

Puljeopslag: Ansøgning om deltagelse i praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved værdighedsrejsehold

Kommuner og private plejeenheder (plejebolig/hjemmepleje) inviteres hermed til at ansøge puljen ”Praksisnært læringsforløb om værdighed i ældreplejen ved værdighedsrejsehold”. Læringsforløbet forestås af et rejsehold i regi af Videnscenter for værdig ældrepleje under Sundhedsstyrelsen.

Ansøgninger skal være Sundhedsstyrelsen i hænde **senest tirsdag den 27. november 2018 kl 12.00.**

Baggrund

Som led i satspuljeaftalen 2018-2021 er der afsat midler til at etablere et nationalt Videnscenter for værdig ældrepleje¹. 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 etableres et rejsehold, der skal forestå praksisnære læringsforløb om værdighed i ældreplejen i de enkelte plejeenheder.

Videnscenter for værdig ældrepleje arbejder med afsæt i de seks værdier, som kommunerne som minimum er forpligtet til at arbejde med i deres værdighedspolitikker på ældreområdet. De seks værdier er:

1. Livskvalitet
2. Selvbestemmelse
3. Kvalitet, tværfaglighed og sammenhæng i plejen
4. Mad og ernæring
5. En værdig død
6. Pårørende

De seks værdier sætter rammen for den valgfri, faglige toning af rejseholdsforløbet. Et rejseholdsforløb kunne fx have fokus på:

- Tilgange og metoder til at øge borgernes livskvalitet og selvbestemmelse

¹ <https://www.sst.dk/da/aeldre/videnscenter-vaerdig-aeldrepleje>

- Øgede kompetencer til at håndtere svære situationer med borgeren som fx ved udadreagerende adfærd
- Udvikling af metode til at understøtte øget sammenhæng og kvalitet i plejen
- Tilgange og metoder til at arbejde med mad, måltider og ernæring
- Øgede kompetencer ift. de svære samtaler om livet og døden samt det gode forløb om en værdig død
- Tilgange og metoder til at forbedre og udvikle pårørendesamarbejdet

Rejseholdsforløbene tager afsæt i metodiske og læringsmæssige erfaringer fra arbejdet med Sundhedsstyrelsens Demensrejsehold.

Formål

Det overordnede formål med puljen er at understøtte kommunernes arbejde med at sikre værdighed i ældreplejen gennem kompetenceudvikling og rådgivning med fokus på at styrke praksis og 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 rejseholdsforløbet bringes den eksisterende viden om selvbestemmelse, livskvalitet og værdighed på plejeenheden i spil, og der fokuseres på udvikling af den daglige, faglige praksis med udgangspunkt i praksisnære læringsforløb for at understøtte transfer fra læring til effekter i praksis ved at læringen foregår i – eller tæt på – praksis. Der arbejdes med aktionslæring ud fra en systemisk-narrativ tilgang, hvilket indebærer, at læringen foregår igennem læringssamtaler, fælles refleksion og supervision, eksperimenter og handlinger i praksis – suppleret med undervisning efter behov. Det forventede udbytte af indsatsen er:

- At styrke medarbejdernes faglige viden inden for det/de valgte fokusområde(r), som kommunen/plejeenheden arbejder med gennem forløbet
- At give medarbejderne konkrete redskaber til at arbejde med ældres livskvalitet og selvbestemmelse
- At styrke medarbejdernes kompetencer i relationelt samarbejde, herunder samarbejde med borgere og pårørende
- At borgerne oplever øget livsglæde og trivsel

Målgruppe for rejseholdsforløbene

Den primære målgruppe for rejseholdsforløbene er de medarbejdere, der indgår i plejen og omsorgen af ældre borgere, herunder social- og sundhedshjælpere og assistenter, sygeplejesker, fysioterapeuter, ergoterapeuter, pædagoger m.fl. samt centrale videnspersoner som fx palliationssygeplejersker eller udviklingspsygeplejersker. Det forventes desuden, at ledelsen på plejeenheden deltager aktivt i forløbet (se endvidere afsnittet ”Krav til de deltagende kommuner og plejeenheder”). Termen ”plejeenhed” dækker i opslaget både

hjemmepleje og plejeboliger. 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 rejseholdsforløbene.

Beskrivelse af indsatsen

I rejseholdsforløbet tages der udgangspunkt i netop de udfordringer, der er gældende på den enkelte plejeenhed, og indsatsen vil således rette sig herefter. Der vil være fokus på rammer, arbejdsgange og samarbejde mellem medarbejdere, borgere og pårørende med henblik på at arbejde konkret med den enkelte ældres livskvalitet, selvbestemmelse og værdighed i hverdagen. Derudover vil der være fokus på at understøtte og udvikle de lokale ledelseskompetencer til samarbejde og organisatorisk udvikling, der understøtter værdig ældrepleje. I et rejseholdsforløb inddrages en/ flere af de seks værdier i værdighedspolitikkerne. Dette vil blive besluttet i samarbejde med kommunen/plejeenheden ift. hvad de oplever som værende særligt relevant.

Gennem praksisnær læring uddannes i rejseholdsforløbet 8-12 værdighedsambassadører på hver plejeenhed. Værdighedsambassadørerne opnår kompetencer til at understøtte det daglige arbejde med at styrke værdighed i ældreplejen for de borgere, der er afhængige af hjælp - baseret på aktuel bedste viden samt de ressourcer der er til stede på den aktuelle plejeenhed. Værdighedsambassadørerne får desuden kompetencer til at indgå i sparring med deres kolleger, hvormed den samlede indsats af de ældre borgere i plejeenheden kvalificeres.

Rejseholdsforløbene består af en række aktiviteter, der typisk vil strække sig over en periode på samlet set 4-6 måneder. Forløbene kræver, at der afsættes medarbejderressourcer, ledelsesressourcer samt tid og mulighed for læring i den daglige drift. Udover 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.

Rejseholdsforløbet vil bestå af tre faser:

- Opstartsfasen
- Indsatsfasen
- Implementeringsfasen

Den indledende opstartsfasen

Det overordnede formål med opstartsfasen er at sikre, at alle de involverede medarbejdere og ledere får en fælles forståelse af projektforsløbet og et fælles billede af, hvilke problematikker og temaer der skal arbejdes med og hvordan, herunder de roller og det ansvar de forskellige parter har i forløbet.

Indledningsvis afholdes et formøde med ledelsen og nogle få udvalgte medarbejdere. Rejseholdet tilrettelægger og afvikler herefter et opstartsseminar af seks timers varighed, hvor både ledelse, værdighedsambassadører og flest mulige relevante medarbejdere i plejeenheden, som varetager den daglige pleje og omsorg af borgerne, deltager. Endelig deltager ledelsen i en ledelsesworkshop af fem timers varighed. Som led i opstartsfasen drøftes i samarbejde med den lokale ledelse, hvor mange medarbejdere der skal indgå i et læringsforløb, herunder ledelsens involvering.

Indsatsfase - læringsforløbet

Indsatsfasen tilrettelægges som et praksisnært læringsforløb og består af en/flere læringsgruppe(r). En læringsgruppe består af 8-12 deltagere udvalgt af ledelsen fra medarbejdergruppen, som uddannes til værdighedsambassadører. Afhængig af plejeenhedens størrelse kan der gennemføres op til to læringsgruppeforløb (almindeligvis ved over 60 medarbejdere). Der bliver derfor i udgangspunkt uddannet 8-12 værdighedsambassadører og op til i alt 24 værdighedsambassadører.

Rejseholdet tilpasser hvert kompetenceudviklingsforløb til de enkelte læringsgrupper i forhold til gruppens erfaring og forkundskaber om værdig ældrepleje samt den problematik, den pågældende gruppe arbejder med, men der sondres som sådan ikke mellem forskellige faggrupper. Læringsgrupperne arbejder i en systematisk vekslen mellem refleksion og handling. I løbet af indsatsfasen planlægges desuden to temadage med udgangspunkt i aktuelle behov.

Rejseholdet faciliterer en del af arbejdet i læringsgrupperne. Ved slutningen af indsatsfasen skal de involverede parter og rejseholdet udarbejde en plan for, hvordan resultaterne, læringen og forandringerne bliver forankret fremadrettet.

De medarbejdere, som deltager i en læringsgruppe, skal i løbet af indsatsfasen afse tid til at deltage i fem læringsgruppemøder af 3,5 timers varighed, to temadage af fem timers varighed, observation og sparring ("bed side"-learning) samt tid til at øve sig i hverdagen. Ledelsen skal også påregne deltagelse i læringsgruppemøderne og temadagene samt derudover afse tid til ledelsessparring og midtvejsevaluering.

Den afsluttende fase – implementering af ny praksis

Den sidste fase skal bidrage med at sikre den videre implementering og forankring af indsatsen i kommunerne og i de enkelte plejeenheder efter forløbets afslutning. I denne fase afholdes et implementeringsmøde med ledelsen samt et implementerings- og afslutningsseminar af fire timers varighed, hvor både ledelse, værdighedsambassadører og flest mulige relevante medarbejdere i plejeenheden deltager.

Eksempel på indsatsforløb

Nedenfor skitseres et eksempel på et rejseholdsforløb for en enkelt plejeenhed. Det endelige forløb (herunder antallet af deltagende medarbejdere) afklares med den enkelte plejeenhed og kan afvige fra eksemplet. Ved konkrete behov kan aktiviteterne i det enkelte forløb således forlænges eller suppleres.

| <i>Aktivitet</i> | <i>Varighed</i> | <i>Deltagere</i> |
|--|-----------------|---|
| Formøde | 2 timer | Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, 2 udvalgte medarbejdere |
| Opstartsseminar | 6 timer | Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, de udvalgte værdighedsambassadører, medarbejdere i plejeenheden |
| Ledelsesworkshop | 5 timer | Ældre/omsorgschef/ ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere |
| 2 x faglig temadag | å 5 timer | Relevante faglige ledere, de udvalgte værdighedsambassadører, medarbejdere i plejeenheden |
| 5 x læringsgruppemøder | å 3,5 time | Relevante faglige ledere, de udvalgte værdighedsambassadører |
| 5 x ledelsessparring (før eller efter læringsgruppe) | å ½ time | Relevante faglige ledere |
| 8-12 x observation og sparring ('bed side'-learning) | å ½ time | De udvalgte værdighedsambassadører |
| Midtvejsevaluering | 2 timer | Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren og relevante faglige ledere |
| Implementeringsmøde | 2 timer | Ældre/omsorgschef/ ansvarlig leder for leverandøren og relevante faglige ledere |
| Implementerings- og afslutningsseminar | 4 timer | Ældre/omsorgschef/ansvarlig leder for leverandøren, relevante faglige ledere, de udvalgte værdighedsambassadører, medarbejdere i plejeenheden |

Skulle en plejeenhed have flere afdelinger med i et rejseholdsforløb, skal der afholdes separate læringsgruppemøder, ledelsessparring og 'bed side'-learning med hver afdeling, mens resten af aktiviteterne vil være fælles for de to afdelinger.

Vedr. temadagene er der plads til 35 medarbejdere inkl. værdighedsambassadørerne på hver temadag, hvorfor der til disse aktiviteter skal suppleres op med andre relevante medarbejdere. Temadagene skal afholdes lokalt på plejeenheden eller i kommunen, ligesom alle andre aktiviteter.

Tidsramme

I ansøgningspuljen er det muligt at ansøge rejseholdsforløb for 2019 og for første halvdel af 2020. I 2020 sker der opslag for anden halvdel af 2020 og 2021.

Rejseholdsforløbene forventes samlet set at vare 4-6 måneder. Opstart vil foregå forskudt og forventes tidligst påbegyndt i marts 2019. I ansøgningskemaet skal ansøger prioritere på hvilke tidspunkter, ansøger ønsker rejseholdsforløb.

Hvem kan ansøge?

Alle kommuner og private plejeenheder (plejebolig/hjemmepleje), der har et ønske om at løfte kompetenceniveauet med henblik på en forbedret værdig ældrepleje kan ansøge om deltagelse i et rejseholdsforløb.

Kommunale ansøgere skal søge som samlet kommune, og ikke som enkelte plejeenheder. En kommune kan dog godt kun ansøge med ét 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.

Krav til de deltagende kommuner og plejeenheder

For at kunne opnå bedst mulig effekt skal man som indsatskommune/-plejeenhed opfylde en række krav. Kravene beskriver til dels elementer, der skal være til stede, inden kommunen/plejeenheden starter et forløb med rejseholdet, og dels elementer, der er centrale, mens kommunen/plejeenheden er i gang med et rejseholdsforløb.

For at komme i betragtning til at indgå i rejseholdets kompetenceudviklingsforløb forpligter kommunen/plejeenheden 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/Videnscenter for værdig ældrepleje, rejseholdet samt de deltagende plejeenhed(er).

Projektkoordinatoren forventes at have viden om området og fornødne ressourcer til at koordinere og gennemføre projektet.

- At både relevante ledere og de involverede medarbejdere afsætter de nødvendige ressourcer og tid til at indgå i kompetenceudviklingsforløbet.
- At bidrage til evaluering af rejseholdsforløbet gennem løbende dataindsamling og dokumentation.

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 rejseholdsforløbet, og hvordan forløbet kan understøtte arbejdet med konkrete udfordringer for værdig ældrepleje.
- I hvilken grad der er ledelsesmæssige forankring og støtte til forløbet.
- I hvilken grad ansøger forventer at understøtte den fortsatte forankring og implementering efter forløbets afslutning.
- I hvilken grad indsatsen kommer flere borgere og medarbejdere til gode.

Det sidste kriterium vedr. antallet af borgere og medarbejdere vurderes med udgangspunkt i de angivne tal i ansøgningskemaet. Det vægtes således positivt, at deltagende enheder har en vis størrelse, så flere medarbejdere og borgere bliver omfattet, herunder, at der er et fornuftigt forhold mellem antallet af uddannede værdighedsambassadører og andre medarbejdere (fx 1:3 eller højere).

Økonomi

Der er afsat midler til at ca. 50 plejeenheder fordelt på ca. 20 kommuner kan modtage besøg af rejseholdet fra 2019-2021. Ansøgningspuljen udmeldes af to omgange i henholdsvis 2019 og 2020. Nærværende ansøgningspulje skal i udgangspunktet fordeles mellem 20-30 plejeenheder.

Rejseholdets kompetenceudviklingsforløb og rådgivning er gratis for de deltagende kommuner/plejeenheder. Det betyder, at Sundhedsstyrelsen afholder alle udgifter til rejseholdet, samt de materialer der anvendes i forløbet. Sundhedsstyrelsen vil derudover afholde en mindre del af de udgifter, der vil være i forbindelse med selve medarbejdernes deltagelse i forløbet. Dette i form af kompensation til vikardækning og lignende. Det må dog forventes, at kommunen/plejeenhederne også selv afholder en væsentlig del af udgiften hertil.

Der skal ikke vedlægges budget.

Ansøgningsprocedure

Ved ansøgning skal Sundhedsstyrelsens ansøgningskema anvendes og udfyldes.

Ansøgningen sendes underskrevet til aedpulje@sst.dk som en samlet pdf-fil. I emnefeltet skrives ”7-4011-16/1 – Ansøgning værdighedsrejsehold [kommunenavn/navn på leverandør]”

Ansøgningsfristen er **tirsdag den 27. november 2018, kl. 12.00.**

Yderligere oplysninger

Sundhedsstyrelsen kan kontaktes i ansøgningsperioden vedr. spørgsmål til puljen. Spørgsmål og svar af generel karakter vil blive offentliggjort på puljens hjemmeside.

Spørgsmål af faglig karakter kan rettes til: Kari Rose Holm, tlf.: 9351 8743, e-mail: kroh@sst.dk.