

Ola Polmé och Marie Hultén

Vanvård

eller vård av gammal vana

Vårdförlaget

I samma serie:
Charlotte Roos: *Delaktighet inom äldreomsorgen. Om att låta de äldre få behålla makten över sina liv*

Av Ola Polmé har följande böcker givits ut på annat förlag:
Hur ska vi bemöta demenssjuka (2008)

Tillsammans med Helen Hedman
Praktisk professionell planering (2009)

© 2009 Ola Polmé, Marie Hultén och Vårdförlaget

ISBN 978-91-976511-3-4

Layout och formgivning: Frederic Täckström
Omslag: Britta Jeppsson
Satt med: Minion Pro och Frutiger
Tryck hos Holmbergs, Malmö

År	Tryckning
2009 2010 2011 2012	05 04 03 02 01

Art.nr. 2/2009
www.vardforlaget.se
e-post: info@vardforlaget.se

Innehåll

Förord	7
Inledning	11
Varför har vi valt att gå ut med en bok?	13
Vilken människosyn har du?	17
Varför begår personal övergrepp?	21
Vad är ett övergrepp?	22
Händelser hämtade från äldrevården i Sverige	25
Fysiska övergrepp	25
Brister i ledning och organisation	31
Kränkande behandling	34
Kränkande kommunikation	39
Inlåsning	49
Bemötande av anhöriga	50
Övergrepp i organisatoriskt syfte	52
Brist på medkänsla	54
Varför skyddar vi inkompetenta kollegor?	57
Handledningens effekter	59

Grupptillhörighetens dilemma	61
Att använda boken i handledningssyfte	65
Förslag 1	66
Förslag 2	66
Förslag 3	67
Hur följer de ansvariga upp lex Sarah?	69
Skyldigheter enligt Socialtjänstlagen (SoL)	69
Vad händer sen?	70
Rutiner	72
Chefen	73
Så här borde det gå till	75
Slutord	79
Olämpliga personer får stanna kvar i vården	81
Anonyma anmälare	83
Det krävs lagändring	85
Öppenhet	86

Förord

För att du, som läser den här boken, ska förstå varför den kom till är det viktigt att du läser detta förord. Framför allt är det viktigt att du ska veta att den inte är skriven för att misskreditera anställda inom vården. Tanken är att den antingen ska fungera som en väckarklocka eller som en varningsklocka.

Vi är väl medvetna om att bokens innehåll kommer att röra upp många känslor hos olika yrkeskategorier och kanske också hos allmänheten. Det är också vår mening. Vi tror nämligen att det är enda sättet att få stopp på de övergrepp som begås mot äldre och demenssjuka.

För ca 1½ år sedan fick vi, genom våra arbeten inom demensvården, kontakt med varandra. Det fanns oändligt mycket att diskutera men det som vi båda var överens om var att man borde arbeta mer för att förebygga övergrepp inom demensvården.

För trots heta debatter i media tycks övergreppen ändå fortgå.

Hur kommer man då åt problemet? Vilka vägar ska man välja för att förhindra kränkningar och oförrät-

ter? Vilka verktyg behöver vi för att få fler anställda att bli visslare? (Se nästa sida.)

Alla vet att någonstans, just nu i Sverige, pågår det övergrepp mot äldre därför att man som chef eller arbetskollega inte orkar ta tag i problemet, inte vågar göra det eller inte vet hur.

Ju mer vi pratade om det desto mer insåg vi att vi var tvungna att göra något för att ge personalen ett redskap att använda, inte minst i förebyggande syfte. En annan fråga som följt oss genom arbetet med denna bok är om personal som begår övergrepp mot äldre demenssjuka personer ska tillåtas vara kvar på sin arbetsplats. Vi visste att vi själva sett och hört en hel del under våra yrkesår men vi har också fått veta mycket när vi har pratat med annan vårdpersonal. Så utöver exempel från vår egen erfarenhet innehåller boken exempel från intervjuer med anställda på olika arbetsplatser i Sverige.

Det vi fick fram var händelser ur verkliga livet. Händelser som ägt rum men oftast inte blivit anmälda. Händelser som personal varit med om, sett eller hört. Händelser som skulle ha kunnat ske var som helst.

Förutsättningen för att vi skulle få redovisa dem var att vi utlovade full anonymitet vilket vi också gjort.

I boken reflekterar vi över olika frågeställningar som kanske kan förklara varför övergrepp fortfarande pågår.

Förhoppningen är att boken även ska användas i utbildningssyfte inom vård och omsorg. Att som blivande vårdpersonal tidigt få en inblick i denna problematik och därmed bli trygg i sitt ställningstagande när det gäller övergrepp mot äldre demenssjuka gynnar ju både vårdtagaren och dennes anhöriga.

Gävle, juni 2009

Ola Polmé och Marie Hultén

fakta

Vad är visslare?

Att vissla är att våga ställa sig upp i den egna verksamheten och berätta om de oegentligheter som pågår. Man riskerar vedergällning men har ofta en så stark moralisk övertygelse att det överbryggas eventuella repressalier.

Sarah Wagnert gick 1997 gick ut offentligt och kritiserade sin arbetsgivare. Hon hävdade att äldre fick ligga nedkissade i timmar och ropa på hjälp. Det kunde gå tre veckor innan de fick duscha på grund av att personalen inte hann med. De äldre hade dessutom så dåligt skötta liggsår att de ofta drabbades av kallbrand. Följden blev att det 1999 infördes en ny bestämmelse om anmälningsskyldighet i socialtjänstlagen. Bestämmelsen kom att kallas lex Sarah.

Händelser hämtade från äldreården i Sverige

Vi tror att lex Sarah ska vara vårt skyddsnät i omvårdnaden av äldre, men tyvärr räcker det inte på långa vägar. Även om en anmälan blir gjord, hur följs den upp, vem kontrollerar att det blivit bättre?

Nedan berättar vi om händelser som vi själva har upplevt och som kollegor har varit med om.

Efter vissa kapitel har vi ställt några diskussionsfrågor. I kapitlet ”Att använda boken i handlednings-syfte” finns förslag på hur man kan använda sig av fallen. Dessa kan användas i handledningssyfte och för självstudium. Händelserna har vi delat in i olika kategorier.

Fysiska övergrepp

Fastspänd i en stol

På ett gruppboende fanns en demenssjuk dam som var mycket motoriskt orolig. Ansvarig läkare satte in neuroleptika för att lugna henne. (Boendet var

VANVÅRD ELLER VÅRD AV GAMMAL VANA

inte utformat så att det gynnade en demenssjuk person med stort rörelsebehov.) Tyvärr drabbades denna dam av svåra biverkningar. Hon tuggade sönder sina läppar tills de började blöda. Hennes oro minskade inte heller.

Medicinen sattes ut och personalen fick till uppgift att vara tillsammans med kvinnan så mycket som möjligt för att se om det kunde ha en lugnande inverkan.

En eftermiddag kom sjuksköterskan upp på boendet. Alla boende satt runt ett bord utom nämnda dam. De fikade, pratade och hade jätteviktigt. När sjuksköterskan frågade var damen i fråga var svarade personalen att hon var för orolig för att kunna delta.

Sjuksköterskan gick in på damens rum och såg att hon satt fastbunden i en stol. Hon försökte med all kraft att ta sig loss samtidigt som hon hade drabbats av svår ångest.

Personalen fick en tillrättavisning men det ledde inte till någon anmälan.

Handledningens effekter

På vilket sätt kan handledning hjälpa personalen att inte begå övergrepp igen och på ett äkta sätt ta ställning till sin människosyn?

Det bästa är naturligtvis att omgående ha handledning med berörd personal.

Den viktigaste förutsättningen är dock att personen själv är villig att gå i handledning. Om så inte är fallet bör man ta ställning till om den personen ska vara kvar på arbetsplatsen.

I handledning arbetar man med yrkesmässiga och personliga upplevelser. Det kan vara fingerade händelser som man blir tilldelad i förebyggande syfte men det kan också vara händelser som nyligen hänt.

När man som personal begått övergrepp på något sätt och på grund av det ska gå i handledning är risken stor att personen eller personerna inledningsvis går i försvar. Det är därför viktigt att inte skynda på handledningsprocessen. Att få insikt och bearbeta händelser kan ta sin tid.

Här har även chefer ett stort ansvar. Man kan inte

nog trycka på vikten av att låta personalen få gå i handledning tills insikt är uppnådd och bearbetningen är klar. Att här börja titta på kostnader kan i slutändan bli väldigt dyrt.

Situationer kan vara nog så komplexa i vården men ibland väldigt enkla. Det finns fall där personal känner att tålmodet tryter inför mötet med en demenssjuk eller att man känner sig tvungen att distansera sig. När det händer så kan personalen låsa sig och kan då inte använda sina resurser på ett professionellt sätt. Här finns också en risk att man då känner en osäkerhet i sin yrkesidentitet.

I handledning genomgår man en process vilket innebär att man tar till sig något nytt. Det i sin tur leder till att man måste börja hålla tillbaka andra sidor hos sig själv, t.ex. sitt synsätt. Initialt kan det vara svårt och kan konstigt nog jämföras med en förlust. Man mister det gamla och måste söka efter nytt, men trygghet kan sedan utvecklas, både gentemot sig själv men också gentemot andra.