

Tine Rostgaard og Mads Ulrich Matthiessen

# At arbejde rehabiliterende i hjemmeplejen gør arbejdet meningsfuldt



*At arbejde rehabiliterende i hjemmeplejen gør arbejdet meningsfuldt*

Publikationen kan hentes på [www.kora.dk](http://www.kora.dk)

© KORA og forfatterne, 2016

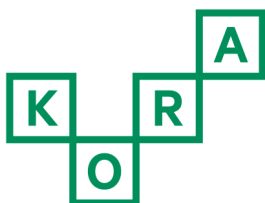
Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater, er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til KORA.

© Omslag: Mega Design og Monokrom

Udgiver: KORA  
ISBN: 978-87-7488-897-0  
Projekt: 11158

**KORA**  
**Det Nationale Institut for**  
**Kommuners og Regioners Analyse og Forskning**

KORA er en uafhængig statslig institution, hvis formål er at fremme kvalitetsudvikling samt bedre ressourceanvendelse og styring i den offentlige sektor.



Det Nationale Institut  
for Kommuners og Regioners  
Analyse og Forskning

Købmagergade 22  
1150 København K  
E-mail: [kora@kora.dk](mailto:kora@kora.dk)  
Telefon: 444 555 00

# Forord

Dette analysenotat er udarbejdet som led i afrapporteringen af projektet NORDCARE 2, et nordisk forskningssamarbejde under ledelse af professor Marta Szebehely, Stockholms Universitet.

Dataindsamlingen er finansieret af NORDFORSK.

Forfatterne

Oktober 2106

# Indhold

Resumé .....	5
1 Baggrund og formål.....	6
2 Metode .....	7
3 Resultater .....	8
4 Konklusion .....	17

# Resumé

Kommunerne har siden 1. januar 2015 skullet tilbyde rehabiliteringsforløb til ældre borgere, som søger om hjemmehjælp. Rehabiliteringsforløb er tidsafgrænsede, tværfaglige og målorienterede forløb, der tilbydes borgerne med henblik på at nedsætte behovet for hjælp. Medarbejderne i hjemmeplejen har dermed i højere grad skullet arbejde på en ny måde. I dag skal de forskellige faggrupper samarbejde, ligesom medarbejderne skal samarbejde med borgeren, så hjælpen kan tage udgangspunkt i borgerens ønsker.

Dette analysenotat ser nærmere på betydningen af at arbejde rehabiliterende for medarbejderne. Analysen er baseret på spørgeskemadata fra 361 frontmedarbejdere i privat og kommunal hjemmepleje. Analysen viser, at det er blevet almindelig praksis blandt medarbejderne at arbejde rehabiliterende. Tre ud af fire medarbejdere angiver således, at de ofte – dvs. én eller flere gange dagligt – motiverer en borger til at deltage i en rehabiliterende indsats eller hjælp til selvhjælp.

Betydningen af at arbejde rehabiliterende kan ikke undervurderes. Analysen viser stærke sammenhænge mellem hyppigt at arbejde rehabiliterende og en række forhold, der tilsammen giver bedre arbejdsforhold og en oplevelse af at kunne yde borgeren en bedre omsorg. De medarbejdere, der ofte arbejder rehabiliterende, finder således deres arbejde mere meningsfuldt; at det er nemmere at møde borgerens behov, og de synes, at de i højere grad yder en hjælp, som er tilpasset borgerens individuelle situation og ønsker. Disse medarbejdere oplever i højere grad også at have adgang til videreuddannelse, at have teammøder med nærmeste chef og få støtte fra denne, og endelig overvejer de mindre grad at sige op.

I en tid, hvor også SOSU-medarbejderne bliver ældre, og det gælder om at kunne rekruttere og fastholde medarbejderne i omsorgssektoren, synes indførelsen af rehabilitering generelt set at være en positiv oplevelse for medarbejderne.

# 1 Baggrund og formål

Siden 1. januar 2015 er det blevet lovpligtigt for kommunerne at tilbyde rehabiliteringsforløb til ældre borgere, der søger om hjemmehjælp. Rehabiliteringsforløb er tidsafgrænsede, tværfaglige og målorienterede forløb, der tilbydes borgerne med henblik på at nedsætte behovet for hjælp. Indførelsen af rehabilitering har betydet en ny kultur, en ny måde at organisere hjælp til ældre borgere samt nye samarbejdsformer. Den tværfaglige tilgang betyder fx, at SOSU-medarbejdere i dag i højere grad skal samarbejde og tilrettelægge indsatsen med ergoterapeuter og andre faggrupper. Medarbejderne skal også i langt højere grad samarbejde med borgeren, så hjælpen tager udgangspunkt i borgerens ønsker. Der stilles dermed helt nye forventninger til, hvordan medarbejderne udfører deres arbejde, og spørgsmålet er, om det har indflydelse på deres oplevelse af arbejdet og lysten til at arbejde inden for omsorgssektoren.

KORA undersøger i dette analysenotat, hvordan disse ændringer påvirker arbejdsvilkår og indhold for de ansatte i ældreplejen i Norden. Undersøgelsen giver gennem spørgeskema mulighed for at vise medarbejdernes perspektiv på deres arbejde, herunder på arbejdsvilkår, arbejdsopgaver og arbejdstilrettelæggelse.

## 2 Metode

I NORDCARE-projektet, et samarbejdsprojekt mellem forskellige nordiske universiteter og KORA, har vi i perioden november 2015 til februar 2016 gennemført en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i ældreplejen i de nordiske lande og her spurgt til deres arbejdsbetingelser og -indhold.

Deltagerne i undersøgelsen er privat og offentligt ansatte i hjemmepleje eller plejebolig, som alle arbejder med pleje og omsorg og er medlemmer af en fagforening. Fra Danmark deltager i alt omkring 1.000 medlemmer af FOA. Undersøgelsen blev også udført i 2005. Dette giver mulighed for at sammenligne de nordiske lande og se på ændringer over tid.

Denne analyse ser udelukkende på data fra 2015/2016 fra de i alt 361 kommunalt og privat-ansatte medarbejdere i undersøgelsen, som arbejder i hjemmeplejen. Analysen giver dermed mulighed for at se på betydningen for medarbejderne af at arbejde rehabiliterende i dag.

I analysen indgår en række forhold, der er blevet taget højde for, såsom bl.a. alder, arbejdstider, uddannelse, køn, eventuelle familie- og arbejdslivskonflikter, og om medarbejderen arbejder ved en kommunal eller privat leverandør.

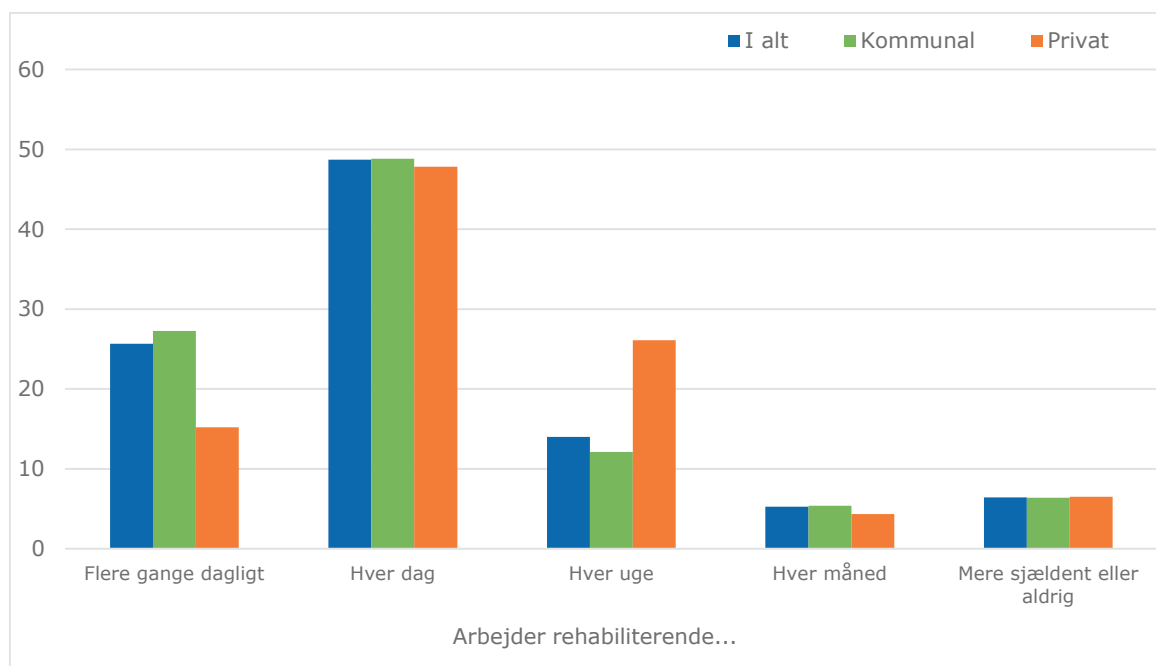
### 3 Resultater

Langt de fleste medarbejdere i hjemmeplejen arbejder i dag med rehabilitering. Tre ud af fire medarbejdere angiver således i spørgeskemaundersøgelsen, at de ofte – dvs. én eller flere gange dagligt – motiverer en borger til at deltage i en rehabiliterende indsats eller hjælp til selvhjælp (Figur 3.1).

Årsagen til, at ikke alle arbejder rehabiliterende lige ofte, er dels, at nogle borgere stadig modtager almindelig hjemmehjælp, dels at medarbejderne i nogle kommuner er inddelt i teams, som leverer henholdsvis rehabilitering og almindelig hjemmehjælp. Andre kvalitative undersøgelser<sup>1</sup> peger på, at det især er de medarbejdere, som finder rehabilitering interessant, der arbejder i de rehabiliterende teams.

Der er signifikant flere blandt de offentlige ansatte, som ofte arbejder rehabiliterende (76 %), dvs. dagligt eller flere gange dagligt, end blandt de privatansatte (63 %). Det skyldes formentlig, at det i dag kun er 40 ud af 63 kommuner (63 %), der inddrager private leverandører i at levere rehabiliterende ydelser<sup>2</sup>.

**Figur 3.1** Hyppighed i udførelse af rehabilitering i alt og opdelt på kommunal og privat hjemmepleje, procent



Note: Forskel i forhold til privat/offentligt signifikant på 5 %-niveau.

I forhold til medarbejderens uddannelsesbaggrund er der ingen statistisk signifikant forskel på stillingskategorierne med hensyn til, hvor ofte de arbejder rehabiliterende. For eksempel angiver 27 % af social- og sundhedsassistenterne og 24 % af social- og sundhedshjælperne, at de ofte arbejder rehabiliterende – for overblikkets skyld her præsenteret ved, om de henholdsvis

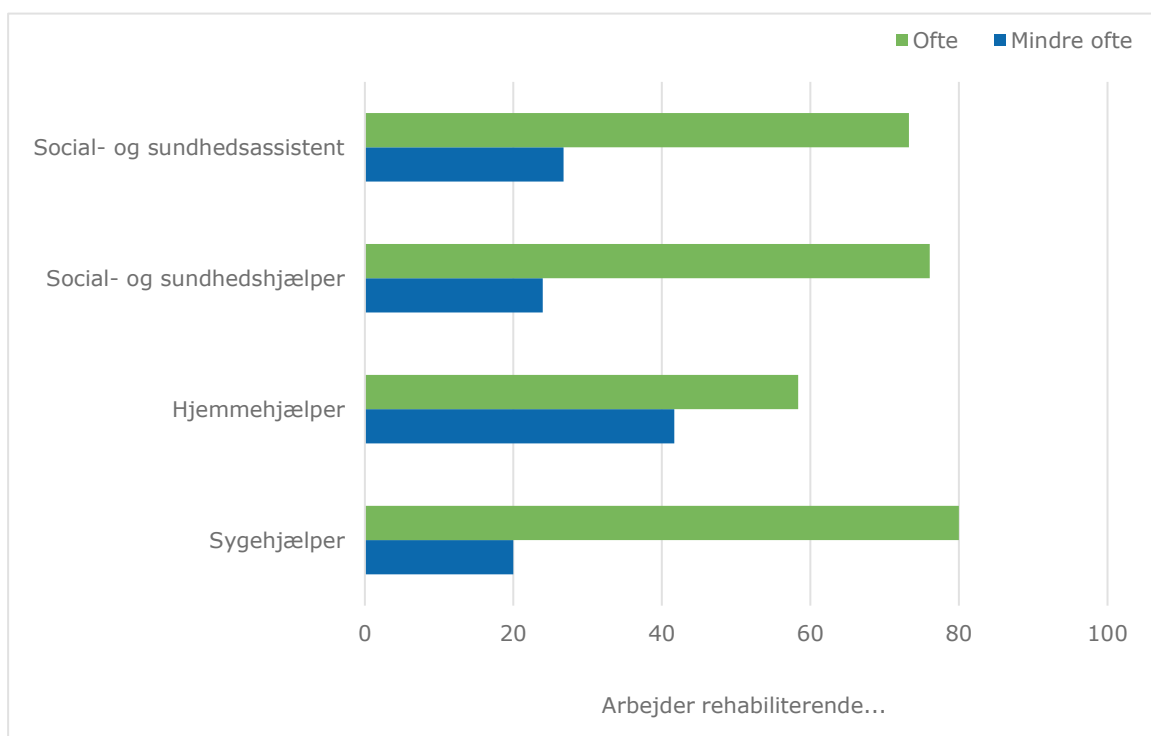
<sup>1</sup> Rostgaard, T. og Graff, L. (2016). *Med hænderne i lommen – Borger og medarbejders samspil og samarbejde i rehabilitering*, KORA rapport. København: KORA.

<sup>2</sup> Rambøll (2016). *Innovationspartnerskaber om rehabilitering*, Hovedrapport. København: Rambøll.



ofte – dvs. dagligt eller flere gange dagligt – eller mindre ofte arbejder med rehabilitering (Figur 3.2).

**Figur 3.2** Uddannelsesbaggrund og hyppighed i forhold til at arbejde rehabiliterende. Hjemmepleje, procent

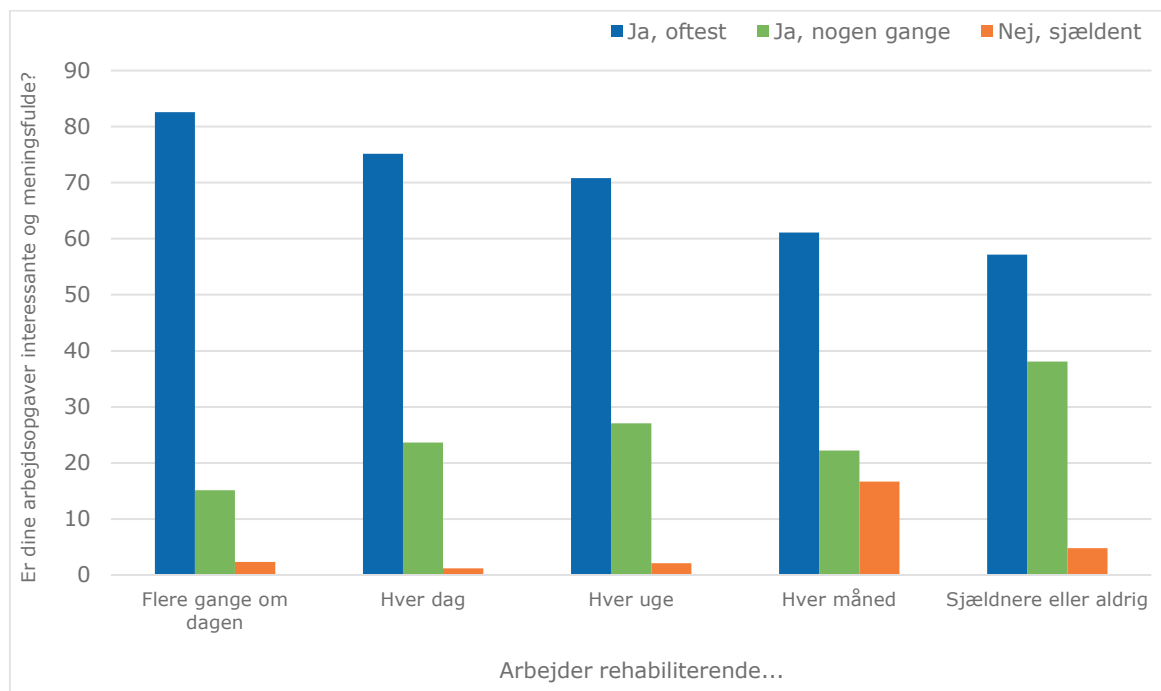


Note: For få respondenter i kategorien plejehjemsassistent og andet. 'Ofte' indeholder svarkategorierne 'flere gange om dagen' og 'hver dag'; 'mindre ofte' inkluderer svarkategorierne 'hver uge', 'hver måned' og 'sjældnere eller aldrig'.

Ser vi nærmere på betydningen af at arbejde rehabiliterende, er der en række interessante sammenhænge, ikke mindst i forhold til at finde mening i sit arbejde: Medarbejdere i hjemmeplejen, der angiver ofte at motivere en ældre borger til at deltage i en rehabiliterende indsats, har en større sandsynlighed for at finde deres arbejde interessant og meningsfuldt (Figur 3.3). For eksempel angiver hele 83 % af de medarbejdere, der flere gange om dagen arbejder med rehabilitering, at de finder deres arbejde meningsfuldt – mod kun 57 % af dem, der sjældnere eller aldrig arbejder rehabiliterende.

En række andre faktorer er ligeledes statistisk signifikante. Således er man mere enig i, at ens arbejde er interessant og meningsfuldt, jo ældre man er, og hvis man arbejder i den kommunale hjemmepleje.

**Figur 3.3** Meningsfuldhed i arbejdet i forhold till, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent



Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der arbejder rehabiliterende 'flere gange om dagen' og 'hver dag' mod resten af svarkategorierne, hvor meningsfuldhed i arbejdet er kodet i analysen som henholdsvis ja ('ja, oftest' og 'ja, nogen gange') og nej ('nej, sjældent').

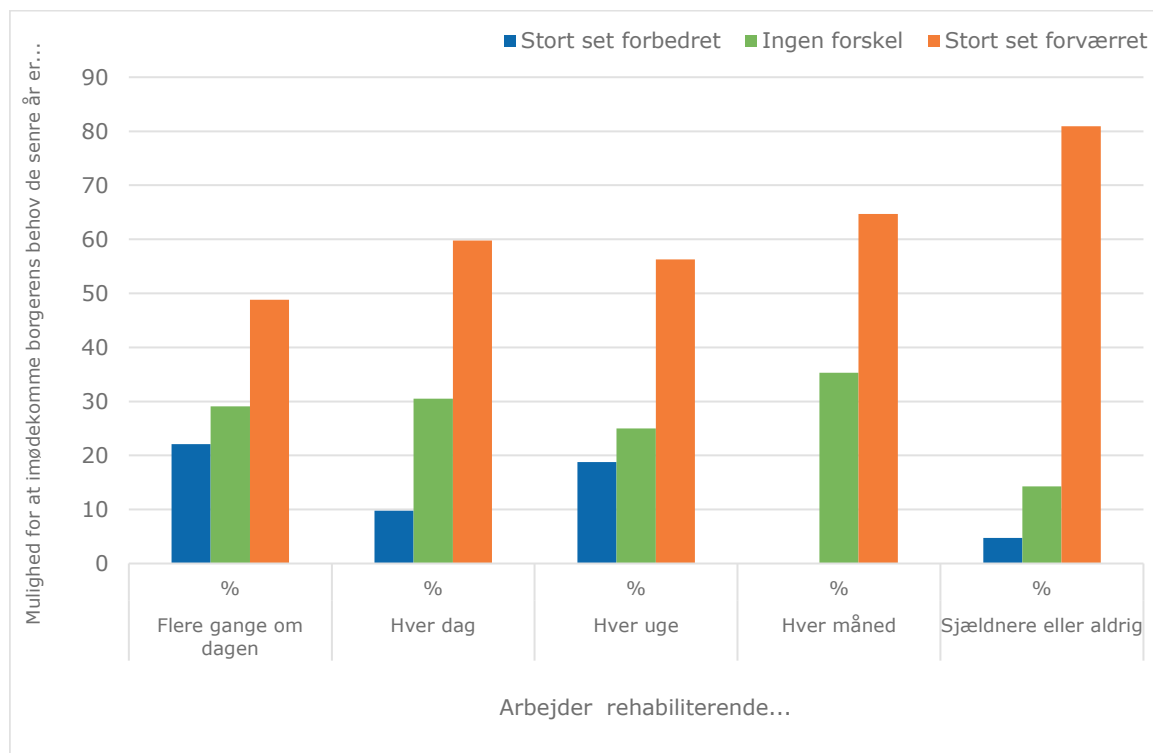
Undersøgelsen viser også, at specielt medarbejdere, der arbejder intensivt med rehabilitering, dvs. flere gange om dagen, i højere grad angiver, at deres mulighed for at imødekomme borgerens behov er blevet bedre i de senere år. Her angiver 22 %, at de er bedre i stand til at dække borgerens behov i dag, hvor det fx kun gælder 5 % blandt de, der arbejder rehabiliterende månedligt eller mere sjældent (Figur 3.4).

Også blandt de, der mener, at muligheden for at dække borgerens behov er blevet forringet, er der forskel på, om medarbejderne arbejder rehabiliterende: Blandt de medarbejdere, der flere gange dagligt arbejder med rehabilitering, mener 48 %, at det i de senere år er blevet sværere at dække borgernes behov, hvor hele 81 % af dem, der kun sjældnere eller aldrig arbejder med rehabilitering, mener det samme.

Der er dermed en klar tendens til, at rehabilitering har indflydelse på medarbejderens oplevelse af at kunne dække borgerens behov for hjælp, men dog kun hvis man arbejder med rehabilitering flere gange om dagen. Her viser en nærmere analyse, at det alene er muligheden for at arbejde rehabiliterende, som gør udslaget.

Derudover er det markant, hvor mange af medarbejderne – uanset om der arbejdes rehabiliterende eller ej – der mener, at det i mindre grad er muligt at dække borgernes behov i dag.

**Figur 3.4** Ændret mulighed for at dække borgers behov i de senere år i forhold til at arbejde rehabiliterende. Hjemmepleje, procent



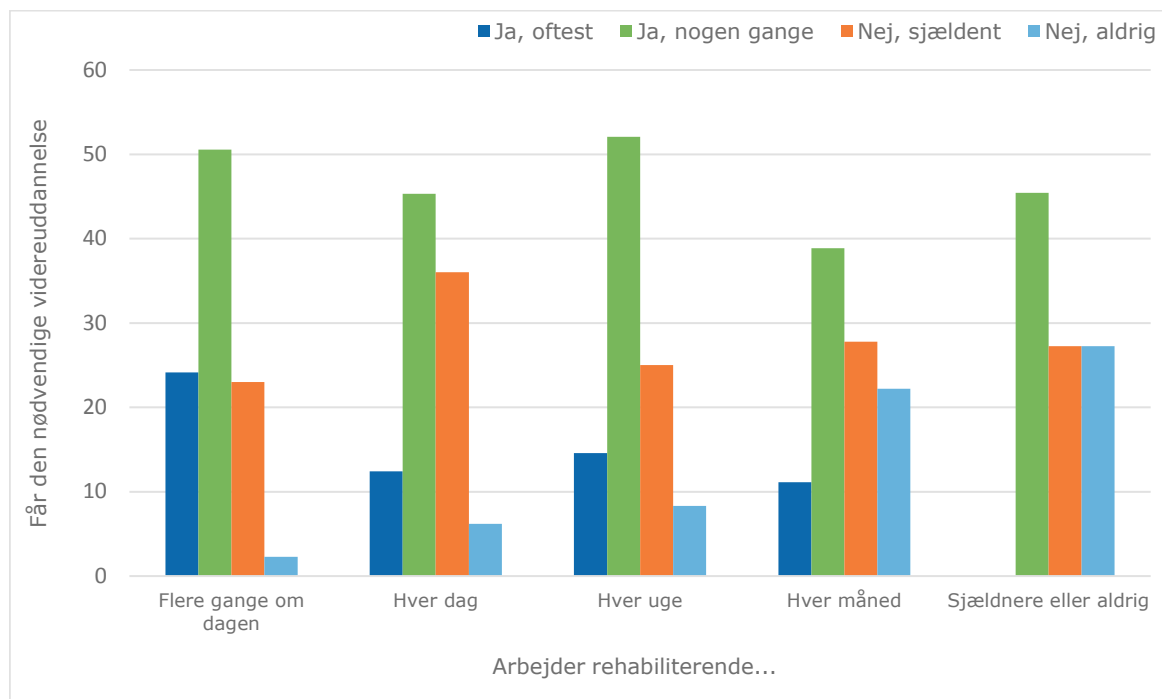
Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der 'flere gange om dagen' arbejder rehabiliterende mod resten af svarkategorierne, både i forhold til svarkategorien 'stort set forbedret' og 'stort set forværret'.

Videre analyser viser en sammenhæng mellem at arbejde rehabiliterende og som medarbejder opleve at få den nødvendige videreuddannelse. De medarbejdere, der angiver flere gange dagligt at arbejde med rehabilitering, er således også dem, der fortrinsvis (24 %) er enige i, at de får den nødvendige videreuddannelse, over for fx dem, der kun arbejder rehabiliterende hver måned (11 %) (Figur 3.5).

Denne sammenhæng kan skyldes, at man i kommunerne har valgt at fokusere videreuddannelsen på de medarbejdere, der nu indgår i det rehabiliterende arbejde, men det kan også skyldes den tværfaglige vinkling, man har i rehabilitering, hvor SOSU-medarbejderne i langt højere grad end tidligere arbejder sammen med andre faggrupper som fx ergoterapeuter. Dette samarbejde kan bidrage til oplevelsen af at have adgang til videreuddannelse for gruppen af SOSU-medarbejdere.

I analysen viste det sig også, at medarbejdere ansat i den private hjemmepleje i mindre grad end medarbejdere i den kommunale hjemmepleje oplever, at de får den nødvendige videreuddannelse.

**Figur 3.5** Får den nødvendige videreuddannelse i forhold til, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent

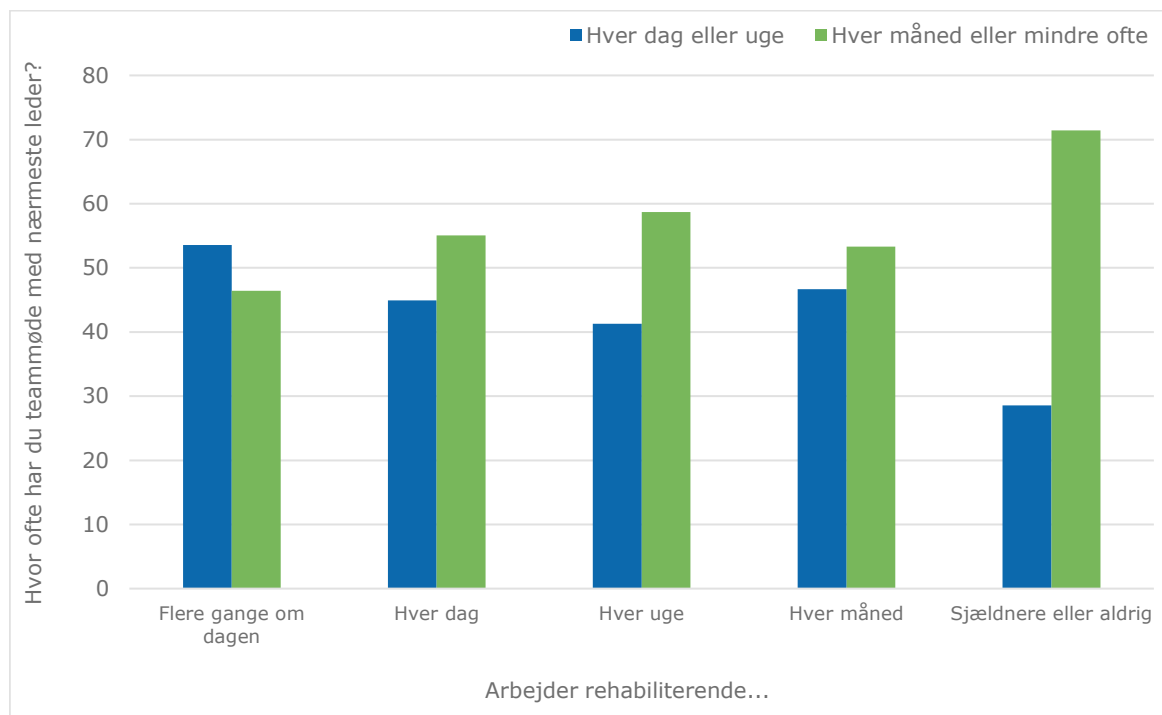


Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der 'flere gange om dagen' arbejder rehabiliterende, mod resten af svarkategorierne i forhold til, om man får den nødvendige videreuddannelse, som er omkodet i henholdsvis 'ja' ('ja, oftest' og 'ja, nogen gange') og 'nej' ('nej, sjældent' og 'nej, aldrig').

En vigtig del af organiseringen af indsatsen er de tværfaglige møder, hvor lederen ofte indgår. Det er derfor ikke overraskende, at medarbejdere, der ofte arbejder rehabiliterende, også er dem, der hyppigst har teammøde med nærmeste leder. For eksempel angiver 54 % af de medarbejdere, der arbejder rehabiliterende flere gange om dagen, at de har møder med nærmeste leder hver dag eller som minimum hver uge, mod kun 29 % af dem, der kun yderst sjældent arbejder rehabiliterende (Figur 3.6).

Her er det også statistisk signifikant, om man er ansat hos en privat leverandør, hvor medarbejderne angiver at holde møder mindre ofte end i den kommunale hjemmepleje.

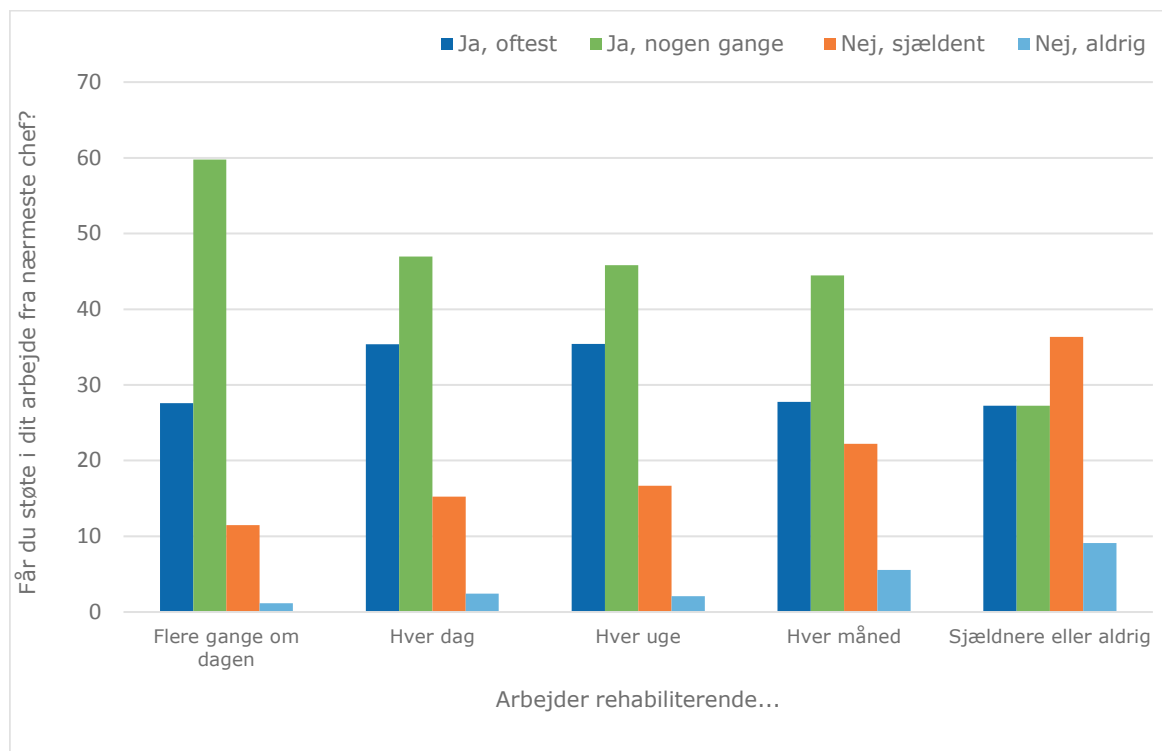
**Figur 3.6** Har teammøde med nærmeste leder i forhold til, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent



Note: Signifikant på 5 %-niveau for, om medarbejderne arbejder rehabiliterende 'flere gange om dagen' og 'hver dag' mod resten af svarkategorierne.

De medarbejdere, der ofte arbejder med rehabilitering, oplever også i højere grad at få støtte fra deres nærmeste leder. Her angiver fx kun i alt 18 % af de, der arbejder rehabiliterende hver dag, at de sjældent eller aldrig oplever at få støtte fra nærmeste leder, mod i alt 45 % af dem, der kun sjældent arbejder rehabiliterende (Figur 3.7).

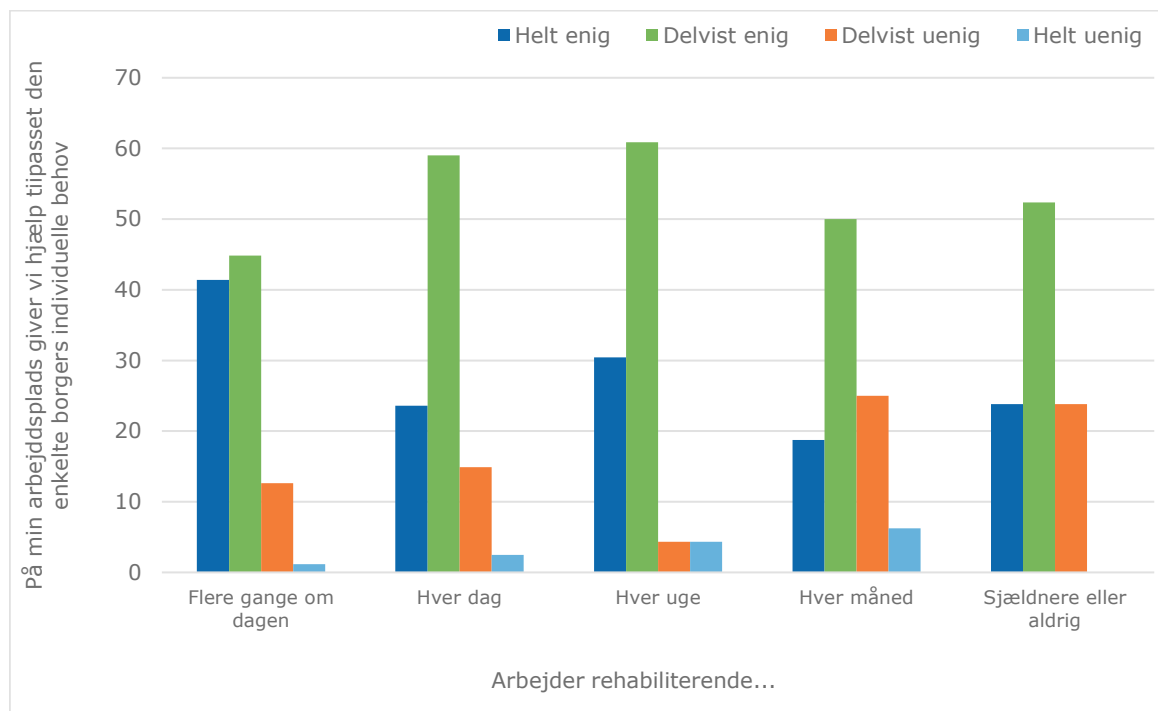
**Figur 3.7** Oplever at få støtte fra nærmeste leder i forhold til, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent



Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der arbejder rehabiliterende 'flere gange om dagen' og 'hver dag' mod resten af svarkategorierne i forhold til, om de oplever at få støtte ('ja, oftest' og 'ja, nogen gange') eller ej ('nej, sjældent' og 'nej, aldrig').

Den rehabiliterende indsats fokuserer ikke mindst på at inddrage borgeren i at indrette hjælpen, så den passer til individuelle mål og præferencer. Spørger man de medarbejdere, der arbejder rehabiliterende flere gange om dagen, er der da heller ingen tvivl om, at de i højere grad finder, at hjælpen er tilpasset borgerens individuelle behov (Figur 3.8). Her er det hele 41 % af dem, der arbejder rehabiliterende flere gange om dagen, som er enige i dette, mod langt færre i alle de andre svarkategorier – fx 19 % af dem, der arbejder rehabiliterende hver måned.

**Figur 3.8** Oplever at kunne give individualiseret hjælp i forhold til, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent



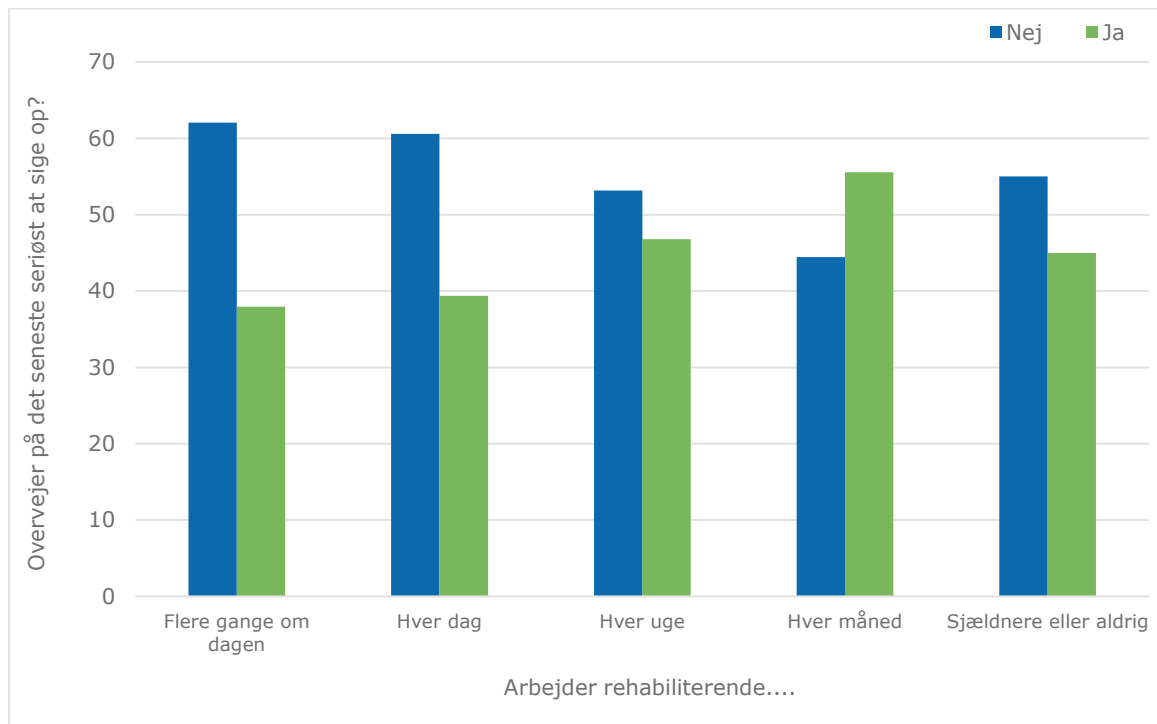
Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der 'flere gange dagligt' arbejder rehabiliterende mod resten af svarkategorierne, hvor spørgsmålet om individualiseret hjælp er omkodet i henholdsvis 'enig' ('helt enig' og 'delvist enig') mod 'uenig' ('delvist uenig' og 'helt uenig').

Alt dette kulminerer i, at medarbejdere i hjemmeplejen, som dagligt og flere gange dagligt arbejder rehabiliterende, i langt mindre grad overvejer at sige deres stilling op end medarbejdere, der mindre ofte arbejder med rehabilitering (Figur 3.9).

Yderligere afgørende faktorer er her også, om man arbejder i den private sektor, og om medarbejderne finder, at der er overensstemmelse mellem arbejdsliv- og familieliv, hvor man så har en større sandsynlighed for at overveje at sige op. Endelig er ældre medarbejdere mindre tilbøjelige til at overveje at ville sige op.

Igen er det bemærkelsesværdigt, hvor mange af medarbejderne, der overvejer at sige op, uanset hvor ofte de arbejder rehabiliterende. Indførelsen af rehabilitering kan dermed være en medvirkende faktor til bedre at kunne både rekruttere og fastholde medarbejdere i omsorgssektoren.

**Figur 3.9** Har i den senere tid seriøst overvejet at sige op i forhold til, hvor ofte man arbejder rehabiliterende. Hjemmepleje, procent

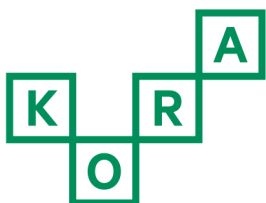


Note: Signifikant på 5 %-niveau for medarbejdere, der arbejder rehabiliterende 'flere gange om dagen' og 'hver dag' mod resten af svarkategorierne.



## 4 Konklusion

Undersøgelsen viser samlet set, at rehabilitering er blevet en indarbejdet praksis hos medarbejderne, har skabt nye muligheder for medarbejderne og en oplevelse af at kunne give bedre pleje og omsorg på en række områder. Langt de fleste medarbejdere arbejder i dag hyppigt rehabiliterende, dvs. flere gange dagligt eller dagligt. De medarbejdere, der ofte arbejder rehabiliterende, finder deres arbejde mere meningsfuldt, og at det er nemmere at møde borgernes behov. De finder, at de i højere grad yder en hjælp, som er tilpasset borgernes individuelle situation og ønsker. Medarbejdere, der ofte arbejder rehabiliterende, oplever også i højere grad at have adgang til videreuddannelse, at have teammøder med nærmeste chef og få støtte fra denne, og endelig overvejer de i mindre grad at sige op.



**Det Nationale Institut  
for Kommuner og Regioners  
Analyse og Forskning**

Købmagergade 22  
1150 København K  
E-mail: [kora@kora.dk](mailto:kora@kora.dk)  
Telefon: 444 555 00