

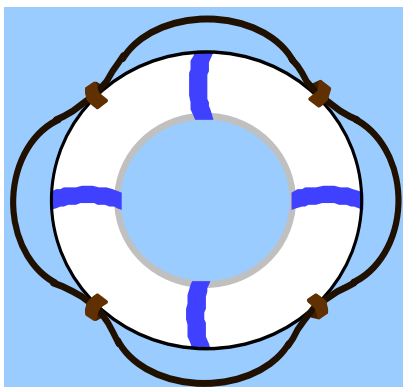


# *Anhörigstöd mitt i livet*

- att utforma och testa en samverkansmodell för anhörigstöd riktat till yrkesverksamma anhöriga.

Ett samverkansprojekt mellan näringsliv och Vallemtuna och Täby kommuner.

## *Slutrapport 2009*



## Anhörigstöd mitt i livet

### Innehållsförteckning:

Projektorganisation.....	3
Mål och tidplan .....	4
Genomförande.....	4
Utbildning.....	5
Presentationer.....	5
Resultat och erfarenheter från projektet.....	6
Ett företags tankar om betydelsen av projektet.....	7
Slutsats.....	7
Resurser.....	8
Bilagor.....	8

---

Diarienummer Länsstyrelsen Vallentuna:704-07-62593, Täby: 704-08-54566

## Anhörigstöd mitt i livet

### **Projektorganisation**

Projektet har letts av två projektledare med en styrgrupp. Till projektet har också en utbildningsledare och en forskare varit knutna liksom en informationsgrupp enligt nedanstående beskrivning:

- **Projektledare**

Projektledarna Boel Edbohm, Anhörigkonsulent Täby och Inger Kjellerby-Åberg, Anhörigkonsulent Vallentuna, har svarat för planering och genomförande av projektet, inklusive att formulera projektplan och rapporter. Muntlig och skriftlig rapportering har skett till styrgrupp vid månatliga möten och till länsstyrelsen vid överenskomna tidpunkter.

- **Styrgrupp**

Projektets ägare, dvs. styrgrupp, har varit enhetschef Äldreomsorg i Täby: Susanne Rading och socialchefen i Vallentuna: Anne Saaristo. Styrgruppen har ansvarat för att granska projektplan och rapporter samt att ge synpunkter på projektet. Under projektet har styrgruppen ansvarat för rapportering till ledningsgrupp och socialnämnd medan slutrapportering till nämnden genomförts av projektledarna.

- **Utbildningsledare**

Utbildningsledare har under projektet varit Gunilla Matheny, Eximus, som har lett processen under utbildningsdagarna för anhörigmentorerna samt haft dialog med nationella och internationella anhörigorganisationer för kunskapsinhämtning.

- **FoU**

Projektet har haft stöd av FoU Seniorium via Ann Catrine Eldh, som givit projektledarna handledning. Ann Catrine har parallellt med utvecklingsprojektet genomfört en vetenskaplig studie i syfte att undersöka upplevelsen av att kombinera informell vård och arbete, vilken dock inte belastat projektets budget eller påverkat dess genomförande. Resultatet av detta publiceras i en vetenskaplig artikel, preliminärt 2009-2010. Dock har den uppföljning som Ann Catrine Eldh, som enskild vårdforskare, genomfört på uppdrag av projektet bekostats av detta: april 2009 genomfördes en intervjustudie med deltagarna i mentorsutbildningen i syfte att utvärdera projektet. Resultaten av utvärderingen presenteras i bilaga 1.

- **Informationsgrupp**

Projektet har haft en informationsgrupp som bestått av representanter från:

- Parkinsonföreningen Täby/Vallentuna,
- IFS Vallentuna/Täby,
- Stöttepelarna (lokal anhörigförening) i Täby,
- Lions,

- Röda Korset i Täby och Vallentuna
- biståndshandläggare från Täby och Vallentuna samt
- enhetschefer från landstingets rehabiliteringsenhet i Vallentuna och Täby.

Informationsgruppens uppgift har varit att sprida information om projektet till respektive organisation och ge synpunkter på planer och rapporter utifrån deltagarnas professionella kompetens och/eller funktion i respektive organisation. Två möten har genomförts med god representation.

### **Mål och tidplan**

Projektets genomförande startade våren 2008, efter att styrgruppen godkände projektplanen den 20 april samma år. Målsättningen var att genomföra projektet under 2008 men pga. svårigheter att rekrytera lokala företag som dels var intresserade och dels hade resurser att avvara, i form av medarbetare och/eller chefer som kunde delta i projektet, kunde utbildningen inte genomföras förrän i slutet av 2008 och tidig vår 2009.

Målet, att det per den 31 december 2008 skulle finnas personer med anhörigstödskompetens på tre företag vardera i kommunerna, uppnådde projektet istället per den 31 maj 2009 då sex företag, representerade av åtta personer, hade deltagit i utbildning. Som framgår av bilaga 1 ”Utvärdering av projektet”, hade dessa personer då fått kunskap om anhörigstöd på företag. Målet att företagen/arbetsgivaren vid projektets slut skulle ha kunskap om anhörigstöd och känna till vilka resurser som finns i respektive kommun hade därmed uppnåtts. Företagen låg dock inte bara i berörda kommuner: endast ett företag i Vallentuna hade enbart lokal anknytning medan fyra organisationer/företag visserligen var belägna i aktuella kommuner men hade anknytning till större regionala och nationella strukturer. Ett av företagen var därtill ett nationellt bolag och projektet har därigenom fått större betydelse och uppmärksamhet på nationell basis än vad som väntats.

### **Genomförande**

Projektet hade redan före genomförandefasen inletts med en kunskapsinventering, vilket innefattade studiebesök hos Carers UK och stiftelsen Counsel & Care i London, december 2007. Förutom projektledarna deltog utbildningsledaren Gunilla Matheny och forskaren Ann Catrine Eldh i studiebesöken. Under studiebesöken inhämtades erfarenheter av likartade satsningar i England, vilket bl.a. inspirerade oss ytterligare till att det går att utveckla modeller för organiserat anhörigstöd på arbetsplatser i Sverige.

Kontakt hade också tagits redan i november 2007 med kommunernas näringslivskonsulter för att ge dem information om projektet och få hjälp med orientering om företag i kommunerna. Under våren 2008 pågick sedan ett omfattande arbete med att nå företag och skapa intresse för att delta i projektet. Informationsmaterial utarbetades (se bilaga 2) och under våren 2008 bjöds företag in för att få information om projektet, om anhörigstöd och vad anhörigvårdare har för behov av stöd. Även en informationsdag för informationsgruppen anordnades i maj 2008. Under rekryteringsfasen besökte projektledarna också lokala möten hos företagorganisationerna i Täby och Vallentuna. De informerades om projektet för att kunna medverka till spridning av information och därmed rekrytering till projektet.

Eftersom inte tillräckligt antal företag då hade visat intresse för projektet gjordes ytterligare inbjudan till fler företag. I kontakten med dessa framkom att intresset för projektet var stort, däremot fanns inte alltid resurser i form av personer som skulle kunna delta i utbildningen. Slutligen kom projektledarna, genom ordinarie roller som anhörigstödare i kontakt med personer inom företag som tillika var anhörigvårdare och yrkesverksamma och genom dessa kontakter kom dessa företag att medverka i projektet.

## **Utbildning**

Utbildningen har, som också presenteras i bilaga 1, omfattat fem dagar med syfte att ge deltagarna förståelse för anhörigas situation och krisreaktioner. Deltagarna har också fått information om Täbys och Vallentunas anhörigstöd och insatser som kan erbjudas.

Utbildningen innehöll följande moment:

- Presentation, introduktion samt idéns framväxt
- Teori och fakta - vad säger forskningen om begreppet anhöriga?
- Att vara anhörig och yrkesverksam – möte med experten – en anhörig mitt i livet delar med sig av sina erfarenheter
- Hälsoarbete? Arbetsplatsanpassat anhörigstöd sett ur ett förebyggande folkhälsoperspektiv
- Livets berg- och dalbana. Att möta människor i kris, empati, stödsamtal och lyssnandets konst
- Vilket stöd erbjuds lokalt och nationellt? Historik, lagstiftning, visioner och konkreta stödformer
- Vad innebär arbetsplatsorienterat anhörigstöd?
- Anhöriggrupper och anhörigutbildning
- Hjälpmedel som en väg att underlätta i vardagen
- Anhörigas organisering – hur kan intresse-, stöd- och anhörigföreningar utgöra en resurs
- Att verka som Anhörigmentor – vad innebär rollen och hur tar jag tillvara och överför kunskap och insikter till andra?
- Metoder för dokumentation och utvärdering av anhörigstödsinsatser
- Formulering av handlingsplan för det fortsatta arbetet

Utbildningen avslutades i början av maj 2009 med ett seminarium för chefer och deltagarna i utbildningen/föreslagna anhörigmentorer, personalhandläggare, arbetsmiljöombud och fackliga ombud. Vid seminariet gavs möjlighet till fördjupad information om projektet och om hur företag kan arbeta stödjande och förebyggande med råd och stöd till medarbetare som också är anhörigvårdare. Dagen gav också utrymme för dialog och erfarenhetsutbyte mellan företagen/organisationerna

## **Presentationer**

I maj 2009 presenterades projektet på Anhörigriksdagen (ett forum för nytänkande inom anhörigstödsfrågor) i Varberg av projektledare, tillsammans med utbildningskonsulten, forskaren och två deltagare från utbildningen. Presentationen och den tillhörande utställning

som projektet genomförde blev mycket uppmärksammande. En artikel i Hallands Nyheter valde att fokusera just detta projekt i sin rapportering från Anhörigriksdagen, (se bil. 3) och många kontakter med andra intresserade knöts.

Under hösten 2009 genomförs presentationer i Täby och Vallentunas socialnämnder samt FoU Senioriums seminariedag på temat Anhöriga och kommunens anhörigstöd.

### **Resultat och erfarenheter från projektet**

De erfarenheter som projektet har givit de företag som deltagit i utbildningen framgår av bilaga 1: Utvärdering, samt av nedanstående reflektion från ett medverkande företag. Därtill har projektet givit värdefulla erfarenheter för oss som arbetat med projektledning och – styrning. Vi har särskilt funnit att det tar längre tid att bygga upp en verksamhet och etablera en ny idé än vad vi uppskattade. Med den erfarenhet vi nu har konstaterar vi att vår inledande tidplan var väl optimistisk men tack vare möjligheten att nyttja medel beviljade av länsstyrelsen under en förlängd projekttid har vi kunnat slutföra projektet och sammanställa våra erfarenheter för vidare spridning. Det lärdomar vi, som projektledare, främst vill poängtera från projektet är:

- Vikten av uthålliga och goda relationer till företag och organisationer. Det har behövts upprepade kontakter för att företagen ska hinna reflektera över vinster med att delta i projektet. De företag vi uppvaktat i projektet har alla varit medvetna om problematiken för medarbetare som är ”anhöriga mitt i livet” men samtidigt har många företag en besvärlig situation med hårda krav på produktivitet och vinst. Vår information har därför bl.a. inkluderat beräkningar baserade på uppgifter från Carers UK, England, som visar att företag kan få ekonomiska fördelar av att stödja medarbetare som också är anhängvårdare, se också bilaga 1 Utvärdering av Anhörigstöd mitt i livet. Detta har varit viktigt för att ge kontaktpersoner på företagen stöd i dialogen på sina arbetsplatser om prioritering av projekt.
- Även om vår målsättning var att samverka med företag inom våra respektive kommuner kunde vi, med stöd av projektets styrgrupp, utvidga till att företagen inte behövde ha sin hemvist i respektive kommun. Rekryteringen av företag lyckades bäst i företag där vi hade en personlig kontakt och/eller där vi fick kontakt med en chef/medarbetare med egen erfarenhet av anhängvård, tillika möjlighet att påverka beslut.
- Vår inledande idé var att projektet skulle utbilda anhängmentorers men vi har under projektets gång konstaterat att de personer som gått utbildningen istället har blivit samordnare på företagen för de anhängmentorers som kommer att genomgå utbildningen hösten 2009. Att de som utbildats kommit att få olika roller har delvis berott på vilka funktioner de haft på företagen/organisationerna men också på verksamheternas struktur. Vi råder likartade projekt och satsningar att tillåta en flexibilitet i detta avseende samt att dra lärdom av vad det nätverk som bildats kan förmedla (se nedan). Deltagarna på utbildningen beskrev själva att den process som utbildningen medfört har förändrat deras synsätt på förvärvsarbetande anhängiga och givit dem insikt om vinsten med att kunskap om anhängigas situation bör finnas på företagen. Personerna har påverkat företagen att upprätta och besluta om en anhängpolicy som ingår i arbetsmiljödokumentet. Därtill har

gruppen bildat ett nätverk för att fortsättningsvis träffas och utbyta erfarenheter, vilket också kan stödja en fortsatt spridning av dessa kunskaper i samhället. Under projektet har vår vision, att alla företag och organisationer i landet skall ha kunskap om anhängvårdarnas situation och ha en anhängpolicy i sitt arbetsmiljödokument, därmed kommit att synas än mer uppnåelig.

- Under utbildningsdagarna var fyra anhängvårdare inbjudna som ”gäster från verkligheten”. Dessa berättade om sina erfarenheter av att kombinera förvärvsarbete och anhängomsorg, berättelser som visat sig haft stor betydelse för deltagarnas förståelse för hur svårt det kan vara att kombinera arbete och anhängvård liksom hur viktigt det är att ha kvar sitt arbete både ur ekonomisk synvinkel och utifrån ett psykosocialt perspektiv. Värde av att inkludera anhängvårdare i utbildningen framkommer också i utvärderingen, bilaga 1.
- Den tid som var planerad och avsatt för projektledning har inte räckt utan vi förordar att projekt av denna art tillsätter en projektledare på heltid. Särskilt att utveckla fördjupade kontakter med företag och marknadsföra en ny idé kräver ett heltidsengagemang. Vinsten med att två kommuner genomfört projektet har dock varit en fördjupad samverkan men det har också varit ekonomiskt fördelaktigt att dela kostnader. Att få vara två som kunnat bolla tankar och idéer har varit mycket positivt och det har bidragit till ett lyckat genomförande av projektet.

### ***Ett företags tankar om betydelsen av projektet***

Sveriges Radios medverkan i projektet " Anhängstöd" har inneburit att fler fått insikt om problematiken kring anhängvård och hur det kan påverka medarbetare. Utbildning har skett av mentorer. Sveriges Radio anser att denna kompetens skall ligga under personalenheten varför vi under 2010 kommer att utbilda s.k. HR-handläggare. Stödet till medarbetare är att informera och upplysa om olika insatser som samhället erbjuder.

Sveriges Radio har som policy att chefer i utvecklingssamtal ser att det finns balans i livet mellan arbete och fritid. I dessa samtal kan anhängvårdssituation eventuellt synliggöras och då skall chefen kunna hänvisa till var de kan få stöd i samhället och eventuellt diskutera hur chef och medarbetare tillsammans kan underlätta under vissa perioder.

### ***Slutsats***

Slutligen kan vi, som ansvarat för detta projekt, konstatera att vi idag ser att vi lyckats att implementera anhängstöd i företag samt att vi lyft dessa viktiga frågor och startat en ny process i arbetslivet. Även om vi börjat i liten skala har vårt projekt väckt stort intresse och vi har nått fler och vidare än vad vi hade kunnat föreställa oss när projektet startade. Vi avslutar detta inledande projekt med känslan av att det är och kommer att bli ett värdefullt arbetssätt och en nyhet för framtidens företag. Vi ser fram emot den fortsatta utvecklingen av anhängstöd i arbetslivet!

## **Resurser**

Projektet har bekostats av medel beviljade av Länsstyrelsen, diarienummer 2007-0924 (ref nr 704-07-80085 för Täby respektive 704-07-62593 för Vallentuna) vardera 285 000 kr.

Kommunens insatser har varit projektledarnas och projektägarnas arbetstid samt frivilligorganisationernas insatser.

## **Bilagor**

1. Utvärdering av projektet "Anhörig mitt i livet"
2. Informationsblad
3. Artikel i Hallands Nyheter, 13 maj 2009



## Utvärdering av projektet ”Anhörig mitt i livet”

Författare: Ann Catrine Eldh

Leg. sjuksköterska, fil.dr.

Forskare, Institutionen för Neurobiologi, Vårdvetenskap och Samhälle, Karolinska  
Institutet

Telefon: 073-734 99 04

E-post: [anncatrine.eldh@comhem.se](mailto:anncatrine.eldh@comhem.se)

## **Inledning**

Till följd av att allt fler blir äldre blir också fler närstående involverade i att stödja en äldre person. Även om stödet vanligen ges av en maka, make eller partner kan vuxna barn till äldre engageras. Dessa barn är ofta förvärvsarbetsande och har egen familj, vilket kan medföra att de får eller tar på sig många roller. Det finns en del kunskap om vad man som förvärvsarbetsande dotter eller son, med en äldre anhörig i behov av stöd, önskar för hjälp av den kommunala sektorn och av vården. Däremot saknas det kunskap om hur svenska arbetsgivare kan understödja kombinationen förvärvsarbete och ansvar för en närstående.

I Vallentuna och Täby tog kommunerna 2007 med hjälp av medel från länsstyrelsen initiativ till ett projekt som ska ge företag/arbetsgivare kunskap om hur de kan stödja medarbetare och chefer i frågor som rör anhörigstöd och förvärvsarbete. Som en del i utvärderingen av projektet har Ann Catrine Eldh, adjungerad vårdforskare vid Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle, Karolinska Institutet, engagerats för en intervjuundersökning med dem som deltagit i projektet.

## **Bakgrund**

Med ökad folkhälsa ökar också livslängden. Andelen 65 år och äldre är i Europa idag närmare 17 %. Sverige har i jämförelse med övriga Europa den högsta andelen som är 80 år eller äldre: 4.4 %. Trots ökad livskvalitet innebär ökad andel äldre att fler personer drabbas av demens och andra sjukdomar, symtom eller skador som medför ett ökat vård- eller omsorgsbehov (Sveriges kommuner och landsting [SKL], 2008). Personer med demenssymtom och/eller demensdiagnos men också andra äldre med vård- och omsorgsbehov bor i stor utsträckning kvar i sitt eget boende, en situation som ofta innebär att närstående engageras (Statens beredning för medicinsk utvärdering [SBU], 2007). Många gånger blir make/maka/samboende partner den person som involveras i omsorgen om den äldre men ofta blir också vuxna barn inblandade; Uppgifter talar för att bland personer 55 år och äldre är 25 % s.k. informella vårdare, vilket innebär att de hjälper eller vårdar någon ”sjuk, gammal eller handikappad” (Socialstyrelsen, 2006)<sup>1</sup>. Utvecklingen mot en allt större del informell vård är gemensam för många länder och i ett europeisk perspektiv ger 41 % av den vuxna befolkningen informell vård i någon utsträckning (Bolin, Lundgren & Lundborg, 2008). I Sverige uppges 320 000 ge omsorg till en släkting i annat hushåll eller i särskilt boende och 205 000 till någon annan. Förekomsten av informell vård är tämligen jämn i landet och är relativt oberoende av om det gäller stad eller landsbygd (Socialstyrelsen, 2006).

Anhörigvårdares situation är till viss del känd, t.ex. genom studier som visat att döttrar till personer med demens engageras mer än söner (Chumblor, Grimm, Cody & Beck, 2003) och att kombinationen av

---

<sup>1</sup> För att förenkla för läsaren klargörs här några av de centrala begreppen i arbetet: I litteraturen kring anhörigstöd och anhörigas insatser i vård och omsorg förekommer många närbesläktade ord. Anhörigvård och informell vård är de som vanligen används och i viss litteratur kan man finna att anhörigvård betraktas som den vård som man som anhörig kan få ersättning för medan den informella vården är likställd med den icke avlönade. I föreliggande arbete har begreppen likställts och ingen skillnad har gjorts beroende på om ersättning utbetalas eller ej. Anhörigvård och informell vård används därför synonymt för såväl ersättningsbaserad som icke avlönad vård. Likaså har vård och omsorg likställts, för att poängtera att fokus ligger på den **hjälp** eller **vård** som anhörigvårdaren ger någon ”sjuk, gammal eller handikappad”.

sociala förväntningar på många områden i livet bidrar till en ökad press på kvinnor som befinner sig mitt i livet. Likafullt är det många döttrar som, förutom att de ger stöd av lojalitet och kärlek, också beskriver att det är givande att engagera sig i omsorgen om en förälder med demens (Jansson, Grafström & Winblad, 1997). Att åta sig rollen som informell vårdare får dock ofta en negativ effekt på arbetslivet (Carmichael & Charles, 2003), särskilt i samband med att omsorgsbehovet uppstår eller ökar (Spiess & Schneider, 2003). Många informella vårdgivare väljer att minska sin arbetstid och arbeta deltid, vilket påverkar individens ekonomiska situation (Yeandle, Bennett, Buckner, Fry & Price, 2007). En amerikansk studie uppskattar att kostnaderna uppgår till 18 miljarder USD per år bara för den informella vården av äldre med demens i USA (Lange, et al., 2001).

För att minska den stress det innebär att engagera sig i omsorg om en förälder är bl.a. ett socialt nätverk viktigt (Almberg, Grafström & Winblad, 2000). Internationella, huvudsakligen engelska, studier visar att möjligheterna att kombinera anhängvårdarrollen med arbete är betydelsefullt (Arksey & Glendinning, 2008). Vidare har brittiska undersökningar visat att förvärvsarbetande med ett omsorgsansvar för en närstående efterfrågar flexibilitet från arbetsgivaren, t.ex. vad gäller möjlighet att ta ledigt och/eller att distansarbeta, liksom en förståelse från chefen för hela livssituationen (Buckner & Yeandle, 2005; Yeandle, et al., 2007).

Den ökande kunskapsmassan till trots har få initiativ tagits till satsningar på att företag ska få kunskap om informell vård av äldre och hur det kan påverka deras verksamhet. Under perioden 2007-09 har kommunerna Vallentuna och Täby dock initierat och genomfört ett utvecklingsprojekt, finansierat av länsstyrelsen i Stockholms län, kring arbetslivsinriktat anhängstöd: projektet Anhäng mitt i livet. Projektet har inneburit att chefer och/eller medarbetare vid sex företag/organisationer med anknytning till kommunerna genomgått en utbildning i anhängstöd. Kommunernas anhängstödjare har varit projektansvariga och de har planerat utbildningen tillsammans med en konsult med lång erfarenhet av anhängstödsverksamhet. Utbildningen startade i november 2008. Projektet i dess hela omfattning kommer att redovisas i en särskild rapport (Edbohm & Kjellerby Åberg, 2009, opublicerat material). Föreliggande utvärdering har gjorts på uppdrag av projektansvariga för att evaluera den utbildning som genomförts inom ramen för projektet.

## **Syfte**

Utvärderingen har syftat till att studera erfarenheter och reflektioner hos de som deltagit i utbildningen i anhängstöd. Specifika områden som beaktats i utvärderingen är:

- Faktorer som bidragit till att företag och medarbetare engagerats i anhängstödsprojektet
- Upplevelsen av anhängstödsutbildningens utformning och innehåll
- Aktiviteter avseende anhängstöd inom/utom företaget och dessas relation till utbildningen
- Framtida behov av anhängstöd inom/utom företaget och planerade aktiviteter (i relation till utbildningen)

## Metod

### Deltagare

De åtta personer som deltagit i utbildningen kontaktades per e-post av vårdforskare Ann Catrine Eldh med information om utvärderingen. Deltagarna var dessförinnan informerade av projektledarna att en utvärdering skulle ske och vem som skulle genomföra den. Den första kontakten följdes av kommunikation per e-post och telefon för planering av intervjuer. Av de åtta medverkade slutligen sju personer i intervjuer medan en avböjde p.g.a. arbetsbelastning. Dessa sju representerade fem av de sex företag/organisationer som medverkat i projektet. Förutom den information som gavs vid den inledande kontakten fick alla deltagare, vid intervjutillfället, skriftlig information om utvärderingen (bilaga 1).

### Intervjuer

En inledande planering för fokusgruppsintervjuer kunde endast delvis fullföljas då deltagarna hade svårt att komma ifrån sina arbeten till gemensamma tider och platser. Istället gjordes tre intervjuer med två deltagare per tillfälle och en enskild intervju. Tre av dessa genomfördes på deltagarnas arbetsplatser och den fjärde hos Vallentuna kommun. Intervjuerna var av berättande karaktär, där de som intervjuades bestämde vilka erfarenheter de ville förmedla. En intervjuguide (bilaga 2) användes för att säkerställa enhetlighet i datainsamlingen (Graneheim & Lundman, 2004). Intervjuerna varade mellan 45 och 60 minuter. Bandspelare användes vid intervjuerna för att skapa förutsättningar för samtal. Forskaren har genomfört alla intervjuer och färdigställt intervjumaterialet för analys. Intervjuunderlaget motsvarade 33 sidor utskriven standardtext.

### Analys

Principen för analysen är den vetenskapliga metod som kallas kvalitativ innehållsanalys (Graneheim & Lundman, 2004). Metoden innebär att man identifierar de meningsenheter som responderar till syftet med arbetet och sammanfattar dem i undergrupper, vilka benämns subkategorier eller subteman, vilka man därefter sammanfattar i övergripande begrepp, som benämns kategorier eller teman. Om de kallas subkategorier respektive kategorier, eller subteman respektive teman, beror vanligen på om man använder sig av manifest eller latent analys i arbetet; Att analysera med manifest angreppssätt medför att forskaren arbetar textnära, med vad texten uttryckligen säger, medan den latent metoden innebär att forskaren uttolkar den underliggande meningen i texten. Dessa angreppssätt arbetar bägge med tolkning men med olika analysdjup. I arbetet med utvärdering av projektet Anhörig mitt i livet har fokus legat på den manifesta analysen av intervjutexterna. Analysarbetet genomfördes i följande steg:

- 1) Tolkning av en naiv helhet i intervjuutsagorna.
- 2) Tolkning av subkategorier i intervjumaterialet inom områdena
  - a. faktorer som bidragit till att företag och medarbetare engagerats i anhörigstödsprojektet,
  - b. upplevelsen av anhörigstödsutbildningens utformning och innehåll,
  - c. aktiviteter avseende anhörigstöd inom och utom företaget och
  - d. framtida behov av anhörigstöd inom företaget och planerade aktiviteter.
- 3) Tolkning av kategorier inom ovanstående områden a-d.

4) Tolkad helhet efter analys.

Uppgifter som kan knytas till de enskilda personer som deltagit i intervjuerna och/eller deras arbetsplatser har exkluderats för att så långt som möjligt åstadkomma anonymitet för de medverkande.

## Resultat

Resultatet redovisas utifrån de fyra områden som beaktats i utvärderingen, nämligen:

- Faktorer som bidragit till att företag och medarbetare engagerats i anhörigstödsprojektet
- Upplevelsen av anhörigstödsutbildningens utformning och innehåll
- Aktiviteter avseende anhörigstöd i företaget och dessas relation till utbildningen
- Framtida behov av anhörigstöd inom/utom företaget och planerade aktiviteter (i relation till utbildningen).

Redovisningen är strukturerad så att för vart och ett område presenteras helheten efter analys, i vilken subkategorier och kategorier inkluderats.

## Därför anhörigstödsprojektet

Deltagande i projektet kunde ses ur två perspektiv: 1) medverkan som företag/organisation respektive 2) medverkan som enskild chef eller medarbetare:

1. Företagen hade uppvaktats av kommunernas anhörigstödjare, som ansvariga för projektet, och flera av företagen hade sedan tidigare kontakt med dessa personer i andra frågor. De enskilda medarbetare eller chefer som kom att medverka i projektet hade i vissa fall rekryterats utifrån att de hade ansvar för likartade frågor och/eller ansågs lämpliga att driva frågorna i företaget. Det förekom också att det var den enskilde medarbetarens/chefens intresse för frågan och kontakt med projektledarna som medförde att företaget kom med i projektet. Även om initiativet kom från kommunernas projektledare hade frågan setts som angelägen för de aktuella företagen/organisationerna och därmed hade deltagarnas medverkan i utbildningen gillats. Inget av företagen hade innan projektstart explicit arbetat med frågan om hur man kan stödja medarbetare som också har ett vård- och omsorgsansvar för en äldre närstående, även att alla deltagande företag/organisationer hade eller hade haft erfarenhet av den situationen. I de fall då sådana situationer uppstått eller uppmärksammats hade de lösts utifrån den enskilda situationen, utan stöd av särskilda ramar eller policier - vilket enligt deltagarna kan ha medfört att alla inte kommit i åtnjutande av likvärdigt stöd. Det fanns en spännvidd såväl inom gruppen företag/organisationer som medverkat, avseende kännedom om problematiken, men deltagarna beskrev också att det funnits och finns skillnader inom företagen/organisationerna i hur man behandlat frågan.
2. Rollerna hade skilt sig åt för deltagarna, beroende på vilken funktion de har i företaget/organisationen. Rollerna, särskilt vilken roll man kommer ha framöver i anhörigstödsfrågor, hade också förändrats över tid. Utbildningen och de samtal som ägt rum i gruppen hade bidragit till att man kunnat skapa en tydligare bild av vad som behövs och hur man själv kan bidra till anhörigstödet i företaget/organisationen i framtiden.

Deltagarna uttryckte att frågan visserligen ansågs som viktig på företaget redan innan de gick utbildningen men att det var nu, efter utbildningen, som de ännu mera förstått vikten av att frågan aktualiseras och omhändertas - både för de enskilda medarbetarnas skull, som befinner sig i en anhörigvårdarsituation, men också för deras chefer liksom för företaget. Utbildningen hade givit en förståelse för hur ett ansvar som informell vårdare kan påverka individen, dennes förutsättningar att orka med både det och sina arbetsuppgifter samt hur det kan påverka företagets produktivitet, och deltagarna beskriver hur betydelsefull och angelägen frågan nu känns. Insikten i hur mycket anhörigvård kan omfatta för en individ kombinerades hos deltagarna med en förståelse för hur vanligt förekommande detta är i samhället och arbetslivet och därmed hur det kan påverka välmåendet hos individer, arbetslag och större grupper - liksom verksamheters resultat. Sammantaget framhöll deltagarna hur viktig frågan har blivit för dem och hur de därför kommer att arbeta för att sprida engagemanget såväl inom sina företag/organisationer som till andra verksamheter som de har samverkan med.

## Erfarenheter av utbildningen

Alla deltagare hade medverkat i minst ett av de två utbildningsmoment som genomförts vid tidpunkten för utvärderingen. Det fanns tre specifika aspekter som framträdde då deltagarna beskrev utbildningen:

1. Grupsammansättningen
  2. Kombinationen av de olika utbildningsmomenten
  3. Relationen mellan samtal – reflektion – föredrag
1. Värdet av att få delta i en grupp som bestått av personer från olika företag/organisationer betonades: Det hade givit en inblick i hur olika förutsättningarna är beroende av storleken på företaget, typ av verksamhet och vad man producerar. Även inom företagen kan detta skilja sig och tack vara heterogeniteten i gruppen hade deltagarna kunnat reflektera över likheter och skillnader. Vidare beskrev deltagarna att gruppens storlek gagnat samtal och reflektion, särskilt då utbildningsansvarig har nyttjat möjligheter att vid olika tillfällen samtala två och två eller hela gruppen (som inte varit större än åtta personer). Att utbildningen varit uppdelad i två tillfällen betraktades som en fördel även om deltagarna hade önskat att alla hade kunnat medverka vid alla utbildningstillfällen.
  2. De utbildningsmoment som omnämndes i intervjuerna var besöken av anhörigvårdare (fyra personer som vid olika tillfällen delgett deltagarna sina erfarenheter), förevisningen av hjälpmedel samt de föredrag som kurs- och projektansvariga hållit i:
    - a. Genom anhörigvårdarnas föredrag har deltagarna fått ökad förståelse för hur omfattande ett ansvar för en närstående kan vara i tid och kraft. Det beskrevs som en ögonöppnare för hur mycket det kan påverka individen både fysiskt och mentalt. Även om deltagarna uppgav att de genom de fyra anhörigvårdarnas berättelser fått förståelse för hur olika det kan vara att vara anhörigvårdare, och därmed hur viktigt det är med individuellt anpassat stöd från arbetsgivaren, så beskrev de också att de sett gemensamma mönster i berättelserna, mönster som de kan ta med sig för att skapa de framtida strukturer som behövs hos företagen/organisationerna.

- b. Den förevisning av hjälpmedel som deltagarna hade fått hanterades på ett annat sätt: Deltagarna beskrev hur de redan nu, gentemot medarbetare som är anhängvårdare men också mot familj och vänner i samma situation, tipsar om de hjälpmedel som de fått veta om och som kan underlätta för anhängvårdare. I intervjuerna framkom att utbildningen givit en insikt i att det finns mer stöd, både i fråga om hjälpmedel och om andra stödresurser som kommunens verksamhet kring äldre, än vad de tidigare haft kännedom om. Deltagarna beskrev att de stöd som finns att tillgå inte alltid är kända och att den som är i en pressad situation som anhängvårdare riskerar att gå miste om t.ex. teknik som kan underlätta vardagen, avlastning eller ekonomisk hjälp. I de fallen såg sig deltagarna som informationsförmedlare i större perspektiv än enbart företaget/organisationen.
  - c. Deltagarna uppskattade de föredrag som omfattat t.ex. krishantering, samtalsmetodik och kunskap om anhängstöd, vilka de såg som både allmän kunskap som kan användas i ett ledar- och medarbetarskapsperspektiv och direkt applicerbara på frågor om anhängstöd på arbetsplatsen.
3. Utbildningen beskrevs som en blandning av samtal, reflektion och föredrag. Kursansvarig beskrevs som en lots som med subtila men tydliga signaler hade väglett gruppen vidare i frågorna. Kombinationen av samtal, reflektion och föredrag hade varit givande och det hade funnits utrymme för en flexibilitet utifrån vad som varit angeläget för gruppen att diskutera.

Deltagarna beskrev att det finns ett stort informationsbehov hos såväl allmänhet och hos företag i dessa frågor och de såg sig själva som förmedlare av den kunskap de fått under utbildningen. Den information som kommit deltagarna till del kommer de själva att sprida till medarbetare som kan ha nytta av den, oavsett vilken roll deltagarna kommer att ha i företaget/organisationen i anhängfrågor framöver.

### **Aktiviteter avseende anhängstöd**

De aktiviteter som företagen/organisationerna hittills hade vidtagit var olika, beroende på vem som deltagit i projektet, och den roll som han eller hon har i organisationen, samt verksamhetens struktur, inriktning och omfattning. En gemensam nämnare var dock behovet av att ta fram en policy för verksamheten som omfattar stöd till medarbetare som är i en anhängvårdarsituation.

De aktiviteter som därutöver förekommit avseende anhängstödsfrågor i företagen/organisationerna under projekttiden var förberedelse för eller genomförda aktiviteter för att få ledning och medarbetare informerade i anhängfrågan. Deltagarna beskrev vikten av att den kunskap som de själva fått också kommer andra till del inom företaget/organisationen, så att även de får insikt i hur vanligt förekommande det är med anhängvård och hur det kan påverka förutsättningarna i arbetslivet, liksom hur man som kollega, chef eller arbetsgivare kan ge individen stöd. För att skapa medvetenhet hade deltagarna sökt stöd i de lagar och policies som redan finns, och funderat på hur dessa kan nyttjas i befintlig eller utvecklad form i frågan om anhängstöd. Planeringen hade också omfattat vilka personer som ska involveras i frågan för framtida utveckling och förvaltning, för att säkerställa att den blir förankrad i hela verksamheten.

Dessa strategiska funderingar har utmynnat i olika förslag som innebar antingen en implementering som startar ute i verksamheten, bland medarbetare och deras närmaste chefer, vilket väntas leda till en påverkan på ledningsgrupper och högre chefer att säkerställa att det stöd som väntas i verksamheten effektueras. Ett annat sätt att implementera frågan om anhörigstöd är att förankra en policy i ledningen vilken sedermera kan spridas via ledarskapsutbildningar och riktade kampanjer till chefer och medarbetare i organisationen. Ytterligare sätt att arbeta med frågan, som framkom i intervjuerna, var att kombinera en förankring i ledningsgrupp med ett parallellt arbete gentemot första linjens chefer<sup>2</sup>. Att deltagarna planerat att, eller har valt att, arbeta med frågan på olika sätt medförde att de under intervjuerna efterfrågade en uppföljning på längre sikt, förslagsvis om ett år: Detta då man är nyfiken på att se vad de olika aktiviteterna och arbetssätten ger för effekter på lång och kort sikt och önskar dra lärdom av de erfarenheter som gruppen då har gjort.

Hur många som kommer att engageras i frågan kring anhörigstöd var beroende av storleken på företaget/organisationen, och därmed antalet anställda, men också av hur verksamheten är lokaliserad och strukturerad. Att företagen/organisationerna skiljt sig åt i dessa frågor hade inte inneburit någon nackdel enligt deltagarna, utan hade berikat diskussionerna under utbildningen. Deltagarna beskrev en medvetenhet om att anhörigvård är ett växande problem i samhället, vilket är orsakat av den ökade medellivslängden i kombination med att resurserna i offentlig sektor inte räcker till. Att flera av företagen/organisationerna har stora grupper av medarbetare som är i eller närmar sig medelåldern har bidragit till att man ser att man, som arbetsgivare, behöver ta i denna fråga – det handlar både om att värna medarbetarnas hälsa och välbefinnande men också att säkerställa verksamhetens kvalitet och produktivitet. Deltagarna angav att det kan bli aktuellt att subventionera tid för anhörigvård från företagets sida även om man också efterfrågade en lagstiftning som skulle stödja det. I dialogen kring detta nämndes likheter med rätten till vård av barn, som är lagstadgad, vilken deltagarna ville likställa med rätten till vård av anhörig som är i behov av vård och omsorg.

Vid tidpunkten för intervjuerna hade gruppen ytterligare en aktivitet inplanerad inom ramen för projektet: ett halvdagsseminarium skulle genomföras då deltagarna skulle samlas för uppföljning och/eller spridning av projektet inom sina företag/organisationer. Deltagarna beskrev syftet med uppföljningsdagen, vilken låg ett par veckor fram i tiden, på olika sätt: Å ena sidan beskrev deltagarna en förväntan på att gruppen då skulle utarbeta en gemensam grund för en policy för anhörigstöd men också att de då skulle få hjälp med förankring hos berörda chefer som skulle ha ansvar för frågan framöver. Deltagarna hade själva bjudit in personer från sina företag/organisationer som skulle delta på uppföljningsdagen, och dessa förväntades få en kortversion av kursen under dagen. Arbetet med en policy var, som tidigare nämnt, centralt för deltagarna liksom frågan hur denna bäst ska kunna förankras och bli ett levande dokument i företaget/organisationen.

---

<sup>2</sup> Med första linjens chef avses de chefer som finns närmast medarbetare i tjänste- eller varuproduktion (Nationalencyklopedin [NE], 2009).



## Framtida anhörigstöd på arbetsplatserna

Det framtida stödet för anhörigvårdare i de företag/organisationer som deltagit i projektet var avhängigt ledningens engagemang för frågan. Deltagarna såg den kommande informationsdagen, då de hade möjlighet att bjuda in nyckelpersoner från sina verksamheter, som en viktig del i att skapa delaktighet och förståelse för hur angelägen och betydelsefull anhörigstödsfrågan är för framtiden. Därutöver såg deltagarna ett behov av att frågan uppmärksammas i samhället, och att politiker på lokal och nationell nivå blir varse behoven av tydligare stöd för anhörigvårdare som också är yrkesverksamma. Utbildningen har medfört att man dels fått kunskap själv men deltagarna beskrev också att de har ett ansvar för att påverka utvecklingen mot en ökad medvetenhet i samhället. För deltagarna hörde dessa delar samman: samhällets och företagens/organisationernas engagemang. Deltagarna framställde det som att om företagen tar initiativ i frågan kan det sprida sig och bli en drivande kraft mot en lagstiftning på området men samtidigt kan företagen/organisationerna behöva en lagstiftning för att det ska bli enhetliga satsningar på anhörigstöd.

Deltagarna beskrev hur viktigt det är med ramar för att skapa likvärdighet i anhörigstödet, samtidigt som hänsyn måste kunna tas för varje unik situation. Eftersom anhörigvården är en konsekvens av minst två individers situation, den omsorgsbehövandes och den omsorgsgivandes, blir varje anhörigvårdssituation exklusiv – men deltagarna beskrev också att de genom mötet med anhörigvårdare under utbildningen fått en förståelse för hur situationerna kan se ut och de gemensamma nämnare som kan finnas. I intervjuerna framkom att deltagarna under utbildningen hade fått lära sig hur man kan ställa frågor till chefer och medarbetare, frågor som öppnar möjligheten för samtal om ens hela livssituation. En central faktor av betydelse för att lyckas stödja anhörigvårdare inom företagen/organisationerna är, enligt deltagarna, att det finns en öppenhet; En öppenhet för att tala med sina kollegor och sin chef om sin situation men också en öppenhet att tillsammans kunna lyfta dessa frågor på arbetsplatsen. Vikten av utrymme för livets frågor på arbetsplatsen har kommit i fokus under utbildningen och även om deltagarna uttrycker att mycket av det man lärt sig om att stödja anhörigvårdare i sitt arbete är sunt förnuft, så har det varit betydelsefullt att de verktyg som man fått del av, i form av samtalsmetodik och krishantering, har funnits med i utbildningen. Det har också bidragit till att avdramatisera anhörigstöd som något som kräver expertis, utan deltagarna har genom utbildningen skapat en plattform där de själva kan stödja en medarbetare – om inte annat genom att kunna hänvisa till de resurser som finns inom företagen/organisationerna och i samhället.

Att stödja anhörigvårdare på arbetsplatsen ses inte som något komplicerat eller kontroversiellt av dem som deltagit i projektet, tvärtom utgör det grunderna i ett medmänskligt tänkande som företagen/organisationerna känner igen på andra områden. Genom att engagera nyckelpersoner och/eller ledningar vill man säkerställa att frågan uppmärksammas och att ett enhetligt ramverk för anhörigstöd utformas i företagen. Att arbetet initieras med policys och handlingsplaner är en återkommande beskrivning hos deltagarna, tillsammans med ett arbete avseende vem eller vilka som ska ta hand om olika delar av anhörigstödet: Det kan vara personalansvariga som ska arbeta med strukturfrågor och informationsspridning till chefer och medarbetare, men hos deltagarna fanns också tankar kring hur man

kan använda mentorsrollen i företagen/organisationerna. De som hade utbildats i projektet hade initialt fått uppfattningen att de förväntades bli mentorer på sina arbetsplatser men under utbildningens gång hade samtal och egna reflektioner lett till att deltagarna såg olika på sin framtida roll. De som inte hade en funktion med ansvar för personalfrågor uppmärksammade risken att peka ut enskilda medarbetare som projektansvariga för en fråga som anhörigstöd, eftersom den typen av struktur ofta medför att det blir tidsbegränsade projekt som knyts till enskilda medarbetare och blir helt beroende av deras engagemang i frågan. En samsyn fanns snarare kring att det behövs ett tydligt och kontinuerligt engagemang från ledningen i denna typ av frågor och att anhörigstöd förtjänar att bli en ständigt återkommande fråga på företagens/organisationernas agenda framgent, med förankring i policys och verksamhetsplaner.

## **Diskussion**

### **Resultatdiskussion**

I takt med en ökad medvetenhet om förekomsten av anhörigvård ökar också kunskaperna om att den informella vården har ett värde: ett värde för de individer som ger och får omsorg men också ett värde för samhället. Kostnaderna för informell vård är av både ekonomisk och icke-ekonomisk art: för den individ som ger informell vård kan dennes ekonomi påverkas via lön och arbetsförmåner, men också produktiviteten kan påverkas. Därtill kommer kostnaden för den informella, obetalda omsorgen, vilket i dagsläget individen själv bekostar. Till det ska adderas den icke-ekonomiska kostnaden i form av fysisk, psykisk och emotionell belastning. För en arbetsgivare medför det därmed också kostnader att ha en informell vårdare anställd, vilket uppskattningsvis 40-50 % av alla anställda gör i större eller mindre omfattning. För arbetsgivaren är det frånvaro, lägre produktion och/eller lägre kvalitet på utfört arbete som utgör de största ekonomiska riskerna. Förutom detta finns det dolda kostnader för samhället i och med den informella vården: informella vårdare löper risk att slita ut sig och få försämrad hälsa vilket, utöver att det utgör en fara för individen, medför en risk att den äldre snabbare behöver formell vård. Ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är också den förlorade arbetsinkomsten för individen ett problem, eftersom det för med sig en minskad skatteintäkt (Fast, Williamson & Keating, 1999).

Internationellt sett har många företag börjat inse nyttan med att bli s.k. familjevänliga, och därmed skapat förutsättningar att stödja medarbetare i deras omsorgsroll oavsett om den riktar sig mot barn eller äldre. Policys som stödjer medarbetare har visat sig effektiva som medel för att minska riskerna både för individen och för företaget, och företag som är villiga att ta på sig delar av kostnaden för informell vård har visat på vinster för egen del i form av minskad frånvaro och personalomsättning liksom på ökad produktivitet (Fast, et al., 1999).

Projektet i Vallentuna och Täby kommuner är att betrakta som ett pionjärarbete i Sverige, inom området företagsengagemang i anhörigvård. Personlig kännedom och kontakter med projektledarna tycks ha spelat en avgörande roll för att motivera företagen/organisationerna att medverka i projektet. Den blandning av företag, i fråga om inriktning och storlek, som har skapats i projektet har varit fruktbar för deltagarna.

Gruppstorleken, med åtta deltagare i utbildningen, synes optimal med utgångspunkt från att deltagarna beskriver goda förutsättningar för samtal och kunskapsspridning mellan de som medverkat.

Att förmedla kunskap är en mångfacetterad uppgift. Förutom grundförutsättningen, att det finns och tillkommer ny kunskap, behöver kunskapen förmedlas och implementeras i den verksamhet där den ska brukas (Graham, et al., 2006). Försök att överbrygga avståndet mellan vad som borde göras och vad som görs i vårdsammanhang har visat att utbildning inte alltid får genomslag i handling men att s.k. underlättare, personer med särskild kunskap och uppgift att stödja personal i särskilda frågor, har visat sig vara en effektiv väg för att åstadkomma förändring när det gäller kunskapsanvändning (Wallin, 2009). Projektet ”Anhörig mitt i livet” har använt samma princip, att utbilda personer med särskild kunskap och uppgift att stödja personal i särskilda frågor, och baserat på deltagarnas erfarenheter tycks det ha varit positivt även i detta sammanhang. Dock framkommer i intervjuerna vikten av att framöver engagera nyckelpersoner på företagen i utformning och förankring av policies och riktlinjer för framtida stöd till medarbetare och chefer i fråga om stöd till dem som är informella vårdgivare.

Deltagarna uppskattade den utbildning som de genomgått och hur den varit strukturerad. Särskilt gynnsamt framgår det att föredragen från anhörigvårdare har varit för att få insyn i hur denna roll på att påverka ens liv – särskilt arbetsliv. Trots en av deltagarna omvittnat god ledning under projektet kunde oklarheter kring den planerade uppföljningen skönjas i intervjuerna. Utifrån det kan man föreslå ytterligare förtydliganden för deltagarna avseende de olika utbildningsmomentens syften och målsättningar. Föreliggande utvärdering kan också indikera att framtida projekt kan ha nytta av en tidig dialog med de företag som ska delta i projekt kring anhörigstöd på arbetsplatsen för att identifiera vilka personer som ska delta i utbildningen och vilken roll de förväntas ha i företaget i frågan. I detta pilotprojekt har rollerna vuxit fram utifrån deltagarnas erfarenheter under utbildningen, och särskilt de diskussioner som förts i gruppen under projektet. Dessa erfarenheter kan vara värdefulla att beakta i likartade satsningar och därmed tillvarata kunskapen hos dem som medverkat i detta första försök att skapa anhörigstöd i svenskt arbetsliv.

Det finns få tidigare studier av hur det är att vara anhörigvårdare och yrkesverksam i Sverige idag. Vi vet visserligen en del om hur många som berörs, och hur, genom de demografiska studierna som genomförs av LUCHE m.fl. (Bolin, et al., 2008). Därtill finns det internationella studier som visar på att det kan vara påfrestande att ha multipla roller, såsom både arbetstagare och anhörigvårdare, men att den relationen inte är given (Smeglia, Miller, Sotnak & Geiss, 2007). Det stödjer den inriktning som deltagarna beskriver från projektet Anhörig mitt i livet: att det behövs ett ramverk i företaget för stöd till anhörigvårdare men att det konkreta stödet som utformas till dessa medarbetare behöver anpassas efter aktuell situation.

Som ansvarig för denna utvärdering har jag sökt efter fenomenologiska studier men hittills inte funnit mycket publicerat avseende människor upplevelse av denna livssituation. De preliminära resultaten från en pågående analys av att vara förvärvsarbetande anhörigvårdare under svenska förhållanden indikerar dock

både för- och nackdelar med att kombinera arbete med anhörigvård: å ena sidan kan det upplevas som omsorgsansvaret inkräktar på ens arbets- och familjeliv men samtidigt kan arbetslivet utgöra en plats där man kan fokusera på områden som ger egen utveckling och där ens kompetens tillvaratas. Att få stöd från sin arbetsplats, och särskilt från ens närmaste chef, är viktigt för att man ska kombinera rollen som medarbetare och anhörigvårdare. Det stöd som man efterfrågar är främst en flexibilitet i arbetstider för att kunna stödja sin närstående i kontakter med samhället och underlätta dennes vardag (Eldh, 2009, opublicerat material).

De företag som valt att medverka i projektet Anhörig mitt i livet har förutsättningar att skapa en grund för stöd till anhörigvårdare som arbetar inom deras verksamheter: Genom att dra nytta av den kunskap som deras medarbetare som gått utbildningen fått kan de skapa policies och öppna för en dialog om anhörigvård. Detta torde kunna gagna dem som arbetsgivare eftersom det är känt att anhörigvårdare som får stöd på sitt arbete upplever mindre konflikt mellan sina vårdar- respektive medarbetarroller. Särskilt stöd från chef och organisationen som helhet minskar upplevelsen av att arbetet har en negativ påverkan på ens familjesituation (Wadsworth & Owens, 2007). Omsorg om anhörigvårdare, till exempel genom avlastning, har till viss del kunnat visa sig värdefullt men det behövs betydligt mer kunskap inom området (Mason, et al., 2007). Att kunna kombinera ett arbete med omsorg om en närstående har visat sig viktigt men samtidigt förutsätter det att man får ett stöd för sina uppdrag (Stull, Bowman & Smerglia, 2009). Denna forskningsbaserade kunskap talar för att projektet Anhörig mitt i livet har fokuserat på en för både individer, såväl anhörigvårdare som deras närstående, viktig grupp, i kombination med en framtida viktig fråga, nämligen hur företag och organisationer kan stödja den stora grupp anhörigvårdare som också är yrkesverksamma.

## Metoddiskussion

Under intervjuerna har deltagarna funderat över att processen är i startgroparna på företagen och att en senare uppföljning skulle vara intressant, både för att se vad som skett men också för att se vad de olika tillvägagångssätt som kan komma att bli aktuella vid företagen givit för effekter. Detta föranleder en reflektion avseende föreliggande utvärdering: Visserligen kunde man förutse att det ca sex månader efter utbildningen inte skulle ha hänt så mycket men å andra sidan så tycktes intervjuerna stimulera till fortsatt reflektion kring hur man ska fortsätta arbetet, liksom till en summering av erfarenheterna från utbildningen. Att genomföra utvärderingen i form av intervjuer vid denna tidpunkt har därmed sannolikt varit ett lämpligt val, hellre än att man skulle ha genomfört t.ex. enkäter – vilket dock kan bli aktuellt i framtida, större uppföljningar<sup>3</sup>. Eftersom intervjutillfällena blev ett förnyat tillfälle för reflektion var intervjuerna med flera deltagare samtidigt givande och kan föredras när så är möjligt. Intervjuguiden gav samtidigt deltagarna likartade frågeställningar att reflektera över (Graneheim & Lundman, 2004).

---

<sup>3</sup> Ett validerat enkätinstrument för anhörigvårdare finns idag tillgängligt på svenska – COAT, *Carers Outcome Agreement Tool*, vilket bör beaktas i framtida studier avseende arbetsgivares stöd till anhörigvårdare (Hanson, et al., 2005).

Valet att inrikta analysen på det manifesta innehållet i intervjuutsagorna kan diskuteras i ett vetenskapsteoretiskt sammanhang, där möjligen mer generella livserfarenheter kunde ha tolkats i utsagornas latent innehåll. Beslutet togs utifrån ambitionen att fokusera redovisningen på deltagarnas erfarenheter och lärdomar, och därmed att låta dem "komma till tals" (med beaktande av att de enskilda deltagarna inte skulle kunna kopplas till enskilda utsagor). Det förekommer att forskare förankrar sina resultat med dem som medverkat i en undersökning men i och med att innehållsanalys alltid innehåller ett visst mått av tolkning, om än begränsad i den manifesta analys som använts i detta arbete, har det inte varit aktuellt i denna utvärdering. Resultatet behöver dock läsas med en medvetenhet om att det är forskarens analys av utsagorna som presenteras.

## **Slutsatser**

Utvärderingen av projektet Anhörig mitt i livet visar att det finns ett stort behov av att medvetandegöra arbetsgivare på hur de kan stödja chefer och medarbetare som är anhörigvårdare. Detta skulle ge effekter för dem som är i den rollen, som genom ökat stöd från arbetsgivaren bättre skulle kunna balansera sina roller och uppgifter, enligt dem som deltagit i projektet Anhörig mitt i livet i kommunerna Vallentuna och Täby. De som deltagit i projektet har fått förståelse att det också för företag och organisationer finns vinster i att möta och stödja sina medarbetare som är anhörigvårdare; Vinster i form av både ökad produktivitet och hälsa och välbefinnande hos medarbetare och chefer, likväl som att stödet kan bidra till ett gott anseende hos företaget, s.k. goodwill. De som deltagit i projektet är nöjda med utbildningens upplägg och innehåll, särskilt fördelaktigt tycks det ha varit att ta in personer med egen erfarenhet av rollen som informella vårdgivare och/eller anhörigvårdare för att beskriva omfattningen av ens ansvar och hur det kan påverka arbetslivet, liksom att blanda deltagare från olika typer av verksamheter med olika förutsättningar och storlek. Detta har givit utrymme för ömsesidigt lärande inom gruppen och möjlighet att reflektera över olika former av stöd som kan bli aktuella beroende på företagets förutsättningar. Det finns en samsyn bland projektdeltagarna i att det behövs ett engagemang från chefs- och ledningshåll i anhörigstödsfrågan men att de deltagare som inte själva har dessa funktioner också kan påverka och driva så att den tas in i ett långsiktigt arbete avseende ledar- och medarbetarskap i organisationerna.

## **Referenser**

- Almberg, B. E., Grafström, M., Winblad, B. (2000) Caregivers of relatives with dementia: Experiences encompassing social support and bereavement. *Aging & Mental Health*, 4 (1), 82-89.
- Arksey, H. & Glendinning, C. (2008) Combining work and care: Carer's decision-making in the context of competing policy pressures. *Social Policy & Administration*, 42 (1), 1-18.
- Bolin, K., Lindgren, B. & Lundborg, P. (2008) Your next of kin or your own career? Caring and working among the 50+ of Europe. *Journal of Health Economics*, 27 (3), 718-738.
- Buckner L & Yeandle S. (2005) *We care - do you? Report*. Carers UK and Sheffield Hallam University.
- Hämtad 09-04-16 via URL:  
[http://www.carersuk.org/Policyandpractice/Research/Employmentandcaring/1207233993/WEca\\_redoyou.pdf](http://www.carersuk.org/Policyandpractice/Research/Employmentandcaring/1207233993/WEca_redoyou.pdf)

- Carmichael, F. & Charles, S. (2003) The opportunity costs of informal care: does gender matter? *Journal of Health Economics*, 22, 781-803.
- Chumbler, N.R., Grimm, J.W., Cody, M. & Beck, C. (2003) Gender, kinship and caregiver burden: the case of community-dwelling memory impaired seniors. *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 18 (8), 722-732.
- Fast, J.E., Williamson, D.L. & Keating, N.C. (1999) The hidden costs of informal elder care. *Journal of Family and Economic Issues*; 20 (3), 301-326.
- Graham, I.D., Logan, J.L., Harrison, M.B., Straus, S.E., Tetroe, J., Caswell, W. & Robinson, N. (2006) Lost in knowledge translation: Time for a map? *The Journal of continuing education in the health professions*, 26, 13-24.
- Graneheim, U.H. & Lundman B. (2004) Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112.
- Hanson, E., Nolan, J., Magnusson, L., Sennemark, E., Johansson, L. & Nolan M. (2005) *Carers outcome agreement tool (COAT)-instrument*. Äldre Väst Sjuhärad. Hämtad 09-04-24 via URL: [http://www.aldrevast.hb.se/coat/COAT\\_instrument\\_050930.pdf](http://www.aldrevast.hb.se/coat/COAT_instrument_050930.pdf)
- Jansson, W., Grafström, M & Winblad, B. (1997) Daughters and sons as caregivers for their demented and non-demented elderly parents. A part of a population-based study carried out in Sweden. *Scandinavian journal of social medicine*, 25(4), 289-295.
- Lange, K.M., Chernew, M.E., Kabeto, M.U., Herzog, A.R., Ofstedalm M.B., Willis, R.J., Wallace, R.B., Mucha, L.M., Straus, W.L. & Fendrick, A.M. (2001) National estimates of the quantity and cost of informal caregiving for the elderly with dementia. *Journal of General Internal Medicine*; 16 (11), 770-778.
- Mason, A., Weatherly, H., Spilsbury, K., Golder, S., Arksey, H., Adamson, J. & Drummond, M. (2007) The effectiveness and cost-effectiveness of respite for caregivers of frail older people. *Journal of the American Geriatrics Society*, 55(2), 290-299.
- Nationalencyklopedin [NE]. Hämtad 09-04-24 via URL: [www.ne.se](http://www.ne.se)
- Smerglia, V.L., Miller, N.B., Sotnak, D.L. & Geiss, C.A. (2007) Social support and adjustment to caring for elderly family member: A multistudy analysis. *Aging & Mental Health*, 1 (2), 205-217.
- Socialstyrelsen (2006). *Omsorg människor emellan. En översikt av omsorgsgivande i den svenska befolkningen*. Stockholm, Socialstyrelsen. Hämtad 09-04-15 via URL: <http://www.socialstyrelsen.se/NR/rdonlyres/FFB460EF-750C-4A3F-ACD9-FC727D409C52/5540/rev200612323.pdf>
- Spiess CK., Schneider AU. Interactions between care-giving and paid work hours among European midlife women, 1994 to 1996. *Ageing & Society* 2003; 23: 41-68.
- Sveriges kommuner och landsting [[SKL] (2008). *Öppna jämförelser 2008 - Vård och omsorg om äldre*. Stockholm, SKL. Hämtad 09-04-16 via URL: [http://brs.skl.se/brsbibl/kata\\_documents/doc39350\\_1.pdf](http://brs.skl.se/brsbibl/kata_documents/doc39350_1.pdf)
- Statens beredning för medicinsk utvärdering [SBU] (2007) *Vård av personer med demenssjukdom – vad vet vi idag*. Stockholm, SBU.

- Stull, D.E., Bowman, K. & Smerglia, V. (1994) Women in the middle: A myth in the making. *Family Relations*, 43 (3), 319-324.
- Wadsworth, L.L. & Owens, B.P. (2007) The effects of social support on work-family enhancement and work-family conflict in the public sector. *Public Administration Review*, Jan-Feb, 75-87.
- Wallin, L. (2009) Knowledge translation and implementation research in nursing: A discussion paper. *International journal of nursing studies*, 46(4), 576-587.
- Yeandle, S., Bennett, C., Buckner, L., Fry, G. & Price C. (2007) *Managing caring and employment. Report no. 2.* Carers, employment and services report series. Carers UK. Hämtad 09-04-16 via URL:  
[http://www.carersuk.org/hub\\_content/Information/Orderpublications/Researchreportsbooks/EWS4027/EWS4027Managingcaringandemployment.pdf](http://www.carersuk.org/hub_content/Information/Orderpublications/Researchreportsbooks/EWS4027/EWS4027Managingcaringandemployment.pdf)

## **Bilaga 1**

### **Information om utvärdering av projektet ”Anhörig mitt i livet”**

Till följd av att allt fler blir äldre blir också fler närstående involverade i att stödja en äldre förälder, svärförälder eller någon annan i ens närhet som behöver stöd. Även om stödet ofta ges av en maka, make eller partner kan vuxna barn till äldre engageras. Dessa barn är ofta förvärvsarbetande och har egen familj. Det finns en del kunskap om vad man som förvärvsarbetande dotter eller son, med en äldre anhörig i behov av stöd, önskar för stöd av den kommunala sektorn och av vården. Däremot saknas det kunskap om hur svenska arbetsgivare kan understödja kombinationen förvärvsarbete och ansvar för en närstående.

I Vallentuna och Täby har kommunerna tagit initiativ till ett projekt som ska ge företag/arbetsgivare kunskap om hur de kan stödja medarbetare och chefer i rollerna som förvärvsarbetande och anhöriga. Som en del i utvärderingen av projektet har vårdforskaren Ann Catrine Eldh engagerats för en intervjuundersökning med dem som medverkat i projektet. Intervjuerna sker i grupp och genomförs vid en tidpunkt och på en plats som de som medverkar i intervjun bestämmer. Intervjun är av berättande karaktär, där de som intervjuas själv bestämmer vilka erfarenheter som de vill förmedla. Bandspelare används för att skapa förutsättningar för samtal. Det är bara forskaren som har tillgång till banden, dessa skrivs ut och aidentifieras innan de sammanställs. I resultatet framgår inte uppgifter som kan knytas till vare sig de enskilda personer som deltar i intervjuerna eller deras arbetsplatser. Därmed är studien anonym. De som deltar i intervjun kan också avbryta sin medverkan utan att behöva ange något skäl. Har du frågor om intervjun är du välkommen att kontakta Ann Catrine på nedanstående mejladress eller telefonnummer.

Ann Catrine Eldh

Leg. sjuksköterska, fil.dr.

Forskare, Institutionen för neurobiologi, vårdvetenskap och samhälle, Karolinska Institutet



## **Bilaga 2**

### **Samtalsguide till "Anhörig mitt i livet"**

Hur kom det sig att era företag kom med i projektet...

Berätta om bakgrunden till att du/ni kom att involveras i den här frågan på arbetsplatsen...

Vad jag förstått är det här en viktig fråga. Berätta mer om det...

Jag har ju inte själv deltagit i eller gått den utbildning som ni gått. Vill du/ni berätta om den...

Om du/ni tänker tillbaka på innan utbildningen och efter – vad ser du/ni då...

Hur gör ni idag på arbetsplatsen när det gäller chefer eller medarbetare som också har en närstående som behöver vård och omsorg...

Vad behövs på er arbetsplats för att förvärvsarbetande närstående ska få stöd...

Vad ser ni i framtiden på era respektive arbetsplatser utifrån den utbildning ni gått...

Är det något som du/ni tänkt särskilt på kring förvärvsarbetande närstående eller projektet...