



Karin Carlsson - Ebbagården

”Viktigt att vi chefer jobbade på golvet”

Ledarskap gör skillnad, både i medvind och akut kris. Men hur styr man som äldreomsorgschef mot en hittills helt okänd pandemi?

ETT AV DE boenden som i ett tidigt skede drabbades hårt – och ingår i Ivo:s närgranskning av 98 äldreboenden – är Ebbagården i Uppsala. Placerat mitt i staden hyser det totalt 33 boende i ett tegelhus från 1970-talet. Ägare är Silvia-certifierade Samariterhemmet, en ekonomiskt självständig diakonistiftelse inom Svenska kyrkan. Ebbagårdens enhetschef Karin Carlsson tar emot i ”Gårdsstugan”, boendets aktivitetsrum, som av förklarliga skäl inte använts för gemenskap under det senaste året. Posten som

Ebbagården

Ägare: Diakonistiftelsen Samariterhemmet.

33 boende, fördelade på tre avdelningar.

3 sjuksköterskor (på 2,80 heltidstjänster).

40 fast anställda undersköterskor samt 10 timanställda.

1 läkare via vårdcentral.

MAS samt diakontjänster via huvudmannen.

chef är ännu ganska ny – Karin Carlsson tillträdde den bara några månader innan pandemin bröt ut. Dessförinnan arbetade hon på boendet som biträdande chef och sjuksköterska.

Hon säger att det fortfarande tar emot att tänka på den första, turbulenta tiden.

– I början kändes det som om vi som jobbar här utsågs till syndabockar: ”Varför har ni inte fixat det här?” Jag minns att jag pratade med en undersköterska från ett annat boende som skröt om hur duktiga de var på hygien. Sedan rasade det ju hos dem också. Det är själv-

klart viktigt med hygien, men som jag ser det hade vi framför allt otur.

Under två veckor i slutet av mars 2020 kom smittan in på två olika avdelningar. En månad senare hade fem boende avlidit, varav fyra med konstaterad Covid-19. Ytterligare 12 personer insjuknade i corona, men tillfrisknade. Endast ett våningsplan var smittfritt. Hur smittan kom in vet ingen – kanske via en personal, kanske via en anhörig innan besöksförbudet infördes?

– Det svaret får vi ju aldrig, och kan ändå inte göra något åt, säger Karin Carlsson. Smittan kom in. Trots att vi tyckte att vi var beredda.

SOM EBBAGÅRDENS KARIN Carlsson ser det begicks ett tydligt misstag: När två boende en tisdag uppvisade förkylningssymtom isolerades den ena inte på en gång, utan först dagen efter.

– I det här fallet missade personal hur farliga symtomen kunde vara. Men med facit i hand är det inte så konstigt. Vi var ju precis i början av pandemin, och kunskapen om sjukdomen var fortfarande låg, både hos politiker, myndigheter och ut i vårdkedjan.

Under en månads tid kämpade ledning och personal på Ebbagården mot pandemins första våg. Tillsammans bildade Samariterhemmets verksamhetschef, MAS och Karin Carlsson en tajt ledningsgrupp.

Redan efter tre veckor gjorde de en lex Maria-anmälan för att ta reda på: Hade vi kunnat göra annorlunda?

– Trots att vi i ledningsgruppen genast bestämde oss för att skriva en gemensam loggbok är det svårt att minnas händelseförloppet, säger Karin Carlsson. Det kom ju ny information från myndigheterna dagligen och nya rutiner. Vi jagade handsprit och skyddsutrustning. Personal insjuknade. Till en början hoppade vi i ledningen också in i omsorgsarbetet, men insåg snabbt att om vi blir sjuka, då finns det ingen ledning här. Så i stället försökte vi underlätta för omsorgspersonalen med städning och tvätt när vi hade tid över.

Turligt nog fanns redan ett stort lager av plastförkläden på Ebbagården för den allra första tiden. Munskydden gick åt

snabbare. Länsstyrelsens lager gapade tomma. Trots hjälp från andra delar av Samariterhemmets verksamhet kände Karin Carlsson att hon behövde tänka utanför boxen. Hon skrev ett nödrop om munskydd på sin personliga Facebook (“Hej, jag är chef för ett äldreboende som har fått in covid-19...”). Fantastiskt nog kom svar från en veterinärmyndighet, en skönhetssalong och ett antal privatpersoner.

– Jag fick ihop 300 munskydd och åkte för att lämna dem på jobbet en söndagkväll förra påsken. Då fanns det tre kvar i hela huset. Samma helg stod jag i köket och tillverkade långärmade plastförkläden utifrån ett mönster jag hittade på nätet. Sedan klippte jag till dem i byggplast, som min man skaffat. Med lite rutin kunde jag börja skära ut dem.



Karin Carlsson

TILLVERKNINGEN fortsatte

i pauser på jobbet. Även personalen på lönekontoret arbetade en timme om dagen med att tillverka förkläden.

Via huvudmannen, Samariterhemmet, kom även personal från en pausad dagverksamhet som dagligen spritade tagytor. En diakon fanns tillgänglig för samtal med personal och ringde vid behov även anhöriga. Därutöver kom läkaren från Vårdcentralen, som väl kände de boende, på personliga besök en gång i veckan.

På helgerna fanns alltid någon ur ledningsgruppen på plats. Själv hade Karin

Carlsson ett slags ständigt jour.

– Jag hade även svårt att släppa oron för personalen som insjuknat. Det ledde till att jag regelbundet ringde för att kolla läget med dem – och för att dämpa min egen oro.

INTE HELLER PÅ fritiden gick det att undslippa rädslan; pandemin påverkade ju hela världen.

– Jag gick mycket i skogen under den där tiden. Och min man var ett stort stöd. Men det var svårt att få riktig återhämtning. När semestern kom låg jag i princip bara parkerad i solen på gräsmattan hemma och svalkade mig med en blomspruta i fyra veckor.

Som motvikt finns de positiva lärdomarna av att ställa chefskapet på sin spets, menar hon. Som hur prestigelösheten i den snabbt sammansatta ledningsgruppen gjorde att de både kunde avlösa varandra och arbeta effektivt i grupp. Hur personalen på Ebbagården slöt upp ”som en familj” för att klara krisen. Hur uppenbart avgörande det är att vara synlig som chef för att stötta och nå ut med information.

– Jag tror att det betydde mycket för de anställda att även vi chefer arbetade på golvet. Jag valde också tidigt att, utöver mejl, gå runt och muntligen informera personal på våningarna – dels i grupp, dels individuellt.

Arbetet med att förbättra dokumentationen – en av de punkter Ivo slog

ner på i sin granskning – hade inletts redan före pandemin. Andra strukturella problem som brist på beredskapslager, låg bemanning och bristande ekonomi kräver en politisk lösning, menar Karin.

I dag är hon trots allt nöjd med hur hon och personalen vände utvecklingen:

– Vi jobbade så hårt med rutiner. Jag är stolt över att vi lyckades bli av med smittan på en månad, och att vi har stått emot den sedan dess. Att vi sedan inte har fått tillbaka den kan bero på att vi har varit duktiga – eller så är det ren tur? ■

Karin Carlssons konkreta tips i kris

1. Jobba på golvet: ”Var synlig och tillgänglig som chef för att kunna ge personalen information och samtalsstöd. Stärk upp från ledningsgruppen på helger för att inte personalen ska känna sig utelämnad. Se till att jobba en del praktiskt, på golvet, för att visa personalen att vi tar oss igenom detta tillsammans.”

2. Skriv loggbok: ”Ledningsgruppens gemensamma, digitala loggbok var nödvändig för att vi skulle komma ihåg och i efterhand kunna följa alla åtgärder och förändrade rutiner.”

3. Informera muntligt: ”Det räcker inte att mejla och skriva veckobrev och sätta upp lappar med nya rutiner, särskilt inte när det är ett sådant flöde av information. Jag valde tidigt att även gå runt och prata med personalen, dels i grupp, dels individuellt.”

Helhetssyn i framtidens äldreomsorg

Digital föreläsningsserie om vårdmiljö, samverkan för en trygg vårdssituation, framtidssamtal i palliativ vård, förändringsarbete och stödberedskap för vårdpersonal. Med föreläsare från vården, politiken, kyrkan och forskningen!

Se hela serien avgiftsfritt på UR Play och Livsakademien.se!



Betaniastiftelsen