

Dato 21-11-2023

MSTJ

Sagsnr. 07-9900-84

Puljeopslag: Praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved Værdighedsrejseholdet i 2024

Kommuner og private leverandører på ældreområdet, herunder selvejende institutioner, friplejebogligleverandører og andre, der ejer eller driver plejecentre, inviteres hermed til at ansøge puljen ”Praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved Værdighedsrejseholdet i 2024”. Læringsforløbet forestås af Værdighedsrejseholdet i regi af Videnscenter for værdig ældrepleje under Sundhedsstyrelsen.

Ansøgninger skal være Sundhedsstyrelsen i hænde **senest fredag den 12. januar 2024 kl. 12.00**.

Baggrund og formål

Videnscenter for værdig ældrepleje er blevet forlænget til og med 2024. Videnscentret har til formål at understøtte kommunernes arbejde med værdighed i ældreplejen gennem rådgivning, kompetenceudvikling, netværksfacilitering samt formidling af nyeste viden og ’best practice’. I regi af Videnscenter for værdig ældrepleje er der etableret et værdighedsrejsehold, der forestår praksisnære læringsforløb om værdighed i ældreplejen.

Det overordnede formål med puljen er at understøtte arbejdet med at sikre værdighed i ældreplejen gennem praksisnær kompetenceudvikling og rådgivning. Fokus er at styrke praksis og igangsætte positive forandringer i det daglige arbejde, herunder det faglige og relationelle arbejde med borgere og pårørende ift. værdighed, samt kultur og samarbejde i medarbejder- og ledelsesgruppen. I et praksisnært læringsforløb bringes den eksisterende viden om selvbestemmelse, livskvalitet og værdighed på plejeenheden i spil, og der fokuseres på udvikling af den faglige, daglige praksis med udgangspunkt i praksisnær læring for at understøtte medarbejdernes læring og skabe resultater i praksis.

De praksisnære læringsforløb tager metodisk udgangspunkt i praksisnær læring og aktionslæring ud fra en systemisk-narrativ tilgang, gennem læringssamtaler, fælles refleksion og supervision, afprøvninger og handlinger i praksis. Læringsforløbene bygger på Tom Kitwoods teori om personcenteret omsorg og trækker på elementer fra forbedringsmodellen og PDSA-cirklen. Gennem forløbene vil deltagerne opnå kompetencer til at styrke det daglige arbejde med værdighed i ældreplejen.

Det forventede udbytte af et praksisnært læringsforløb er:

- Styrkelse af medarbejdernes faglige viden om værdighed i praksis med udgangspunkt i plejeenheden.
- Styrkelse af medarbejdernes kompetencer til det relationelle samarbejde, herunder samarbejde med borgere, pårørende og kollegaer.
- Konkrete metoder og redskaber til at arbejde med borgerens livskvalitet, selvbestemmelse og værdighed.
- Øget livsglæde og trivsel blandt borgerne.

Målgruppe for læringsforløbene

Den primære målgruppe for læringsforløbene er de medarbejdere, der indgår i plejen og omsorgen af borgerne, herunder social- og sundhedshjælpere og -assistenter, sygeplejesker, fysioterapeuter, ergoterapeuter, pædagoger m.fl.

Det forventes desuden, at ledelsen på plejeenheden deltager aktivt i forløbet bl.a. ved at afsætte tid til at deltage i aktiviteterne (se endvidere afsnittet ”Krav til de deltagende kommuner og plejeenheder”). Termen ”plejeenhed” dækker i opslaget både over hjemmepleje og plejecentre.

Borgere og pårørende er, som målet for indsatsen, en central indirekte målgruppe, da det er denne målgruppe, der i sidste instans skal få glæde og gavn af læringsforløbene.

Beskrivelse af indsatsen

I et læringsforløb tages der udgangspunkt i netop de udfordringer, der er gældende på den enkelte plejeenhed ift. værdighed, og indsatsen vil således rette sig herefter. Der vil være fokus på de rammer og arbejds-gange, der er gældende på den enkelte plejeenhed, og hvilken betydning disse har for værdighed i praksis.

Målet er at præsentere og lære metoder samt redskaber til at arbejde systematisk med værdighed, herunder metoder og redskaber til at arbejde og samarbejde med plads til faglighed, refleksion og nysgerrighed på borgeren, pårørende og kollegaer. Med udgangspunkt i borgerens behov og ønsker arbejdes der konkret med den enkelte borgers livskvalitet, selvbestemmelse og værdighed praksis. Det kan også være relevant at have fokus på samarbejdet mellem medarbejdere, borgere og pårørende. Endvidere vil der rettes fokus på at forstå, hvorfor medarbejdere i omsorgsfag kan blive ramt af afmagt, og hvordan dette kan udfordre borgerens værdighed.

I et særligt spor for lederne arbejdes der med at understøtte og udvikle de lokale ledelseskompetencer til samarbejde og organisatorisk udvikling, der understøtter implementeringen og effekten af læringsforløbet.

Gennem læringsforløbet skal der uddannes 10-14 værdighedsambassadører i hver læringsgruppe. Værdighedsambassadørerne opnår kompetencer til at understøtte det daglige arbejde med at styrke værdighed i ældreplejen for de borgere, der er afhængige af at få hjælp. Værdighedsambassadørerne får desuden kompetencer til at indgå i sparring med deres kollegaer, hvormed den samlede indsats for borgerne kvalificeres.

Læringsforløbet afvikles i perioden maj – november 2024 og skal være afsluttet ved udgangen af 2024. Der afholdes et opstartsmøde i marts 2024.

Forløbene kræver, at der afsættes medarbejderressourcer, ledelsesressourcer samt tid og mulighed for læring i den daglige drift. Ud over deltagelse i aktiviteterne forventes det, at medarbejderne på de deltagende plejeenheder har mulighed for løbende at træne og afprøve de tillærte kompetencer og redskaber, som en del af deres daglige arbejde.

Læringsforløbet består af tre faser:

- Den indledende fase - Opstart
- Indsatsfasen – Læringsforløbet
- Den afsluttende fase – Implementering af ny praksis

Den indledende fase - Opstart

Det overordnede formål med denne fase er at sikre, at alle de involverede, herunder ledere, medarbejdere

og projektkoordinator, får en fælles forståelse af læringsforløbet og et billede af, hvad der skal arbejdes med, samt hvilke roller og ansvar de forskellige parter har i forløbet.

Indledningsvis afholdes et opstartsmøde med ledelsen og evt. medarbejderrepræsentanter (TR/AMR) på 3 timer med fokus på forventningsafstemning og klargøring af læringsforløbet. Rejseholdet tilrettelægger og afvikler herefter et opstartsseminar ”Kom godt fra start” af 4 timers varighed, hvor både ledelse, værdighedsambassadører og flest mulige relevante medarbejdere fra plejeenheden, som varetager den daglige pleje og omsorg af borgerne, deltager. Herefter deltager ledelsen i en ledelsesworkshop af fem timers varighed med fokus på ledelsens roller og ansvar i forhold til forløbet og den forandringsproces som sættes i værk. På workshoppen præsenteres ledelsen endvidere for metoder og redskaber som kan understøtte processen.

Indsatsfasen – Læringsforløbet

Indsatsfasen tilrettelægges som et praksisnært forløb og består af en/flere læringsgruppe(r). En læringsgruppe skal bestå af 10-14 deltagere, udvalgt af ledelsen, fra medarbejdergruppen, som uddannes til værdighedsambassadører. Afhængig af plejeenhedens størrelse kan der gennemføres op til to læringsgruppeforløb på en plejeenhed (hvis plejeenheden har over 60 medarbejdere). Der kan derfor blive uddannet i alt 28 værdighedsambassadører pr. plejeenhed. Indholdet i de enkelte læringsgrupper tilpasses af rejseholdet i forhold til gruppens erfaring og kendskab til værdig ældrepleje i praksis samt de problemstillinger, den enkelte plejeenhed oplever, der er med til at udfordre en værdig ældrepleje.

Læringsgrupperne arbejder i en systematisk vekslen mellem refleksion og handling. I løbet af indsatsfasen afholdes der to temadage. Den ene temadag omhandler personcentreret omsorg i praksis samt kontakt før opgave og den anden temadag tilrettelægges med fokus på livskvalitet og selvbestemmelse med udgangspunkt i plejeenhedens aktuelle behov og ønsker samt hvordan der gives råd til kollegaer.

Den afsluttende fase – Implementering af ny praksis

Den afsluttende fase skal bidrage med at sikre den videre implementering og forankring af indsatsen efter læringsforløbets afslutning. I denne fase afholdes en lederworkshop af 5 timers varighed med fokus på evaluering, implementering og forankring samt afslutningsseminaret ”Kom godt videre” af fire timers varighed, hvor både ledere, værdighedsambassadører og øvrige medarbejdere i plejeenheden deltager.

Eksempel på indsatsforløb

Nedenfor skitseres et eksempel på et læringsforløb for en enkelt plejeenhed, med én læringsgruppe.

De udvalgte værdighedsambassadører og ledere skal i løbet af forløbet afsætte tid til at deltage i opstartsseminaret ”Kom godt fra start” af 4 timers varighed, fem læringsgruppemøder af 3,5 timers varighed, to temadage af 5 timers varighed afslutningsseminaret ”Kom godt videre” på 4 timer, samt tid til at øve sig i hverdagen mellem læringsgruppemøderne. Der kan endvidere afsættes op til 5 timer, hvor den tilknyttede Værdighedsrejseholds konsulent kan observere, give individuel eller gruppevis sparring til medarbejdere, eller der kan ydes supervision. Der afsættes yderligere også op til 2,5 times ledersparring.

Derudover skal ledelsen også påregne deltagelse i opstartsmødet på 3 timer, samt to lederworkshops af 5 timers varighed.

Aktivitet	Varighed	Deltagere
Opstartsmøde	3 timer	Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, evt. medarbejderrepræsentanter (TR/AMR)
Opstartsseminar ”Kom godt fra start”	4 timer	Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, værdighedsambassadører, alle kolleger i plejeenheden er desuden inviteret
Lederworkshop 1	5 timer	Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere
2 x temadag	å 5 timer	Relevante faglige ledere, værdighedsambassadører, alle kolleger i plejeenheden er desuden inviteret
5 x læringsgruppemøder	å 3,5 time	Relevante faglige ledere, de udvalgte værdighedsambassadører
Lederworkshop 2	5 timer	Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren og relevante faglige ledere
Afslutningsseminar ”Kom godt videre”	4 timer	Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, værdighedsambassadører, alle kolleger i plejeenheden er desuden inviteret (i 2 timer)
Individuel/gruppevis sparring eller supervision til medarbejdere.	5 timer	Relevante faglige ledere
Ledelsessparring	2,5 time	Relevante faglige ledere

Skulle en kommune eller privat leverandør deltage med flere plejeenheder eller med flere afdelinger/grupper, vil der blive afholdt fælles lederworkshops, mens de resterende aktiviteter vil blive afholdt separat for den enkelte plejeenhed eller afdeling/gruppe.

Til opstarts-, afslutningsseminaret og de to temadage er der plads til at kollegaer fra plejeenheden deltager. Der opfordres til, at så mange kollegaer som muligt deltager, da det øger fokusset på værdighed, skaber sammenhængskraft og øger vidensdelingen i enheden. Yderligere er det en hjælp til den videre implementering og forankring, når flere medarbejdere er introduceret til forløbets metoder og redskaber. Temadagene skal afholdes lokalt på plejeenheden eller i kommunen, ligesom alle andre aktiviteter.

Tidsramme

I ansøgningspuljen er det muligt at ansøge om læringsforløb, der strækker sig fra *maj 2024 til ultimo november 2024*. Opstartsmødet vil blive afholdt i marts 2024.

Der planlægges ikke aktiviteter på helligdage og fra d. 20. juni til midt august 2024, af hensyn til sommerferien, samt i efterårsferien uge 42. Af hensyn til forløbets afvikling inden for den fastsatte periode, kan vi

kun i begrænset omfang tage hensyn til øvrige ønsker i planlægningen. Forløbet skal senest være afsluttet 31. december 2024.

Hvem kan ansøge?

Alle kommuner og private leverandører, herunder selvejende institutioner, friplejebøgligleverandører og andre, der ejer eller driver plejecentre, som har et ønske om at løfte kompetenceniveauet med henblik på en forbedret værdig ældrepleje, kan ansøge om deltagelse i et læringsforløb.

Kommunale ansøgere skal søge som samlet kommune og ikke som enkelte plejeenheder. En kommune kan dog godt ansøge med én plejeenhed, hvis dette ønskes. En kommunal ansøger kan søge med private plejeenheder, hvis der indgås en aftale med disse om deltagelse. En privat leverandør kan søge med én enkelt plejeenhed eller flere, og der behøver ikke at være indgået aftale med en kommune om ansøgningen.

I én ansøgning kan der søges til maksimalt **tre** læringsgrupper. Op til to læringsgrupper kan knyttes til den samme plejeenhed (f.eks. et stort plejehjem med mange medarbejdere og afdelinger), eller de kan være knyttet til to mindre plejehjem. En plejeenhed kan også være en hjemmeplejegruppe.

Krav til de deltagende kommuner og plejeenheder

For at kunne opnå bedst mulig effekt skal ansøger opfylde en række krav. Kravene beskriver til dels elementer, der skal være til stede, inden der startes et forløb med rejseholdet, og dels elementer, der er centrale, mens læringsforløbet er i gang.

For at komme i betragtning til at indgå i et rejseholds forløb forpligter ansøger sig til at opfylde følgende krav:

- At deltagelse i rejseholdets kompetenceudviklingsforløb er forankret og besluttet i samarbejde med relevant ledelse i kommunen samt ledelsen på den/de involverede plejeenhed(er). For private leverandører er det den ansvarlige ledelse for enheden/enhederne, der skal godkende ansøgningen.
- At der er en projektkoordinator, som er kontaktperson for Sundhedsstyrelsen, rejseholdet samt deltagende plejeenhed(er). Projektkoordinatoren forventes at have de fornødne ressourcer til at koordinere og gennemføre projektet. Det er endvidere gavnligt, hvis projektkoordinatoren har viden om området og kan understøtte den videre implementering og forankring
- At 10-14 medarbejdere udvælges til værdighedsambassadører pr. ansøgt læringsgruppe. De samme værdighedsambassadører skal følge alle aktiviteter i forløbet.
- At både relevante ledere og de involverede medarbejdere afsætter de nødvendige ressourcer og tid til at indgå i kompetenceudviklingsforløbet.
- At bidrage til evaluering af læringsforløbet ved udfyldelse af evalueringsskemaer ved forløbets afslutning.

Da læringsforløbet kræver, at der afsættes en del timer og ressourcer både blandt deltagende medarbejdere og ledere, anbefales det ikke at planlægge læringsforløb samtidig med andre tidskrævende projekter eller indsatser.

Kriterier for udvælgelse af ansøgninger

Ved vurdering af ansøgningerne vil der blive lagt vægt på nedenstående kriterier:

- I hvilken grad ansøger kan motivere og beskrive forventninger til udbyttet af læringsforløbet, og hvordan forløbet kan understøtte arbejdet med konkrete udfordringer for værdig ældrepleje.
- I hvilken grad der er ledelsesmæssig forankring og støtte til forløbet.



- I hvilken grad ansøger forventer at understøtte den fortsatte forankring og implementering efter forløbets afslutning.
- I hvilken grad der er en balanceret fordeling mellem ønsket antal læringsgrupper og antal af medarbejdere på de deltagende enheder

Det sidste kriterium vedr. antallet af læringsgrupper og medarbejdere vurderes med udgangspunkt i de angivne tal i ansøgningsskemaet. En stor plejeenhed (over 60 medarbejdere) kan have to læringsgrupper, sådan at indsatsen bliver bredt forankret i hele enheden. Mindre enheder med 24 medarbejdere eller derunder kan overveje at gå flere sammen om en læringsgruppe.

Ansøgere, der tidligere har fået tildelt et praksisnært læringsforløb ved Værdighedsrejsesholdet, kommer kun i betragtning, hvis der ikke er andre ansøgere, som lever op til kriterierne. Ved et forløb forstås tildelte forløb fra puljerne ”Praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved Værdighedsrejseshold” i 2018, 2019, 2021 og 2022. Kommuner og private leverandører kan søge til andre plejeenheder, der ikke har fået tildelt et forløb ved Værdighedsrejsesholdet. Ansøgere, der lever op til kriterierne, og som ikke tidligere har modtaget et forløb, prioriteres først.

Økonomi

Videnscenter for værdig ældreplejes læringsforløb er gratis for de deltagende kommuner/plejeenheder. Det betyder, at Sundhedsstyrelsen afholder alle udgifter til Værdighedsrejsesholdet, samt de materialer der anvendes i forløbet. Sundhedsstyrelsen giver derudover et tilskud på 62.000 kr. pr. læringsgruppe til de udgifter, der vil være i forbindelse med medarbejdernes deltagelse. Dette i form af kompensation til vikardækning og andre projektrelaterede udgifter såsom kontorartikler, lokaleleje og forplejning. Det må dog påregnes at tilskuddet ikke dækker samtlige udgifter, hvorfor kommunerne/plejeenhederne selv må forvente at afholde en del af udgiften hertil. Kompensationen vil blive udbetalt ved afslutning af læringsforløbet.

Kommuner/plejeenheder skal ved forløbets afslutning indsende dokumentation for antal læringsgrupper samt antal deltagere. Der skal ikke indsendes dokumentation for yderligere afholdte udgifter. Dog skal ansøger opbevare den fornødne dokumentation for afholdte udgifter, så Sundhedsstyrelsen på anmodning kan få adgang til disse.

Deltager der under det forventede antal personer pr. læringsgruppe, eller afbrydes forløbet, vil dele af eller hele tilskuddet ikke blive udbetalt.

Ansøgningsprocedure

Ved ansøgning skal Sundhedsstyrelsens ansøgningsskema anvendes og udfyldes.

Ansøgningen sendes underskrevet til aedpulje@sst.dk som en samlet pdf-fil. I emnefeltet skrives ”07-9900-84 – Ansøgning Værdighedsrejseshold [kommunenavn/navn på leverandør]”

Ansøgningsfristen er **senest fredag den 12. januar 2024 kl. 12.00.**

Yderligere oplysninger

Sundhedsstyrelsen kan kontaktes 15. december 2023 vedr. spørgsmål til puljen. Spørgsmål og svar af generel karakter vil blive offentliggjort på puljens hjemmeside efterfølgende.

Spørgsmål af faglig karakter kan rettes til: Louise Willads, e-mail: lwip@sst.dk, tlf.: 20 34 37 42.