



Omsorgsmedhjælperen – den daglige forskel

I bo- og dagtilbud for voksne
med varig nedsat fysisk eller
psykisk funktionsevne

Omsorgsmedhjælperen – den daglig forskel

I bo- og dagtilbud for voksne med varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne

Omkring 15.500 personer er ansat som omsorgsmedhjælpere i bo- og dagtilbud for voksne med varig nedsat funktionsevne. Omsorgsmedhjælperne er en faggruppe, der bærer et stort personligt ansvar i arbejdet, de arbejder med omsorg og støtte til mennesker, som på grund af deres handicap er ude af stand til at klare dagligdagen ved egen indsats.

Af Jan Simon Petersen – pædagogisk konsulent i FOA – Fag og Arbejde

Layout og illustration: Joe Anderson/Grafoa

Pjece1heden & FOAs trykkeri

Juni 2010

Indhold

| | |
|---|----|
| Omsorgsmedhjælperne – en faggruppe, der løser opgaver for borgerne på et højt fagligt niveau | 4 |
| Omsorgsmedhjælpernes arbejdsplads | 6 |
| Omsorgsmedhjælperens daglige arbejdsopgaver | 8 |
| Medansvar for planlægning af den daglige beskæftigelse | 9 |
| Medansvar for planlægning af den daglige omsorg | 10 |
| Deltagelse i aktiviteter | 11 |
| Vanskelige arbejdsopgaver | 12 |
| Vanskelig viden | 13 |
| Vanskelige situationer | 14 |
| Arbejds miljø og trivsel på arbejdspladsen | 15 |
| Hvad kan man gøre ved det? | 17 |
| Vold | 17 |
| Hvad kan I gøre før og efter skaden er sket? | 18 |
| Det fysiske arbejdsmiljø | 22 |
| Bostedets pædagogik | 23 |

Omsorgsmedhjælpere – en faggruppe, der løser opgaver for borgerne på et højt fagligt niveau

Denne pjece er en præsentation af omsorgsmedhjælperne – hvad arbejder de med, hvordan er deres samarbejde med andre faggrupper på feltet og hvordan ser de selv på deres fremtidige opgaveløsning og fremtidsmuligheder.

Pjecen bygger på viden fra en undersøgelse som FOA – Fag og Arbejde bad en forskergruppe ved Danmarks Pædagogiske Universitetsskole (DPU) – Århus Universitet om at gennemføre.

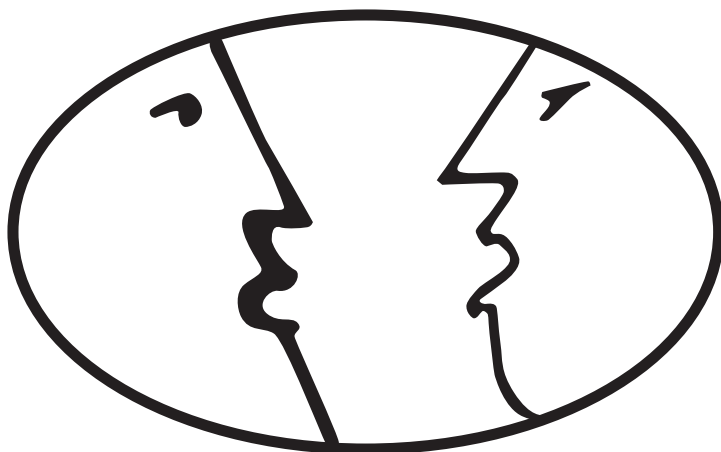
FOA ønskede at få lavet en kortlægning på et område, hvor arbejdet finder sted i en spændvidde fra private hjem til store døgntilbud, og hvor borgerne er voksne udviklingshæmmede, voksne fysisk og psykisk handicappede og voksne senhjerneskadede. Selve undersøgelsen kan i sin helhed downloades på www.dpu.dk.

Der har manglet en grundlæggende viden om hele dette socialpædagogiske område. F.eks. i forhold til, om nogle af de episoder, der i de sidste par år har været omtalt i medierne, evt. kan ses som manglende professionalisme og manglende viden blandt personalet. Forskellige rapporter, blandt andet fra Socialministeriet, peger dog mere generelt på, at der er et stort ledelsesmæssigt ansvar, og et stort opkvalificeringsbehov i forhold til at sikre "et fælles fagligt etisk for-svarligt fodslag" i det enkelte botilbud.

Rapporterne lægger således ikke "skylden" på omsorgsmedhjælperne, som det har været forsøgt, blandt andet fra Socialpædagogernes Landsforbund, der har peget på, at den magtesløshed der kan opstå hos personalet, skulle være et resultat af manglende uddannelse. Tværtimod har der udover de etiske og ledelsesmæssige forhold, været peget på personalets gennemstrømning i jobbene som en medvirkende årsag til nogle af de episoder, der er blevet omtalt.

Undersøgelsen fra DPU, som ligger til grund for denne pjece, peger dog på, at vi ikke præcist kender personalesammensætningen og forholdet mellem socialpædagoger og omsorgsmedhjælpere, f.eks. oplyser Socialministeriet i 2007, at man ikke har oplysninger om fordelingen af faggrupperne på bostederne. På samme måde vidste man heller ikke, på daværende tidspunkt noget om, hvor meget der blev brugt på opkvalificering/efteruddannelse af f. eks. omsorgsmedhjælperne i kommunerne.

Undersøgelsen fra DPU viser imidlertid, at omsorgsmedhjælperen i høj grad er medarbejdere, der er glade for deres arbejde og tilfredse med deres opgaver. Endvidere at omsorgsmedhjælperne løser deres opgaver, i forhold til borgerne, på et højt fagligt niveau. ■



Omsorgsmedhjælpernes arbejdsplads

Langt de fleste omsorgsmedhjælpere er beskæftiget med voksne udviklingshæmmede. Det drejer sig om næsten halvdelen, nemlig 47 %.

19 % arbejder med voksne fysisk handicappede, 22 % med voksne psykisk handicappede og 6 % arbejder med voksne senhjerneskadede. De sidste oplyser, at de arbejder med andre handicappede voksne.

Omsorgsmedhjælperne er i deres arbejde oftest tilknyttet en gruppe borgere på omkring 6 personer. Der er dog store variationer. Omsorgsmedhjælpere, der arbejder med senhjerneskadede, er f. eks. oftest tilknyttet en enkelt borger.

Borgerne som omsorgsmedhjælperne er tilknyttet, er i sagens natur handicappede. De opfattes af omsorgsmedhjælperne som kun lidt selvhjulpne, og mange med svag sproglig kommunikation. Til gengæld vurderer mange omsorgsmedhjælpere, at en del af borgerne har en god fysisk mobilitet.

Over halvdelen af omsorgsmedhjælperne arbejder i større botilbud, hvoraf de fleste også har et dagtilbud. 32 % arbejder i mindre bofællesskaber og resten i private hjem eller udelukkende dagtilbud.

Omsorgsmedhjælperne er en stabil og erfaren medarbejdergruppe. Mere end 25 % har været 10 år på samme arbejdsplads, og over 40 % har mere end 10 års erfaring inden for faget.

Omkring halvdelen af omsorgsmedhjælperne har tidligere arbejds erfaringer med voksne udviklingshæmmede. Næsten lige så mange har erfaringer fra ældreplejen, og rigtig mange har erfaringer fra dagtilbudsområdet.

Ud over erfaring har mange omsorgsmedhjælpere formelle uddannelser. 17 % af omsorgsmedhjælperne har en pædagogisk uddannelse, og 59 % har en anden

uddannelse. Her er det rigtig interessant, at hele 61 % af omsorgsmedhjælperne mener, at de kan bruge denne uddannelse, typisk en håndværker eller butik-/kontoruddannelse, i det pædagogiske arbejde. Et forhold det kunne være spændende at forske nærmere i, også i forhold til andre felter på det pædagogiske område.

Arbejdet er sjældent et fuldtidsjob. Kun omkring 40 % arbejder 37 timer om ugen. De fleste arbejder mellem 20 og 36 timer ugentligt. Det er langt de fleste tilfredse med. 14 % er utilfredse, af dem er det ca. halvdelen, der ønsker flere timer om ugentligt. ■



Omsorgsmedhjælperens daglige arbejdsopgaver

Omsorgsmedhjælperne synes, at de har meget medansvar for arbejdet med planlægning af den daglige omsorg. Omsorgsmedhjælperne er ligeledes meget involveret i de praktiske og samværsrelaterede hverdagsopgaver med borgerne.

Det er få omsorgsmedhjælpere, der oplever, at de har meget ringe eller slet ikke medansvar for planlægningen af arbejdet.

De fleste omsorgsmedhjælpere oplever at de har medansvar for planlægningen af arbejdet med løsningen af vitale opgaver i forhold til borgerne. ■

Det drejer sig om opgaver i forhold til:

- Den daglige omsorg
- Mulighed for kunne kommunikere på egne betingelser
- Mulighed for udfordringer efter egne ønsker
- Mulighed for, at kunne træffe egne beslutninger
- Opgaver i forhold til borgernes daglige beskæftigelse

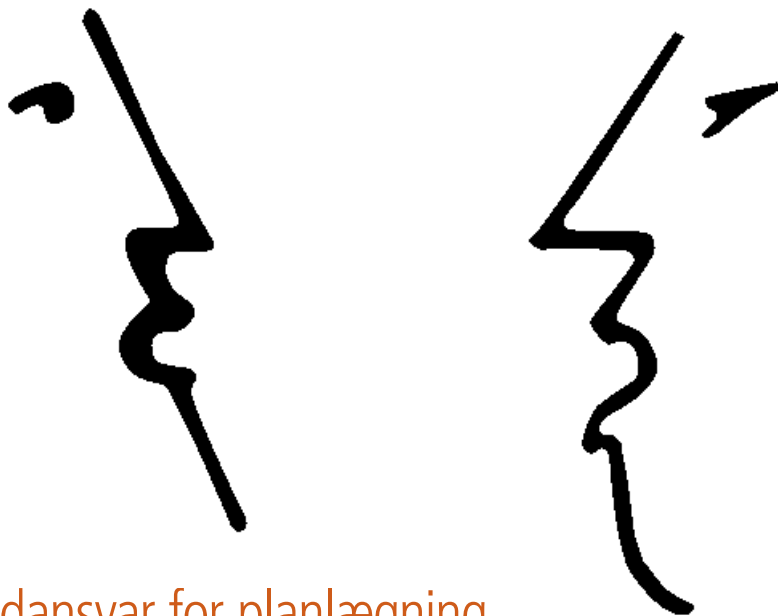
Medansvar for planlægning af den daglige beskæftigelse

Hvis man går ind i de enkelte arbejdsopgaver, vil man kunne se nogle forskelle i forhold til medansvar.

F.eks. er der et flertal af omsorgsmedhjælpere, der oplever medansvar for planlægningen af den daglige beskæftigelse, mens der er 33 % der siger, at de ikke oplever det, og øjensynligt ikke har medansvar for de aktiviteter, de skal være sammen med borgerne om i hverdagen.

Forklaringen kan dog bestå i, at det er borgerne der har det sidste ord i forhold til, hvad beskæftigelsen skal indeholde, og at det er borgerens egne betingelser, der er styrende for beskæftigelsen – og så er det jo i virkeligheden en positiv tilkendegivelse. ■





Medansvar for planlægning af den daglige omsorg

Hvis man sammenligner omsorgsmedhjælpernes svar på spørgsmålet om oplevelsen af medansvar, med de svar som socialpædagogerne i København afgiver på det samme spørgsmål, er der markante forskelle. F.eks. i forhold til den daglige omsorg, er der 85 % af pædagogerne der siger, at de oplever medansvar for planlægningen, i modsætning til omsorgsmedhjælperne, der angiver, at kun 59 % oplever dette medansvar for planlægningen.

Det er karakteristisk, at de omsorgsmedhjælpere der arbejder i større botilbud oplever mindre medansvar, end de omsorgsmedhjælpere der arbejder i mindre botilbud. Det giver anledning til overvejelser, idet vi for tiden går fra mindre til større botilbud, og at vi arbejdsmiljømæssigt ved, at oplevelsen af medansvar øger medarbejderens trivsel og indsats i det daglige arbejde. En måde at håndtere denne viden kunne være, at der i de større botilbud, blev opereret med mindre afdelinger, med høj grad af decentralisering af ansvar og beslutningskompetence. ■

Deltagelse i aktiviteter

Omsorgsmedhjælperne har en stor andel i det direkte omsorgsrettede arbejde: de daglige aktiviteter, praktiske aktiviteter, ture, TV-kiggeri og samvær generelt med borgerne. Her er det de omsorgsrettede aktiviteter der fylder mest. 7 ud af 10 omsorgsmedhjælpere udfører opgaver med toilethjælp, af- og påklædning, bad og personlig hygiejne, lægge til at sove og vække, ordne lejlighed og tøj flere gange dagligt.

I forhold til de mere hverdagsagtige fritidsorienterede aktiviteter, som at gå ture og TV-kigning, så varetager næsten alle dette flere gange om dagen, eller nogle gange om ugen. Egentlige fritidsaktiviteter som fællessang, spil, tegning og maling, leg og sport etc., deltager lidt over en tredjedel af omsorgsmedhjælperne i, flere gange om ugen. Rejser med overnatning og biograf- og teaterture, er mindre forekommende, og mere end halvdelen af omsorgsmedhjælperne har ikke mulighed for at deltage i sådanne arbejdsopgaver.

Praktiske opgaver sammen med borgerne, så som opvask, borddækning etc., er arbejdsopgaver som 70 % af omsorgsmedhjælperne løser. Sådant noget som oprydning, rengøring og madlavning, som ofte involverer borgerne, forekommer også for halvdelen af omsorgsmedhjælperne, ligesom omsorgsmedhjælperne også foretager mindre reparationer i hjemmet sammen med borgerne.

Endelig er det påfaldende at 10 % af omsorgsmedhjælperne ikke har mulighed for at deltage i arbejdspladsens personalemøder – hvilket skal ses i sammenhæng med, at mellem 14 og 33 % af omsorgsmedhjælperne, som tidligere nævnt, ikke oplever medansvar for en række primære pædagogiske og omsorgsrettede aktiviteter. Her må det siges, at der er potentiale for at optimere den daglige indsats i botilbuddene, hvis ledelsen ellers er sig sin opgave bevidst. ■

Vanskelige arbejdsopgaver

43 % af omsorgsmedhjælperne synes slet ikke, at den praktiske omsorgsopgave er vanskelig. Umiddelbart positivt, men vær her opmærksom på, at det ikke dækker over oversete etiske dilemmaer i det socialpædagogiske samspil.

Hvis man sammenligner omsorgsmedhjælperens svar med svar som socialpædagoger i København afgiver på spørgsmålet om etiske dilemmaer i arbejdet, er det endnu et punkt hvor svarerne mellem omsorgsmedhjælpere og socialpædagoger afviger fra hinanden.

23 % af omsorgsmedhjælperne er uenige i udsagnet om, at personalet i hverdagen oplever dilemmaer mellem forskellige hensyn, f. eks. borgernes krav om usund mad og den pædagogiske omsorgspligt. Men det er der kun 12 % af pædagogerne, der er uenige i. ■

Vanskelig viden

Noget af det som kan opleves vanskeligt, er at få kendskab til viden, eller at møde problemer i forhold til en borger, som man ikke ved, hvad man skal stille op med. Der er faktisk 40 % af omsorgsmedhjælperne som kommer ud for dette.

Ud af dem der oplever at få kendskab til en viden, som man ikke ved, hvad man skal stille op med, er der flere som har den erfaring, at hvis de går til deres leder, så oplever de ofte, at det ikke bliver taget alvorligt.

6 ud af 10 omsorgsmedhjælpere siger, at de har stået i den situation, ikke at få opbakning fra deres ledelse, når de har stået med en vanskelig viden eller indsigt, som de ikke er fagligt uddannet til at håndtere. ■



Vanskelige situationer

60 % af omsorgsmedhjælperne siger, at de oplever handlingsmæssige dilemmaer f.eks. ved, at skulle vælge mellem varetagelse af borgerens ret til selvbestemmelse og integritet, og pligten til at yde den nødvendige omsorg – evt. med magt, og 11 % markerer, at de kan komme i situationer, hvor det overvejes, at anvende magt. Alligevel siger mellem 52 og 74 % af omsorgsmedhjælperne, at det kun er sjældent eller meget sjældent, at de oplever pædagogisk vanskelige situationer. ■



Arbejds miljø og trivsel på arbejdspladsen

Lidt under halvdelen af omsorgsmedhjælperne synes, at måden som botilbuddet ledes på, er professionel, men der er nu alligevel 21 % der mener, at ledelsen i nogen grad er uprofessionel og 8 % synes det i høj grad er tilfældet.

Der er 15 %, der synes, at der er for langt fra gulvet til ledelsen i botilbuddet, og 10 % synes i høj grad, at organiseringen i afdelinger og enheder ikke er så hensigtsmæssig, som den kunne være.

17 % synes, at der er for lidt opmærksomhed omkring introduktionen af nye medarbejdere.

Når disse punkter nævnes her, skal de ses i sammenhæng med de tidligere nævnte svar vedrørende oplevelsen af medansvar, lederopbakning etc. Der er tale om parametre, der fortæller noget om trivsel, udvikling og opgaveløsning.

Fra arbejdsmiljøforskningen ved vi, at oplevelsen af indflydelse, mening, forudsigelighed, støtte, belønning og rimelig krav i arbejdet har positive konsekvenser for den enkelte.

Det fører til handlekompetence og ansvarlighed, tryghed, personlig udvikling og god integration i personalegruppen.

Hvorimod det skaber magtesløshed, usikkerhed og fremmedgørelse, med risiko for stress eller apati, hvis det modsatte er tilfældet. Derfor har oplevelsen af det psykiske arbejdsmiljø, som helhed, stor betydning både for den enkeltes trivsel og sundhed, men også for arbejdspladsens opgaveløsning.

Det er i den forbindelse tankevækkende, når kun 18 % af omsorgsmedhjælperne mener, at deres psykiske arbejdsmiljø ikke er belastende.

54 % mener, at det psykiske arbejdsmiljø er lidt belastende og 28 % synes, at arbejdsmiljøet er noget eller meget psykisk belastende.

I forhold til belastende psykiske faktorer i arbejdet som samarbejde, evt. manglende fælles mål for arbejdet, manglende muligheder for udvikling i arbejdet og manglende anerkendelse fra andre faggrupper, er der dog også mellem 60 og 67 % af omsorgsmedhjælperne der svarer, at det ikke er tilfældet. ■

Nogle af de belastende psykiske faktorer i arbejdet som omsorgsmedhjælperne peger på er:

- **Stort ansvar:** 48 % svarer i nogen eller i høj grad belastende
- **Mængden af arbejdsopgaver pr. dag:** 48 % svarer i nogen eller i høj grad belastende
- **Egne høje krav til arbejdspræstation:** 43 % svarer i nogen eller i høj grad belastende
- **Borgerne er urolige – voldsomme:** 49 % svarer i nogen eller i høj grad belastende

Hvad kan man gøre ved det?

Med henblik på at forebygge dårligt arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk, skal man gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV). Det kan man læse mere om i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004. Der er tale om et lovpligtigt (EU-direktiv) og godt værktøj til at forebygge det psykiske arbejdsmiljø. Der skal gennemføres en APV hvert 3 år, og i forbindelse med væsentlige ændringer arbejdet. Det er arbejdsgiverens ansvar, at der bliver gennemført en APV og den lokale sikkerhedsorganisation eller MED-udvalget, skal deltage i hele processen. Det kan du alt sammen få mere at vide om, ved at henvende dig til din lokale FOA-afdeling.

Hvis det er vanskeligt at forebygge og løse problemer med det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen, kan man altid henvende sig til Arbejdstilsynet, som hjælper med at finde evt. risikofaktorer ved arbejdet. De hjælper også med at forebygge problemerne og fortælle om de arbejdsmæssige konsekvenser, som kan være højt sygefravær og personaleomsætning, personalemangel, utilfredshed, klager, dårlig kvalitet og mange ulykker. ■



Vold

Spørgsmålet om vold eller trusler om vold, fylder ofte en del når omsorgsmedhjælpere er sammen. Der er omkring 30 %, der svarer at truslen om vold er en belastende faktor i arbejdet, og 28 % der svarer, at de har været udsat, for vold. Næsten en tredjedel har således haft vold fra borgerne inde på livet, hvilket er en ikke ubetydelig del af den samlede gruppe. ■

Hvad kan I gøre før og efter skaden er sket?

Tag hånd om skadelidte/førstehjælp

Det er vigtigt, at der på arbejdspladsen er et kriseberedskab, der beskriver retningslinjer for, hvad og hvem, der har ansvaret for at følge op, hvis en ansat bliver udsat for vold eller trusler om vold.

Kriseplanen skal indeholde:

- En liste over de kolleger, man har størst tillid til og ønsker hjælp fra i en krisesituation.
- En liste over, hvem der evt. skal kontaktes i tilfælde af vold (familie og pårørende).
- En vejledning i psykisk førstehjælp i krisesituationer og råd om, hvordan man bedst muligt støtter den kollega, det er gået ud over.
- En beskrivelse af, hvordan der helt konkret skal følges op på voldsepisoden, f.eks. ved registrering og anmeldelse af volden, psykologbistand, samtaler med leder og kolleger eller andet. Og hvem der har ansvar for at gøre hvad.

Huskeliste, ved en voldsepisode

- Sørg for at den volds- og kriseramte ikke er alene.
- Vær til rådighed for kollegaen, der har været udsat for vold eller trusler om vold.
- Lyt til hvad den volds- og kriseramte har behov for, både følelsesmæssigt og praktisk.
- Sørg for at den volds- og kriseramte ikke skal bekymre sig om hvem der løser de opgaver hun/han skulle have løst.
- Bidrag til, at der er åbenhed om vold.
- Kontakt sikkerhedsrepræsentanten og lederen ved vold eller trusler om vold.

Tips til den støttende kollega

- Vær hos den volds- og kriseramte.
- Skab tryghed og vis du er der, men undgå omklamring.
- Lad den voldsramte tale om, hvad der er sket. Også gentagne gange.
- Undgå at bagatellisere episoden og undgå at kritisere.
- Vær opmærksom på, at den voldsramte kan reagere anderledes end sædvanligt i dagene efter episoden.

Hvad sker der når man udsættes for vold?

Reaktioner på vold:

Det er vigtigt at være opmærksom på de reaktioner, der kan optræde som følge af, at en kollega har været udsat for vold.

Vi reagerer forskelligt på vold. Hvad den ene oplever som en forholdsvis uskyldig

hændelse, kan af en anden opleves voldsomt. Nogle reagerer øjeblikkeligt på at blive udsat for vold, mens andre reagerer forsinket – måneder, endda år efter.

Ledere, kolleger og den, der er blevet udsat for vold, bør være opmærksom på de nedenfor nævnte symptomer, der kræver særlig opmærksomhed og evt. professionel behandling.

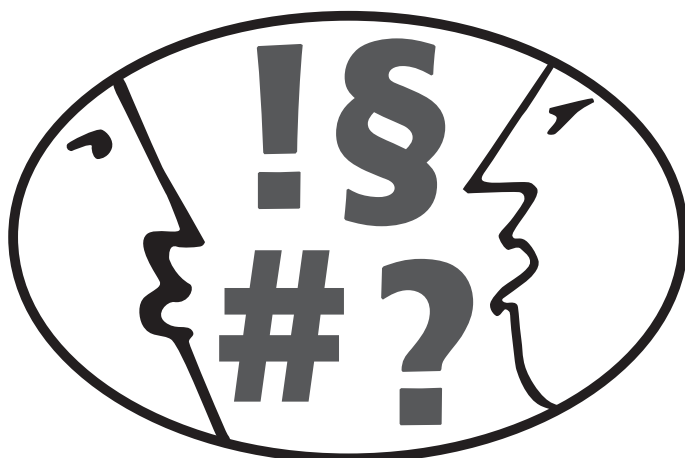
Symptomer man især bør være opmærksom på

- Fysiske reaktioner som utilpashed, kvalme, rysten på hænderne, vanskeligheder ved at styre sine bevægelser, sved-tendens, kuldefornemmelse eller lignende.
- Følelsesmæssige reaktioner som vrede, skyldfølelse, angst, nedtrykthed og panikreaktioner, og f.eks. præget af handle-mæssig blokering eller magtesløshed.
- Ændret evne til at koncentrere sig og tænke, hvor både egne og andres bevægelser opleves unaturligt langsomme.
- Afstandsbedømmelsen og tidsopfattelsen kan forvrænges. Endvidere kan der optræde en uvirkelighedsfornemmelse, nedsat opmærksomhed og hukommelsesbesvær.
- Adfærdsmæssige ændringer i form af overdreven eller formålsløs aktivitet. Inden for den første uge kan der være en tendens til at isolere sig eller frygt for at være alene.

Disse symptomer er ikke udtømmende. Man bør være opmærksom på længerevarende symptomer som søvnløshed, mareridt, umotiveret gråd, tilbagevendende oplevelse af episoden, nedsat opmærksomhed og koncentrationsbesvær. ■

FOA har udarbejdet 10 gode råd om hvordan man skal tackle vold på arbejdspladsen:

- Vold og trusler om vold må aldrig gøres til dit personlige problem.
- Vold skal altid anmeldes/registreres.
- Vold og voldsrisiko er en del af arbejdsmiljøet, og skal altid indgå i APV'en.
- Lav en voldspolitik på arbejdspladsen – og gør den synlig.
- På din arbejdsplads bør der være aftaler om krisehjælp, psykologbistand og kollegial støtte.
- Faglighed kan være med til at minimere vold. Husk at faglighed og hensynet til et godt arbejdsmiljø aldrig må skilles ad.
- Vold på arbejdspladsen er et arbejdsmiljøproblem, og skal behandles som sådan.
- Vold kan og skal forebygges.
- Drøft på din arbejdsplads hvad I mener, I bør kunne "tåle": spyt, slag, spark, bid og trusler om vold: "jeg slår dig ihjel", "jeg ved hvor du bor", "jeg ved hvor dine børn går i skole" ...
- Forstå og anerkend borgernes situation.



Det fysiske arbejdsmiljø

Det er over halvdelen af omsorgsmedhjælperne som synes, at deres fysiske arbejdsmiljø er lidt, noget eller meget fysisk belastende. 63 % peger på tunge løft og belastende arbejdsstillinger som generende i arbejdet, og næsten halvdelen, nemlig 49 % siger, at det er generende, at der slet ikke er, eller at der er for få personalerum. Det sidste er især interessant, da det faktisk er et krav fra arbejdsmiljøloven og bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning, at der skal være en spiseplads i et egnet lokale. Hvis der er mere end 3 ansatte skal der være en særlig spiseafdeling indrettet i et særligt rum. Det ser derfor ud som om, at arbejdsmiljølovgivningen ikke overholdes i en lang række botilbud. Hertil kan tilføjes, at da arbejdet på botilbuddene i reglen sker i tæt integration med borgerne, kan der netop være brug for, at medarbejderen kan trække sig tilbage i sin spisepause.

På trods af sådanne problemer, er omsorgsmedhjælperne alt i alt tilfredse med deres nuværende arbejde. 96 % svarer, at de i høj eller i nogen grad, er tilfredse med deres arbejde.

I forhold til tilfredshed med arbejdsbetingelserne, er tilfredsheden også stor, dog er der 15 % der svarer, at de kun i mindre grad er tilfreds med arbejdsbetingelserne. 65 % svarer, at de forventer at være på samme arbejdsplads eller inden for arbejdsområdet om 3 år, og kun 10 % forventer, at de laver noget helt andet. De øvrige forventer at være på uddannelse eller på pension. ■

Bostedets pædagogik

Omsorgsmedhjælperne lægger vægt på den nære indsats i forhold til borgerne, og de prioriterer at yde den nødvendige omsorg i det pædagogiske arbejde.

Omsorgsmedhjælperne har også et ønske om udvikling af deres faglighed gennem kompetenceudvikling, uddannelse og bostedets pædagogik.

Omsorgsmedhjælperne synes at bostederne i høj grad skaber mulighed for, at borgerne oplever tryghed og har mulighed for at kunne kommunikere på egne betingelser. Et flertal af omsorgsmedhjælperne mener endvidere, at borgerne har god mulighed for oplevelsen af, at have sit eget hjem og sit privatliv. Det er dog ikke omsorgsmedhjælpernes opfattelse, at borgerne har ret stor indflydelse på, hvor og med hvem man bor sammen med. ■



Denne pjece er en præsentation af omsorgsmedhjælperne – hvad arbejder de med, hvordan er deres samarbejde med andre faggrupper på feltet, og hvordan ser de selv på deres fremtidige opgaveløsning og fremtidsmuligheder.

Pjecen bygger på viden fra en undersøgelse, som FOA – Fag og Arbejde bad en forskergruppe, ved Danmarks Pædagogiske Universitetskole (DPU) – Århus Universitet, om at gennemføre.

FOA ønskede at få lavet en kortlægning på et område, hvor arbejdet finder sted i en spændvidde fra private hjem til store døgntilbud, og hvor borgerne er voksne udviklingshæmmede, voksne fysisk og psykisk handicappede og voksne senhjerneskedede.



Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf.: 46 97 26 26
www.foa.dk