

# Värdefulla värdegrunder?

- en studie om värdegrundens betydelse för undersköterskor vid äldreboenden i Lunds Kommun

Av: Annika Johansson  
Sofia Denvall

---

Socialhögskolan vid Lunds universitet  
SOPA 63  
Vt -09



Handledare: Anders Olsson

## Abstract

Through media reports we became aware that several municipalities and organizations used the concept of fundamental values to show the approach to governing. Also through media, we became aware of a report which proposed a statutory national fundamental value for the elderly. We were curious about what was actually meant by the term fundamental values, and the effect it has, and the purpose of the study became to examine the importance of fundamental values in Lunds Kommuns eldercare. To achieve our purpose we interviewed eight auxiliary nurses in various homes for the elderly in Lunds Kommun. We then analysed their responses in relation to previous research and our two selected socio-critical theories. The results of the study showed that the fundamental values were prepared by the management without the auxiliary nurses' involvement. It also showed that the nurses felt that the fundamental values were important and that they claimed they worked in accordance to the fundamental values approach, even if they did not say that they used the concept as a guiding principle in their daily work. We also found that a statutory national fundamental value principle is believed to constitute a guarantee for the elders' welfare. However, we are critical of the latter as there already exists several laws that should be able to guarantee this. Because of the fundamental values diffuse content and poor anchorage; we believe that it exists only as a document without any actual impact of our respective respondent's practical work.

Keywords: fundamental values, grandiosity, illusion number, zero-sum game, administrative reform

Vi uppmärksammade via media att många kommuner och organisationer använde sig av begreppet värdegrunder för att visa vilket förhållningssätt som styr. I samband med detta uppmärksammade vi en utredning som föreslog en lagstadgad nationell värdegrund för äldreomsorgen. Vi blev nyfikna på vad som egentligen menas med begreppet och vilken effekt det ger, och studiens syfte blev därför att undersöka värdegrundens betydelse inom Lunds Kommuns äldreomsorg. För att uppnå vårt syfte intervjuade vi åtta undersköterskor på olika äldreboenden i Lunds Kommun. Deras svar analyserade vi sedan i relation till tidigare forskning och våra två valda samhällskritiska teorier. Studiens resultat visade att värdegrunderna tagits fram av ledningen utan att undersköterskorna känt sig delaktiga men att de trots detta tyckte värdegrunderna var viktiga, att de sade sig arbeta enligt det förhållningssätt som värdegrunderna förmedlar även om de inte sade sig använda begreppet som ett ledord i sitt dagliga arbete, samt att en lagstadgad nationell värdegrund tros innebära en garanti för de äldres välbefinnande. Vi är dock kritiska till det sistnämnda eftersom det redan finns flera lagar som ska kunna garantera detta. På grund av värdegrundernas diffusa innehåll och dåliga förankring anser vi att det endast existerar som ett dokument utan faktisk effekt i våra respondenters praktiska vardag.

Nyckelord: värdegrund, grandiositet, illusionsnummer, nollsummespel, administrativ reform

# Innehållsförteckning

<b>Förord.....</b>	<b>1</b>
<b>1. Inledning .....</b>	<b>2</b>
1.2 Problemformulering .....	2
1.2.1 Syfte .....	5
1.2.2 Frågeställningar .....	5
<b>2. Metod.....</b>	<b>6</b>
2.1 Metodval.....	6
2.1.1 Intervju som metod.....	7
2.2 Urval och tillvägagångssätt .....	8
2.3 Bearbetning av intervjumaterialet .....	10
2.4 Förförståelse och etisk diskussion.....	10
2.5 Arbetsfördelning.....	11
2.6 Avgränsningar .....	12
2.7 Resultatets tillförlitlighet.....	12
<b>3. Tidigare forskning.....</b>	<b>13</b>
<b>4. Teoretiska utgångspunkter.....</b>	<b>19</b>
4.1 Organisationsteori .....	19
4.2 Nollsummespel.....	20
4.3 Grandiositet .....	20
4.4 Illusionsnummer .....	21
4.5 Reformers som rutin .....	22
4.6 Tillämpning av teori .....	22
<b>5. Resultat och analys.....</b>	<b>23</b>
5.1 Värdegrund och rutinstyrt arbete.....	24
5.1.1 Rutiner inom äldreomsorgen .....	24
5.2 Värdegrund som begrepp .....	26
5.2.1 Begreppet värdegrund inom äldreomsorgen .....	26
5.2.2 Värdegrund och status .....	28
5.3 Värdegrund i praktiken.....	29
5.3.1 Värdegrundens praktiska inverkan.....	29
5.3.2 Värdegrund som pseudohändelse.....	31
5.4 Värdegrund som normstyrd reform.....	33

5.4.1	Värdegrund som administrativ reform .....	33
5.4.2	Värdegrund som norm.....	36
5.4.3	Värdegrundens flera perspektiv .....	37
5.5	Nationell lagstadgad värdegrund.....	40
5.5.1	Förväntad effekt .....	40
5.5.2	Lagstifta ett grandios begrepp.....	44
<b>6.</b>	<b>Avslutande diskussion.....</b>	<b>45</b>
<b>7.</b>	<b>Referenslista.....</b>	<b>50</b>
<b>BILAGA 1</b>	<b>.....</b>	<b>54</b>
<b>BILAGA 2</b>	<b>.....</b>	<b>56</b>

## **Förord**

Vi, författarna till denna studie, vill tacka alla dem som varit behjälpliga under arbetets gång. Ett stort tack till våra respondenter som så välvilligt och öppenjärtigt delat med sig av tid och åsikter och därigenom hjälpt oss att genomföra våra intervjuer. Utan Er hade studien inte kunnat genomföras. Ett stort tack till alla Er som svarat på frågor och som med Er tid och erfarenhet har hjälpt oss, ingen nämnd ingen glömd. Tack även till vår handledare Anders Olsson.

Lund 2009-05-23

# 1. Inledning

I detta inledande kapitel presenteras bakgrunden till studien, samt introduceras varför vi har valt att fördjupa oss i värdegrunder inom äldreomsorgen. Kapitlet avslutas med att beskriva syfte och frågeställningar.

## 1.2 Problemformulering

I januari 2009 blev en rättegång gällande ett polisingripande i Malmö omskriven och omtalad i medier över hela landet (Sydsvenskan, 2009a; Dagens Nyheter, 2009). I bevismaterialet till rättegången fanns bland annat en filminspelning där ett antal poliser uttryckte sig rasistiskt och nedvärderande under ett ingripande. Reaktionerna lät sig inte vänta och polisledningen blev tvungen att göra något för att möta kritikerna. Lösningen blev att polisens värdegrunder skulle ses över (Sydsvenskan, 2009b; Polisen, 2009).

Denna problemlösning fick oss att titta närmre på värdegrundsbegreppet vilket gjorde att vi upptäckte att ännu ett (ofta) kritiserat område, äldreomsorgen, var aktuellt i värdegrundssammanhang. Efter tidigare utredningar, bland andra *Senior 95* (SOU 2002:29) och *Äldrepolitik för framtiden* (SOU 2003:93) där kritik bland annat riktades mot områden som rörde etik, bemötande, självbestämmande och integritet, beslöt regeringen att år 2007 tillsätta en utredning vilken resulterade i ett förslag om en värdighetsgaranti för vård och omsorg om äldre kvinnor och män. Utredningens slutbetänkande *Värdigt liv i äldreomsorgen* lämnades över till äldre- och folkhälsominister Maria Larsson den 30:e Maj 2008 (SOU 2008:51) och med den ett förslag på en lagstadgad nationell värdegrund.

Vad är då dessa värdegrunder som så många pratar om? Då vi började undersöka vad värdegrunder egentligen är, insåg vi att värdegrunder är ett begrepp som används inom en rad olika verksamheter. I Sverige var skolan först med att slå fast specifika värdegrunder som skulle komma att gälla både personal och elever (Hedin & Lahdenperä, 2000) och därefter har flera stora statliga och kommunala organisationer följt efter, till exempel polisen (Polisen, 2009) och försvaret (Kungliga Krigsvetenskapsakademien, 2009). Begreppet har sedermera alltmer kommit att användas som ett sätt att beskriva den etiska och moraliska inramning som olika företag och organisationer säger sig stå för. Det kan handla om till exempel personalpolitik, miljötänkande eller kundhantering (Hedin & Lahdenperä, 2000; Sveriges

Kommuner och Landsting, 2008). Hedin och Lahdenperä<sup>1</sup> (2000) menar att begreppet värdegrund är en sammansättning av de två orden värde och grund, där grund står för det som är fast och värde är något som skapats av olika värderingar. För att tydliggöra detta tänker Hedin och Lahdenperä (ibid.) sig att en värdegrund kan beskrivas som ett hus (grunden) som bebos av människor med olika värderingar. Vidare menar författarna att värderingar är sociala konstruktioner som används för att skapa samhörighet mellan husets invånare. Värdegrunderna utgörs så att säga av spelregler, normer och värderingar i huset som blir ett sätt att skapa ett vi men också ett dem (ibid.). Detsamma framkommer i Sveriges Kommuner och Landstings rapport *Öka styrbarheten med en gemensam värdegrund!* (2008) där det dessutom framhävs att värden och värderingar alltid finns, oavsett vad vi tycker om det. I rapporten framkommer det vidare att begreppet värdegrund kan förstås som ett stabilt system av gemensamma värderingar som framför allt beskriver den gemensamma grund en organisation vilar på.

En beskrivning av ordet i sig räcker inte för att förstå vad värdegrunder är eller vad de ska syfta till att åstadkomma på en arbetsplats eller i en organisation. I samband med ovan nämnda polisingripande och ledningens tankar om att en bearbetning av polisens värdegrunder skulle göra skillnad, kom det uttalanden som riktade kritik mot valet av strategi för att lösa problemen. Professor Mats Alvesson var en av dem som yttrade sig. I en artikel i *Sydsvenskan* (2009c), menade han att värdegrunder knappast leder till en förändring av människors beteende utan att dessa i många fall snarare endast har effekten av dimridå, det vill säga att det ser bra utåt samtidigt som de verkliga problemen döljs. Liknande resonemang gjorde Nils Brunsson (1990) drygt tjugo år tidigare kring de olika reformer organisationer ofta genomför för att lösa problem. Brunsson menar att reformer följer olika trender och att reformerna styrs av vad som räknas som moderna normer inom den för tillfället rådande organisationskulturen. Reformerna kan även ses spegla ideologiska normer i omgivningen enkom genom att producera prat som omgivningen vill höra. Går det att påstå att arbete och införande av värdegrunder är en reform och vad blir resultatet om det tolkas utifrån Brunssons (ibid.) resonemang?

Ännu ett intressant inlägg i värdegrundssammanhang är ett uttalande från en tidningsartikel som Hedin och Lahdenperä (2000) lyfter fram: ”trots att ordet gärna uttalas med fast stämma

---

<sup>1</sup> Studien vi hänvisar till behandlar värdegrunder inom skolans värld som ett sätt att stärka demokratin i skolan och det samhälle det måste samverka med.

verkar få helt säkra på vad det egentligen betyder” (s. 8). Hedin och Lahdenperä (2000) menar att värdegrunden i sig själv är innehållslös och att begreppets svaghet och styrka ligger just i denna abstrakta karaktär. Kopplat till uttalandet från artikeln menar de att ordet måste uttalas med fast stämma för att verka trovärdigt, eftersom ordet i sig inte betyder något. Frågan är då om det är meningen att värdegrunderna ska förändra människors beteenden. Är de inte ett sätt att skapa gemenskap utifrån värderingar som redan är lika bland invånarna i ”huset”? Just gemenskap och gemensamhet som en anledning till värdegrunder tas upp i Sveriges Kommuner och Landstings rapport (2008). Går det att applicera ovan nämnda kritik från Mats Alvesson mot polisens värdegrunder på alla organisationers värdegrunder? Vi upptäckte att flera kommuner uppger sig använda sig av värdegrunder inom äldreomsorgen (Sveriges Kommuner och Landsting, 2008; SOU 2008:51). Är värdegrunder en reform som är på modet? Hur arbetas det egentligen med värdegrunder? Finns det belägg för kritiken som bland andra Mats Alvesson riktar mot värdegrunder eller har de faktiskt relevans?

På Lunds Kommuns hemsida presenteras dokumentet *Plan för stöd, service och omvårdnad 2008-2011* (Vård- och omsorgsnämnden, 2007), framtagen i oktober 2007 av vård- och omsorgsnämnden. Den långsiktiga planen är avsedd att vara ett styrande dokument för nämndens nuvarande och framtida verksamhet. I den del som ägnar sig åt kvalitet framkommer det att utöver lagstiftning, föreskrifter och allmänna råd styrs verksamheten inom vård- och omsorgsförvaltningen även av olika styrdokument såsom mål, policydokument och riktlinjer. Styrdokumentet har fastställts av kommunfullmäktige, vård- och omsorgsnämnden samt förvaltningsledningen. För att dokumenten ska vara styrande för verksamheten krävs det att ”medarbetarna har kunskap om och arbetar i enlighet med dokumenten” (s. 23). Dokumenten ska därutöver även vara aktuella och uppdaterade, och förvaltningen ska eftersträva att verksamheterna har kunskap om samtliga styrdokument.

Ett av Lunds Kommuns vård- och omsorgsnämnds styrdokument är förvaltningens kvalitetspolicy, vilken anger det förhållningssätt som medarbetarna ska tillämpa vid utövandet av verksamheten. Kvalitetsarbetet ska ”bygga på en gemensam värdegrund. Det innebär att arbetet ska baseras på värderingar som är oberoende av mål och resurser” (s. 23). Om kvalitetspolicyn står det också att ”den är förvaltningens formella uttalande om kvalitetsaspekter i verksamheten” (s. 23).



Kvalitetspolicyn inleder med att den gemensamma värdegrunden vilar på värderingar som återspeglas i förhållningssättet till alla dem som berörs av verksamheten. Kvalitetsarbetets syfte är att skapa en verksamhet där brukarna är nöjda med dess stöd, service och omvårdnad. För att uppnå syftet krävs det att alla medarbetare medverkar och tar del av kvalitetsarbetet. Varje medarbetare måste också vara medveten om verksamhetens mål och ta eget ansvar för att ständigt förbättra kvaliteten.

Värdegrunden följer inte de politiska mandatperioderna, och är som ovan nämnt inte heller beroende av mål och resurser. De grundläggande värderingar som ska återspeglas i förhållningssättet till brukarna och andra som påverkas av verksamheten är följande (se bilaga 1 för beskrivning av varje punkt):

- visa respekt
- en tillgänglig förvaltning
- värna demokrati och rättssäkerhet
- ta tillvara mångfalden
- använda resurser effektivt
- se förslag som möjlighet till utveckling

För att förstå begreppet värdegrund och dess innebörd bättre kommer vi att studera det utifrån ett tillämpningsområde, nämligen äldreomsorgen, där som tidigare nämnt finns ett förslag på en lagstadgad nationell värdegrund. Då vi vill veta vad de som utför det praktiska arbetet kring just ovanstående värdegrund anser, kommer vi att inrikta oss på personalgruppen undersköterskor, och då i Lunds Kommun. Betydelsen av värdegrunder inom äldreomsorgen kommer vi att analysera med Mats Alvessons (2006) samhällskritiska teori som utgångspunkt. Alvessons teori kommer vi att komplettera med Nils Brunsson (1990) tankar kring reformer som rutin.

### **1.2.1 Syfte**

Syftet med uppsatsen är att undersöka betydelsen av värdegrunder inom äldreomsorgen.

### **1.2.2 Frågeställningar**

– Hur resonerar undersköterskor inom Lunds Kommuns äldreboenden kring den värdegrund de är uppmanade att arbeta efter?

- På vilket sätt arbetar undersköterskor inom Lunds Kommuns äldreboenden med dess värdegrund?
- Är värdegrunden endast ett dokument eller har den någon påverkan på det praktiska arbetet?
- På vilket sätt kan en lagstadgad nationell värdegrund göra någon skillnad för Lunds Kommuns äldreomsorg?

## **2. Metod**

I följande kapitel diskuterar vi vårt val av intervju som metod samt de fördelar och svårigheter detta har burit med sig. Vidare presenterar vi hur vi har arbetat med intervjuerna, etik och förförståelse samt de urval och avgränsningar vi gjort i denna studie.

### **2.1 Metodval**

I valet av metod ska studiens frågeställning vara avgörande, och författaren ska kunna ställa en del krav på den metod som slutligen väljs. Metoden ska bland annat vara spännande att använda och innehålla överraskningar för forskaren. Detta hänger samman med att metoden ska vara fruktbar så att den väcker frågor utöver de givna, och därmed leda till en vidare förståelse av det fenomen som studeras samtidigt som metoden ska vara enkel att använda. Metoden ska således ses som ett redskap för att underlätta undersökningen av det valda fenomenet (Holme & Solvang, 1997).

Vi valde att använda oss av kvalitativ forskningsmetod, och valde därigenom bort den kvantitativa. Kvantitativ metod är att föredra då det som studeras senare ska kunna förstås med hjälp av mätbara variabler som kan visa på frekvens, kvantitet och/eller generaliserbarhet. Genom att använda oss av kvantitativ metod hade vi via exempelvis en enkätstudie haft möjlighet att få reda på till vilken grad enligt en förutbestämd skala undersköterskor inom äldreomsorgen anser sig arbeta med värdegrunden (Aspers, 2007). Den kvalitativa metoden framhäver istället beskrivningar av en begränsad del av verkligheten och dess betydelser med utgångspunkt i de undersökta perspektiv (Alvesson, 2000). Eftersom vi i denna studie ville få fram en djupare förståelse för det fenomen vi skulle undersöka, lämpade sig den kvalitativa forskningsmetoden bäst (Eliasson-Lappalainen et al, 2008). Metodvalet gör det viktigt att balansera närhet och distans, även om den kvalitativa forskningsmetoden tenderar att understyrka närheten. Samtidigt som det är bra att komma nära de människor som blir en del av studien och få en känsla för deras antaganden och idéer, är det lika viktigt att skapa en intellektuell distans så att saken kan ses i ett nytt ljus (Alvesson, 2000).

### 2.1.1 Intervju som metod

För att besvara våra frågeställningar valde vi att använda oss av den kvalitativa metoden intervjuer. Fördelen med intervjuer är att de frågor som finns kan diskuteras med de personer frågorna ställs till på djupet (Aspers, 2007). Intervjuer kan också ses som ett instrument för att analysera det sätt som människor uppfattar händelser och relationer, samt de skäl som anges för de intervjuades uppfattningar. Då denna studie syftade till att undersöka bland annat åsikter och upplevelser kring ett begrepp och dess effekter i arbetslivet, var intervjuer en metod som passade bra eftersom den på djupet gav information om detta (Daneback & Månsson, 2008; May, 2001).

Patrik Aspers (2007) lyfter fram den tematiskt öppna intervjun som en god form av dialog där samtalets logik kommer före forskarens teori och föreställningar. Med denna som utgångspunkt försökte vi skapa den form av samtal som används i vardagslivet. Aspers nämner även att forskaren genom sin närvaro kan påverka vilka svar som ges, men menar samtidigt att det är omöjligt att helt frångå påverkan eftersom varje interaktion skapar en relation som ger mening för de inblandade. I våra intervjusituationer har alltså både vi tolkat den utfrågade samtidigt som den utfrågade har tolkat oss och de frågor vi ställt. För att skapa en god relation där bägge parter förstår varandra har vi, som Aspers framhåller, försökt vara neutrala och trevliga, samtidigt som vi har varit intresserade och uppmärksamma på respondenten.

Våra intervjuer inleddes i enlighet med den tematiskt öppna intervjun med enkla frågor för att skapa en mer personlig relation, samt med att vi berättade om oss själva och uppsatsen som intervjun var anledningen till. Därefter utgick vi från antal teman som vi ville att diskussionen skulle kretsa kring, och ställde utifrån dessa konkreta frågor som vi hade med oss utskrivna för att vi skulle minnas dem bättre (se bilaga 2). De diskussioner som sedan fördes ledde ibland till att den intervjuade själv tog upp olika områden, vilket gav oss möjligheten att styra samtalet genom att plocka upp valda delar av vad den intervjuade sa. Detta tillvägagångssätt öppnade även upp för frågor och områden som vi inte hade tänkt på tidigare. Exempelvis var begreppet värdegrunder inte var så väl förankrat som vi trodde, vilket ledde till att vi fick presentera värdegrunderna mer än vi hade räknat med.

De föreställningar, sanningar, värden och teorier om sin livsvärld som den grupp som studeras använder sig av benämns första ordnings konstruktioner. Första ordningens konstruktioner är forskarens utgångspunkt för att besvara sin forskningsfråga med hjälp av teori. Forskaren använder då aktörernas egna konstruktioner men anlägger ett teoretiskt perspektiv och en vetenskaplig förklaring, benämnt andra ordningens konstruktioner (Aspers, 2007). Aspers föreslår utifrån egen erfarenhet att de frågor som ställs ska ta utgångspunkt i den intervjuades livsvärld (första ordningens konstruktion) och inte i forskarens teoretiska begrepp (andra ordningens konstruktion). Detta synliggjordes vid några av våra intervjuer då ett par respondenter var ovana vid begreppet värdegrund och istället valde att använda sig av begreppet etik, varför vi då valde att utgå från det begrepp som personen kände sig bekväm med.

## **2.2 Urval och tillvägagångssätt**

För att få fram relevant information till vår studie valde vi att intervjua undersköterskor som arbetar på äldreboenden i Lunds Kommun, då vårt huvudsakliga intresse var att få reda på vad den personal som arbetar praktiskt med värdegrunder tänker kring dessa. Vårt tillvägagångssätt för att få tag på våra respondenter varierade. Till en början tog vi kontakt med enhetschefer på två olika äldreboenden för att få tillgång till dennes vårdpersonal. Att använda oss av enhetschefer skulle dock kunna utgöra ett problem om denne medvetet eller omedvetet styrde urvalet genom att till exempel rekommendera de bästa medarbetarna (Repstad, 1999). Eftersom vi var medvetna om detta valde vi att även använda oss av egna kontakter och genom att vänner, familj och bekanta tipsade oss om bekanta som arbetade inom äldreomsorgen i Lunds Kommun. Även detta tillvägagångssätt finns det kritik mot, exempelvis kan faktorer som lojalitetsband och konkurrens påverka resultatet. Men det finns även fördelar såsom att det kan vara lättare att öppna upp sig för en person som inte är helt främmande (ibid.). Genom att kombinera de två tillvägagångssätten anser vi oss ha breddat urvalsområdet gentemot om vi endast hade gjort på det ena sättet.

Totalt intervjuade vi åtta undersköterskor (härefter refererade till som R1 – R8) vilka kom att representera fem olika äldreboenden i Lunds Kommuns regi. Ytterligare en intervju genomfördes, men då det visade sig att respondenten arbetade på ett privatägt äldreboende valde vi att bortse från denna intervju. Platserna för intervjuerna varierade. Några intervjuades på arbetstid, varför det föreföll sig naturligt att intervjun utfördes på arbetsplatsen, andra intervjuades antingen i sitt eget eller något av våra hem. En intervju (R5) utfördes ute på

avdelningen på grund av underbemanning, vilket medförde att respondenten var tvungen att avbryta intervjun flertalet gånger för att utföra praktiskt arbete. Resultatet av den intervjun blev därför inte lika heltäckande som de andra. Vi var medvetna om att platsen kan ha betydelse för intervjun och genom att låta respondenten välja var intervjun skulle ske hoppas vi ha skapat en atmosfär som underlättade samtalet (Aspers, 2007).

Alla våra respondenter var kvinnor, vilket inte var något vi aktivt letade efter. Samtidigt var detta inte konstigt eftersom kvinnor är starkt överrepresenterade inom vård och omsorg i Lunds Kommun (Lunds Kommun, 2001). Då vi inte var ute efter att göra en jämförande studie mellan kvinnor och män bör detta inte ha påverkat resultatet. Åldern på respondenterna varierade mellan 38 år och 56 år. Den av våra respondenter som arbetat kortast tid inom äldreomsorgen hade gjort så i 8 år och den som arbetat längst i 25 år. Sex av våra respondenter arbetade på äldreboenden för långtidssjuka äldre, två arbetade på demensavdelningar och en på en avdelning för psykiskt sjuka äldre. Då studiens syfte inte var att jämföra värdegrundsarbetet mellan Lunds Kommuns äldreboenden kommer vi inte att diskutera huruvida respondenternas svar kan skildras utifrån just den avdelning de arbetar på. Därmed ser vi dem alla som representanter för det värdegrundsarbete vi syftar att undersöka.

Tillvägagångssättet för utförandet av våra intervjuer varierade mellan att vi var båda två eller endast en person vid intervjuerna. Vid de tillfällen vi var två hade vi på förhand bestämt vem som skulle vara huvudintervjuare. För den av oss som intervjuade innebar bisittaren en trygghet i och med vetskapen om att denna kunde fylla i eller följa upp sådant som sades. Vid dessa tvåmannaintervjuer var vi dock medvetna om att det som kändes tryggt för oss kunde innebära en extra nervositet och känsla av underläge för respondenten. De intervjuer som gjordes först var också de då vi båda var med, vilket innebar att vi kunde lära av varandra och ta med oss detta till efterföljande intervjuer. Nya frågor som uppstod vid de första intervjuerna följde på ett naturligt sätt med till efterföljande intervjuer. Tack vare detta tänker vi oss att även de intervjuer som vi gjorde själva höll samma kvalitet som de då båda var med.

När vi inledde studien visste vi inte hur många intervjuer vi skulle bli tvungna att göra. Efter nio intervjuer märkte vi dock att svaren vi fick var snarlika. Repstad (1999) tar upp begreppet mättnad som syftar på att det är dags att sluta när forskaren känner sig mätt på information, vilket var precis vad vi gjorde.

Utöver intervjuer bör det nämnas att vi per e-mail, telefon och enstaka möte har kontaktat en del personer för att få svar på frågor som har dykt upp under arbetets gång. Detta gäller framförallt frågor på organisationsnivå, såsom huruvida kommunens värdegrund för äldreomsorgen lämnas ut till dem som berörs av biståndshandläggarna, men även kring forskningsläget gällande äldreomsorg och värdegrunder.

### **2.3 Bearbetning av intervjumaterialet**

Vi valde att spela in våra intervjuer vid de tillfällen våra respondenter gått med på detta, vilket inte R4 och R5 ville, eftersom det vid kvalitativa intervjuer finns många fördelar att göra just så. Att slippa anteckna gav oss möjligheten att fokusera på respondenten, vilket gjorde det lättare att följa upp vad respondenten sa. Dessutom gav det oss också chansen att observera det icke-verbala beteendet på ett sätt som inte hade varit möjligt om respondentens svar skrivits ner. Nackdelen med att spela in intervjuer kan vara att respondenten känner sig hämmad och att situationen känns onaturlig (Repstad, 1999). Detta var dock inget vi upplevde hos de vi intervjuade, men kan kanske ha varit orsaken för dem som inte ville bli inspelade.

Efter intervjuernas genomförande skrev vi ut dem. Vid de tillfällen endast en av oss utförde intervjun skrev den andra ut den, så att båda skaffade sig en uppfattning om det respondenten sa. Efter halva utskriften av en intervju (R7) gick dessvärre bandet sönder, varför vi ringde upp respondenten för att säkerställa att vi återgav henne rätt efter vad vi mindes att hon sa.

Hur pass detaljerad en intervjuutskrift ska vara beror på avsikten med intervjun (Kvale, 1997), och eftersom vi var ute efter vad som sades och inte hur la vi vid utskrifterna inte någon större vikt vid sådant som skratt, pauser och suckar. När vi övergick till att koda intervjuerna använde vi oss av den metod som av Kvale (ibid.) benämns ad hoc, att skapa mening. Genom detta sätt sammanförde vi respondenternas svar i olika teman utifrån studiens syfte, vilket gav oss möjlighet att se mönster och lägga en grund för hur vi skulle utforma vår analysdel.

### **2.4 Förförståelse och etisk diskussion**

Holme och Solvang (1997) menar att forskare inte kan vara värdeneutrala, oavsett vad som studeras grundas det i förförståelse och kommer att definieras utifrån denna. Då vi båda har arbetat inom äldreomsorgen är det därmed naturligt att detta har färgat våra åsikter om det fenomen vi valt att studera. Det är dock vår förhoppning att använda vår erfarenhet till att bättre förstå den verksamhet vi granskat, men samtidigt har vi varit medvetna om att stanna

upp och ifrågasätta snarare än att ta saker för givna utifrån just våra erfarenheter och upplevelser. Precis som Rosmari Eliasson (1995) understyrker anser vi oss genom att ha letat oss vidare från våra subjektiva upplevelser, som vi har varit medvetna om, kunnat ge fler dimensioner kring den verksamhet vi studerat.

Även vår uppfattning av att massmedia i hög grad skildrar äldreomsorgen som negativ och icke fungerande kan ha färgat vår förförståelse, eftersom vi präglas av den miljö vi lever i (ibid.). Men också här hoppas vi att vår medvetenhet om detta har hjälpt oss att vara öppna för nya tolkningar.

En människas erfarenheter påverkar inlevelseförmågan och de frågor som ställs (Eliasson, 1995), vilket leder in på en etisk diskussion. Vetenskapsrådet (2002) tar i sin skrift *Forskningsetiska principer* upp fyra huvudkrav inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning. Dessa fyra huvudkrav utgjorde grunden vid våra intervjuer för att skydda de individer vi intervjuade. Informationskravet synliggjordes genom att deltagaren informerades om att deltagandet var frivilligt samt fick veta vad studien handlade om. Via samtyckeskravet samtyckte deltagaren till vad vi berättade, konfidentialitetskravet säkerställde att deltagarens identitet inte kan röjas, och genom nyttjandekravet garanterades deltagaren att materialet endast används i forskningssyfte.

May (2001) anser att forskaren alltid måste sätta ett etiskt perspektiv främst, detta ska gå före även om den information som fås innebär ett mycket bra forskningsresultat. Vetenskapsrådet (2004) tar även upp att det är viktigt att en forskare tror på värdet av vad denne gör, och att det är forskaren själv som bäst kan bedöma huruvida den forskning som görs kan få riskabla konsekvenser. Om ett undersyfte till denna studie kan sägas vara att förbättra kvaliteten på omsorgen, kan detta då legitimera etiska problem som till exempel en konflikt på någon av de arbetsplatser vi besökt? Vi har diskuterat oss emellan om vi som uppsatsförfattare kan bortse från risken att undersköterskorna känner sig kränkta eller upprörda, då syftet är att indirekt tala för omsorgstagarna. Vi tror dock att denna studie gör mer nytta än skada, annars hade vi precis som Vetenskapsrådet uppmanar ha avbrutit studien.

## **2.5 Arbetsfördelning**

För att uppsatser med flera författare ska bli bra krävs öppen diskussion i varje fas av arbetet (Jarrick & Josephson, 1996). Därför har vi börjat varje del med en diskussion kring vad vi

tycker är relevant i den efterföljande texten, vilket har följts av att vi delat upp skrivandet emellan oss. Då vi den övervägande delen av tiden har suttit i samma rum och skrivit, har vi även haft möjligheten att hålla diskussionen öppen under skrivandets gång. Jarrick och Josephson (ibid.) tar upp åsikten att stilen i ett arbete kan kritiserars för att vara oenhetlig när fler författare är inblandade, men menar att detta kan undvikas genom kontinuerlig diskussion. Vi har förutom att följa detta råd även varit noggranna med att läsa igenom vad den andra personen har skrivit för att få uppsatsen mer enhetlig. Dessutom har vi inte haft en sådan sträng arbetsfördelning att det avsnitt som någon påbörjat även måste slutföras av densamme, vilket vi tror har varit en fördel både vad gäller uppsatsens process och dess stil. Slutligen vill vi lyfta fram Jarrick och Josephsons tankar kring att mindre stilsiftningar inte försämrar slutprodukten, utan snarare sätter en personlig prägel på den.

## **2.6 Avgränsningar**

För att avgränsa oss lokalt har vi valt att enbart studera äldreboenden inom Lunds Kommun. I Lunds Kommun finns nitton äldreboenden, varav sex drivs privat på uppdrag av Lunds Kommun (Lunds Kommun, 2009a). För att undvika att hamna i en jämförande studie har vi uteslutit de privatägda äldreboendena. Då hela Lunds Kommuns äldreomsorg har samma värdegrund (Vård- och omsorgsnämnden, 2007) har vi använt våra informanter som representanter för alla Lunds Kommuns kommunalt drivna äldreboenden. Vi är medvetna om att arbetet med värdegrunder kan se olika ut beroende på arbetsplats, men vi har inte sökt efter en generell sanning utan istället försökt få en bild av hur arbetet med värdegrunder kan se ut. För läsaren kan det också vara värdefullt att veta att värdegrunden omfattar hela äldreomsorgen (ibid.), det vill säga även exempelvis hemtjänst och dagcentral, denna studie fokuserar dock enbart på äldreboenden.

Ytterligare en avgränsning gäller vilka av äldreomsorgens aktörer som studien berör. Vi har valt att fokusera på undersköterskorna, och kommer därmed inte att lägga någon större vikt vid de äldres perspektiv.

## **2.7 Resultatets tillförlitlighet**

En situation kan karaktäriseras på olika sätt, och kunskap kan sökas med mer eller mindre ändamålsenliga och effektiva metoder. Den fakta som tagits fram för denna studie är således beroende av vår problemformulering och dess avgränsningar (Eliasson, 1995). Likaså är de intervjuer vi utfört inte uttalanden som har samlats in, utan något som har skapats tillsammans



med oss som intervjuare där vi har valt samtalsämne (Kvale, 1997). I en intervjusituation är det omöjligt att helt frångå påverkan både när det gäller den som intervjuar och den som blir intervjuad, vilket vi har varit medvetna om. Vi har dock inte upplevt detta som ett problem, utan har fokuserat på att förmedla ett gott samspel mellan oss och den som blivit intervjuad (Aspers, 2007; Kvale, 1997).

### **3. Tidigare forskning**

Följande kapitel tar upp den tidigare forskning vi finner aktuell för uppsatsens frågeställningar. Studien fokuserar på värdegrunder, men då vi är intresserade av dess betydelse inom äldreomsorgen kommer således även denna att beröras.

Som nämndes i problemformuleringen är värdegrund ett begrepp som aktualiserades inom skolvärlden för att beskriva de grundläggande värden skolan skulle stå för. Värdegrunden introducerades som inledning i läroplanen år 1994 med att sammanfatta skolans ideal och politiska och etiska principer (Hedin & Lahdenperä, 2000).

När vi har letat efter tidigare forskning kring värdegrunder har vi haft svårt att finna någon som kombinerar begreppet värdegrund och äldreomsorg, utöver den utredning vi nämnde inledningsvis (SOU 2008:51), vilket vi tror har sin förklaring i att begreppet verkar vara relativt nytt inom äldreomsorgen. Vi har varit i kontakt med några personer som forskar inom området med äldreomsorg för att få reda på forskningsläget inom äldreomsorgen med värdegrunder, varvid vi framförallt har blivit hänvisade till SOU 2008:51 och SOU 2002:29. Några av förslagen har inkluderat forskning kring etik och värderingar. På grund av denna studies omfång har vi valt att inte fördjupa oss i den etiska diskussionen utöver våra respondenters uttalanden. Vi vill ändå nämna att det finns fler som kopplar samman värdegrunder med etik, vid Ersta Sköndal Högskola pågår det en undersökning kring kommuners behov av att formulera visioner och policytexter med etiska värden och normer (Ersta Sköndal Högskola, 2009a).

När det gäller äldreomsorgsforskning i Norden finns det omfattande forskning som visar att en välfungerande omsorg kräver kontinuitet i omsorgsrelationen, tillräckligt med tid för personalen i mötet med hjälptagaren samt ett tillräckligt stort handlingsutrymme för personalen så att hjälpen som ges kan anpassas till de äldres skiftande behov. Samtidigt framkommer det att pågående organisationsförändringar ökar avståndet mellan beslut och

utförande samt ger stramare principstyrning, vilket tillsammans med allt mindre tidsramar gör det svårare att ge god omsorg (Szebehely, 2005).

Rosemari Eliasson (1995), sociolog och professor i socialt arbete, menar att det går att urskilja två organisationsformer som motarbetar möjligheten till att kunna arbeta på något annat sätt än rutinbundet inom äldreomsorgen. Eliasson benämner dessa två taylorisering och principstyrning. Även om Eliasson utgår från hemtjänst i sina exempel anser vi att dessa är applicerbara även på miljön på ett äldreboende. Taylorisering innebär att det genom uppifrånstyrning och sönderstyckning av arbetet blir en löpandebandprincip som styr arbetet. Med taylorisering som arbetssätt finns det inget eller lite utrymme för personligt engagemang hos personalen och arbetsuppgifterna finns noga nedskrivna för att kunna följas av vem om helst. Principstyrning innebär att alla ska bete sig likadant efter standardiserade enhetliga principer. Detta innebär att personalen är utbytbar och att ingen i sig själv är viktig i det arbete som utförs. Med principstyrning lämnas inget eller lite utrymme för de äldre att önska eller vilja något då personalen har färdiga principer som säger vad som är rätt och fel.

Även om vi i denna studie inte kommer att fördjupa oss i diskussionen gällande etik, vill vi lyfta fram avhandlingen *Autonomy in Nursing Home Settings* av Anne-Cathrine Mattiasson (1995), vilken vi finner relevant för vårt syfte. I studien granskas autonomi hos kroniskt långtidssjuka äldre på äldreboenden i Sverige. Mattiasson menar att det dagligen uppstår etiska konflikter gällande patientens autonomi på svenska sjukhem, ofta i samband med vardagliga sysslor såsom måltidssituationer och dusch eller påklädning. Trots att etiska konflikter är vanligt förekommande är det sällsynt att dessa rapporteras, vilket enligt Mattiasson leder till att många av de vardagsetiska konflikterna förblir oidentifierbara. Just identifiering av etiska problem är viktig då denna har stor betydelse för kvalitén av den vård och omsorg som erbjuds, men också för det förtroende som allmänheten ska ha för äldreomsorg. Mattiasson (1995) tar upp det organisatoriska klimatet som en anledning till varför etiska problem inte rapporteras. Studien visar att en organisation med ett kreativt klimat tenderar att ha nöjda arbetstagare som är angelägna om att hålla god kvalitet och att försöka bidra till detta. I en organisation med mindre kreativt klimat tenderar de anställda istället att bli regelfixerade och passiva.

Pär Kide (2006), legitimerad sjuksköterska, har skrivit utbildningshäftet *Etik och moral i äldreomsorgen* för Fortbildningsbolaget. I häftet diskuteras hur personal på äldreboenden

måste arbeta med sig själva för att kunna uppnå godtagbar etik och moral gentemot de äldre. Kide menar att det måste finnas en ständigt pågående diskussion personalen emellan kring de vardagsetiska problem de stöter på och att det är personalen som personer som är viktig snarare än yrkesrollen.

Claes Trollestad (2000), teologie doktor och forskare vid Centrum för etik och ekonomi vid Handelshögskolan i Stockholm, beskriver begreppet gemensam värdegrund som ett system av utvalda gemensamma värderingar som visserligen kan existera, men framförallt syftar till att beskriva den gemensamma grund som önskas skapas. Han menar att viljan att skapa en gemensam värdegrund har ökat markant de senaste åren, och att termer som gemensamma värderingar, stark kultur, etisk kompass och policyhandlingar uttrycker värdegrunder. Förklaringen till de gemensamma värderingarnas ökande uppmärksamhet finner han främst i strukturella förändringar hos organisationer där värdegrunden får en kontrollerande roll, men även i en allmän samhällskulturell förändring då arbetslivet allt mer kommit att bli ett uttryck för individens självförverkligande.

Sveriges Kommuner och Landsting har tagit fram rapporten *Öka styrbarheten med en gemensam värdegrund!* (2008), vilken bygger på en studie av erfarenheter med arbete med en gemensam värdegrund som styrdokument. Studien är genomförd av Bengt-Åke Gustafsson, forskare vid Institutionen för samhällsvetenskap vid Växjö Universitet. I rapporten framkommer det att värdegrundsarbete ofta är en självklar strategi för framgångsrika företag och organisationer, men att det saknas dokumentation om liknande arbete i kommuner och landsting. Studiens resultat visar att värdegrunden kan vara den gemensamma nämnare som håller samman en politiskt styrd organisation, att värdegrunden med sin tydlighet kring mål och vision kan öka effektiviteten, att värdegrunden kan ge bättre samverkan mellan olika delar i organisationen gentemot brukaren samt att värdegrunden utgör en god självbild som stärker organisationens identitet och legitimitet.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Rapporten är övervägande positiv till värdegrundsarbete, och det går givetvis att ifrågasätta Sveriges Kommuner och Landstings (SKL) syfte med detta. SKL skriver på sin hemsida att de är en arbetsgivar- och intresseorganisation för landets 290 kommuner, 18 landsting och 2 regioner. Rapporten är skriven för att utgöra ett underlag som diskussions- och inspirationsmaterial för de kommuner och landsting som vill arbeta med värdegrunder, och går att beställa för runt hundra kronor men även att ladda ner gratis från SKL's hemsida. Då vi kontaktade Bengt-Åke Gustafsson som skrivit rapporten visade det sig att han har använt sig en del av Claes Trollestad såsom vi också har gjort. I rapporten framkommer det även att resultatet bygger på en undersökning han har genomfört i fyra kommuner med syftet att öka kunskapen om värdegrundsarbete inom politiskt styrda organisationer. Även om SKL skulle kunna betraktas som en tvivelaktig källa bedömer vi denna rapport vara tillförlitlig för vår studie.

Vidare beskrivs sex metoder eller tekniker för att bedriva arbete med värdegrunder. Metoderna utgår från att ledningen står för direktiven men att alla medarbetare är aktiva i den efterföljande processen. En av metoderna är att använda sig av strukturella arrangemang vilka bland annat innefattar fysiska mötesplatser och närhet till beslutsfattarna. Vidare kan dokument, vardagliga samtal och möten tydliggöra värdegrunderna och lyfta fram dess innehåll, de två sistnämnda kan också utgöra ett forum för diskussion. Även handlingar som är i enlighet med värdegrunderna visar värdet av det som förespråkas. Särskilt viktiga är de dagliga handlingarna som synliggör värdegrunderna. Slutligen utgör även ledarskapet och cheferna en metod genom sitt personliga engagemang. Om dessa lyckas förmedla att värdegrunderna är viktiga, ökar chansen för att medarbetarna också kommer att tycka det. Rapporten som presenterar metoderna poängterar att dessa ska betraktas i relation till varandra, eftersom det är då som trovärdigheten för innehållet uppstår. Att endast ta fram ett dokument som inte omsätts i handling beskrivs som ett effektivt sätt att punktera hela idén med värdegrunder.

Både Trollestad (2000) och Sveriges Kommuner och Landsting (2008) framhäver att det är ytterst viktigt att medarbetarna får vara med om att arbeta fram de värdegrunder de sedan ska arbeta efter för att de ska känna att dessa är viktiga och relevanta. Trollestad (2000) menar också att även vid tillfällen där medarbetarna får komma till tals i dialog med varandra och sina ledare, är det svårt att inrätta en gemensam värdegrund.

Sveriges Kommuner och Landstings (2008) rapport beskriver utifrån tidigare nämnda Claes Trollestads (2000) tankar kring värdegrunder, att dessa kan uttryckas i fyra perspektiv. Det första perspektivet är medborgarens/brukarens/kundens, det andra är medarbetarnas, det tredje är ledarnas och det fjärde är samhällets. Perspektiven går också att dela in i inre och yttre dimensioner. Den inre dimensionen består av medarbetarnas och ledarnas perspektiv och handlar om att binda ihop och styra en verksamhet med hjälp av värden. Den yttre dimensionen innefattar därmed medborgarens/brukarens/kundens och samhällets perspektiv, och handlar om att exempelvis kunder eller medborgare använder sig av värden för att skapa sig en uppfattning om vad de får ut av ett möte med organisationen. I skärningspunkten mellan de två dimensionerna finns organisationens själ, vilken organisationen aktivt bör använda för att sätta sin prägel på både relationen till omvärlden och livet inne i organisationen (Sveriges Kommuner och Landsting, 2008).

I bilaga 4 till SOU 2008:51 tar även Erik Blennberger, docent och teologie doktor i tros- och livsåskådningsvetenskap vars främsta forskning behandlar etik i socialpolitik och socialt arbete (Ersta Sköndal Högskola, 2009b), upp att värdegrunder inom vård och omsorg ska tolkas av många. Politikerna gör en tolkning, arbetsledningen en annan, utförarna en tredje, medborgarna en fjärde och de som tar emot omsorgen en femte. I samma utredning lyfter också sakkunnig Mats Thorslund (SOU 2008:51) i sitt särskilda yttrande fram problemet kring att de begrepp som den föreslagna nationella värdegrunden innehåller är möjliga att tolka på olika sätt.

I maj 2008 överlämnade Värdegrundsutredningen sitt betänkande *Värdigt liv i äldreomsorgen* (SOU 2008:51) till äldre- och folkhälsominister Maria Larsson (Regeringen, 2009). Utredningen fokuserar på hur äldreomsorgen ska förändras så att den berör kan fortsätta leva sina liv utan att göra avkall på sin identitet. Ett av förslagen som ska höja kvaliteten för de äldre och underlätta äldreomsorgens fortsatta förändrings- och förbättringsarbete, och som en stor del av utredningen fokuserar på, är att föra in en nationell värdegrund i Socialtjänstlagen. Värdegrunden ska ange den riktning och det förhållningssätt som ska gälla för äldreomsorgen, varför värdegrunden ska tydliggöra den människosyn, värderingar och förhållningssätt som ska gälla inom äldreomsorgen så att kvaliteten utvecklas och tilliten ökar. De äldre ska ha möjlighet att leva utifrån sin identitet och personlighet, varför värdegrunden bygger på begreppen värdigt liv och välbefinnande. Ett värdigt liv definieras i utredningen med integritet, insatser av god kvalitet och ett gott bemötande av den äldre och dennes närstående, medan välbefinnande definieras med att den äldre känner trygghet och tillförlitlighet (SOU 2008:51).

Särskild utredare för SOU 2008:51, Thorbjörn Larsson, uttrycker sig mycket kritiskt om dagens äldreomsorg. Hans huvudargument för den nationella värdegrunden är att personalens bemötande behöver förändras, vilket också är anledningen till att införandet av värdegrunden inte behöver kosta särskilt mycket då det inte behövs några insatser för att införa den. Mats Thorslund, Ulla Höjgård och Pär Ödman har skrivit vars ett särskilt yttrande till utredningen, och alla tre är kritiska till den nationella värdegrunden. De framhäver bland annat att Sverige redan har flera lagar som ska styra äldreomsorgen, exempelvis Socialtjänstlagen (SoL) och Hälso- och Sjukvårdslagen (HSL), och en ny lag tros av de sakkunniga inte göra någon skillnad vad gäller äldreomsorgens brister. Andra röster menar att det förhållningssätt som

efterfrågas av utredningen redan finns, varför en lagstiftning om detta kan ses som ett angrepp mot personalen inom äldreomsorgen (Dagens samhälle, 2008).

Utredningens slutsats om att förhållningssättet inom äldreomsorgen behöver förändras är enligt oss vagt förankrad, brukarnas åsikter kring detta framkommer inte. Enligt Socialstyrelsens brukarundersökning gällande äldreomsorgen ges högst omdöme till trygghet i boendet, bemötande, vårdinsatser samt boendemiljö. Bristerna inom äldreomsorgen handlar istället enligt brukarna om social samvaro, mat och information (Socialstyrelsen, 2008b; Socialstyrelsen, 2009).

I en artikel i tidskriften Sociologisk forskning skriver Mats Thorslund (2005), professor i socialgerontologi, om gapet mellan de politiska målen och verkligheten vad gäller äldreomsorgen i Sverige. Thorslund menar att de lagar, SoL och HSL, som instiftades i början av 1980-talet och som fortfarande är giltiga inte har följt de politiska skillnader som uppkommit sedan dess. Eftersom resurserna inom äldreomsorgen minskat men lagarnas behovsprövning fortfarande gäller har det blivit ett glapp däremellan. Kommunerna har inga riktlinjer för hur behov ska prövas inom äldreomsorgen och i och med att resurserna inte längre räcker måste kommunerna prioritera utan att det finns någon mall för hur denna prioritering ska gå till. Thorslund menar att inga åtgärder har vidtagits vad gäller att möta det ökade resursbehovet som krävs då antalet äldre i behov av omsorg ökar. Thorslund menar vidare att samhället måste bestämma sig för vad som ska vara norm gällande äldreomsorgens standard. Antingen måste det till mer resurser för att hålla samma nivå som på 1970-80 talet, eller också måste samhället sänka kraven och acceptera att en del behov prioriteras framför andra. Vidare menar Thorslund att politiker och beslutsfattare inte är medvetna om de prioriteringar av behov som faktiskt görs ute i kommunerna.

Sammanfattningsvis när det gäller tidigare forskning framkommer det att det inom äldreomsorgen har forskats en del kring etik och bemötande, och kritik har bland annat riktats mot att det inte finns något utrymme för att diskutera etiska dilemman. När det gäller god omsorg framkommer det att en sådan bland annat kräver mycket tid och stort handlingsutrymme för personalen, något som dess rutinbundna organisering kan göra svårt att uppfylla. Angående forskning kring värdegrunder framkommer det att intresset för värdegrundsarbete har ökat de senaste åren. Det föreslås olika metoder för att värdegrundsarbetet ska slå väl igenom, och en viktig återkommande sådan är att förena de

många perspektiv som inkluderas i värdegrunden. Att värdegrundsarbete är av vikt även inom äldreomsorgen kan konstateras av utredningen från regeringen och dess resultat med en föreslagen nationell värdegrund. Förslaget kritiseras dock av flera forskare, vilket skulle kunna visa att värdegrundsarbete inom äldreomsorgen är komplext.

## **4. Teoretiska utgångspunkter**

Följande kapitel presenterar de teorier vi valt att granska vår empiri med samt på vilket sätt vi valt att göra detta.

### **4.1 Organisationsteori**

Empirin granskas utifrån ett organisationsteoretiskt samhällskritiskt perspektiv. Organisationsteori är ett samlingsbegrepp för de teorier som syftar att beskriva och analysera företag och förvaltningar gällande bland annat struktur, styrning, beteendemönster och normer (Nationalencyklopedin, 2009). Organisationsteorier företräder olika perspektiv, där varje perspektiv kan liknas ett verktyg eller en karta som gör det lättare att navigera. Beroende på vilket perspektiv som anläggs, kommer en organisation att skildras ur ett visst synsätt. En och samma organisations handlande kan således få olika förklaringar (Bolman & Deal, 2005).

Ett sätt att se på organisationer är att anlägga det nyinstitutionella perspektivet, vilket framhäver omgivningens påverkan på organisationer. Organisationsförändringar kan därmed ses som ett sätt inte att förbättra verksamheten, utan med syftet att anpassa sig socialt och kulturellt till omgivningens föreställningar. För att organisationen ska klara av att överleva, krävs det helt enkelt att den vinner legitimitet från samhället. Nyinstitutionalismen tar avstånd från den traditionella synen på organisationer som totalt rationella, istället betonas språkets betydelse och människan som skapare av den sociala verkligheten. Anledningen till en struktur kan därmed vara att saker och ting ska se bra ut eller att andra har gjort likadant (Blom, 2006; Alvesson, 2006).

Mats Alvesson (2006) har influerats av nyinstitutionell teori, och menar i sin bok *Tomhetens Triumf* att framgång i vårt samhälle allt mer grundas i formeln att det ska se bra ut. Istället för att satsa på verksamhetens kärna och kvalitet, jobbas det mycket med kulisser, jargong och massmedial framtoning. Alvesson omnämner detta nutidsfenomen som ett tveksamt recept för att allt ska se bra ut, och ställer sig mycket kritisk till viljan att etikettera samhället i tjugiga och storslagna termer. Om sin kritiska ansats skriver han att ”min syn är tämligen skeptisk,

kanske på gränsen till cynisk. Mitt intresse är snarare mytpunkterarens än glädjespridarens.” (s. 11).

För att förstå dagens västerländska samhälle lyfter Alvesson fram tre trender; nollsummespel om godheter, grandiositet i de anspråk som samhälls- och organisationsföreträdare lanserar samt förekomsten av strukturer som genererar illusoriska intryck (dimridåer). När de tre trenderna kombineras framkommer en grandios fasad bakom vilken tomhetens triumf lurar.

## **4.2 Nollsummespel**

För att beskriva nollsummespel gör Alvesson en jämförelse med konsumtionssamhället. Han menar att det finns en trend av att överflödskonsumtion och ekonomisk tillväxt har en allt starkare social prägel, eftersom den egna nyttan är sammanlänkad med andras i form av dold konkurrens. Status är ett nollsummespel genom att ökad status för någon, innebär minskad status för någon annan. Alvesson tar upp exempel från vården och påtalar att ökad status för undersköterskor inte lämnar andra yrkesgrupper, till exempel läkare, sjuksköterskor eller städare oberörda. Om undersköterskor ska ha högre status påverkas även de andra yrkesgruppernas status. Ökad tillfredsställelse är därmed beroende av hur individen klarar sig i förhållande till andra.

Då den upplevda tillfredsställelsen av ökad tillväxt är beroende av individens ställning i förhållande till andra, är det svårt att få till någon allmän välståndsökning när det gäller förbättring av livsvillkor. Det som eftertraktas av många, såsom högre status, är det bara några få som kan få för att det ska fortsätta vara eftertraktat. Alvesson framhäver även att nollsummespel ofta handlar om att någons ökade fördel minskar någon annans, varför han menar att det snarare handlar om tendenser till nollsummespel än absoluta sådana.

## **4.3 Grandiositet**

Grandiositet är ett begrepp som Alvesson förklarar med ett försök att gestalta eller ladda fenomen så att de låter så tjusiga som möjligt, samtidigt som det hålls inom ramen för vad som är rimligt. Därmed behöver grandiositet inte vara ett försök till storhetsvansinne, utan syftar snarare till att försköna med ett gyllene skimmer. Grandiositeten i vår tids samhälle är exempelvis socialt behärskad och begränsad till att ladda fenomen med starkt positiva, överdrivna innebörder som pekar på tjusighet, framgång och distans till vardagens enkelhet



och medelmåttighet. För att lyckas med denna försköning krävs även att en del dimridåer läggs ut.

Grandiositet kan uttryckas både individuellt eller kollektivt, oavsett vilket är syftet att synliggöra, att bekräfta, att förknippa med något prestigefyllt och att distansera från den gråa vardagen. Trenden att öka status, självkänsla och förbättra bilden hos individer, grupper, organisationer och aktiviteter menar Alvesson görs allt mer krampaktigt. Utbildning, arbetsliv och konsumtion laddas så mycket det går med denna grandiositet att det enligt Alvesson är lätt att tycka att det går till överdrift. Att försöka ge sig själv, sin yrkesgrupp, organisation eller det omgivande samhället en positiv, förskönad och statushöjande bild är kännetecknande för vår tids grandiositet.

#### **4.4 Illusionsnummer**

Samtidigt som samhället tenderat i att minska intresset för substans, har intresset av att förmedla bilder och föreställningar som förnimmer om något positivt ökat. Fokus ligger på att göra något så att substansen ser bra ut, vilket kan vara löst kopplat till vad substansen egentligen handlar om. Alvesson omnämner företeelsen pseudohändelser, pseudohandlingar och pseudostrukturer och exemplifierar dessa inom arbetslivet och organisationsvärlden med etiska principer, jämställdhetsplaner, kvalitetsarbete och moderiktiga omorganiseringar.

Pseudohändelsen är den händelse som dominerar vår verklighet, den måste inte skapas inifrån verksamheten själv utan kan iscensättas av massmedia eller andra aktörer för att skapa intresse. Likaså kan den skapas *för* massmedia så att det som ska rapporteras blir intressantare och mer lockande. Pseudohändelsen har som syfte att vara lättbegriplig och har med tiden kommit att få företräde framför verkliga eller spontana fenomen. Alvesson exemplifierar detta med politiker som kan ge ett bra intryck på tv som är irrelevant för deras förmåga att hantera politiska frågor.

Medan pseudohändelsen riktas av eller mot massmedia, avser istället pseudostrukturen synliga, formella strukturer eller uppenbara handlingsmönster som uppfattas ha en beteendestyrande och resultatpåverkande funktion. Strukturen har en symbolisk eller ceremoniell effekt, och åsyftar sådant som kvalitetssäkringsprojekt, ledarskapsprogram och organisationsförändringar. Kvalitetssäkringsprojektet ser bra ut för den som inte är insatt i verksamheten, men har inte någon större betydelse för de involverade.

Illusionsnummer handlar om specifika handlingar, arrangemang, texter och dylikt som skapas för att signalera något särskilt som står i missvisande förhållande till det substantiella. Syftet behöver inte vara som det grandiosa att framhäva någon känsla av tjusighet, utan snarare att signalera att den det gäller hänger med och därmed undgår skamkänslor över att inte leva upp till normen. Ompaketeringen behöver således inte innebära någon egentlig förändring.

#### **4.5 Reformers som rutin**

Nils Brunsson (1990) menar att administrativa reformer snarare är ett uttryck för organisatorisk stabilitet än organisatorisk förändring. Reformers är således snarare en rutin än en brytpunkt i organisationers liv. Brunsson hävdar vidare att reformatorers vanligt förekommande uppfattning angående att reformer görs för att anpassa organisationen till omgivningen är felaktig, och anser istället att reformer själva tenderar att vara anledningen till fortsatta reformer.

Brunsson och Olsen (1990) definierar administrativa reformer som en medveten förändring av en organisations form, struktur, arbetssätt eller ideologi, vilken har avsikten att förbättra organisationens beteende och resultat. Administrativa reformer har enligt Brunsson (1990) fem vanliga egenskaper som tillsammans med organisatoriska problem och lösningar gör det lättare att starta och bedriva dem. De första egenskaperna är enkelhet och klarhet, reformer presenterar ordnade idéer som inte kan innefatta verklighetens komplexitet utan istället verkar klarare än verkligheten. Därav är reformer även normativa, den tredje egenskapen, eftersom de istället för att beskriva en kaotisk verklighet försöker bringa ordning i den. Vidare är reformer också ensidiga, eftersom de utgår från motsägelsefria värderingar till skillnad mot det praktiska arbetet i organisationer som ofta måste hantera motstridiga värderingar och uppfattningar. Den femte egenskapen är framtidsorienteringen, en reform är inte tänkt att ge omedelbart resultat utan är en process av idéutveckling, övertalning och genomförande som syftar till att ge framtida fördelar (ibid.). Brunsson menar vidare att reformer även kan sägas spegla ideologiska normer i omgivningen bara genom att producera prat som omgivningen vill höra och inte genom faktiska händelser.

#### **4.6 Tillämpning av teori**

I nästföljande kapitel kommer ovan nämnda teorier tillämpas. Med Alvessons (2006) teori som utgångspunkt kommer våra intervjuer inledningsvis redovisas och analyseras utifrån de

tre begreppen nollsummespel, grandiositet och illusionsnummer. Då det även går att se ett samspel mellan begreppen, kommer vi också att ta upp hur samspelet speglas i våra respondenters resonemang. Som nämndes i problemformuleringen kommer vi även att komplettera med Brunssons (1990) åsikter kring reformer som rutiner, där vi menar att Lunds Kommuns värdegrund för vård- och omsorgsförvaltningen kan ses som en administrativ reform.

När vi skriver om nollsummespel studerar vi om resultatet av Lunds Kommuns värdegrund mer eller mindre blir plus minus noll. Enligt kvalitetspolycyn säger kommunen sig arbeta med en värdegrund inom äldreomsorgen, vi undersöker huruvida denna ger någon reell effekt eller om det går att se resultatet som ett nollsummespel. Grandiositet använder vi för att ta reda på huruvida Lunds Kommuns värdegrund är ett sätt att få äldreomsorgen låta tjugigare än vad den är i verkligheten. Ett sätt att öka statusen inom ett arbetsområde kan vara att använda sig av grandiosa begrepp, varför vi undersöker om användandet av begreppet värdegrund inom äldreomsorgen kan vara ett sätt att öka dess personals status. Med hjälp av termen illusionsnummer försöker vi ta reda på om Lunds Kommuns värdegrund kan ses som en pseudostruktur, något som utgör ett svar när det riktas kritik mot äldreomsorgen. På detta sätt undersöker vi även om värdegrundens existens endast finns i skriftlig form. Genomgående kommer vi även att dra paralleller till den föreslagna nationella värdegrunden, vilken också behandlas i ett separat avsnitt.

## **5. Resultat och analys**

När vi presenterar vår empiri i analysens samtliga delar, utgår vi dels från resultatet av tidigare presenterad forskning och dels från de teorier vi tidigare presenterat.

För att förstå hur värdegrunder används och hur våra respondenter resonerar kring dessa, anser vi det viktigt att känna till hur deras dagliga arbete ser ut. Med anledning av detta börjar vi vår analys i undersköterskornas yrkesmässiga vardag, för att sedan fördjupa oss i värdegrundsresonemang och den betydelse värdegrunden har både som begrepp och i det praktiska arbetet. Vidare behandlas den verkan värdegrunden ger som normstyrd reform samt den betydelse en nationell lagstadgad värdegrund kan tänkas få för våra respondenter.

## **5.1 Värdegrund och rutinstyrt arbete**

### **5.1.1 Rutiner inom äldreomsorgen**

Då vi bad våra respondenter beskriva en vanlig dag på jobbet, fick vi i samtliga fall en beskrivning av de olika rutiner som styr arbetet. I längre eller kortare versioner fick vi höra att det dagliga arbetet handlade om att ”Ja, det är ju den dagliga omvårdnaden ju. Hjälper dem upp och ser till så att de är hela och rena /.../ torra, får mat” (R3). Eller som en annan respondent uttryckte det:

Ja, börjar sju. Sen är det man tar upp de boende, bjuder på frukost. Och så är man ute litegrann på förmiddagen. Sen är det lunch. Ja, sen vilar dom. Och sen så är det kaffe. Eventuellt går man ut en runda till om nån vill igen. Sen vid fem, kvart över fem så är det kvällsmat. Sen så ja, dagliga rutiner. (R6)

Vi tänker oss att rutiner och resurser kan vara nära sammankopplade genom att rutiner underlättar arbetet då personalstyrkan är låg, genom att personalen på förhand vet vad som ska göras och vem som ska göra vad. Därigenom kan vi se rutiner som ett effektivt sätt att hushålla med resurser. En annan aspekt på rutiner är de schema som personalen arbetar efter, vilka också kommer att styra hur arbetet ser ut. Våra respondenter beskrev att dagen är uppdelad på tre olika arbetspass – dag, kväll och natt – där morgonpersonalen börjar cirka 07.00, kvällspersonalen vid lunch och nattpersonalen cirka 21.00. Troligtvis påverkar detta hur arbetet ser ut under dagen och vilka rutiner som föds. Schemat är troligen också det mest ekonomiskt fördelaktiga sättet att handha de resurser som finns att tillgå, vilket är ett ansvar som delas av medarbetare och enhetschef (Vård- och omsorgsnämnden, 2007). Om de äldres önskemål och självbestämmande fått styra kanske arbetstiderna hade varit annorlunda beroende på de äldres dagsform och önskemål vilket antagligen hade kostat mer i personalresurser. Rutiner kan ses som ett sätt att få dagen att fungera och garantera att alla får sina basala behov uppfyllda.

Ytterligare ett sätt att förstå varför det är så mycket rutiner i arbetet på äldreboenden är med hjälp av Rosemari Eliassons (1995) begrepp taylorisering och principstyrning. Genom taylorisering går det att se att rutiner riskerar att ge arbetet en löpande band funktion, och våra respondenters dagliga rutiner kan tyckas vara farligt nära detta löpande band. Vi tänker oss att det är svårt att få plats med individuella önskemål från alla boende på en avdelning då alla har

rätt till samma sak. För att dra det till sin ytterlighet – vad händer den dag alla vill stiga upp nio, någon vill ha gröt till frukost och en annan prinskorv och antalet personal som ska tillgodose alla dessa (vi säger 17) äldres önsknings, som de enligt värdegrunden har rätt till, uppgår till tre stycken undersköterskor.

Genom principstyrning kan vi se att då dessa rutiner är inkörda krävs det att all personal betar sig i princip likadant för att rutinerna ska fortsätta fungera. Samtidigt blir personalen lätt utbytbar så länge alla följer de principer som styr rutinerna. Detta går emot vad som står i värdegrunden eftersom personalens etik och bemötande ska utgå från individen själv och möta de äldre utifrån deras specifika behov (Vård- och omsorgsnämnden, 2007). Även Pär Kide (2006) menar att personalen gör ett bra arbete först då de vågar vara personliga och använda sig själv som verktyg. Med detta i bakhuvudet anser vi varken taylorisering eller principstyrning vara några idealiska arbetssätt inom äldreomsorgen.

Vi kunde även ana en viss frustration hos våra respondenter då de dagliga rutinerna presenterades för oss:

Så man känner sig väldigt stressad och man skulle vilja stanna kvar mer hos de boende kanske och lite socialt. Men det hinner man inte för det rings ideligen...  
Det e mycket springande. Så att... (R7)

Kopplat till Thorslunds (2005) resonemang kring minskade resurser inom äldreomsorgen är det inte konstigt att personalen känner sig stressad. Den svenska äldreomsorgen har förändrats sedan 1970-80 talets generösa bedömningar till en nerbantad variant, som aldrig hämtat sig efter 1990-talets ekonomiska kris. Med detta som grund kan vi se en förklaring till att, som Eliasson (1995) skriver, arbetet inom äldreomsorgen alltmer får tendensen av taylorisering eller principstyrning.

Flera av våra respondenter efterlyste mer resurser, vissa av dem uttryckte även en oro inför dagens ekonomiska läge: ”Ja, det ska ju vara samma vård till samma fast det blir nerdragningar” (R3). I maj 2009 presenterades Lunds Kommuns budgetförslag, vilket ger äldreomsorgen 15 miljoner mindre än vad de var beräknade att få år 2009. Dessutom kommer det att råda ett generellt stopp vad gäller nyanställningar i kommunen år 2009, alla nyanställningar ska godkännas av en mycket restriktiv kommunstyrelse (Sydsvenskan,

2009b). Det verkar som en del av vår respondents oro är befogad, utifrån budgetförslaget ser det heller inte ut som att resursbristen kommer att åtgärdas inom det snaraste. Tvärtom kan vi se en risk att det istället blir utökad taylorisering och principstyrning. Mats Thorslund (2005) menar att staten och kommunerna snarare än att lova mer, genom exempelvis värdegrunder, borde bestämma sig för vad som ska vara norm i biståndsbedömningen gentemot äldre då de befintliga resurserna inte räcker till allt som lovas. Thorslund menar vidare att han inte tror att politiker och beslutsfattare är medvetna om hur verkligheten, med alla prioriteringar, ser ut vilket skulle kunna förklara varför resursminskningar kommer i samband med att värdegrunderna, framförallt den nationella, förs in. Om de prioriteringar som redan görs är okända för dem som exempelvis beslutar om värdegrunder finns det ingen anledning för dem att koppla samman detta med resurser.

## **5.2 Värdegrund som begrepp**

### **5.2.1 Begreppet värdegrund inom äldreomsorgen**

Själva begreppet värdegrund verkar upplevas som grandiosast av några av våra respondenter i den meningen att grandiositet är ett sätt att ladda den gråa vardagen med alltför uppskruvade termer (Alvesson, 2006). En av våra respondenter uttryckte det med att säga att

Det låter väldigt högtravat. Värdegrunder. Faktiskt det är... Jag tycker det är svårt att greppa över det ordet. (R8)

En annan av våra respondenter (R3) ansåg att värdegrunderna kom uppifrån och kände sig distanserad på grund av detta. Respondenternas uttalanden kan kopplas till vad Claes Trollestad (2000) och Sveriges Kommuner och Landsting (2008) skriver om att arbeta fram värdegrunder. Från dem framkommer det att det är ytterst viktigt att medarbetarna får vara med om att arbeta fram de värdegrunder de sedan ska arbeta efter för att känna att dessa är viktiga och relevanta. Det räcker inte med att endast ledningen engagerar sig i värdegrunderna. Att arbeta med värdegrunder är en process där alla som involveras ska lära sig bli medvetna om sina egna värderingar kopplat till de gemensamma värdegrunderna. Att en av våra respondenter uttryckte att begreppet kom uppifrån i organisationen är inte konstigt, eftersom det är organisationens vision med syfte och uppdrag som utgör värdegrunderns ram. Rollen att lyfta fram visionen ligger just på ledarna, varför det är viktigt att de tar sitt ansvar och långsiktigt arbetar med värdegrunderna för att dessa ska få någon effekt (ibid.). Dock var

det ingen av våra respondenter som uttryckligen kunde säga att de arbetade med begreppet värdegrund. De flesta sade sig vara bekanta med begreppet, men hade svårt att beskriva hur de rent konkret arbetade med det. När vi frågade kring begreppen etik och moral, och huruvida undersköterskorna diskuterade med varandra om detta blev svaren snarlika. Etiken och moralen uttrycktes som att den finns hos dem, men mest som en praktisk verksamhet och utan att vara något som diskuteras i större utsträckning. I olika nyanser uttryckte våra respondenter sina tankar kring etik och moral: ”Alltså det är en självklar sak, för mig känns det så självklart så jag tänker inte på det” (R8), ”Det är nånting som man kan när man börjar jobba, som man har med sig” (R2). Endast en respondent tog upp att de diskuterar etik och moral med varandra på arbetsplatsen.

Ja det gör vi på våra möten och på planeringsdagarna som vi ska ha nästa vecka, så gör vi det. Det gör vi. Och det är nånting som Xxx tar upp väldigt mycket, våran chef då. (R1)

Det samarbete som både Trollestad (2000) och Sveriges Kommuner och Landsting (2008) framhäver som viktigt för att värdegrunder ska kunna nå effekt, verkar enligt våra respondenter saknas inom Lunds Kommuns äldreomsorg. Kommunen låter visserligen sina anställda regelbundet svara på enkäter gällande samarbete och trivsel (Vård- och omsorgsnämnden, 2007), men enligt Trollestad (2000) är detta inte att anse som medverkan i någon hög grad. För att känslan av medverkan ska infinna sig krävs en process under tid, där medarbetarna får komma till tals i dialog med varandra och sina ledare. Och även när medverkan finns, är det svårt att inrätta en gemensam värdegrund (ibid.). En av våra respondenter (R3) berättade att det ofta finns en punkt kring verksamhetens mål som tas upp på deras möten. Men trots det trodde hon inte att alla hennes arbetskamrater har riktigt klart för sig vad målen innefattar. Målen sades finnas skrivna på ett papper, men vi uppfattade det som att diskussionen kring pappret saknades. Värdegrunden är inte heller att likna vid mål då dessa, som vi tidigare nämnt tas upp i kommunens kvalitetspolicy (Vård- och omsorgsnämnden, 2007), ska vara oberoende av målen. Även detta kan ses som ett tecken på att begreppet värdegrund inte är förankrat.

I rapporten från Sveriges Kommuner och Landsting (2008) beskrivs sex metoder eller tekniker för att bedriva arbete med värdegrunder. Metoderna utgår från att ledningen står för direktiven samtidigt som alla medarbetare är aktiva i den efterföljande processen. Att enbart

ta fram ett dokument utan att omsätta det i handling beskrivs som ett effektivt sätt att förstöra hela idén med värdegrunder (ibid.). Beskrivningen av värdegrunden som ett papper framkom av en av våra respondenter när hon resonerade kring vad hon tyckte om kommunens värdegrund.

Att det ser bra ut på papper som man säger. /.../ Vi får ett papper. Vi har ett papper här nånstans som man får visa dem. I alla fall dom nyansställda ju. (R3)

Då vi frågade våra respondenter vems ansvar det är att se till att de arbetar i enlighet med värdegrundens innebörd, svarade alla utom en att ansvaret i hög grad låg på ledarsidan.

Jag tycker han ska ha rätt mycket alltså... vad heter det. Ja ansvar alltså. Det tycker jag han ska ha. (R6)

Bara en respondent svarade att ansvaret låg på henne. ”Nej. Det är jag” (R2). I Lunds Kommuns kvalitetspolicydokument (2007) går det att läsa att ansvaret för implementering och stimulans av värdegrunderna är ledarens, medan ansvaret för att känna till och utföra värdegrunderna är medarbetarens. Vi tänker oss att om ledaren misslyckats med att implementera värdegrunderna och stimulera arbetet därefter upplevs de som grandiosa, vilket kan leda till att intresset för att ta ansvar och utföra dem minskar. Kopplat till vår problemformulering skulle det kunna vara så att värdegrunden inte uttalats med tillräckligt stark röst (Hedin & Lahdenperä, 2000), vilket resulterat i utebliven betydelse.

Begreppet värdegrund verkar utifrån våra respondenter alltså vara dåligt förankrat hos dem. En möjlig förklaring kan vara den grandiositet som begreppet förmedlar. Kanske har Lunds Kommun aktivt valt att inkludera begreppet värdegrund som ett sätt att få äldreomsorgen att låta tjugigare än vad den är för omgivningen. En sådan anledning tror vi dock inte måste vara negativ, vilket utvecklas nedan.

## **5.2.2 Värdegrund och status**

Med hjälp av Alvessons (2006) begrepp grandiositet ser vi också en tolkning till varför våra respondenter tyckte att värdegrunder behövs, samtidigt som de ansåg att dess existens inte gör någon skillnad i deras arbete. Detta diskuterar vi även i avsnittet nationell lagstadgad värdegrund. Grandiositet ses som ett sätt att öka statusen inom ett arbetsområde som både



lönemässigt och historiskt sett har en dålig status (ibid.). Att använda sig av värdegrunder som begrepp, kopplat till grandiositet, kan därmed vara ett sätt för både Lunds Kommun och undersköterskorna att berätta för omvärlden att det som görs inom äldreomsorgen är viktigt. Genom att få andra att tro det som görs är viktigt, ökar statusen av vad som görs (ibid.). Eftersom undersköterskorna dock inte själva använde sig av begreppet, blir det i detta fall organisationen som får rollen att agera förmedlare. I samband med status och förslaget att lagstifta en värdegrund inom äldreomsorgen sa en av våra respondenter:

Kanske skulle det höja det (statusen, egen anm.)... För de jobbar så intensivt med det nu. Att höja statusen. Dom har börjat få upp ögonen, politiker överallt på att det är nånting, så att jo, det tror jag absolut. Och att omvärlden vaknar litegrann, eller jag hoppas att de gör det. (R8)

En anledning till att Lunds Kommun valt att använda sig av begreppet värdegrund, skulle således kunna vara att förmedla grandiositet inte bara till omgivningen utan även till sina medarbetare. Genom att framhäva grandiositeten förstärks undersköterskornas roll på samhällsarenan (Alvesson, 2006). På så sätt är de med och konkurrerar med Lunds Kommuns andra yrkesgrupper, och risken att beskrivas som en yrkesgrupp som inte arbetar med något viktigt minskar.

På ett individuellt plan kan grandiositet stärka självkänslan, vilket också skulle kunna vara en anledning till att undersköterskorna ska arbeta med ett grandios begrepp. Att undersköterskornas yrkesmässiga självbilder är viktiga bekräftas av arbetsgivarna som har gett dem begreppet värdegrund. Värdegrunden döljer den trista vardagen och klär den istället i ett gyllene skimmer (ibid.). Detta är inget som vi ställer oss negativa till, vi tycker undersköterskorna är oerhört viktiga och önskar att de kunde få mer positiv feedback än vad de verkar få.

### **5.3 Värdegrund i praktiken**

#### **5.3.1 Värdegrundens praktiska inverkan**

Lunds Kommuns värdegrund inom äldreomsorgen visade sig, utifrån våra respondenters resonemang, vara bristfälligt förankrad. Ingen av dem kunde referera till den eller beskriva innehållet utan att se den utskrivna på det papper vi hade med. Reaktionerna på det utskrivna

materialet var snarlika hos respondenterna. Någon sa: ”Ja jag känner till dem” (R6), men kunde inte redogöra för innehållet vilket vi tolkar som att respondenten snarare kände till begreppet än dess innehåll. En annan respondent svarade ”Att vad menar du” (R2) då vi frågade om hon kände till värdegrunden, och ännu en svarade ”Oj, det kan jag inte på rak arm” (R8). När vi granskar Lunds Kommuns kvalitetspolicy (Vård- och omsorgsnämnden, 2007) får vi intrycket av att det som står där är något som leder verksamheten. Det framstår för oss som att värdegrunden är något som är reellt i det praktiska arbetet i organisationen, vilket dock enligt våra respondenter inte stämmer. Begreppet finns, men används inte i praktiken. För att ett begrepp inte ska förbli ett begrepp utan ha en faktisk verklighet krävs handling som utförs i samband eller i enlighet med begreppets innebörd. Utan verklighetsförankringen blir begreppet ett illusionsnummer, det vill säga något som ser bra ut men vars innehåll enbart syftar till att se bra ut (Alvesson, 2006). Att likställa Lunds Kommuns värdegrunder med ett illusionsnummer känns för oss inte helt främmande utifrån våra respondenters resonemang.

Även om begreppet värdegrund inte används av undersköterskorna, visade det sig dock att respondenterna i mångt och mycket sade sig arbeta utifrån vad som beskrivs i värdegrunden. Våra respondenter valde att istället för att använda begreppet värdegrund prata om etik, moral och bemötande och menade att detta var begrepp som hörde till deras vardag. Ännu en intressant aspekt som vi noterade, och som ytterligare förstärker illusionsnumret, är att ingen av respondenterna hade den värdegrund de ska arbeta efter tillgängliga på avdelningen. En av respondenterna sa att det skulle finnas ett papper någonstans, och en annan letade men hittade inte det trots hjälp från kollegor.

Ja, vi har ett där det står, jag vet inte om jag har den. Jag ska titta efter om jag har den i pärmen. /.../ Jag hittade inte pappret tyvärr och chefen är inte här. (R1)

Att ingen av våra respondenter hade värdegrundsdokumentet lätt tillgängligt, anser vi ytterligare förstärker värdegrunden som illusionsnummer. Vi tänker oss att illusionsnumret riktar sig både mot undersköterskorna som ska kunna arbeta utifrån dem, och mot de äldre eftersom flertalet av våra respondenter menade att värdegrunden är till för de äldre som bor på äldreboendet. Lunds Kommun menar i sitt kvalitetspolicydokument att det är undersköterskorna som har ansvar att förmedla värdegrunderna till sina vårdtagare (Vård- och omsorgsnämnden, 2007). Men i samband med ovan nämnda beskrivning av bristande

kunskap om värdegrunderna hos dem, ställer vi oss frågande till hur de ska kunna förmedla dem vidare.

### 5.3.2 Värdegrund som pseudohändelse

Bortsett från avsaknad av resurser i form av personal och i vissa fall bristfällig miljö (huset), var det ingen av våra respondenter som pratade negativt om sin arbetsplats.

Xxx tycker jag är ett bra hem. Jag är stolt över att vara här. Jag känner att vi verkligen försöker göra vårt yttersta att hjälpa dem på bästa sätt. Allting är ju inte perfekt och vi kanske har många sjuka här ibland av personalen och så vidare och då flyter ju inte allting, då får det bara bli det grundliga i så fall. (R1)

Det kan verka drastiskt att dra slutsatsen att äldreomsorgen i Lunds Kommun fungerar exemplariskt, och det är inte heller vår mening. Vi fick också andra nyanser av hur vardagen kan se ut på de äldreboende där våra respondenter arbetar:

Så man känner sig väldigt stressad och man skulle vilja stanna kvar mer hos de boende kanske och lite socialt. Men det hinner man inte för det rings ideligen... det är mycket springande /.../ Vi har kvällsmat då klockan vid femtiden... Och sen ska man ju mata, vissa kan ju knappt öppna munnen. Och sen ska man ju då försöka köra in alla rullstolar och rullatorer och sånt och sätta haklapp och sånt... Det är, jag skulle önska att vi var fler personal. Alla är rent slut... Tyvärr. Jag skulle inte själv vilja ha det så när jag var gammal... Det skulle jag inte... Det liksom... Personalen kommer in och gör det dom ska och sen ut. In till nästa. Men jag har satt mig ner och pratat... Det kan man göra nån gång ju, men det är inte ofta som jag hinner det /.../ Men detta är väldigt tungt psykiskt. Att man ska va på alla håll och kanter samtidigt... (R7)

I samband med illusionsnummer tar Alvesson (2006) även upp pseudohändelser, vilket vi presenterade i uppsatsens teorikapitel. Pseudohändelsen är en verklighet som skapas av exempelvis medier utan att någon förankring till den reella verkligheten föreligger. Som exempel på en sådan verklighet som förmedlas om äldreomsorgen vill vi ta upp mediernas rapportering av densamma. Ett exempel på detta är hur Thorbjörn Larsson, särskild utredare till SOU 2008:51, uttalade sig i Dagens Nyheter (Larsson, 2008). I en debattartikel menar

han bland annat att förhållandena inom svensk äldreomsorg är kusliga, att gamla behandlas som kroppar utan själsliv och att äldreomsorgens organisation bygger på felbedömningar och felaktigheter gällande vad ålderdom och åldrande innebär. Vår upplevelse är att media ofta skildrar äldreomsorgen i liknande termer, vilket vi diskuterar vidare i vår avslutande diskussion.

Efter Alvessons (2006) resonemang kring pseudohändelser finns det alltså en risk att det är medias negativa skildring som kommer att bli den verklighet som kommuninvånarna i Lund kommer att tro på, men som enligt våra respondenter inte stämmer. Den verklighet våra respondenter beskrev var inte nattsvart, i den behandlas inte de äldre som kroppar utan själsliv som Larsson vill hävda i nämnda debattartikel.

Men ibland vi gör så att vi bakar till exempel nånting. Om vi har tid också. Och de tycker mycket om såna, du vet den lukten som gör. (R2)

/.../Jag pratar lite allmänt om vad det är för en dag. Och vad som händer. Vad som hänt i mitt liv sen kvällen innan till exempel. Och lyssnar till hur dom mår och vad dom ska göra under dagen. Sen så är det väl nån som tycker det är skönt att gå in och vila sig så får personen göra det och ska dom sen inte iväg någonstans så är det okej. Alltså det ingen som säger att de måste vara uppe klockan åtta och äta frukost. Det finns inte nåt sånt, det finns inte några såna regler. /.../ (R8)

Vi har reagerat på Larssons hårda ord, och undrar varifrån han har fått uppfattningen om att äldreomsorgens personal brister i sitt förhållningssätt. Våra respondenters upplevelse av att mycket av bristerna inom äldreomsorgen ligger i brist på personalresurser, skildras också i media. Ett exempel är Uppdrag Granskningens programserie *De sista ljuva åren* (SVT, 2009). I en intervju i programmet lutar sig Vård- och omsorgsminister Maria Larsson mot värdighetsutredningen SOU 2008:51 som ett svar på vilka förbättringar som görs inom äldreomsorgen. Sett utifrån denna uppsats teoretiska ram kan värdighetsutredningen med den föreslagna nationella värdegrunden vara ett sätt att berätta för allmänheten att regeringen gör något aktivt för att komma till stånd med en lösning kring bristerna i äldreomsorgen. En ompaketering av vad som redan står i exempelvis SoL, lurar därmed allmänheten att tro att något är på gång. Vi vill därför påstå att den föreslagna nationella värdegrunden går att betrakta som illusionsnummer. Alvesson nämner kvalitetssäkringsprojekt som exempel på en

pseudostruktur, vilket vi vill likna med den föreslagna lagstadgade värdegrunden. Pseudostrukturen har tendensen att låta bra för den oinvidga men inte betyda något i praktiken för den insatta. För den oinvidga, som inte har läst hela utredningen om den nationella värdegrunden, låter innehållet bra. Vid en granskning framkommer det däremot att Thorbjörn Larsson menar att inga extra kostnader ska behöva uppstå i och med införandet av den nationella värdegrunden. Detta trots att både våra respondenter och medier såsom exempelvis Uppdrag Granskning, menar att just bristande resurser är det största problemet inom äldreomsorgen. Utifrån massmedias rapportering om pseudohändelser i äldreomsorgen måste regeringen svara med en pseudostruktur som räddar organisationen från angrepp (Alvesson, 2006), något som Lunds Kommun redan har gjort med sin befintliga värdegrund och som även görs med den föreslagna nationella värdegrunden. Enligt Alvesson (ibid.) ska pseudostrukturen uppfattas som att den förändrar beteenden eller resultat i verksamheten, såsom vi uppfattar att värdegrunderna som illusionsnummer ska ha funktionen att göra, utan att de för den skull gör det i verkligheten.

## **5.4 Värdegrund som normstyrd reform**

### **5.4.1 Värdegrund som administrativ reform**

Alvesson (2006) menar att begreppen nollsummespel, grandiositet och illusionsnummer visar på trender i dagens samhälle att vilja etikettera så mycket som möjligt i tjugiga termer. Snarlikt med detta menar Brunsson (1990) att administrativa reformer följer de trender som finns i samhället och att organisationer följer vad som är på modet. Vi menar, som vi skrev i uppsatsens teorikapitel, att Lunds Kommuns värdegrund kan sägas vara en sådan reform då värdegrunder verkar vara något som många organisationer och företag pratar om och hänvisar till. Polisen och försvaret är som vi nämnde i problemformuleringen exempel på detta. Allt fler kommuner och inte minst privata företag såsom IKEA och Mc Donalds, använder sig av värdegrunder för att visa vilken etik och vilka värderingar just de står för (Sveriges Kommuner och Landsting, 2008). Alvesson (2006) anser att när fler och fler organisationer börjar använda sig av någon form av idealbild, i detta fall värdegrunder, leder det till att fler måste följa efter. Enligt Alvesson går det utifrån detta resonemang att påstå att de grandiosa uttalanden som andra organisationer har kring sina värdegrunder där de framstår viktiga och verkliga, leder till att alltfler sållar sig till dem som instiftar värdegrunder som ett illusionsnummer (ibid.). En administrativ reform ger ofta sken av att vara just den förändring som en gång för alla ska lyckas lösa de problem en organisation tampas med. Vi tänker oss att

då det pratas om att lagstadga en värdegrund framkommer detta resonemang tydligt (Brunsson, 1990). Precis som Alvesson (2006) menar Brunsson (1990) att dessa reformer snarare är att se som ett uttryck för en organisations stabilitet och problemlösningsförmåga än en faktisk ändring i praktiken. Därmed går det att tolka de administrativa reformerna som ett illusionsnummer.

Som nämndes i teoriavsnittet, menar Brunsson att det finns fem olika egenskaper hos administrativa reformer vilka alla medverkar till att det ska vara enkelt att starta upp och genomdriva reformer. Enkelhet och klarhet är de två första, vilka syftar till att visa upp en enklare bild av organisationens verklighet än den som upplevs i verkligheten. Den administrativa reformen värdegrunder kan ses som ett sätt att förenkla de etiska och organisatoriska problem som våra respondenter upplever. Bland annat kommentarer som att ”det ser bra ut på papper” (R3) visar på detta. Vid granskning av värdegrunderna, både Lunds Kommuns och den föreslagna nationella värdegrunden, går det att få uppfattningen att innehållet ser enkelt ut att uppfylla eftersom de kan tyckas beskriva självklarheter. Dessutom är det inte svårt att tycka att de fångar en verklighet som möjliggör dessa. I Anne-Cathrine Mattiassons (1995) studie framkommer det att arbetet på ett äldreboende innebär dagliga etiska bedömningar och problem rörande vardagssysslor, vilket våra respondenter bekräftade. Ett antal av dem tog upp vardagsproblem som blir etiska konflikter, exempelvis äldre som inte vill duscha och det tryck som finns från olika håll gällande detta. Den äldre vill inte duscha, de anhöriga blir arga om de inte duschar och personalen har ansvar för att alla är nöjda. Dessa aspekter går lätt förlorade i värdegrunden som administrativ reform eftersom den är just administrativ, däremot verkar verkligheten klarare då den formuleras i värdegrunderna. Ett exempel är begreppet självbestämmande, som i värdegrundsdokumentet verkar självklart och odiskutabelt men som inte skildrar eller ger någon lösning på vad som ska göras om en individ exempelvis inte har förmåga att bestämma själv. Applicerat på värdegrunderna är detta också tydligt då dessa får karaktären av principer eftersom de i sig självt inte är särskilt detaljerade. Diffusa begrepp som värdighet och välbefinnande kan tolkas om och om igen för att få en verklig mening, vilket vi utvecklar nedan, och dessa får därför en tolkningsram i skriven text som ligger på principnivå. Komplexiteten i vad självbestämmande innebär och till vilken gräns detta ska gälla är omöjlig att klart definiera, vilket leder till förvirring hos personalen och tvivel kring vad som är rätt och fel och för vems skull saker görs.

Vi kan bara ta en sån enkel sak som du ska ha ett gott välbefinnande och du ska må bra och du ska va ren och allt det här, men det är faktiskt så här att är du demenssjuk då är det inte alltid klart att du får in det, att du behöver den här duschen för att du är inte riktigt ren. Då ska jag egentligen säga att ”Okej, du vill inte duscha, okej, då struntar vi det”. Och så ska dom gå på det sättet då, och vad är det jag bestämmer egentligen. Är det integritet eller vad är det jag gör med mig själv. (R8)

Denna förvirring och diffusa verklighet märks inte av i den administrativa reformen värdegrund, dock vill vi påstå att värdegrunderna ytterligare kan spä på den.

Den tredje egenskapen Brunsson (1990) tar upp är att de administrativa reformerna är normativa och försöker få ordning och reda i en kaotisk verklighet, vilket leder till att reformen inte beskriver verkligheten utan en form av drömbild av denna. Detta vill vi koppla till vad vi tidigare skrivit om grandiositet som ett sätt att beskriva verkligheten som lite bättre än vad den egentligen är, att dölja verkligheten bakom dimridåer (Alvesson, 2006). Frågan är om det går att lösa organisationens problem, som ju ligger bakom reformen, med drömbilder och grandiosa uttalanden nedskrivna som värdegrunder.

Som fjärde egenskap menar Brunsson (1990) att de administrativa reformerna är ensidiga på så sätt att de utgår från en grupp och deras värderingar. Detta ser vi som att värdegrunderna är utformade av politiker i Lunds Kommun och på nationell nivå av politiker på riksnivå. Våra respondenter måste varje dag handskas med flera olika värderingar och uppfattningar, exempelvis av den typ Mattiasson (1995) tar upp kring vardagssysslor. Vi kan tänka oss att de vardagsvärderingar undersköterskor på äldreboenden ställs inför inte alltid överrensstämmer med politikernas värderingar kring äldreomsorgen.

Administrativa reformers femte egenskap är enligt Brunsson (1990) att reformer har som tendens att hantera ett framtidsperspektiv snarare än att ge effekt här och nu. Denna tendens synliggörs i SOU 2008:51 där det står att ”En lagfäst värdegrund stimulerar alltså en positiv utveckling av dagens och morgondagens äldreomsorg” (s. 136). Även Alvesson (2006) tar upp att dagens samhälle har en benägenhet att skildra framtiden intressant för att kompensera för nutidens brister.

### 5.4.2 Värdegrund som norm

Då vi frågade en av våra respondenter hur pass väl förtrogen hon var med värdegrunden för Lunds Kommuns äldreomsorg, svarade hon att ”Ja, det väl inte så... tycker det ändras hit och dit” (R3). Respondenten tyckte att kommunen ändrade modeller och orienteringssätt hela tiden. Brunsson menar att administrativa reformer ofta är efterbilder av andra administrativa reformer. Innehållet i reformerna kan skifta i grad, oavsett hur omfattande de är menar Brunsson att glömska hos exempelvis de anställda till viss del är ett måste. Personalen måste ha glömt de tidigare (eventuellt misslyckade) reformerna för att den aktuella reformen ska tas på allvar. Samma respondent som ovan menade även att värdegrunden såg bra ut på papper, men vi fick uppfattningen att hon inte riktigt trodde de kunde förändra något. Just denna respondent hade jobbat 20 år i äldreomsorgen i Lunds Kommun, och vi bedömer det troligt att det har skett en del förändringar under den tiden. Några har kanske gjort skillnad men en del verkar ha varit administrativa reformer som inte lett till någon större förändring för vår respondent i sitt arbete med tanke på hennes uttalanden. Att hon inte har glömt dem gör henne därför till en reformfiende, sett ur Brunssons (ibid.) resonemang.

Angående normer menar Brunsson (1990) att dessa underlättar reformeringsarbetet för organisationerna. Om det redan finns normer som kan anses lämpliga och som passar in i den ideologi en organisation vill visa sig ha, är det inga större problem att införa en reform som visar på detta. Ett exempel är den etik och de normer kring människans värdighet som redan finns beskrivna i SoL, FN och EU. I SoL står det bland annat att kommunen ska verka för att äldre har en meningsfull och aktiv vardag i gemenskap samt att de ska leva och bo tryggt (Svensk Författningssamling, 2009). I HSL, Hälso- och sjukvårdslagen framkommer det exempelvis att vården ska utföras med respekt för individens integritet och självbestämmande (ibid.). Även FN och EU har konventioner om människors lika rättigheter och lika värde som Sverige har åtagit sig att följa. EU-stadgan har dessutom särskilda artiklar kring värdighet och jämlikhet som gäller endast äldre (Europaparlamentet, 2009; FN-förbundet, 2009). Dessa menar vi redan bör vara ledande för hur Lunds Kommun och Sveriges regering vill och bör kunna uppfattas att stå för hos allmänheten, bland annat då det gäller äldreomsorgsfrågor.

Ytterligare en aspekt på detta är om Lunds Kommun ses som en organisation med en produkt att marknadsföra. I och med att marknaden numera är öppen även för andra aktörer att erbjuda äldreomsorg (Lunds Kommun, 2009a) tänker vi oss att kommunen har konkurrens som



innebär att de på något sätt måste visa att de är bättre än de privata aktörerna på marknaden. Värdegrunder kan utifrån det resonemanget ses som en administrativ reform skapad för att göra reklam, vilket enligt Brunsson (1990) kan vara en anledning till att reformera. Resonemanget är applicerbart även på regeringsnivå där det går att se förslaget om den nationella värdegrunden som ett sätt att möta den kritik regeringen fått gällande sin äldrepolitik. Regeringen vill kanske med hjälp av den nationella värdegrunden vända fokus från något dåligt till något som uppfattas positivt.

### 5.4.3 Värdegrundens flera perspektiv

Att värdegrund är ett begrepp som kan tolkas ur flera perspektiv var något som bekräftades av några av våra respondenter. En respondent tog upp att de som utformat värdegrunden inte verkade ha utgått från undersköterskornas perspektiv.

Jag tycker cheferna borde komma och se hur det är på golvet. Alltså vi har haft så mycket sånt här... kvalitetsarbete. Kvalité är om jag kan sätta mig ner och prata med en boende. Det är kvalitet för mig. Inte om jag är... ska springa mellan olika. /.../ De sitter däruppe och bestämmer så går det liksom inte till. Och de utformar mål och visioner och sånt. Det har man hört till leda ju. Men sen verkligheten är en annan sak. (R7)

En annan respondent pratade kring vilket perspektiv som har tolkningsföreträde när det gäller att en boende behöver duscha. I Lunds Kommuns värdegrund för äldreomsorgen står det att alla människor har rätt till självbestämmande och integritet (Vård- och omsorgsnämnden, 2007). Respondenten lyfte fram problematiken i hur rätten till självbestämmande egentligen mäts och huruvida det är undersköterskan eller den äldres perspektiv som ska vara vägledande.

Ska jag kliva över det där och låta dem bestämma själv eller ska jag... Strunta i det och gå emot och göra det ändå. Just för att jag tycker att dom ska va rena va... (R8)

Ytterligare en respondent resonerade kring svårigheten med vem som ska bestämma vad som är individuellt behov, och att tillgodose någons individuella behov kan tvingas göras på bekostnad av någon annans.

Och det beror på, det är som jag säger det är individuell behov faktiskt. Det finns man kan säga okej rättvis med alla men det går inte för det finns några som kräver mycket, det beror på deras hälsa och andra grejer som bakgrund till det. (R2)

Som nämndes i kapitlet om tidigare forskning tar flera forskare upp mångfalden av perspektiv som ska tolka värdegrunder (Trollestad, 2000; Sveriges Kommuner och Landsting, 2008; SOU: 2008:51). Detta vidgar ytterligare det problem som vi nämner i vårt tidigare resonemang kring värdegrunderna som ensidiga när de ses som en administrativ reform, det vill säga att de administrativa reformerna utformas av exempelvis ledningen utan inblandning av dem som arbetar praktiskt med dem (Brunsson, 1990). I sitt särskilda yttrande till SOU 2008:51 lyfter sakkunnig Mats Thorslund fram problemet kring att de begrepp som den föreslagna nationella värdegrunden innehåller är möjliga att tolka på olika sätt. Tolkningsproblematiken tas även upp av Brunsson som menar att de administrativa reformerna går att tolka på fler sätt (1990).

Vi tänker oss att det finns ytterligare en aspekt inbyggd i tolkningsproblematiken, nämligen den att olika människor också tolkar på olika sätt utifrån sina privata värderingar och normer oberoende av det perspektiv de kan anses tillhöra. Detta kunde vi se när några av våra respondenter pratade om det som i Lunds Kommuns värdegrundsdokument kallas för mångfald (Vård- och omsorgsnämnden, 2007). En av våra respondenter hade nyligen bytt avdelning med anledning av det hade flyttat in en vårdtagare på en av avdelningarna i huset som endast talade ett annat språk än svenska, ett språk som även vår respondent kunde tala.

Och vi har också, jag har glömt säg, vi har också många från, inte så många men det har kommit nån på den tiden, det finns många invandrare. Och det kommer så många från olika länder och det har kommit nu till exempel vi har här och vi har uppe på våning. Och de har, vi brukar fixa den så mycket som möjligt hjälpa dom. För att dom har en annan uppfattning och plus att dom har en annan liv där, inte samma som här i Sverige. Och man kan säga det finns nackdelar och fördelar faktiskt. Det är till exempel de har svårt med språket, vi försöker hjälpa dom så mycket som möjligt. Det finns många som, inte många, vi försöker det finns några som kan prata samma språk och de får hjälp. Till exempel jag har flyttat på grund av de behöver faktiskt hjälp med nån som kommer från, och ja de behöver hjälp.

Jag har jobbat också en från annan land. Vi försöker och förstå dom, jag menar vi försöker ge till dom så mycket som möjligt. (R2)

Utifrån värdegrundens mångfaldsdiskussion kan vi se att organisationen både uppmärksammade problemet och gjorde något åt det. En annan av våra respondenter menade dock att boende med annat språk än svenska inte innebar att dessa var i behov av särskild behandling, ”alla är ju likvärdiga” (R6), och menade att boende från andra länder inte var något som det fästs vikt vid. I resonemanget utgick hon från likabehandlingsprincipen och tolkade denna som att alla ska behandlas lika. Utifrån respondenternas uttalanden kan vi se att samma situation tolkas dels utifrån vilken del av värdegrunden respondenterna valde att utgå ifrån, men även utifrån ett begrepp som handlar om likabehandling och allas lika värde och hur personen väljer att tolka detta. För att begreppen ska kunna fungera både för politiska prioriteringar och för personalens arbete menar Thorslund i sitt särskilda yttrande att de måste preciseras och förtydligas. Utan en gemensam tolkning kommer inte värdegrunden att göra någon skillnad (SOU 2008:51). Vi kan tydligt se att det blir problematiskt när flera aktörer ska tolka värdegrunden, enligt våra respondenter har de diffusa begreppen dessutom ibland resulterat i utebliven tolkning och endast blivit ord på papper.

Relaterat till vad Sveriges Kommuner och Landsting (2008) skriver om att organisationens själ både skapas av dess inre och yttre dimensioner, vill vi utveckla Trollestads (2000) resonemang kring att både ledning och personal ska vara med och skapa värdegrunderna för att dessa ska få genomslagskraft. Om Lunds Kommuns värdegrund för äldreomsorgen kan sägas utgöra organisationens själ, bör även den yttre dimensionen i form av medborgarens och samhällets perspektiv inkluderas i dess utformning. I kvalitetspolicyn (Vård- och omsorgsnämnden, 2007) står det inte huruvida det tagits del av brukarnas eller samhällets åsikter då värdegrunden utformades, och som vi tidigare nämnt känner sig inte heller våra respondenter delaktiga i dem.

Även utifrån den nationella brukarundersökningen (Socialstyrelsen, 2009) finner vi en möjlig diskrepans mellan brukarnas uppfattning och vad innehållet i Lunds Kommuns värdegrund strävar efter. Bortsett den möjliga anledningen att värdegrunden har tillkommit som svar på en trend, vilket vi tog upp i kapitlet om värdegrunder som administrativ reform, finner vi det troligt att anta att de tillkommit som ett försök till lösning på ett problem. Vi har fått uppfattningen att värdegrunden är en lösning som ska förbättra något, vilket har fått oss att

undra vad det egentligen är som ska förbättras. Det förhållningssätt värdegrunden lyfter fram finns redan enligt både våra respondenter och resultatet från den nationella brukarundersökningen (Socialstyrelsen, 2009). Enligt oss verkar det som att endast det som i rapporten från Sveriges Kommun och Landsting (2008) benämns organisationens inre dimension har format värdegrunderna, men då endast av ledarskapet. Detta verkar också vara våra respondenters uppfattning. Visserligen går det att se de politiker som varit inblandade som representanter för den yttre dimensionen, medborgarnas och brukarnas perspektiv, eftersom de politiker som är ansvariga för utformningen av Lunds Kommuns äldreomsorgs värdegrund är valda av de samhällsmedlemmar som utgör den yttre dimensionen. Genom demokratiska val (Lunds Kommun, 2009b) har dessa politiker fått förtroendet att ge uttryck för folkets röst, och kritik mot att den yttre dimensionen inte varit delaktig skulle således kunna förklaras med missnöjdhet mot de politiker som är folkvalda.

## **5.5 Nationell lagstadgad värdegrund**

### **5.5.1 Förväntad effekt**

Undersköterskorna vi har pratat med arbetar med en grupp människor, de äldre, som har låg status (Jönson, 2002).

Att bli äldre det har så låg status, så då behövs visst detta, för att man ska se att vi fortfarande är människor fastän vi blir äldre. Vi har fortfarande samma behov, vi ska fortfarande bli sedda på samma sätt som tidigare. Så det tycker jag absolut.  
(R8)

Respondenten menade att värdegrunder behövs av just den anledningen, att höja den status som de äldre har idag. Status är dock, enligt Alvesson (2006), ett nollsummespel. Han menar att om statusen skulle öka för någon, skulle automatiskt statusen sänkas för någon annan.

Ett sätt att höja de äldres status skulle kunna vara att föra in en nationell värdegrund i SoL. I ett särskilt yttrande (SOU 2008:51) av sakkunnig Pär Ödman framförs dock kritik mot att särskilja gruppen äldre från andra i SoL genom att lagstifta en särskild värdegrund för just dem. Enligt SoL ska alla behandlas lika oavsett bland annat ålder, kön och religion (Svensk Författningssamling, 2009). Att lagstifta en värdegrund för äldre menar han skulle skydda

dem starkare än andra. Med Alveßons (2006) resonemang blir resultatet att om någon ska skyddas starkare måste någon annan skyddas svagare, alltså ett nollsummespel.

När vi frågade våra respondenter vem värdegrunderna de arbetar för är till för, blev svaret att de främst är till för de boende men även för att personalen ska ha någonting att arbeta efter. Detta är intressant med tanke på att respondenterna även menade att de redan arbetade så som beskrivs i värdegrunderna, utan att de hade vetskap om dem. De flesta var, med tanke på de äldres situation, mycket positiva till en lagstadgad värdegrund. På frågan kring vad som kommer att förändras med den nya lagen, trodde flera att värdegrunderna kommer att tas mer på allvar när det tillkommer en lagstadgad.

Ja... Alltså det är ju mycket. Alltså om det blir i lagen kan de ju gå vidare om det inte blir rätt hjälp. Nu är det bara på ett papper med punkter. Får dom då detta så blir det ju lite mer rättigheter. (R3)

Vad som förvånade oss var att endast en respondent tog upp de lagar de faktiskt redan arbetar efter som har snarlikt innehåll med den värdegrund vi pratade med dem om, vilket vi berörde i avsnittet värdegrund som norm. ”Så jag tror nog det är bra att det finns regler och lagar att följa inom Socialtjänstlagen också till exempel. Hälso- och sjukvårdslagen också.” (R1). Deras uttalanden kring att ytterligare en ny lagstiftning tros göra skillnad överraskade oss. Sakkunnig Ulla Höjgård skriver i sitt särskilda yttrande i SOU 2008:51 att hon är tveksam till huruvida nya målbestämmelser med i stort sett samma innehåll som nuvarande lagar verkligen kan minska de brister som finns i dagsläget. Sakkunnige Mats Thorslund (ibid.) tar i sitt särskilda yttrande upp att äldreomsorgens brister inte beror på någon avsaknad av lag och mål, utan snarare på att de som finns inte efterlevs.

Den nationella värdegrunden uttrycks i SOU 2008:51 som ett tydliggörande av inställningar och värderingar i äldreomsorgens arbetssätt. I utredningen framkommer det att lagen egentligen inte kommer att tillföra något nytt, eftersom verksamheterna redan ska leva upp till dess innehåll enligt de krav som finns idag. Den skillnad våra respondenter trodde att en lagstadgad värdegrund kan göra, är just den tyngd de tycker att en lag har. Vi vill dock mena att det verkar som att en lag har som mest tyngd då våra respondenter pratar om den, inte i det faktiska arbetet eftersom endast en respondent nämnde de lagar de redan arbetar efter. En respondent menade att det är bra att lagstifta eftersom det då blir mer på riktigt (R4). En

annan respondent menade att en lagstiftning sätter mer press på att kommunerna måste leva upp till dess innehåll, och att detta i förlängningen måste leda till att personalstyrkan ökar (R7). Ytterligare en respondent uttryckte positiv tilltro till en lagstadgad värdegrund och den skillnad en sådan skulle kunna göra.

Jag tror det är jättebra att ha en nationell. Därför att varje kommun annars kan ju göra lite som dom vill. Det har vi ju sett, speciellt inom vården. Och det har ju inte varit till det bättre sedan kommunerna tog över det. Så att nej nationellt definitivt tycker jag. Som man ska följa. (R1)

Några respondenter påpekade också att det är svårt att veta vad begreppen som står i både den kommunala och den föreslagna nationella värdegrunden egentligen innebär, och vem som ska bestämma att de äldre faktiskt behandlas i enlighet med värdegrunderna, vilket leder tillbaka på värdegrundens många perspektiv.

Ibland så tänker jag såhär, alla de boende som vi har här är väldigt olika och vi bemöter dom på olika sätt eftersom vi känner dom nu. Det är klart när man är ny så kanske man inte känner, så vet man inte. Men efter ett tag. Och ibland så tänker jag så här att om nån skulle komma in här nu så, ja nån som inte vet vem vi är, nån helt ny person som ni då till exempel. Då kanske dom skulle tänka att jag var ganska tuff mot den här kvinnan till exempel. Men det är bara för att hon gillar att jag ska vara sån, det är hennes jargong liksom. Och det är klart att det kan ju bli missuppfattningar om det, det kan det ju. (R1)

En av anledningarna till att lagstifta en nationell värdegrund, vilket framkommer i SOU 2008:51, är att de nuvarande lagstadgade begreppen som ska vägleda äldreomsorgen är otydliga. För att en nationell värdegrund ska kunna vara vägledande för det praktiska arbetet skrivs det i utredningen att det är ett krav att den är tydlig och enkel att förstå. De två centrala begreppen, värdigt liv och välbefinnande måste därför preciseras så att de används likvärdigt i olika verksamheter. I utredningen definieras värdigt liv bland annat med integritet, individanpassning och insatser av god kvalitet. Välbefinnande definieras med att den äldre känner trygghet och meningsfullhet. Utredningen tar också upp att det kan bli ekonomiska sanktioner för de verksamheter som inte följer den lagstadgade värdegrunden, men inte på vilket sätt det ska mätas huruvida värdegrunden följs eller inte (SOU 2008:51).

Jag tror det är svårt att mäta ett sånt. Det tror jag nog. Väldigt svårt. För man har ju olika för olika personer. Nån vill ha lite, alltså prata lite. /.../ Man skämtar på ett helt annat sätt med nån annan. Så jag tror nog utifrån är nog rätt svårt. /.../ Ja för det är ju vissa som vill ha en lite tuffare attityd. Liksom så tuff mot mig och så kanske dom vill ha lika tufft tillbaka. Det är deras sätt. (R6)

Med stöd av denna studies analytiska ram kan förslaget på en lagstadgad värdegrund uppfattas som ett nollsummespel. Någoting görs, men även om våra respondenter är positiva till förändringen som helhet är det inte många av dem som tror att den kommer att innebära någon skillnad. Några sa att de redan arbetar i enlighet med det efterfrågade det sättet, även om det i praktiken kunde vara svårt att tillämpa på grund av tidsbrist. En respondent ifrågasatte anledningen till att stifta lag om något som är självklart.

Ja, att man struntar i det helt enkel. Att det... jaha, nu har det blivit lag på det också. Ja, alltså det här ska ju va nåt självklart. Naturligt. Det ska väl inte behöva lagstadgas på det. (R8)

En annan respondent var inte säker på att en lagstadgad värdegrund skulle göra någon inverkan på hennes arbetsplats, även om hon uttryckte en vag förhoppning.

Nämen får äldre människor det bra så givetvis, givetvis ska man lagstadga det. /.../ Jag tror nog att det kommer se likadant ut. De ska ju ha god kvalitet och vara självständiga, självbestämmande. (R6)

Utifrån våra respondenters svar kan vi se att de flesta hoppas på att en lagstiftad värdegrund kan leda till förbättringar inom äldreomsorgen, men få tror att den verkligen kommer att göra det. Det nollsummespel som en lagstadgad värdegrund kan tolkas utgöra tror våra respondenter bara kunna brytas med ökade resurser, vilket vi skrev om i analysens första avsnitt.

## 5.5.2 Lagstifta ett grandios begrepp

Som tidigare nämnt visade det sig att även om våra respondenter inte kunde redogöra för själva begreppet visade det sig att de ändå sade sig arbeta i enlighet med värdegrunderna, både vad gäller Lunds Kommuns och den föreslagna nationella lagstadgade.

Vi arbetar efter det... vad jag tycker i alla fall. Försöker i alla fall arbeta efter de här [pekar på pappret]... grunderna. (R3)

Det här faktiskt, det står här att man ska riktas mot att den äldre får leva ett värdigt liv och känna välbefinnande. Och det faktiskt vi försöker göra så att ge till dom. /.../ Jättebra faktiskt. Men det vi gör faktiskt. (R2)

Ytterligare en respondent (R4) menade att arbetet inte påverkades av värdegrunden, avdelningen använde inte begreppet och fungerade bra ändå. Därför trodde hon inte heller att en lagstadgad värdegrund skulle göra någon skillnad.

Att lagstifta det grandiosa begreppet värdegrund kan vi se som ett sätt att berätta för undersköterskorna att det de gör är viktigt, men det går också att uppfatta lagstiftningen som en kränkning mot dem. Resonemanget påtalades av Sveriges Kommuner och Landstings ordförande Per Knappe i ett yttrande kring att lagstadga värdegrunder inom äldreomsorgen. Då han fick höra förslaget att lagstadga värdegrunderna menade han att det var ett angrepp mot de anställda inom äldreomsorgen (Dagens Samhälle, 2008). Även om Knappes uttalande kom i samband med förslaget på lagstiftningen tror vi att upplevelsen för vårdpersonalen kan vara densamma då värdegrundsförmaningar kommer uppifrån ledningen. Att utforma värdegrunder, och framför allt att lagstifta dem, tror vi kan uppfattas som ett sätt att säga till personalen att de inte presterar bra så som det är nu. I SOU 2008:51 pekas det på att personalens bemötande inom äldreomsorgen behöver förändras, men våra respondenter menade som nämnt tvärtom, att de redan arbetade på det sätt som lagförslaget efterfrågar.

Vi ställer oss frågande till varifrån Thorbjörn Larsson, särskild utredare för SOU 2008:51, har fått sina uppgifter kring brister i bemötandet inom äldreomsorgen från. Den brukarundersökning som Socialstyrelsen genomförde 2008 inom vård och omsorg visar tvärtom att bemötandet inom äldreboenden får högt omdöme (Socialstyrelsen, 2008a).



Bristerna finns istället i social samvaro, mat och information. I den efterföljande rapporten påpekas det att resultatet ska ses som en samlad bedömning av både brukare och deras anhöriga, samt att den inte gäller alla som bor i äldreboenden på grund av en svarsfrekvens på endast 61 procent. Undersökningen visar ingen bild av vård och omsorg där alla är nöjda, men inte heller något stort missnöje. Undersökningen är också den första i sitt slag, och det nämns att det behöver göras fler brukarundersökningar för att resultaten ska bli helt tillförlitliga. Även om den bild som resultatet förmedlar omöjlig kan skildra hela verksamheten, kan den ses som en värdefull referens i diskussionen kring kvalitet i vård och omsorg (Socialstyrelsen, 2008b; Socialstyrelsen, 2009). Med detta som bakgrund, ställer vi oss alltså frågande till vad en lagstadgad nationell värdegrund vars innehåll redan existerar kan göra för skillnad. Utifrån både våra respondenter och Socialstyrelsens (2009) brukarundersökning förekommer dessutom inte det problem som Larsson (i SOU 2008:51) säger vara anledningen till lagstiftningen. Resultatet blir, som vi ser det, lagstiftning av ett grandios begrepp vars syfte redan finns i praktiken.

## **6. Avslutande diskussion**

Studiens syfte var att undersöka betydelsen av värdegrunder inom äldreomsorgen, för att besvara detta utgick vi från följande frågeställningar:

- Hur resonerar undersköterskor inom Lunds Kommuns äldreboenden kring den värdegrund de är uppmanade att arbeta efter?
- På vilket sätt arbetar undersköterskor inom Lunds Kommuns äldreboenden med dess värdegrund?
- Är värdegrunden endast ett dokument eller har den någon påverkan på det praktiska arbetet?
- På vilket sätt kan en lagstadgad nationell värdegrund göra någon skillnad för Lunds Kommuns äldreomsorg?

När det gäller undersköterskornas resonemang kring Lunds Kommuns värdegrund inom äldreomsorgen ansåg våra respondenter att värdegrunden är något som kommer uppifrån, och att de kände sig distanserade från begreppet på grund av detta. Trots det ansåg alla våra respondenter att värdegrunden var viktig och att det var bra att den fanns, även om det också uttrycktes att värdegrunden mest var något som såg bra ut på papper. Gällande undersköterskornas arbete med värdegrunden märkte vi att även om våra respondenter inte resonerade kring begreppet värdegrund, hade de ett förhållningssätt som överrensstämde med

dess innehåll. Begreppet sades ibland tas upp på möten, men någon diskussion undersköterskorna emellan fanns inte enligt våra respondenter. På grund av dess dåliga förankring drar vi slutsatsen att Lunds Kommuns värdegrund inom äldreomsorgen framförallt är att betrakta som ett dokument. Ytterligare en aspekt av detta är att undersköterskorna sade sig inte ha varit delaktiga i värdegrundens framställning, något som enligt den forskning vi studerat bedöms som en ytterst viktig ingrediens för att värdegrunden ska få genomslagskraft.

Huruvida den föreslagna lagstadgade nationella värdegrunden kan göra någon skillnad för Lunds Kommuns äldreomsorg, är alla våra respondenter eniga i sin positiva tilltro. Vi är dock skeptiska till om det kommer att innebära någon skillnad, då det redan finns lagar med samma syfte men även eftersom våra respondenter redan uppgett sig arbeta på det sätt som den nationella värdegrunden syftar till. Däremot vet vi inte om en nationell värdegrund skulle kunna göra någon skillnad för andra kommuners äldreomsorg, och det är också möjligt att det är kring detta våra respondenter har resonerat. För att den nationella värdegrunden skulle göra någon verkan i Lunds Kommun, tror vi att det måste till mer resurser även om utredningen SOU 2008:51 menar att detta inte behövs. Bristen på resurser i form av personal har för övrigt varit återkommande i våra intervjuer. Även om våra respondenter säger sig arbeta i enlighet med det förhållningssätt som värdegrunden eftersöker, både den kommunala och den föreslagna nationella, har det uttryckts svårigheter att uppfylla den guldkantade tillvaro som de önskar ge eftersom det rutinmässiga arbetet måste gå före denna.

Som vi har redovisat i studien är vi mycket kritiska till hur utredningens särskilda utredare Thorbjörn Larsson kan anse att äldreomsorgens brister kan undvikas genom att ge personalen ett, enligt honom, nytt förhållningssätt. Varken vår undersökning eller brukarundersökningen från Socialstyrelsen visar att det är i personalens förhållningssätt som äldreomsorgen brister. Våra respondenter efterlyste som vi skrev ovan ökade personalresurser för att ge de boende sådant som social tillvaro, något som även brukarundersökningen lyfter fram som en brist.

Vi valde att använda oss av Mats Alvessons samhällskritiska teori som inbegriper begreppen illusionsnummer, grandiositet och nollsummespel. Vi valde dessutom att komplettera dessa begrepp med Nils Brunssons teori kring administrativa reformer. Dessa teorier har varit användbara glasögon, men det är värt att påpeka är att då dessa teorier är kritiska är det enligt oss näst intill omöjligt att få fram något annat än ett kritiskt resultat. För att möta detta har vi försökt att vända och vrida på begreppen och vi hittade därmed också eventuella fördelar,

exempelvis värdegrunder kopplat till begreppet grandiositet. Vi kunde se att grandioöst ”prat” om värdegrunder kan leda till bättre självkänsla och bättre mående på arbetet och eventuellt även till en viss statushöjning. Vi tror att detta, även om det ibland innebär att vardagen döljs bakom en del dimridåer, kan vara positivt för att orka med vardagen.

Våra valda teorier kan även fungera som en förklaring till varför effekterna av Lunds Kommuns värdegrund enligt våra respondenter uteblivit, trots att den beskriver något bra och positivt. Ytterligare en aspekt vi har funderat över är att det inte verkar vara någon ny företeelse med illusionsnummer och/eller administrativa reformer. Brunsson skrev sin bok år 1990 och Alvesson skrev sin år 2006. Även om några skillnader finns är likheten mellan Brunssons administrativa reformer och Alvessons grandiositet och illusionsnummer slående. Kanske är det så att detta är aspekter som har rotat sig i vårt samhälle. Vi tror dock att den största anledningen till att våra kritiska teorier är applicerbara på värdegrunderna är att det inte tillförs några resurser i samband med implementeringen då det är just där de flesta brister verkar finnas enligt våra respondenter. Mer personal skulle antagligen i högre grad möjliggöra de individuella önskemål och viljor som de äldre har. Våra respondenter uttryckte en vilja att kunna göra mer för de äldre, och efterlyste mer personal för att kunna uppfylla detta. Vi tror dessutom att även bemötande och lösningar av vardagsetiska problem, som enligt brukarundersökningen och våra respondenter fungerar bra, hade kunnat fungera ännu bättre med mer personal. Även om våra respondenter sa sig vara nöjda med sitt förhållningssätt efterlyste de mer tid till att exempelvis kunna stanna kvar och prata längre. Därför tänker vi oss att mer personal skulle kunna ge mer tid för eftertanke och reflektion till vad som är den bästa lösning på ett problem.

Något vi kommit att funderat över är att om verkligheten ser ut som våra respondenter och delar av tidigare forskning menar, med rutinbundna arbetsdagar och resursbrist, är då inte Thorbjörn Larssons tankar om den perfekta äldreomsorgen - som ska komma till stånd med hjälp av värdegrunden – snarast att betraktas som en utopi? Eller för att beskriva det med Alvessons begrepp; ett illusionsnummer, med både nollsummespel och grandiositet som byggstenar och innehåll. Vi valde att inte ta upp de äldres perspektiv i någon hög grad i denna studie, men vi blev ändå nyfikna på huruvida värdegrunder som illusionsnummer kunde stämma även gentemot brukarna. Som vi skrivit i vår analys fanns värdegrundsdokumentet inte tillgängligt på våra respondenters avdelningar och en av våra slutsatser är att den personal vi intervjuade inte kunde berätta särskilt mycket om dem. Därför kontaktade vi en enhetschef

på ett äldreboende i Lund och frågade kring rutinerna med information till nyinflyttade. Enligt enhetschefen nämns inte begreppet värdegrund när en ny vårdtagare flyttar in på ett äldreboende. Arbetssätt och intentionen att ha ett bra bemötande och viljan att tillgodose varje individs önskemål beskrivs, men inte som värdegrunder. Värt att notera är att vi endast frågade en enhetschef eftersom det inte var vår mening att ta in brukarperspektivet i särskilt stort omfattning i studien, men tanken att värdegrunder kan vara ett illusionsnummer även gentemot brukarna tycker vi är alltför intressant för att bortse från.

Diskussionen ovan leder även in på det faktum att både den yttre och inre dimensionen bör medverka då värdegrunder tas fram. Detta för att alla ska kunna känna att det ”handlar om mig”. I vår analys tar vi upp att då de beslutsfattande politikerna är folkvalda kan den yttre dimensionen sägas ha medverkat. Vi anser dock inte detta vara en godtagbar aspekt av att den yttre dimensionen varit närvarande, men vi vet inte heller om det finns något intresse från denna att medverka i skapandet av en värdegrund inom äldreomsorgen. Dessutom tror vi inte att det går att ta fram en värdegrund där precis alla den berör är nöjda, eftersom den berör så många individer. Däremot ser vi att risken att problemet med flera tolkningar ökar när skapandet av värdegrunderna endast representeras av en dimension eller ännu hellre endast ett perspektiv. Om nu värdegrunden ska utgöra det som i rapporten från Sveriges Kommuner och Landsting (2008) beskrivs som en själ som både omvärlden och organisationen ska relatera till, förstår vi inte hur Lunds Kommun kan förvänta sig någon effekt när inte alla perspektiv är representerade.

Ytterligare en intressant aspekt värd att fundera över upptäckte vi då vi skrev om medias rapportering av äldreomsorg som pseudohändelse. Vi trodde att det inte skulle vara några problem att hitta artiklar som beskrev missförhållanden i den svenska äldreomsorgen. Det visade sig dock inte vara så lätt. Visserligen fanns det artiklar, men inte i den utsträckning som vi trodde, och vi har frågat oss vad det kan bero på. Kanske är det så att vi har påverkats i så hög grad av de artiklar eller rapporteringar som faktiskt finns, att det blivit vår verklighet. Enligt vår uppfattning skildras äldreomsorgen ytterst sällan i positiva ordalag i media och kanske kan det vara så att den dystra bild som skildras har blivit vår sanning.

Vi anser oss med ovan redovisade resultat ha besvarat syftet att undersöka betydelsen av värdegrunder inom äldreomsorgen. På grund av vår snäva urvalsgrupp är resultatet endast

giltigt i förhållande till våra respondenter, och således inte för deras kollegor eller alla äldreboenden i Sverige.

Avslutningsvis vill vi lyfta fram att vi har funderat över vad det har inneburit för studiens resultat att begreppet värdegrund var så pass okänt för våra respondenter som det visade sig vara. Våra intervjuer blev på grund av detta relativt korta och kritik kulle kunna riktas mot att materialet därför kan anses tunt. Vi hade troligtvis kunnat undvika detta genom att skicka ut material med information om värdegrunderna till våra respondenter innan intervjuerna genomfördes, men vi tror samtidigt att en viktig poäng hade gått förlorad då. Vi ville undersöka hur våra respondenter resonerade kring värdegrunder utifrån sig själva och inte utifrån vad någon annan (vi) berättat för dem. Det blev en viktig aspekt i vår undersökning att våra respondenter inte hade mer kännedom om värdegrunderna än vad de faktiskt hade.

Utifrån resonemanget ovan kan vi också se en förlängning på denna tankespiral. I och med att vi gjort de intervjuer vi gjort, har vi förhoppningsvis fått våra respondenter att tänka och fundera kring värdegrundsbegreppet. Vi kan även tänka oss att de eventuellt diskuterar intervjuerna med sina kolleger. Detta innebär att begreppet värdegrunder inte längre är lika okänt som det var innan vår undersökning och att våra resultat inte längre stämmer, i alla fall inte sett från våra respondenters resonemang. Eller med Alvessons begrepp: kanske har vi infört en smula verklighet i illusionsnumret, lättat på grandiositetens dimridåer och påverkat poängen i nollsummespelet.

## 7. Referenslista

### Litteratur

- Alvesson, Mats (2000) *Kritisk samhällsvetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, Mats (2006) *Tomhetens triumf*. Stockholm: Bokförlaget Atlas.
- Aspers, Patrik (2007) *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber.
- Blom, Björn (2006) ”Marknadsorientering av socialtjänsten – orsaker, motiv och effekter” i Grape, Ove & Blom, Björn & Johansson, Roine *Organisation och omvärld – nyinstitutionell analys av människobehandlande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Bolman, Lee G & Deal, Terrence E (2005) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap: kreativitet, val och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Brunsson, Nils & Olsen, Johan P (1990) ”Kan organisationsformer väljas?” i Brunsson, Nils & Olsen, Johan P (red) *Makten att reformera*. Stockholm: Författarna och Carlsson Bokförlag.
- Brunsson, Nils (1990) ”Reformer som rutin” i Brunsson, Nils & Olsen, Johan P (red) *Makten att reformera*. Stockholm: Författarna och Carlsson Bokförlag.
- Dagens Nyheter (2009) ”Polischefen fördömer Malmöpolis” (elektronisk), *Dn.se*, <<http://www.dn.se/nyheter/sverige/rikspolischefen-fordomer-malmopolis-1.794028>> 2009-04-10
- Dagens Samhälle (2008) ”Kritik mot lag om värdegrund” (elektronisk) *Dagens Samhälle. Kommunernas & Landstingens tidning*. <<http://www.dagessamhalle.se/zino.aspx?articleID=12855>> 2009-05-07
- Daneback, Kristian & Månsson, Sven-Axel (2008) ”Internetforskning” i Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina & Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Eliasson, Rosmari (1995) *Forskningsetik och perspektivval*. Lund: Studentlitteratur.
- Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina & Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2008) ”Socialvetenskapliga forskningstraditioner – en introduktion” i Eliasson-Lappalainen, Rosmari & Jacobsson, Katarina & Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans *Forskningsmetodik för socialvetare*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Ersta Sköndal Högskola (2009a) ”Värdegrund och identitetsskapande i kommuner” (elektronisk) *Ersta Sköndal Högskola*. <<http://www.esh.se/nyheter/article/vaerdegrund-och-identitetsskapande-i-kommuner.html>> 2009-05-12

- Ersta Sköndal Högskola (2009b) ”Erik Blennberger” (elektronisk) *Ersta Sköndal Högskola*.  
<<http://www.esh.se/kontakta-anstaellda/iao/blennberger-erik.html>>2009-05-12
- Europaparlamentet (2009) ”Utkast till europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna” (elektronisk) *Europaparlamentet*.  
<[http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_sv.pdf](http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_sv.pdf)> 2009-04-20
- FN-förbundet (2009) ”FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna” (elektronisk) *Svenska FN-förbundet*. <[http://www.sfn.se/fn-info/verksamhetsomraden/manskliga-rattigheter-och-demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna/-/](http://www.sfn.se/fn-info/verksamhetsomraden/manskliga-rattigheter-och-demokrati/fns-allmana-forklaring-om-de-manskliga-rattigheterna/)> 209-04-20
- Hedin, Christer & Lahdenperä, Pirjo (2000) *Värdegrund och samhällsutveckling*. Stockholm: HSL förlag.
- Holme, Idar Magne & Solvang, Bernt Krohn (1997) *Forskningsmetodik – om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Jarrick, Arne & Josephson, Olle (1996) *Från tanke till text. En språkhandbok för uppsatsskrivande studenter*. Lund: Studentlitteratur.
- Jönson, Håkan (2002) *Ålderdom som samhällsproblem*. Lund: Studentlitteratur.
- Kide, Pär (2006) *Etik och moral i äldreomsorgen*. Hässleholm: FortbildningsFörlaget.
- Kungliga Krigsvetenskapsakademien (2009) ”Sveriges försvar – vårt eget ansvar” (elektronisk) *Kungliga Krigsvetenskapsakademiens handlingar och tidskrift*.  
<[http://www.kkrva.se/Artiklar/076/kkrvaht\\_6\\_2007\\_8.pdf](http://www.kkrva.se/Artiklar/076/kkrvaht_6_2007_8.pdf)> 2009-04-10
- Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Larsson, Thorbjörn (2008) ”Kusliga missförhållanden i svensk äldreomsorg” (elektronisk), *Dn.se*. <<http://www.dn.se/opinion/debatt/kusliga-missforhallanden-inom-svensk-aldreomsorg-1.653087>> 2009-04-20
- Lunds Kommun (2001) ”Personalekonomi” (elektronisk) *Lunds Kommun*.  
<[http://83.221.131.84/utills/cgi-bin/search\\_html.pl?url=http%3A%2F%2Fwww.lund.se%2Fupload%2FKommunkontoret%2FStaben%2F%25C3%2585rsredovisning%2FPersonalekonomisk\\_redovisning\\_2001.pdf&mw=personalstatistik&il=sv&dbk=lund&tmpln=sr1](http://83.221.131.84/utills/cgi-bin/search_html.pl?url=http%3A%2F%2Fwww.lund.se%2Fupload%2FKommunkontoret%2FStaben%2F%25C3%2585rsredovisning%2FPersonalekonomisk_redovisning_2001.pdf&mw=personalstatistik&il=sv&dbk=lund&tmpln=sr1)> 2009-05-20
- Lunds Kommun (2009a) ”Äldreboende” (elektronisk) *Lunds Kommun*.  
<[http://www.lund.se/templates/Page\\_35143.aspx](http://www.lund.se/templates/Page_35143.aspx)> 2009-04-09
- Lunds Kommun (2009b) ”Så styrs Lund ” (elektronisk) *Lunds Kommun*.  
<[http://www.lund.se/templates/page\\_748.aspx](http://www.lund.se/templates/page_748.aspx)> 2009-05-12

- Mattiasson, Anne-Cathrine (1995) *Autonomy in Nursing Home Settings*. Stockholm: Stockholm Gerontology Research Center.
- May, Tim (2001) *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Nationalencyklopedin (2009) ”organisationsteori” (elektronisk) *Nationalencyklopedin*.  
<<http://www.ne.se/lang/organisationsteori>>2009-04-20
- Polisen (2009) ”Det här slår mot alla inom polisen” (elektronisk) *Polisen i Sverige*.  
<<http://www.polisen.se/Aktuellt/Nyheter/Gemensam/2009/jan-mars/Det-har-slar-mot-alla-inom-polisen-/>> 2009-04-10
- Regeringen (2009) ”Äldrepolitik” (elektronisk) *Regeringskansliet*.  
<<http://www.regeringen.se/sb/d/1954>> 2009-04-20
- Repstad, Pål (1999) *Närhet och distans. Kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Socialstyrelsen (2008a) ”Brukares uppfattning om äldreboende 2008” (elektronisk)  
*Socialstyrelsen*. <[http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/33404D9E-392C-4820-9C58-528972DC1798/0/Aldreboende\\_Kommuner\\_2008.pdf](http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/33404D9E-392C-4820-9C58-528972DC1798/0/Aldreboende_Kommuner_2008.pdf)> 2009-08-09
- Socialstyrelsen (2008b) ”Resultat från brukarundersökningen 2008” (elektronisk)  
*Socialstyrelsen*.  
<<http://www.socialstyrelsen.se/Aktuellt/Nyheter/2008/Q4/081203nyhet.htm>> 2009-05-09
- Socialstyrelsen (2009) ”Nationell brukarundersökning inom vården och omsorgen om äldre 2008” (elektronisk) *Socialstyrelsen*.  
<<http://www.socialstyrelsen.se/Publicerat/2009/10388/Sammanfattning.htm>> 2009-05-09
- Svensk Författningssamling (2009) ”Svensk författningssamling SFS” (elektronisk)  
*Riksdagen.se*. <<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3910>> 2009-05-02
- Sveriges Kommuner och Landsting (2008) *Öka styrbarheten med en gemensam värdegrund! Resultat från en studie i några kommuner och landsting*. Stockholm: Ordförrådet AB.
- SVT (2009) ”De sista ljuva åren” (elektronisk), *svt.se*.  
<[http://svt.se/2.2232/uppdrag\\_granskning](http://svt.se/2.2232/uppdrag_granskning)> 2009-05-08
- Sydsvenskan (2009a) ”Polis: ”den lille jävla apejäveln” ” (elektronisk), *Sydsvenskan.se*.  
<<http://sydsvenskan.se/malmo/article410789/Polis-Den-lille-javla-apejaveln.html>> 2009-04-10
- Sydsvenskan (2009b) ”Nolltolerans inom polisen” (elektronisk), *Sydsvenskan.se*.  
<<http://sydsvenskan.se/opinion/aktuellafragor/article415095/quotNolltolerans-inom-polisenquot.html>> 2009-04-10



Sydsvenskan (2009c) ”Kulturen i kåren måste hållas under uppsikt” (elektronisk)

*Sydsvenskan.se*. <<http://sydsvenskan.se/skane/article411676/Kulturen-i-karen-maste-hallas-under-uppsikt.html>> 2009-04-20

Szebehely, Marta (2005) *Äldreomsorgsforskning i Norden. En kunskapsöversikt*. Köpenhamn: Nordiska ministerrådet.

Trollestad, Claes (2000) *Etik & Organisationskulturer. Att skapa en gemensam värdegrund*. Stockholm: Svenska Förlaget.

Vetenskapsrådet (2002) ”Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning” (elektronisk) *Vetenskapsrådet*.

<[http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska\\_principer\\_tf\\_2002.pdf](http://www.vr.se/download/18.7f7bb63a11eb5b697f3800012802/forskningsetiska_principer_tf_2002.pdf)> 2009-05-05

Vetenskapsrådet (2004) ”Vad är god forskningssed? Synpunkter, riktlinjer och exempel” (elektronisk) *Vetenskapsrådet*.

<[http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000334/god\\_forskningssed\\_3.pdf](http://www.vr.se/download/18.6b2f98a910b3e260ae28000334/god_forskningssed_3.pdf)> 2005-05-05

Vård- och omsorgsnämnden (2007) ”Plan för stöd, service och omvårdnad 2008 - 2011” (elektronisk) *Lunds Kommun*.

<<http://www.lund.se/upload/Kommunkontoret/Kansli/Plan%20f%C3%B6r%20st%C3%B6d,%20service%20och%20omv%C3%A5rdnad%202008-2011.pdf>> (2009-04-09)

### **Tidskrifter**

Thorslund, Mats (2005) ”Gapet mellan verkligheten och de politiska målen” i *Sociologisk forskning nr 3 2005*.

### **Offentliga utredningar**

SOU 2002:29 *Senior 95*. Stockholm: Socialdepartementet.

SOU 2003:93 *Äldrepolitik för framtiden*. Stockholm: Socialdepartementet.

SOU 2008:51 *Värdigt liv i äldreomsorgen*. Stockholm: Socialdepartementet.

# BILAGA 1

## Förvaltningens kvalitetspolicy

### **Gemensam värdegrund**

Syftet med allt kvalitetsarbete är att skapa en verksamhet som innebär att brukarna är nöjda med det stöd, den service och den omvårdnad de får. Det är en verksamhet som når de politiskt formulerade målen, och som alla medarbetarna har möjlighet att känna arbetsglädje och utvecklas i.

Kvalitetsarbetet bygger på en gemensam värdegrund som kommer till uttryck i den här policyn. Det är värderingar som inte följer de politiska mandatperioderna, som är oberoende av mål och resurser. Det är värderingar som återspeglas i vårt förhållningssätt till alla dem som berörs av verksamheten.

### **Delaktighet och ansvar**

Hög kvalitet kan bara uppnås genom att alla medarbetare medverkar och tar del i kvalitetsarbetet. Var och en måste känna till verksamhetens mål och ta sitt ansvar för att ständigt förbättra kvaliteten.

### **Grundläggande värderingar**

De värderingar som är utgångspunkt för verksamheten och som ska återspeglas i förhållningssättet till brukare och andra som berörs av verksamheten är:

#### *Visa respekt*

Alla människor har lika värde, rätt till självbestämmande och integritet. Alla människor, oavsett bakgrund och social tillhörighet, har samma rätt till stöd, service och omvårdnad. Varje individs behov och särskilda förutsättningar ska avgöra tillgången till stöd, service och omvårdnad.

#### *En tillgänglig förvaltning*

Verksamheten ska uppfylla kraven på tillgänglighet. Vi ska tydligt kunna deklarerat vilka tjänster vi erbjuder och i vilka former samt ge brukare och invånare i Lund tillfälle till dialog och möjlighet att lämna synpunkter på verksamheten. Arbetet och kontakter med medborgare, medier m.fl. ska kännetecknas av tillgänglighet och ett så enkelt och begripligt språk som möjligt.

#### *Värna demokrati och rättssäkerhet*

Demokrati, rättssäkerhet och effektivitet är grundläggande värden i verksamheten. De krav som demokratin ställer innebär att förvaltningen ska fullgöra uppgifter i enlighet med de beslut som fattas av riksdag och regering, kommunfullmäktige och vård- och omsorgsnämnden i Lund.

Kravet på rättssäkerhet innebär att beslut ska fattas på grundval av lagar och andra författningar som styr verksamheten samt att den enskilde brukaren ska ha möjlighet att få sin sak rättsligt prövad. Kravet på effektivitet innebär att uppnå målen för verksamheten och att det sker kostnadseffektivt. En förutsättning för allt arbete är att verksamheten hela tiden utvecklar och anpassar sig till de förändringar som sker i samhället.

### *Ta tillvara mångfalden*

Oavsett etnisk och kulturell bakgrund har alla rätt till vård och omsorg och stöd och service med god kvalitet. Brukare med utländsk bakgrund ställer krav på kunskaper om olika kulturer och livsåskådningar. En mångfald i personalsammansättningen är därför nödvändig. Personal som förstår och kan kommunicera med den som är beroende av verksamheten är förutsättningarna för god kvalitet åt alla brukare.

### *Använda resurser effektivt*

Behoven ska vara vägledande när resurserna fördelas i organisationen. Verksamheten ska planeras och genomföras på ett sådant sätt att den ger den största möjliga nytta för brukaren, inom de ekonomiska ramar organisationen har.

### *Se förslag som möjlighet till utveckling*

Ett systematiskt kvalitetsarbete ska bedrivas för att utveckla verksamheten. Principerna för målstyrd verksamhet ska tillämpas. Det innebär att verksamheten planeras innan den genomförs för att säkra att rätt saker görs på rätt sätt. Planeringen och genomförandet följs upp och analyseras för att se om resultaten blivit de avsedda. Uppföljningen och utvärderingen ger underlag för att utveckla verksamheten ytterligare i en ny planering och reviderade mål.

## **BILAGA 2**

### **Faktafrågor**

Hur gammal är du?

Hur länge har du jobbat här?

Vilken utbildning har du?

### **Temafrågor**

Hur ser ditt dagliga arbete ut?

Hur väl förtrogen är Du med Lunds kommuns värdegrunder? (vad känner du till med dem, vad tänker du kring dem, vem är de till för?)

Hur ser värdegrundsarbetet ut på den här arbetsplatsen, och varför ser det ut som det gör? (vad är bra och dåligt, hur påverkas ditt dagliga arbete av värdegrunderna?)

Anser du att det behövs värdegrunder inom äldreomsorgen, och i så fall varför? (hur tror du det hade sett ut om de inte hade funnits?)

Hur resonerar du kring införandet av en lagstadgad nationell värdegrund? (vad tycker du är positivt/negativt?)