi noterade att samtliga grupper snabbt gick över till nästa steg.

En anledning till detta kan vara att vi inte var tydliga nog med att beskriva vad vi menade med bikupa. En annan anledning kan vara att gruppen kände sig bekväm i situationen då de befann sig i den egna lokalen tillsammans med deltagare som för dem var väl kända. Vi ser ändå en funktion med metodens första steg då detta tillvägagångssätt skall stimulera den tankeprocess som mynnar ut i dialog. I det här fallet visade det sig inte behövas men vid tillfällen då gruppdeltagarna är okända för varandra eller då temat är av djupare karaktär kan det vara en bra inledning.

I steg två delgav deltagarna gruppen sina tankar kring temat och i samband med detta gjordes kortfattade anteckningar på blädderblock. Tanken var att alla skulle komma till tals i denna del och detta uppnåddes med något undantag, dock var vissa mer aktiva än andra.

Det framkom många olika tankar av såväl positiv som negativ karaktär, varav några redovisas här nedan. Utifrån gruppens egna tankar kan insatsen promenad innebära:

- ”Djupare gemenskap mellan vårdtagare och personal”
- ”Viktigt för den äldre att få röra på sig”
- ”Livskvalité för den enskilde”
- ”Rädsla hos vårdtagaren för att gå ut”
- ”Vårdtagare orkar inte, de är för dåliga”
- ”Anledning för vårdtagaren att piffa till sig”
- ”Fysiskt ansträngande för hemtjänstpersonalen”
- ”Det behövs mer tid för promenader”
- ” Man får ta sig den tiden”
- ” Socialt eller rehabiliterande syfte?”
- ”Insatsen efterfrågas av anhöriga”
- ”Väder och vind är avgörande”

”Det känns lyxigt som personal”

”De äldre orkar inte”

”Trevligt även för personalen”

Förtjänsten med metodens andra steg är att den möjliggör för gruppen att ta del av varandras tankar samt få insikt i vad man själv tycker. Man får en helhetsbild vilket gör att även en vardaglig syssla kan upplevas som mer meningsfull.

I den avslutande delen av metoden förs en diskussion, utifrån tre frågor, om vad som framkommit och noterats på blädderblocket. Diskussionerna som fördes var konstruktiva i alla grupperna. Det rådde ett öppet och tillåtande klimat där man generöst delade med sig av sina upplevelser. Ett exempel var när vädret kom upp i diskussionen:

”Jag tycker om att promenera när solen skiner och tror därför att alla tycker väl likadant som mig. Men jag fick ett annat perspektiv när en vårdtagare vid ett tillfälle sa att hon mer tyckte om att promenera när regnet stod som spö i backen och det smattrade på paraplyet”

Ett annat exempel var när en av medlemmarna uttryckte en oro inför promenader med vårdtagare som är ostadiga och därmed osäkra inför promenaden.

” Vissa använder inte käpp eller rollator istället stödjer de sig på mig och det blir en stor fysisk belastning för min nacke och rygg”

Flera i gruppen gav då förslag på hur man kunde undvika detta, någon gav även råd som hon fått från en sjukgymnast, då de själva haft samma problem.

Vidare i diskussionen framkom det att promenad kan ses från flera perspektiv, en del vårdtagare vill ha mer promenader, en del som har insatsen promenad vill inte gå ut, tryggheten var att de hade insatsen och själva hade möjlighet att välja. Varför ville de inte gå ut vad låg bakom? Hur mycket skall jag som personal motivera vårdtagare att promenera. Var går gränsen mellan att motivera och tvinga? Svårigheten i denna gränsdragning åskådliggörs av följande två beskrivningar:

”Hos mig kan insatsen promenad väcka ångest. Det är vid de tillfällena då jag för deras eget bästa mer eller mindre övertalat vårdtagaren följa med ut. Fast jag i den gamles ögon sett en trött, ja till och med en slocknad blick ”

”I bland får man lirka med vårdtagaren och ta till lite annorlunda knep. Vid ett tillfälle lockade jag ut en vårdtagare till promenad genom att påpeka att pälsen behövde hängas ut på vädring. Då damen inte vågade lämna den ur sikte fick de en anledning till att promenera ute på gården”

I den fortsatta diskussionen framkom ytterligare hur mycket insatsen promenad kan innebära för vårdtagare och personal. Följande beskrivningar visar på detta:

” Under promenaden kan vi prata och får en djupare gemenskap”

”Det är så roligt, vårdtagaren får en anledning att piffa till sig”

Det framkom att promenaden kunde vara av stor betydelse, inte bara för vårdtagarna utan även för personalen:

”Jag kan känna det lite lyxigt att få promenera på arbetstid”

I metodens tredje del möjliggörs reflektion genom att man diskuterar vad som framkommit i steg två. Syftet är här inte att komma fram till ett gemensamt svar utan att sätta in erfarenheterna i nya sammanhang och på så vis få en fördjupad kunskap. Av resultatet framgår att det skedde ett utbyte av erfarenheter genom att deltagarna vänder och vrider på det som sägs. Den enes ord väcker nya tankar hos den andre vilket väcker något hos den tredje och så vidare. Sammantaget gör detta att diskussionen leds framåt.

I samtliga grupper genomfördes processen på de 30 minuter som var avsatta för metoden. Vi hade farhågor om att tiden kunde vara för snävt tilltagen och att det på grund av detta inte skulle bli något djup i diskussionen. Genom pilotstudien visade det sig dock att tidsramarna för metodens tre steg fungerade. Att tiden känns väl avvägd kan vara beroende av vilket tema som behandlas. Andra teman kan komma att kräva mer tid.

Inom hemtjänstens organisation är personalen mycket tidsmedvetna då deras arbetsuppgifter grundar sig på bistånd som är upplagda efter mallar som visar hur lång tid varje syssla bör ta. Detta kan också ha bidragit till att tidsramarna höll.

Att genomföra metoden i tre grupper efter varandra anser vi ha sina för- och nackdelar. När vi genomförde pilotstudien hade vi en halvtimmas uppehåll mellan det första och andra mötet. Vi fick då möjlighet att notera och reflektera över vad som sagts samt ladda om till nästa möte. Mellan andra och tredje gruppen fanns ingen tid för detta utan tredje mötet fick påbörjas direkt. Tidsmässigt fungerar detta då lokalerna finns i nära anslutning till varandra. Med hänsyn till processledaren och dennes dubbla roller är en kort paus emellan varje möte ändå att föredra.

En processledare är dels aktiv som deltagare dels ansvarig för att metodens struktur följs. Vi erfor att denna dubbelroll var krävande. Denna upplevelse kan dock ha sin grund i att vi var ovana i rollen som forskare. Vi anser att när det blivit en inarbetad del av verksamheten behöver inte detta vara något problem.

Att ha aktionsforskningens principer som grund för metoden, där deltagare och processledare kan liknas vid det förhållande som utgörs av forskare och aktörer, kan innebära både för- och nackdelar. Den stora fördelen är att det genom reflektionen sker ett kunskapsutbyte mellan gruppdeltagarna. En risk kan vara att processledare som samtidigt är en i gruppen får för stor påverkan. Denna påverkan kan uppstå på grund av att det är processledaren som väljer tema och styr fördelningen av ordet. Att processledare också är arbetsledare kan ha en betydande påverkan i form av överordnad och

underordnad. Men vi utgår från att arbetsledare som vill anamma denna metod har ett socialpedagogiskt förhållningssätt där viljan är att tillsammans utveckla verksamheten.

Vi hade som avsikt att ta del av personalens tankar kring genomförande av metoden och genomförde därför en muntlig utvärdering direkt efter prövning av metoden utifrån två frågor:

- Vad är bra/dåligt med arbetsmetoden?
- Är den tid som avsatts för de olika faserna tillräcklig?

De synpunkter som framkom har vi valt att redovisa genom nedanstående citat då vi anser att dessa väl speglar vad som sades.

”Metoden är bra för att förstå varandra, man får tillfälle att uttrycka det man känner”

”Bra steg i förändringsarbetet inom äldreomsorgen”

”Bra att skriva upp det som sägs, ser då på ett annat sätt”

“Tidsramen är bra”

”Vill avsluta ämnet för dagen”

”Bättre att dra över några minuter än att återkomma nästa gång”

”Bra i storgrupp för att reflektera ihop”

”Teman skall komma spontant. Att arbetet är spontant, liknar vårt arbete”

”Spontant bra, räcker med tidsramen”

”Teman skall ges spontant”

”Reflektera, fint sätt, låter stort”

”Bra att ha i helgrupp för att reflektera tillsammans”

“Ingen extern utan en i gruppen som håller i metoden”

”Vill att det skall vara strukturerat för att få disciplin, blir djupare, mer belyst”

Som framgår av citaten ovan fick metoden ett positivt bemötande. Personalen tyckte att det var givande att få tillfälle att fördjupa sig i ett tema. Enligt deltagarna var tiden för genomförandet av metoden tillräcklig.

6. Diskussion

Att möta den stora utmaning äldreomsorgen står inför är ingen lätt uppgift. Det krävs insatser på så väl individnivå som strukturnivå. Vi ser studien som ett av flera sätt att göra arbetet inom äldreomsorgen mer attraktivt, detta genom att erbjuda tillfälle för kunskapsutveckling. Hur har vi då lyckats med detta?

Syftet att utforma en modell och pröva en metod för reflektion i en arbetsgrupp har i studien uppnåtts. Att göra det inom ramen för aktionsforskning har dock endast uppnåtts till viss del. På grund av den begränsade tid vi haft till vårt förfogade har vi enbart haft möjlighet att använda oss av dessa principer då vi prövat metoden. Den ursprungliga tanken var att gruppen skulle ha funnits med redan vid utformningen av metoden. Då detta inte genomfördes kan det finnas en risk att vissa faktorer filtrerats bort när vi valde begrepp och teorier som sedan låg till grund för metoden

För att modellen skall tillgodose principerna för ett socialpedagogiskt arbete har den grundats på teorier och begrepp som är utmärkande för socialpedagogik. Socialpedagogiken har inte funnits med inom äldreomsorgerna i någon större utsträckning. Metoden ser vi därför som en öppning för äldreomsorgen att ta del av detta synsätt.

För att metoden skall svara upp mot effektiv hushållning av tid och resurser såg vi arbetsplatsträffen som ett lämpligt forum att anpassa metoden till. Arbetsplatsträffen finns redan inplanerad i verksamheten och metoden inskränker därför inte på andra arbetsuppgifter eller övrig verksamhet.

Att det är stora sparkrav inom äldreomsorgen är vi väl medvetna om. Oftast hindras därför nya tankar och idéer av att det inte finns ekonomiska resurser vilket resulterar i kortsiktiga lösningar. Tydliga bevis på detta kan man se genom de höga antalen sjukskrivningar. I en undersökning gjord av Arbetsmiljöverket angav fyra av tio sjukskrivna arbetsmiljön som orsak till detta. Av samtliga sysselsatta uppgav fler än var fjärde, att de under de senaste året haft någon form av besvär som hänför sig till arbetet. Vanligaste orsaken till besvären är: påfrestande arbetsställningar, tung manuell hantering samt stress och psykiska påfrestningar. Högst andel besvär bland kvinnorna har bland annat socialsekreterare, kuratorer, vårdbiträden och annan servicepersonal.

Vård och omsorg har, som vi tidigare nämnt, inte bara svårigheter med att rekrytera ny personal utan även problem med att behålla redan befintlig personal. SCB har gjort en undersökning bland både kvinnor och män i åldern 25-35 år där det framkommer att intressanta och omväxlande arbetsuppgifter är viktiga för unga när de väljer arbete. En stor del (40%) av de som ingick i undersökningen planerade att byta arbete. Den största orsaken till att de ville byta arbete var lönen tätt följt av möjligheten till utveckling och utbildning på arbetsplatsen. Med detta som bakgrund ser vi metoden som ett steg i rätt riktning när det gäller en förbättrad arbetsmiljö. Metoden är enkel, kräver inga extra resurser och är därmed lättillgänglig.

För att besvara frågeställningen *om* och *hur* metoden fungerar praktiskt inom vardagsarbetets ram har vi genomfört denna pilotstudie. I en autentisk situation fick vi möjlighet att pröva hur metoden svarar upp mot detta och ser i vårt resultat att den är fullt möjlig att genomföra på de 30 minuter som är avsatt och därför kan arbetsplats-

träffen fungera som forum för reflektion. I resultatet framkommer också att metodens tre steg är väl avvägda både i fråga om tid och struktur.

Vi har varit tre forskare. Fördelen med detta har varit att vi utifrån tre horisonter kunnat diskutera och reflektera med varandra om vår delaktighet och den påverkan vi som aktionsforskare kan ha haft på studiens resultat. Våra värderingar och attityder som grundar sig på erfarenhet, intresse från äldreomsorgen och den pågående samhällsdiskussion kan ha färgat resultatet.

Vid val av teman som skall ligga till grund för diskussionen är det viktigaste att de är relevanta för den grupp där reflektionen skall ske. Vår pilotstudie gjordes i en hemtjänstgrupp där deras vardagsarbete utgörs av sysslor som grundar sig på de insatser som vårdtagarna fått beviljat. Vi valde därför att ha insatsen promenad som tema. Genom våra praktikplatser och tidigare anställningar har vi upplevt att teori och praktik inte möts på ett tillfredställande sätt. Vi menar att metoden möjliggör detta då processledaren som också ofta är arbetsledare besitter de mer teoretiska kunskaperna medan deltagarna, arbetsgruppen besitter de praktiska kunskaperna. Genom metodens utformning får man ett tillfälle att mötas och utvecklas i form av ny kunskap.

I och med att metoden är tänkt att användas för att reflektera behöver den inte låsas till att enbart användas inom området äldreomsorg. Vår förhoppning är att den också kan användas inom andra verksamheter.

Vi har inte strävat efter att nå någon absolut sanning eller den enda metoden och lösningen på behovet av reflektion i arbetsgrupper. Vi tror dock att de begrepp som utgör metodens teoretiska referensram är väl förankrade inom det socialpedagogiska forskningsområdet. Att metoden prövats i praktiken ute i hemtjänstgrupper innebär att den blir mer trovärdig och därmed användbar.

Det krävs att man kontinuerligt använder sig av reflektion i arbetsgrupper för att man skall kunna påverka arbetsmiljön i positiv riktning. Om metoden kan bidra till förändringar inom äldreomsorgen eller inte kan inte vår studie svara på. Då detta endast är en pilotstudie skulle det vara intressant med en uppföljning av metoden som sträcker sig under en längre tidsperiod. Möjliggör drakemetoden en kunskapsutveckling? Innebär möjligheten till reflektion en större arbetstillfredsställelse och därmed en mer attraktiv arbetsplats?

Referenser

Angelöw, B & Jonsson, T (2000) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.

Arbetsmiljöverket. <http://www.av.se/press/2002/021002.shtm>

Aronsson, G, Astvik, W, Freed- Solfeldt, M, Svensson, L (1995) *Kvalitet genom inflytande. Om förändring och utveckling i hemtjänsten*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

Berg, S (1996) *Åldrandet, individ, familj, samhälle*. Stockholm: Förlaget Hagman AB.

Bergmark, Å (1998) *Nyckelbegrepp i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Bolin, E & Englund, E (1991) *Inför ädel, studiematerial*. Älvsjö: Svenska kommunförbundet.

Danielsson, L & Liljeroth, I (1996) *Vägval och växande*. Stockholm: Liber.

Dixon, N (1998) *Dialog på arbetet*. Stockholm: Fakta info direkt.

Edebalk, P,G (2002) *Ekonomi och äldreomsorg*. I Andersson, L. (red.). *Socialgerontologi*. Lund: Studentlitteratur.

Eliasson, R (1995) *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.

Ekstedt, E & Jönsson, G (2001) *Att leda platta organisationer, utan att själv bli tillplattad*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.

Ellström, E & Ekholm, B (2001) *Lärande i omsorgsarbete. En studie av hemtjänst som lärandemiljö*. Linköping: Filosofiska fakulteten Linköpings universitet.

Eriksson, L & Markström, A-M (2000) *Den svårfångade socialpedagogiken*. Lund: Studentlitteratur.

Flaa, P, Hofoss, D, Holmer-Hoven, F, Medhus, T, Rønning, R (1998) *Introduktion till organisationsteori*. Lund: Studentlitteratur.

Freire, P (1987) *Pedagogik för förtryckta*. Stockholm: Gummessons förlag.

Giddens, A (1998) *Sociologi*. Lund: Studentlitteratur.

- Granér, R (1991) *Arbetsgruppen. Den professionella gruppens psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Holme, I & Solvang, B (1997) *Forskningsmetodik. Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Lundberg, B (1997) *Forskningscirklar. Makt över kunskapandet*. I Starrin, B & Forsberg, E (red.). *Frigörande kraft. Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Förlagshuset Gothia.
- Madsen, B (2001) *Socialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Maltèn, A (1999) *Vad är kunskap?*. Malmö: Gleerups förlag.
- Moxnes, P (1984) *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Borås: Natur och Kultur.
- Nordin, L (2002) Lärande på arbetsplatsen ger vardagsmakt. *Kommunalarbetaren*, 2, 26.
- Nordström, M (1998) *Yttre villkor och inre möten. Hemtjänsten som organisation*. Göteborgs universitet: Sociologiska institutionen.
- Obert, C & Forsell, M (2000) *Fokusgrupp. Ett enkelt sätt att mäta kvalitet*. Höganäs: Kommunlitteratur.
- Patel, R & Davidsson, B (1994) *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Payne, M (2002) *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur.
- Ronby, A (1983) *Socialarbetets förklaringsmodeller*. Stockholm: Liber.
- Szebehely, M (1995) *Vardagens organisering. Om vårdbiträden och gamla i hemtjänsten*. Lund: Studentlitteratur.
- Socialstyrelsen (2001-123-19) *Arbetsorganisation inom äldreomsorg. En litteraturstudie*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Socialstyrelsen (2002-124-21) *Forskningscirkeln som redskap för kunskapsutveckling om kvinnor och missbruk*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialdepartementet (2000) *Välfärd vid vägskäl, Delbetänkande/ Kommittén Välfärdsbokslut/ SOU 2000:3*. Stockholm: Socialdepartementet.

Statistiska centralbyrån. <http://www.scb.se/press/press2002/press123be0401.asp>

Starrin, B (1997) *Empowerment som tankemodell*. I Starrin, B & Forsberg, E (red.). *Frigörande kraft. Empowerment som modell i skola, omsorg och arbetsliv*. Stockholm: Förlagshuset Gothia.

Ström, P (1997) *Förändringsarbete och lärande. Om utveckling av förändringspraktik bland vårdbiträden i hemtjänsten*. Lund: Lunds universitet.

Swedner, H (1996) *Socialt välfärdsarbete, en tankeram*. Stockholm: Liber.

Törnqvist, E (2000) *Organisation, lärande, kommunikation. En forskningsöversikt av tre aspekter på samarbete och samordning*. Linköpings universitet.

Wahlberg, S (1998) *Samhällsarbete. Strategier för ett radikalt och humanistiskt socialt arbete*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB.

Westlund, P (1999) *Lära av varandra. Kollegiegranskning, kvalitetskartor, fokusgruppen*. Kalmar: Fokus Kalmar län.

Wilhelmsson, L (1998) *Lärande dialog. Samtalsmönster, perspektivförändring och lärande i gruppsamtal*. Solna: Arbetslivsinstitutet.

