



SUNDHEDSSTYRELSEN

Inspirationsmateriale

# Livsglæde og nærvær på plejehjem i samarbejde med civilsamfundet

Sundhed for alle ♥+●

## **Livsglæde og nærvær på plejehjem i samarbejde med civilsamfundet**

Inspirationsmateriale

© Sundhedsstyrelsen, 2024.  
Publikationen kan frit refereres  
med tydelig kildeangivelse.

Sundhedsstyrelsen  
Islands Brygge 67  
2300 København S

[www.sst.dk](http://www.sst.dk)

Elektronisk ISBN: 978-87-7014-620-3

Versionsdato: 15.08.2024  
Foto: Sundhedsstyrelsen

Udgivet af Sundhedsstyrelsen,  
August 2024

# Indholdsfortegnelse

<b>1. Introduktion</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Læsevejledning</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Tilgange til at sætte borgeren i centrum</b> .....	<b>6</b>
3.1 Metoder og redskaber til at arbejde personcentreret .....	8
3.2 Eden Alternative filosofien .....	10
3.3 Livsgledehjem .....	10
<b>4. Samarbejdsmodeller mellem plejehjem og civilsamfundsaktører</b> .....	<b>12</b>
4.1 Samarbejdspartnere på plejehjem .....	14
<b>5. Temaer, greb og tilgange til samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund</b> .....	<b>16</b>
TEMA 1: Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse .....	16
TEMA 2: Vær en del af lokalsamfundet .....	22
TEMA 3: Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt .....	26
<b>6. Refleksionsspørgsmål til drøftelser</b> .....	<b>32</b>
<b>7. Datagrundlaget for afdækningen</b> .....	<b>33</b>
7.1. Desk research .....	33
7.2. Besøg på plejehjem .....	33
<b>Litteraturliste</b> .....	<b>35</b>

# 1. Introduktion

En af de bærende værdier i ældreformen er tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Der er lagt op til, at civilsamfundet og andre lokale fællesskaber fx den lokale børnehave, skole, forening eller erhvervsliv spiller en rolle i at øge kvaliteten og livsglæden i ældreplejen, bl.a. gennem meningsfulde aktiviteter og fællesskaber for den enkelte plejehjemsbeboer. Ligeledes ses et vedvarende fokus på borgerens selvbestemmelse. Det understøtter en personcentreret tilgang som bærende for de faglige indsatser, når plejehjemmene og civilsamfundet i tæt samspil er med til at understøtte de ældres livsglæde. Inddragelse af civilsamfundet, selvbestemmelse og valgfrihed afspejles derfor i nærværende inspirationsmateriale.

I inspirationsmaterialet bruges begreberne "civilsamfund" og "civilsamfundsaktører" som en betegnelse for de samarbejdspartnere, der kan være på et plejehjem. De dækker fx over lokalmiljø, lokale fællesskaber, lokale virksomheder og offentlige institutioner som fx børnehaver, foreninger, kirkelige samfund og den enkelte, der er frivillig på plejehjemmet mv.

Som en del af Aftale om udmøntning af reserven til foranstaltninger på social-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet 2024-2027 er det besluttet at igangsætte initiativet *Plejehjem med livsglæde og nærvær*, hvor der udmøntes en ansøgningspulje på 12,4 mio. kr. Formålet med puljen er at afprøve forskellige tilgange og samarbejdsmodeller mellem kommunale, private og selvejende plejehjem og civilsamfundsaktører. De tilgange og samarbejdsmodeller, der afprøves skal styrke nærvær og plejehjemsbeboeres livsglæde, selvbestemmelse og valgfrihed ved at arbejde systematisk og værdibaseret med personcentreret pleje, omsorg og meningsfulde aktiviteter på baggrund af en forståelse af den enkeltes livshistorier, ønsker og behov.

Puljens formål understøtter på den ene side et tæt samspil mellem plejehjemmene og det lokale samfund, de er en del af. Et lokalsamfund, hvor

foreninger, ældreklubber, nærliggende institutioner som børnehaver, skoler, erhvervsdrivende mv. spiller en rolle i, at borgere på plejehjem fortsat er en del af samfundet og kan nyde fællesskabet. På den anden side understøtter puljen, at borgernes selvbestemmelse er i centrum. Det betyder i denne sammenhæng, at de aktiviteter, der måtte arrangeres for eller med borgerne, tager udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov.

Mange plejehjem har de seneste år understøttet deres systematik i personcentreret omsorg og pleje ud fra forskellige teoretiske afsæt, og nærværende initiativ skal ses i forlængelse af dette arbejde. Samtidig samarbejder mange plejehjem allerede med frivillige, foreninger og andre lokale kræfter, for at give borgerne gode oplevelser og livsglæde og nærvær. Puljen skal overordnet ses som et udviklingsrum, hvor både samspil med civilsamfund og den enkelte borgers selvbestemmelse mødes, i udviklingen af systematiske tilgange og samarbejdsmodeller.

Dette materiale skal give plejehjemmene inspiration til at samarbejde med civilsamfundsaktører om at øge beboernes trivsel med afsæt i den enkeltes beboers ønsker og behov.

## 2. Læsevejledning

Som det fremgår af introduktionen, forener dette materiale to dele i samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund ift. at øge plejehjemsbeboernes trivsel og livsglæde med afsæt i den enkeltes beboers ønsker og behov. Derfor består inspirationsmaterialet af to dele, som illustreres med et farveskift.

Første del af materialet fokuserer på tilgange til at sætte borgeren i centrum. Materialet inspirerer til, hvordan I som ledere og medarbejdere på plejehjem kan være nysgerrige på, hvad beboerne har af ønsker, behov og perspektiver, som kan give dem livsglæde. På denne baggrund, kan I understøtte, at beboerne bliver engageret i meningsfulde aktiviteter og fællesskaber, der bl.a. iværksættes i samarbejde med civilsamsfundsaktører.

I kapitel 3 kan I læse om personcentreret omsorg, samt flere certificeringsordninger, som alle har det til fælles, at borgeren sættes i centrum, når det skal undersøges, hvordan borgerens trivsel kan styrkes. I starten af kapitlet vil I finde en række forudsætninger, der skal være til stede for, at arbejdet med personcentreret omsorg kan lykkes. I kapitlet kan I derudover læse en kort beskrivelse af forskellige redskaber og metoder, som I kan vælge at arbejde med, for at blive klogere på beboernes ønsker, behov og perspektiver.

Anden del af materialet fokuserer på samarbejde mellem plejehjem og civilsamfund. Denne del af materialet er udarbejdet af konsulenthuset Realize for Sundhedsstyrelsen. Materialet sætter fokus på, hvad der skal til for at samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund lykkes til gavn for plejehjemsbeboernes livsglæde, selvbestemmelse og valgfrihed. Materialet er lavet på baggrund af en desk research samt seks casebesøg på plejehjem.

I kapitel 4 kan I finde inspiration til, hvordan I som plejehjem kan opnå et tættere samspil med civilsamsfundsaktører, hvad I skal være opmærksomme på samt hvordan I helt konkret kan gribe samarbejdet an. Kapitlet bliver indledt med en beskrivelse af de samarbejdspartnere plejehjem kan have. Derefter tages der i kapitel 5 udgangspunkt i tre temaer, der handler om hvordan I kan gå til samarbejdet. De tre temaer er *Skab rammerne for civilsamsfundsinddragelse*, *Vær en del af lokalmiljøet* samt *Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt*. Under hvert tema vil konkrete greb og tilgange samt praksiseksempler blive præsenteret.

I kapitel 6 finder I en række refleksionsspørgsmål, der knytter sig til de tre temaer i kapitel 4. Refleksionsspørgsmålene kan I stille jer selv når I skal igangsætte konkrete initiativer samt i mere generelle overvejelser og drøftelser ift. at etablere og styrke samarbejdet med civilsamfundet. I kapitel 7 findes en beskrivelse af datagrundlaget for af-dækningen af samarbejdet mellem plejehjem og civilsamsfundsaktører.

Der vil løbende igennem inspirationsmaterialet være cases, der viser, hvordan redskaber, metoder, greb og tilgange kan anvendes i arbejdet med at skabe livsglæde og nærvær for plejehjemsbeboerne gennem meningsfulde aktiviteter i samarbejde med civilsamsfundsaktører.

## 3. Tilgange til at sætte borgeren i centrum

Der findes en række tilgange og erfaringer, som I kan lade jer inspirere af, når I skal arbejde systematisk med at få kendskab til, forståelse for og tage udgangspunkt i borgerens perspektiv, ønsker og behov. De forskellige tilgange kan kvalificere jeres arbejde med at øge borgernes trivsel gennem meningsfulde aktiviteter. Der præsenteres i indeværende afsnit tre forskellige tilgange som inspiration. Inspirationsmaterialet kan I anvende i den udstrækning, som det giver mening i forhold til jeres eksisterende praksis.

De forskellige tilgange og certificeringsordninger, der præsenteres, varierer i indhold men grundtan-ken er den samme. De arbejder alle med at sætte det enkelte menneske i centrum. Dette betyder at se det andet menneske som et unikt menneske, som har sin egen livshistorie og personlighed, som skal anerkendes og respekteres. Dette er grundtan-ken bag personcentreret omsorg, som er en grund-læggende teori, der kan bruges til alle mennesker, der har behov for støtte, omsorg og pleje. Teorien om personcentreret omsorg er udarbejdet af den engelske psykolog Tom Kitwood.

Den personcentrerede omsorg er en faglig opgave i ældreplejen og dermed et fælles anliggende, som I kan arbejde med at styrke og træne. Således forudsætter arbejdet med personcentreret omsorg, at det understøttes af faglig ledelse, organisatoriske rammer samt medarbejdernes faglige kompetencer.

### Faglig ledelse

Faglig ledelse spiller en afgørende rolle, når et plejehjem ønsker at skabe en kultur, hvor medarbejdere udfører personcentreret omsorg. Den faglige ledelse må udtrykke en klar forventning om systematisk anvendelse af personcentrede metoder og redskaber, for at forstå borgerens adfærd og arbejde med borgerens trivsel. Der kan være flere forskellige måder at understøtte den personcentrerede tilgang, så den bliver tydelig i jeres organisation. Det kan fx være i jeres dokumentation og i jeres informationsmateriale. Samtidig må den faglige ledelse understøtte, at metoder og redskaber anvendes i det daglige, når medarbejdere oplever adfærd, de ikke forstår. Den faglige ledelse har en vigtig opgave i at understøtte en kultur, hvor medarbejdere har tid til og anerkendes for struktureret at udforske borgernes psykologiske behov og

understøtte borgerne til meningsfulde aktiviteter i samarbejde med civilsamfundet.

På Sundhedsstyrelsens hjemmeside kan du finde viden om ledelsesroller og faglig ledelse i ældreplejen. Hvordan understøtter du som leder fx en kultur med plads til refleksion og med personcentreret omsorg i fokus? Tryk [her](#) for at læse mere.

### Organisatoriske rammer

For at arbejde systematisk med personcentreret omsorg, må jeres organisatoriske rammer understøtte faglig refleksion og sparring. Når I arbejder med at imødekomme borgerens ønsker og behov, kan inddragelse af andre faggruppers perspektiver kvalificere den faglige refleksion. I arbejder måske allerede med tværfaglige møder med borgeren i centrum, og i dette arbejde kan I lade jer inspirere af metoden Beboerkonferencen.

Beboerkonferencen er en systematisk mødeform, hvor ledere og medarbejdere mødes for at blive klogere på en borger ved sammen at fortælle, lytte og reflektere gennem en struktureret proces. Centralt for metoden er, at man i fællesskab på tværs af vagtlag og faggrupper, reflekterer og analyserer over en borgers adfærd eller en konkret situation, der kan opleves svær at håndtere i hverdagen. Målet er at skabe en fælles forståelse hos alle medarbejdere og dermed styrke den faglige indsats, samt at øge trivsel for både borgere og medarbejdere. Med udgangspunkt i den fælles refleksion, kan man igangsætte prøvehandling og lave aftaler, der skal skabe trivsel for borgeren. Det kan fx være, at I tager kontakt til den lokale brugtvo-gnsforhandler, da I igennem Beboerkonferencen har fundet af ud, at en beboer gennem sit liv har haft stor interesse i at sætte biler i stand. I Beboerkonferencen bruges flere af de redskaber, som bliver præsenteret i afsnit 3.1.

Hent Sundhedsstyrelsens håndbog om Beboerkonferencen og hør forskellige faggruppers oplevelse med metoden [her](#).

### Medarbejdernes faglige kompetencer

Arbejdet med personcentreret omsorg kræver, at I har fokus på relationsarbejde. Det er vigtigt for alle mennesker at føle sig set, hørt og respekteret for at kunne samarbejde. Derfor er det vigtigt at oparbejde kompetencer i de grundelementer, som er med til at skabe den gode relation med borgeren og skabe nysgerrighed i den faglige refleksion sammen med kollegaer.

I samtalen med borgeren, eller når I har faglige drøftelser med kolleger, hjælper det at stille åbne og nysgerrige spørgsmål, så I får andre perspektiver og handlemuligheder. Det kan I bruge til at styrke relationen og den personcentrerede omsorg.

Samtidig er det vigtigt, at I holder fokus på det, den anden person fortæller, frem for at I kommer med jeres egen fortolkning af det. Det kræver at man lytter aktivt. Derved kan I få øje på nye nuancer og lære at forstå borgeren. Alt, hvad borgeren gør, er meningsfuldt for borgeren. Når I arbejder med at forstå, hvad borgeren, med ord eller med sin adfærd, forsøger at fortælle jer, kan I lave perspektivskift og sætte jer i borgerens sted, og derved nemmere finde mulige løsninger, der giver mening for borgeren.



### 3.1. Metoder og redskaber til at arbejde personcentreret

Med udgangspunkt i den personcentrerede omsorg har Sundhedsstyrelsens arbejdet med og udviklet en række metoder og redskaber til at arbejde systematisk og indgående med borgerens trivsel. Et udvalg af disse præsenteres nedenfor.

Metoderne og redskaberne kan understøtte jeres fokus på, hvad der opleves meningsfuldt og kan give livsglæde for den enkelte borger. Metoderne og redskaberne kan I anvende sammen med borgeren eller i den systematiske faglige refleksion og sparring om borgeren. Den viden er afgørende, når I afdækker hvilke aktiviteter eller fællesskaber, der kunne være meningsfulde for den enkelte. Derudover understøtter metoderne og redskaberne samtidig dialogen med plejehjemmets aktivitetsmedarbejder, tovholder fra en forening eller den enkelte frivillige mv. om at imødekomme borgerens perspektiver, ønsker og behov i de enkelte aktiviteter.

#### Isbjerg

Oplever I en uforståelig adfærd fra en borger, er det vigtigt, at I overvejer, hvad borgeren egentlig prøver at fortælle jer. I situationer, hvor I ikke kan forstå den adfærd, I møder, kan I reflektere over, hvad der mon ligger bag. For mistrives borgeren? Eller hvilke behov prøver borgeren at give udtryk for?

Isbjerg er et billede på, at der under borgerens adfærd er behov og følelser, som er usynlige for jer. Hvis I ikke forstår borgerens adfærd, kan I arbejde med at være nysgerrige på, hvad der kan gemme sig "under havets overflade", for måske handler borgerens adfærd ikke om det, I tror.

#### Trivselskarret

Når I skal observere og reflektere over borgerens trivsel, kan I anvende redskabet Trivselskarret. Trivselskarret har samme farveinddeling som i triagering og TOBS. Forskellen er, at man med trivselskarret fokuserer den faglige drøftelse på borgerens trivsel og I kan få et tydeligt billede på, hvorvidt borgeren trives eller om der er behov for at fylde mere trivsel i karret. Når I skal finde ud af, hvordan I kan fylde trivsel i borgerens trivselskar, kan I arbejde med de psykologiske behov (Blomsten), for det er ved at opfylde borgerens psykologiske behov, at I kan fylde trivsel på karret.

#### Blomsten

Når I skal finde ud af, hvordan I kan understøtte borgerens trivsel, kan I med fordel anvende Blomsten. Blomsten er et redskab, der hjælper jer til at undersøge de fem psykologiske behov, som alle mennesker har. Hvis en borger er i mistrivsel, er det tegn på, at et eller flere af de psykologiske behov ikke er opfyldt. Det er svært at opfylde sine egne psykologiske behov, når man er svækket eller har en kognitiv funktionsnedsættelse fx demens. Med Blomsten som model, kan I systematisk reflektere over den enkelte borgers behov og hvad der er meningsfuldt for den enkelte. For eksempel kan refleksionerne med afsæt i de fem psykologiske behov give jer et indblik i borgerens levede liv og hvad borgeren har været optaget af.

#### Fem faktorer, der påvirker vores adfærd

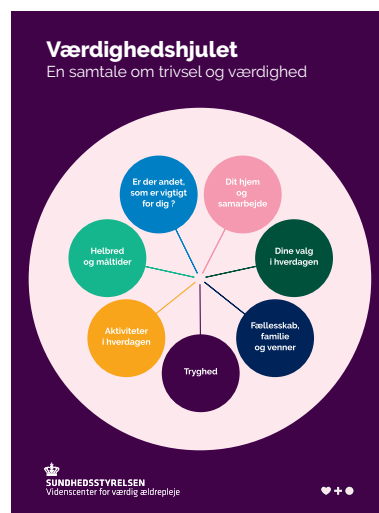
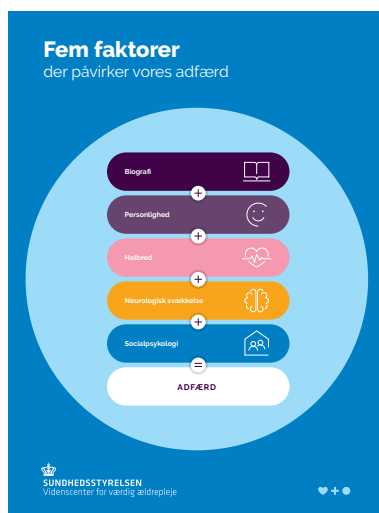
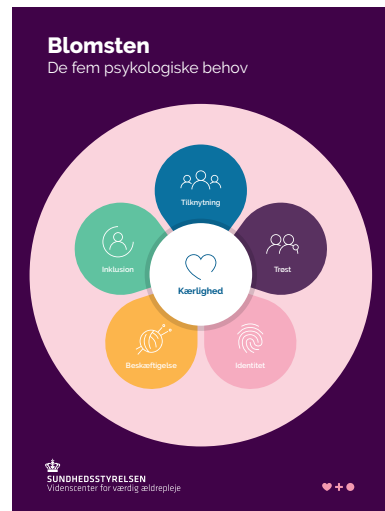
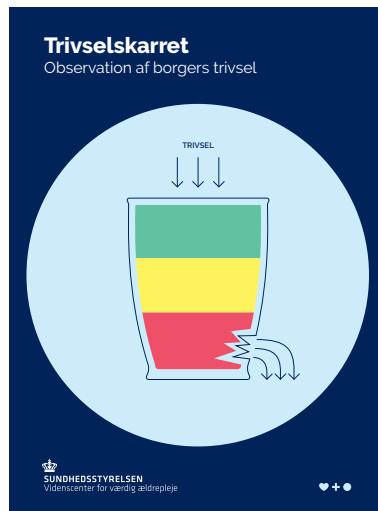
Et menneskes adfærd er påvirket af livshistorie, personlighed, helbred, kognitive funktioner og de omgivelser, mennesket er i. Gennemgå de fem faktorer enkeltvis, med udgangspunkt i borgeren for at drøfte og forstå borgerens adfærd. Er der mon noget i personlighed, biografi, neurologi, helbred eller socialpsykologi, som kan gøre jer klogere på borgerens adfærd? Og som kan give jer en forståelse for, hvordan I med fordel kan møde og hjælpe borgeren?

#### **Eksempel: Middagslur inden billard**

*Mustafa er fortsat med til at spille billard i den lokale billardklub hver onsdag, efter han er flyttet ind på plejehjemmet. Tiden i billardklubben plejer at være ugens højdepunkt for ham, han nyder samværet med de andre deltagere og går meget op i spillet og den efterfølgende hygge. Hans venner i klubben bemærker, at han er virker gnaven og er træt, når han er i klubben. Det undrer dem og de tager derfor kontakt til Mustafas plejehjem.*

*Medarbejderne gennemgår de Fem faktorer, med udgangspunkt i deres viden om Mustafa. Biografi, personlighed, kognitive funktioner og socialpsykologi giver dem ikke ny viden. Da de gennemgår hans fysiske helbred bliver de opmærksomme på, at Mustafas energi over dagen er blevet mindre og at han flere gange om ugen får en middagslur. Medarbejderne vil derfor tale med Mustafa om muligheden for en fast middagslur, særligt om onsdagen, sådan han har energi til at deltage i billardklubben.*





## Værdighedshjulet

Værdighedshjulet er et samtaleredskab, som I kan bruge i dialogen med borgeren og komme i dybden med, hvad der er vigtigt for borgeren. Igennem samtalen gennemgår I seks temaer, og I får blandt andet mulighed for at drøfte, hvilke aktiviteter borgeren tidligere har nydt, eller hvad borgeren efterspørger. Med baggrund i samtalen om borgers ønsker og behov, kan I sætte faglige initiativer i gang, som øger borgerens trivsel.

## Livshistorier

Mange plejehjem indsamler, opbevarer og anvender allerede borgerens livshistorie. Særligt i omsorgen for mennesker, som har svært ved at give udtryk for deres behov og ønsker, er livshistorier et værdifuldt redskab til at give jer et bedre kend-

skab til den enkelte borgers vaner og værdier. Alle mennesker har sin egen livshistorie, som er en del af deres identitet og selvforståelse. Den enkeltes præferencer, ønsker og behov hænger således sammen med livshistorien, og det kan være vidt forskelligt, hvad der bidrager til trivsel og livskvalitet for den enkelte.

Når I bliver nysgerrige på borgerens livshistorie og sammen med dem, og deres pårørende, undersøger borgerens levede liv og deres identitet, får I en dybere forståelse for, hvem borgeren er, hvad der er og har været vigtigt for ham eller hende. Livshistorien bidrager til at øge dialogen om borgerens ønsker til dagligdagen, og hvad der kan give trivsel og livskvalitet.

### **Eksempel: Viden fra livshistorien**

*Anna har Alzheimers sygdom og har i løbet af de sidste to år mistet sit sprog. Medarbejderne har afprøvet flere indsatser for at holde fast i Annas sprog, men uden held. En dag bliver der i fællesrummet under frokosten snakket om modersmål blandt medarbejdere og beboere. Der bliver sagt ting på svensk, polsk, arabisk og fransk. Da Anna hører det franske, svarer hun på fransk. Medarbejderen bliver forbavset over at høre Annas stemme.*

*Fra afdækningen af Annas livshistorie ved medarbejderne, at hun havde en fransk mor og boede i landet som helt lille. På baggrund af oplevelsen til frokost beslutter medarbejderne sig for at lave en prøvehandling og tage kontakt til en frivillig forening, som sætter ældre i kontakt med unge udenlandske studerende. På den måde kan Anna forhåbentlig genopfriske noget af sit franske sprog.*

I kan finde uddybende forklaringer, e-læring, korte film og refleksionskort om metoderne og redskaberne på [Sundhedsstyrelsen hjemmeside](#).

## **3.2. Eden Alternative filosofien**

En række plejehjem over hele landet arbejder efter Eden Alternative filosofien, og er blevet certificeret Eden plejehjem. Filosofien handler om at fjerne ensomhed, kedsomhed og hjælpeløshed, som ifølge Eden Alternative filosofien opstår i en institutionspræget kultur, hvis der kommer en ubalance i spillet mellem drift, faglighed og menneskelighed.

I Eden Alternative filosofien arbejdes der med afsæt i ti principper, som skaber rammerne for, at den enkelte borger oplever plejehjemmet som et levested, der har en hjemlig og familiær atmosfære. Et levested, hvor borgerne kan leve et liv, hvor der opleves ligeværdige relationer og hverdagslivet er tilpasset den enkeltes ønsker og behov. Der skal være plads til spontanitet i hverdagen, som i en familie. De ti principper udmøntes lokalt og dermed meget forskelligt.

På Eden certificerede plejehjem kommer det enkelte menneske og relationerne imellem mennesker i første række. Målet er, at borgere får et godt og meningsfuldt liv lige til det sidste, selv om de bor på plejehjem. Beboeren deltager i hverdagens gøremål efter deres egne præmisser og muligheder. På den måde understøttes følelsen af at bidrage til fællesskabet, som består af beboere og personalet. I Eden filosofien udvikler mennesker sig i kontakten med andre mennesker og omgivelserne, hvor der skal være adgang til børn, dyr og planter. Omgivelserne på plejehjemmet skal lægge op til variation og spontanitet i hverdagen, samt skabe ramme for meningsfulde aktiviteter. I sammenhæng med Eden Alternative filosofien kan nogle af de metoder, som er beskrevet i afsnit 3.1 anvendes.

Læs mere om Eden Alternative Filosofien og de ti principper [her](#).

## **3.3. Livsgledehjem**

I Norge findes den nationale certificeringsordning *Livsgledehjem*, der sætter begrebet livsglæde i system. På *livsgledehjem* arbejdes der systematisk med at varetage den enkelte borgers psykosociale behov gennem personcentreret omsorg og ugentlige meningsfulde aktiviteter. Standarden for *Livsgledehjem* har ni kriterier, som medarbejderne skal tage afsæt i. Blandt kriterierne er et tæt samarbejde med nærmiljøet og dets organisationer, kontakt med dyr, opretholdelse af borgernes hobbyer og fritidsaktiviteter, at årstiderne er en naturlig del af hverdagen, inddragelse af musik og kultur samt varetagelse af borgernes åndelige behov.

Formålet med ordningen er at sikre, at de mennesker, der bor på plejehjem lever et liv med livsglæde, får frisk luft og oplever organiserede og meningsfulde aktiviteter hver uge, der tager afsæt i den enkeltes ønsker. Dette gøres på baggrund af værktøjet *Livsgledecirklen*, der består af seks trin. En forudsætning for arbejdet med livsglæde og *Livsgledecirklen* er en velfungerende kontaktpersonsordning, hvor kontaktpersonen har ansvaret for at kortlægge borgerens livshistorie. Med afsæt i kortlægningen planlægger kontaktpersonen borgerens individuelle kalender, som løbende evalueres

og justeres. På *livsgledehjemmene* er hypotesen, at borgernes deltagelse i de meningsfulde aktiviteter eller eksempelvis kontakt med dyr, kan påvirke borgerne positivt, således at de opleves mindre urolige, får mindre medicin og trives i hverdagen. Der er et tæt samarbejde med plejehjemslægen, der også systematisk følger op på aktiviteter.

Et andet vigtigt element i de norske *livsgledehjem* er, at der laves arbejds gange for samarbejdet og inddragelse af civilsamfundet herunder lokale sko-

ler, virksomheder, trossamfund, frivillige mm., sådan at flere kan være med til skabe gyldne øjeblikke for borgerne. På hvert livsgledehjem er der en frivilligheds koordinator, der systematisk arbejder med rutiner for modtagelsen af frivillige, henvendelse til mulige frivillige og med børnehaver og skoler om de pædagogiske planer og formål for samarbejdet.

Læs mere om Livsgledehjem [her](#).



## 4. Samarbejdsmodeller mellem plejehjem og civilsamfundsaktører

I denne del af inspirationsmaterialet sætter vi fokus på forskellige måder, hvorpå samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfundsaktører kan foregå i den daglige praksis, samt hvilke forudsætninger der skal være til stede for, at samarbejdet lykkes og har positiv effekt for plejehjemsbeboerne, plejehjemmets medarbejdere og ledelse samt for civilsamfundsaktørerne. Vi giver konkrete eksempler på, hvad ledere og medarbejdere på plejehjem kan gøre for at styrke samarbejdet.

Den resterende del af inspirationsmaterialet er udarbejdet af konsulenthuset Realize for Sundhedsstyrelsen i april-juni 2024. Realize har foretaget en afdækning af temaer, greb og tilgange i samarbejde mellem plejehjem og civilsamfund på baggrund af en desk research og besøg på seks plejehjem, der alle har gjort sig gode erfaringer med inddragelse af civilsamfundsaktører og samarbejde med lokale aktører og frivillige.

Som skrevet i introduktionen samarbejder mange plejehjem allerede med frivillige, foreninger og andre lokale kræfter for at give borgerne gode oplevelser, livsglæde og nærvær. Omkring fire ud af ti danskere er stabilt engageret i frivilligt arbejde og de mest aktive er ældre over 65 år (Center for Frivilligt Socialt Arbejde 2019-2021). Der er en lang tradition for, at frivillige hjælper til på ældreområdet, og næsten alle plejehjem samarbejder i varierende omfang med frivillige og foreninger (Kristensen og Ibsen 2018).

### Værdien af samarbejdet

Generelt er der i litteraturen og praksis en udbredt forståelse af, at frivillighed og civilsamfundsinddragelse skaber stor glæde og værdi for både beboerne på plejehjem for de frivillige og for de ansatte. Værdien af samarbejdet kommer konkret til udtryk ved:

- Nye muligheder for samvær, nærvær, gode stunder og livsglæde for beboerne på plejehjem.
- Flere muligheder for beboerne for at få støtte ved deltagelse i fællesaktiviteter og i individuelle aktiviteter.
- Bidrag til beboernes trivsel, da aktiviteter, besøg og ture med frivillige kan vække minder, som de ansatte kan bruge fagligt, bl.a. som grundlag for samtaler med beboerne om det levede liv.
- Berigelse af de frivillige med nærvær, samtaler og en oplevelse af at være en del af et fællesskab, ligesom de oplever at give noget til andre

mennesker og mærke glæden ved andres glæde.

- Ledere og medarbejdere på plejehjemmene får gennem civilsamfundet mulighed for at inddrage flere i aktiviteter. Det giver energi og inspiration til medarbejderne. Det bidrager til de ansattes faglighed ved at give flere muligheder for at få indblik i, hvad der vækker glæde hos beboerne, og hvad der vækker minder og genkendelighed.

Samarbejdet mellem plejehjemmene og deres omliggende miljø kan foregå på forskellige planer. På mange plejehjem engagerer frivillige uden tilknytning til en forening sig i livet på plejehjemmet. Samarbejdet kan også opstå med lokale foreninger, seniorklubber samt lokale afdelinger af landsdækkende organisationer. Derudover sker det også ofte, at plejehjemmene igangsætter aktiviteter sammen med andre lokale aktører, fx erhvervsdrivende, folkekirke eller andre offentlige institutioner.

Mens det enkelte plejehjem kan se sig omkring og have direkte samarbejde med lokalomgivelserne, understøttes samarbejder flere steder fra forvaltningen. I en undersøgelse fra Syddansk Universitet svarer ni ud af ti af kommunale fagchefer, at kommunen har en overordnet politik eller strategi for samarbejde med civile aktører, at det indgår som en del af andre politikker, eller at en sådan politik er under udarbejdelse (Ibsen og Espersen, 2016; Levinsen og Ibsen 2017).

I den resterende del af kapitlet giver vi et kort overblik over de samarbejdspartnere plejehjem kan have. Derefter præsenteres de temaer, greb og tilgange, som findes i litteraturen og praksis, til at gribe samarbejdet an mellem plejehjem og civilsamfund. De tre temaer er 1. *Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse*, 2. *Vær en del af lokalmiljøet* samt 3. *Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt*. I tabel 1 er der en oversigt over temaerne, greb og tilgange.

**Tabel 1: Oversigt over temaer, greb og tilgange ift. samarbejdsmodeller mellem plejehjem og civilsamfundsaktører.**

<b>TEMA 1: Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse</b>	
Find lokale samarbejdsaktører	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overvej en lokal støtte-/venneforening, der kan understøtte plejehjemmet</li> <li>• Lav evt. et formaliseret samarbejde med frivillige foreninger</li> <li>• Undersøg kommunale samarbejdspartnere</li> <li>• Inddrag frivillige uden foreningstilknytning</li> </ul>
Sikre ledelsesfokus og retning for samarbejdet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sæt retning for samarbejdet</li> <li>• Skab en vision og et fælles formål, som både medarbejdere og frivillige kender</li> <li>• Gør vision og evt. strategi ledelsesforankret</li> <li>• Prioriter samarbejdet med civilsamfundet</li> </ul>
Skab struktur og tydelighed i samarbejdet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skab en struktur for samarbejdet</li> <li>• Sørg for introduktion af frivillige til faglige tilgange, roller og ansvar</li> <li>• Skab fælles overblik over aftaler og arrangementer</li> <li>• Giv mulighed for at planlægge og sparre undervejs</li> </ul>
<b>TEMA 2: Vær en del af lokalsamfundet</b>	
Vær åbne overfor lokalsamfundet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inviter lokalsamfundet ind</li> <li>• Gør plejehjemmet synligt i lokalsamfundet</li> <li>• Sikre at beboerne er del af lokalsamfundet</li> </ul>
Gør brug af lokalsamfundets muligheder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gør brug af de muligheder, der i lokalområdet</li> <li>• Se muligheder i de lokale foreninger, institutioner og erhvervsliv, som kan være til gavn for både plejehjem, lokalsamfund og beboere</li> </ul>
<b>TEMA 3: Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt</b>	
Se og gør brug af de frivilliges kompetencer og interesser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se og sæt de frivilliges kompetencer og interesser i spil</li> <li>• Bevar de frivilliges motivation og arbejdsglæde</li> <li>• Gå åbent til rekrutteringen af frivillige - mennesker er forskellige, og forskellighed bidrager med stor værdi</li> </ul>
Skab opbakning blandt medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skab opbakning blandt medarbejderne til samarbejdet med civilsamfundet</li> <li>• Synliggør den mening, der er i samarbejdet, for medarbejderne</li> <li>• Italesæt den faglige berigelse og understøt at det kan bruges i egen praksis</li> </ul>
Understøt de frivillige	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejd med kulturen på plejehjemmet</li> <li>• Understøt at samarbejdet mellem medarbejdere og frivillige er funderet i tillid og respekt for hinanden</li> <li>• Sikre arbejdsglæde og et godt arbejdsmiljø</li> <li>• Anerkend de frivillige for deres arbejde</li> </ul>

#### 4.1. Samarbejdspartnere på plejehjem

I litteraturen nævnes tre forskellige former for samarbejdspartnere på plejehjem, som beskrives nedenfor.

##### Samarbejde med frivillige uden tilknytning til en forening

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA) konkluderer i Frivilligrapporten 2019-2021, at samarbejdsformen med frivillige uden tilknytning til en forening er mest udbredt på plejehjemsområdet. De skriver *"I forhold til forskellen mellem de enkelte enheder er det især på plejehjemmene (93 pct.) og på aktivitetscentre (92 pct.), at samarbejdet med ikke-organiserede borgere/frivillige finder sted."* (Center for Frivilligt Socialt Arbejde 2019-2021).

Frivillige, som ikke er tilknyttet en forening, benævnes i litteraturen med ord som hverdagsaktivister, aktive medborgere, ikke organiserede frivillige og frivilligt arbejde i uformel sammenhæng (Center for Frivilligt Socialt Arbejde 2020, VIVE 2021). Der refereres til det brede civilsamfund, hvor der er tale om

både frivillige, der kommer og er en del af dagligdagen på plejehjemmet, byens borgere og pårørende samt institutioner eller uformelle foreninger, der på anden vis bidrager med en civilsamfundsindsats.

I litteraturen nævnes bl.a. besøgsvenner og besøgs-hunde der kommer, spisevenner, som deltager i måltider med beboerne, en børnehave der kommer på besøg, et kor, der holder deres sangprøver på plejehjemmet, frivillige, der laver praktisk arbejde, arrangerer cykelture, gåture, motion og træning (Ibsen og Levinsen, 2017; Kristensen og Ibsen 2018; Ingerfair 2022). Der nævnes også Venligboerne, Næstehjælperne og Sager der samler, som andre eksempler på frivilligt arbejde, der ikke er organiseret i formelle organiseringer, men som består af frivillige, der ikke er pårørende eller personer fra det nære netværk (VIVE 2020).

Den udbredte brug af frivillige uden tilknytning til en frivillig forening beskrives i litteraturen som positiv og et billede på, at der er stor lyst til at bidrage med frivillige kræfter, uden nødvendigvis at være medlem af en forening (Kristensen og Ibsen 2018).



### **Samarbejde med frivillige med tilknytning til en forening**

En anden samarbejdsform, som beskrives i litteraturen, er mellem plejehjem og frivillige tilknyttet en forening. CFSA skriver i Frivilligrapporten 2019-2021, at i de samarbejder, hvor der indgår frivillige med tilknytning til en forening, er der i langt de fleste tilfælde tale om frivillige foreninger som fx Ældre Sagen, Røde Kors, Cykling uden alder eller Elderlearn (Center for Frivilligt Socialt Arbejde 2019-2021).

I litteraturen finder vi også under denne samarbejdsform de lokale støtte-/venneforeninger. Det er foreninger, der er tilknyttet plejehjemmet, med sædvanlige foreningsvilkår med vedtægter, generalforsamling og en bestyrelse (Kristensen og Ibsen 2018). Støtte-/venneforeningen har ofte til formål at understøtte plejehjemmet med planlægning og gennemførelse af aktiviteter, rekruttering af frivillige, rejse økonomiske midler, medfinansiere tiltag på plejehjemmet og generelt at være en værdifuld samarbejdspartner for plejehjemmet.

Ofte anvendes denne type samarbejde ifm. afholdelse af større arrangementer eller mere formaliserede aktiviteter, der har en fast kadence og fast indhold. Det kan være en bankoaften, en bustur til et bestemt sted, som kræver planlægning af transport, mad, rundvisning mv. Det kan være historiefortælling, en koncert eller anden underholdning, som er arrangeret og også gennemføres af frivillige fra en lokal frivillig forening eller den lokale støtte-/venneforening (Kristensen og Ibsen 2018).

### **Samarbejde med erhvervsliv og offentlige institutioner**

Det lokale erhvervsliv er også en samarbejdspartner til plejehjemmene. Det nævnes ikke særligt eksplicit i litteraturen, hvor der i højere grad refereres til lokalmiljøet eller -samfundet, som bl.a. udgøres af samarbejdsaktører i erhvervslivet. Det kan være lokale butikker, der donerer mad og drikke til arrangementer. Det kan være besøg på arbejdspladser i lokalområdet, som beboerne kan huske fra eget

liv. I litteraturen står bl.a., at det kan bidrage til nye og anderledes oplevelser i hverdagen (Ibsen og Levinsen 2017).

Offentlige institutioner i lokalmiljøet er også væsentlige samarbejdspartnere til plejehjemmet, og i litteraturen står der bl.a., at frivillige kan medvirke til at sikre integration mellem beboerne og offentlige institutioner (Ibsen og Levinsen 2017). Der nævnes kirker, dagtilbud, skoler, børnehaver, biblioteker, forvaltninger i kommunerne (Center for Frivilligt Socialt Arbejde 2020).

### **Plejehjemmenes erfaringer**

Fundene i litteraturen stemmer overens med erfaringerne fra de seks besøgte plejehjem. Plejehjemmene har primært egne frivillige, som er tilknyttet plejehjemmet. De kommer ofte, mange kommer ugentligt, på plejehjemmet og indgår i beboernes daglige liv og de aktiviteter, der er på plejehjemmet.

De frivillige er borgere fra byen og pårørende til beboerne på plejehjemmet. Et sted nævner de også, at det kan være en tidligere nabo eller venner til beboerne. De frivillige deltager i aftalte aktiviteter som fællesspisning, en danseaften og i almindeligt dagligdagssamvær som fx gåture, hyggestunder og samtaler med beboerne.

De seks plejehjem har i mindre grad samarbejdsaftaler med frivillige foreninger. Et sted har de samarbejde med Røde Kors' besøgsvenner og et andet sted har de haft samarbejde med Cykling uden Alder.

Tre steder har de en lokal støtte-/venneforening, som de sætter stor pris på, og som understøtter plejehjemmet med økonomiske tiltag, aktiviteter og frivillige, men de italesætter ikke de frivillige som foreningstilknyttede, da de frivillige opleves som en del af plejehjemmet. Et sted deltager beboerne en gang om måneden i en danseaften på et kommunalt Frivilligcenter, hvor alle byens plejehjem kan deltage.

# 5. Temaer, greb og tilgange til samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund

I dette kapitel præsenteres en række greb og tilgange, der kan medvirke til at strukturere og inspirere det gode samarbejde mellem plejehjem og civilsamfund. Greb og tilgange præsenteres i tre temaer: Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse, vær en del af lokalsamfundet samt skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt.

## TEMA 1: Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse

Indenfor temaet peger vi på tre centrale greb og tilgange, der kan medvirke til at sikre de rette rammer for civilsamfundsinddragelse. De er:

1. Find lokale samarbejdsaktører
2. Sikre ledelsesfokus og retning for samarbejdet
3. Skab struktur og tydelighed i samarbejdet

### 1. Find lokale samarbejdsaktører

#### Hvad

Et samarbejde med civilsamfundet starter ofte med et ønske om og en tro på, at det kan give nye muligheder for aktiviteter og samvær, der medvirker til at styrke livsglæden hos plejehjemsbeboerne. Samarbejdet kan tage forskellige former, og det er derfor værd at overveje, hvilke former for samarbejde, der passer bedst i forhold til de lokale aktører, der er omkring plejehjemmet.

#### Hvorfor

Både i litteraturen og i praksis fremhæves det, at det er afgørende at etablere rammerne for samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund. Plejehjemmene nævner forskellige samarbejdsformer, hvor nogle tager afsæt i definerede visioner og andre i mere løbende overvejelser. Formaliseringsgraden vil typisk have sammenhæng med, hvorvidt samarbejdet er med enkelte frivillige eller med foreninger, og om der i forvejen findes en samarbejdsaftale mellem plejehjemmet og repræsentanter fra civilsamfundet i lokalområdet mv.

En ældrechef fortæller om de overvejelser, de gjorde sig, da de startede deres civilsamfundsindsats:

*"De frivillige kan noget, som ansatte ikke kan. Det er det, som vi gerne vil. Vi forsøger fra start at lægge en strategi, dels ift. at rekruttere frivillige, dels at få en støtteforening, som kan gå ind og understøtte os, være ambassadører og egentlig også være ikke-faglig sparring ift. livskvalitet på stedet [...] Da vi er et godt stykke henne i processen, så inviterer vi hele byen til åbent hus, og der har vi forinden haft nogle møder og drøftelser med vores Frivilligcenter, Røde Kors og med Ældre Sagen ift. rekruttering af frivillige; hvad er vigtigt i det, og hvordan kan vi samarbejde om det? Vi valgte, at de havde en stand herinde, så hvis man havde lyst til at være frivillig, kunne man gå over og snakke med dem [...] Så det var én måde at starte op på og få dialog med nogen [...] Vi vidste også, at det er vigtigt for et plejecenter at have en støtteforening. Der havde vi så lavet et forarbejde ift. at have en dagsorden, vedtægter, grundlag osv. og havde inviteret igen åbent; hvem har lyst til at være med i den her støtteforening [...] Og der var vi jo så privilegerede, at der kom nogle rigtig gode mennesker, der sagde, at det ville de godt støtte op om."*

#### Hvordan

Plejehjemmene nævner forskellige tiltag til at finde lokale samarbejdsaktører. De er bl.a.:

- Overvej at **etablere en lokal støtte-/venneforening**, som kan understøtte plejehjemmet i civilsamfundsinddragelse, og som fungerer som sparringspartner og ambassadører for plejehjemmet.
- Undersøg mulighederne for **samarbejde med de aktører, der er i lokalmiljøet**, som giver mening for jer at etablere samarbejde med evt. funderet i en vision eller strategi.



- Drøft muligheden for at etablere **samarbejde med civilsamfundet gennem kommunale samarbejdspartnere**. Fx kan der være en frivilligkoordinator i kommunen, der har et bredere billede af, hvordan andre plejehjem gør, og hvordan man kan sikre et ophæng til den kommunale frivillighedsstrategi.
- Orienter jer mod **lokale frivillige foreninger**, som kunne være relevante for plejehjemmet at samarbejde med. Det kan fx være besøgs-

venner gennem den lokale Røde Kors forening eller andre foreninger, der via et formaliseret samarbejde kan stille frivillige til rådighed. I kan også overveje at indgå samarbejde med **nationale frivillige foreninger**.

- Overvej at holde **'Åbent Hus'**, hvor I inviterer byens borgere på besøg, for at vise hvad og hvem plejehjemmet er, for at mærke stemningen og tale med medarbejdere og beboere.



### Samarbejde med støtteforening

På Spjald Plejecenter er forholdet til Brugerrådet og Vennekredsen (den lokale støtte-/venneforening) stærkt. Vennekredsen samler penge ind via jule- og loppemarkeder, gevinst-donationer hertil samt til banko, hvor mange erhvervsdrivende giver gevinster. Der er et årligt medlemskontingent på 100 kr., der inkluderer at modtage et medlemsblad tre gange årligt som bl.a. beskriver livsudfoldelser fra plejehjemmet. Medlemskabet giver ikke et stort overskud i sig selv, men Vennekredsen har bl.a. samlet ind til et drivhus og etablering af et wellness-rum.

## 2. Sikre ledelsesfokus og retning for samarbejdet

### Hvad

Det er vigtigt, at ledelsen etablerer en fælles retning for civilsamfundsarbejdet, så alle medarbejdere er med på, hvad formålet med inddragelsen og samarbejdet er, og hvad det betyder for den måde, hvorpå plejehjemmet går til samarbejdet. At ledelsen kommunikerer retningen for civilsamfundsinddragelsen, medvirker tydeligt til at fastholde fokus på, hvordan civilsamfundet kan medvirke til at styrke livsglæde for beboerne.

### Hvorfor

Både i litteraturen og i praksis fremhæves det, at en fælles retning for civilsamfundsinddragelsen skaber tydelighed og ejerskab til samarbejdet både hos medarbejdere og frivillige. Bl.a. skriver Sundhedsstyrelsen i en erfaringsopsamling vedrørende frivillige på plejehjem: *"En vellykket frivilligindsats kræver, at ledelsen både kommunalt og på de enkelte plejecentre understøtter indsatsen i både ord og handling. Ledelsen skal altså have lyst til at invitere frivillige inden for på plejecentret og bryde vante rutiner."* (Sundhedsstyrelsen, 2016a).

Lederne på de plejehjem, der har udformet en strategi for civilsamfundssamarbejde, fortæller også, at det er afgørende, at strategien er funderet på ledelsesniveau.

### Hvordan

Der er forskellige tilgange til at sikre ledelsesfokus og til at sætte retning på samarbejdet. De er bl.a.:

- **Gå forrest som leder**, fx ved at engagere netværk og ved at se på mulighederne i lokalmiljøet for at indgå aftaler og samarbejde. Det er vigtigt at gøre det tydeligt for medarbejderne, de frivillige og lokalmiljøet, at man som plejehjem ønsker og prioriterer et samarbejde med civilsamfundet.
- **Hav fokus på at understøtte brugen af de kompetencer og det netværk**, der er både i medarbejdergruppen, hos de frivillige og hos de foreninger, som plejehjemmet samarbejder med.
- **Arbejd løbende med at inddrage og anerkende medarbejdere og frivillige**. Italesæt og fremhæv den værdi, som samarbejdet har for beboerne og for plejehjemmet generelt.
- **Understøt prioriteringen af civilsamfundsinddragelse** gennem rolle- og ansvarsfordeling. Der er forskellige måder at gøre dette på:
  - **Leder kan have ansvaret** og stå for rekruttering og ansættelse af frivillige, koordinering, løbende opfølgning mv.
  - **Der kan ansættes en koordinator**, fx en aktivitetsmedarbejder, der står for koordinering af aktiviteter og inddragelse af de frivillige.
  - **Uddelegering af ansvarsområder**, fx kan medarbejdere få ansvar for at have en særlig opmærksomhed på de frivillige, herunder bl.a. det gode match mellem frivillig og beboere.
  - **Brug en evt. tilknyttet støtte-/venneforening**, som kan tage sig af nogle af de praktiske dele med planlægning af aktiviteter og koordinering med de frivillige, der er en del af foreningen.
  - **Afsætte tid** til at medarbejdere og frivillige får mulighed for at koordinere aktiviteter, sparre med hinanden og evt. idéudvikle på nye tiltag.

### Samarbejdet med civilsamfundet forankret i en vision

En leder viser plejehjemmets Vision 2025 og tilhørende "arbejdskodeks" for medarbejdernes faglige praksis, der skal bidrage til at realisere visionen. Lederen siger:

*"Vores indsats med samarbejde med frivillige og civilsamfund er forankret i vores vision 2025. I den står der bl.a.: "Familie, venner, frivillige og lokalsamfund ses som ressourcer, der er med til at nytænke det gode liv". Så det ligger fuldstændig som en del af vores DNA. Vi tror på, at frivillige og lokalsamfundet kan være med til at give alle vores beboere et godt liv."*

Lederen understreger, at hun med sin ledelse sætter retning for den kultur, som både medarbejdere og frivillige er med til at skabe:

*"Vi jagter det blik, man får, når man danser med en og får øjenkontakt og bare ser livsglæde. Hvordan skaber vi det blik i øjet for hver enkelt beboer? At være i relationer, der er betydningsfulde, mærke de boblende berusende øjeblikke, den del af livet skal også være her. For nogle er det at tage på bustur eller på fisketur. For andre er det at gå rundt om plejehjemmet og se vores malerier og dyr. For andre er det at medarbejdere kommer ind til dem og taler, spiller eller lægger neglelak. Det er medarbejderne rigtig gode til at have øje for, hvordan får alle det her gode liv. Og ikke at det kun handler om at køre i cir-kus eller på fisketur for alle. Det at have en oplevelse, der varer ti minutter, det udløser jo endorfiner, som giver lykkefølelse, og de hormoner bliver jo i kroppen efterfølgende, så den gode oplevelse bliver siddende i kroppen lang tid efter og påvirker kemisk vores krop på alle mulige gode måder."*

## 3. Skab struktur og tydelighed i samarbejdet

### Hvad

Som et led i at etablere rammerne omkring civilsamfundsinddragelsen er det også væsentligt at skabe en struktur for samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund. Strukturen omkring samarbejdet består bl.a. i at afklare og tydeliggøre de forskellige roller, ansvarsområder, aftaler, opgaver og deltagelse i aktiviteter.

### Hvorfor

Det fremhæves i litteraturen, at struktur og tydelighed ift. ansvar, roller og opgaver er med til at sikre, at alle ved, hvem der gør hvad, hvornår, og hvem man kan gå til for at få sparring og hjælp (Sundhedsstyrelsen 2016a). Besøgene på de seks plejehjem viser, at plejehjemmenes struktur for samarbejdet har forskellig karakter. Flere har opmærksomhed på at bevare eller udvikle deres strukturer, fordi de kan se, at det er til gavn for deres samarbejde med civilsamfundet.

### Hvordan

Struktur spænder over følgende:

- Nedskriv selv eller lad den kommunale frivillighedskoordinator nedskrive **samarbejdsaftaler med frivillige foreninger**, som fx stiller frivillige til rådighed for aktiviteter, eller som planlægger en aktivitet, som beboerne på plejehjemmet deltager i. Der er fx et af plejehjemmene, som holder danseaften i et Frivilligcenter.
- **Afklar og tydeliggør roller og aftaler** ift. planlægning af og deltagelse i aktiviteter på plejehjemmet med de frivillige, som ikke er en del af en forening. De frivillige, som er tilknyttet plejehjemmet og kommer, når de har tid og lyst, skal klædes på til at indgå i aktiviteter og dagligt liv på plejehjemmet.
- Lav et fælles **overblik over årets aktiviteter**, fx som et årshjul eller anden struktur, der medvirker til tydelighed og skaber en fælles struktur på tværs af plejehjemmets medarbejdere, de lokale aktører og de frivillige – og som samtidigt giver en gavnlig forudsigelighed.

- Understøt **planlægning og fælles forståelse af aktiviteterne**. Medarbejdere og de frivillige giver udtryk for, at deres fælles aktiviteter har bedre forudsætninger, hvis de har mulighed for at planlægge eller tale sammen inden. Det kan være om både praktiske og faglige elementer.
- **Introducer de frivillige** til plejehjemmets faglige tilgang, kulturen på stedet, og hvad der er de frivilliges opgaver og medarbejdernes opgaver. Det kan være en kursusaften på plejehjemmet eller at medarbejdere og frivillige tager på et kursus sammen, fx om demens, førstehjælp eller andet relevant.
- Vær tydelige i **rollefordelingen mellem frivillige og medarbejdere**. Alle plejehjem fortæller, at de skelner ved, at de frivillige ikke laver plejeopgaver, de står ikke i køkkenet, og de erstatter ikke personalet i kerneopgaven. De er på plejecentret for at bidrage til at skabe gode oplevelser og livsglæde for beboerne.
- Hav fokus på også at **bevare friheden til, at de frivillige kan indgå i aktiviteter på egen måde**. En leder siger: "Vi skal også kunne håndtere situationer, fællesskaber, aktiviteter, som var de vores egne i eget hjem, så vi kan heller ikke have et for stort fokus på, at man skal gøre noget bestemt. Vi skal også kunne gå ind i situationen, som dem vi er."

## Tydelige aftaler som understøtter faglighed

En medarbejder fortæller, at deres samarbejde med civilsamfundet bygger på tydelige aftaler, der sikrer, at alle ved, hvornår foreninger, frivillige og andre kommer på plejehjemmet, og hvad der skal ske, når de kommer. Medarbejderen siger:

*"Vi har knivskarpe aftaler med foreninger og frivillige om, hvad vi laver. Kirken kommer en gang om ugen fast. Hver anden uge er det en præst, der kommer og afholder gudstjeneste med nadver, altergang, og hver anden uge er det en organist og en kirkesanger, hvor det er musikalsk andagt med sang i centrum. De har været på kursus i, hvordan man tilrettelægger andagt for personer med demens. Vi har også skabt en hel kor- og syngedag en gang om året med kirken. Vi laver så et sangark, der tager udgangspunkt i det liv, der er blevet levet af beboerne. Det handler alt sammen om at skabe reminiscens og at arbejde personcenteret for at skabe glæde og velvære i nuet for beboerne og for beboere med demens skabe blik tilbage i deres levede liv."*

## Fælles overblik over aktiviteter

Hotherhavens støtteforening består af otte bestyrelsesmedlemmer, der planlægger og gennemfører aktiviteter i samarbejde med plejecentret; gerne på tidspunkter, hvor der ikke er så mange ansatte, fx i weekenden.

De laver et årshjul og en aktivitetsplan, som de samstemmer med ledelsen på plejehjemmet, og at de gør den så synlig som muligt for alle, så den fungerer som en rettesnor for årets aktiviteter.

Mange af aktiviteterne er også rettet mod byens medborgere, fx fortæller de om den kommende koncert med Johnny Hansen. De har allerede oplevet stor interesse.

Til højre ses den opslagstavle, som viser overblikket over de forskellige aktiviteter.



## TEMA 2. Vær en del af lokalsamfundet

Tema 2 handler om, at plejehjemmet skal være en del af sit lokalsamfund. Det betyder både at være åben og invitere lokalsamfundet ind samt bruge de forskellige muligheder, der er i lokalsamfundet omkring plejehjemmet. Temaet ser derfor på følgende greb og tilgange:

1. Vær åbne overfor lokalsamfundet
2. Gør brug af lokalsamfundets muligheder

### 1. Vær åbne overfor lokalsamfundet

#### Hvad

Plejehjemmene fremhæver, at det er vigtigt at skabe og bevare en generel åbenhed overfor det lokalsamfund, som plejehjemmet er en del af. Byens borgere og institutioner skal opleve sig velkomne på plejehjemmet, og det skal være muligt at benytte sig af udvalgte faciliteter på plejehjemmet.

#### Hvorfor

De plejehjem, vi har besøgt, betoner vigtigheden af, at plejehjemmet indgår i byens liv, fordi det er med til at skabe liv på og omkring plejehjemmet. En plejehjemsleder siger:

*"Et plejehjem skal ikke bare være et sted, hvor man kommer for at blive gemt væk. Vores lokaler skal bruges. Kom og drik kaffe her, hold fødselsdag her. Vi vil gerne have lokalsamfundet mere hened, at folk synes det er sjovt at tage en kaffekop med hened. At vores rammer indbyder til, at folk kommer her. Kan vi skabe rammer, der lokker folk hertil. Folk ser ikke vores gode gårdhave, for den ligger inde i midten af byggeriet. Vi vil gerne åbne os mere ud mod gaden."*

#### Hvordan

Plejehjemmene arbejder alle bevidst med at åbne plejehjemmet for lokalsamfundet, invitere ind og interagere med byens liv. Eksempler på dette er:

- **Udendørs arealer:** Alle steder er der forskellige muligheder for børn og voksne for at komme og benytte dele af udearealerne:
  - Et plejehjem har en **have, som er åben for lokalsamfundets borgere**. Mange i byen holder af at komme i haven. Plejehjemmet har en månedlig havearbejdsdag, hvor lokale borgere kommer og er med til at lave havearbejde med beboerne. Plejehjemmet serverer morgenmad og kaffe, inden de går i gang.
  - Flere plejehjem har en **legeplads**, hvor der ofte kommer børn og leger, og beboerne kan følge med.
  - Et plejehjem har **opstillet bænke**, som man frit kan benytte sig af.
- **Indendørs arealer:** Alle plejehjem har skabt forskellige muligheder for, at børn og voksne at komme og tage del i livet på plejehjemmet:
  - Et plejehjem har en **billard-stue**, som både beboere på plejehjemmet og beboere i lokalsamfundet må benytte. Nogle lokale borgere kommer fast og spiller for et månedligt kontingent på 200 kr. Det er kutyme, at de inviterer et par beboere med til at spille.
  - Nogle plejehjem fortæller, at en del af deres beboere meget gerne vil se og være sammen med **hunde**. Flere fortæller også, at personalet må have hunde med på arbejde, da beboere er glade for dette. To plejehjem har lavet aftaler med lokale borgere, der ikke ønsker at være frivillige, om at de kommer forbi ind i mellem med deres hunde.
  - Et plejehjem har et **stort lokale, som kan bruges** til fx babyrytmik eller leg. Beboerne kan drikke kaffe og opholde sig i rummet, og det giver rigtig gode oplevelser for beboerne at se babyer og små børn.

## 2. Gør brug af lokalsamfundets muligheder

### Hvad

Plejhjemmene giver udtryk for, at de ser en værdi i at være en del af deres lokalmiljø, og at de derfor har et fokus på at gøre brug af de muligheder, de ser i lokalsamfundet. Det kan være gennem samarbejde med byens foreninger, institutioner og erhvervsliv.

### Hvorfor

Litteraturen nævner lokalsamfundet som relevant for den brede civilsamfundsinddragelse. Bl.a. fremhæves, at det kan bidrage til den sociale integration mellem borgere og lokale institutioner, foreninger og erhvervsliv (Ibsen og Levinson 2017). En åbenhed over lokalmiljøet er med til at sikre, at beboerne stadig kan være en del af deres lokalmiljø, selvom de er flyttet på plejehjem, ligesom det kan medvirke til at skabe sammenhæng mellem plejehjem og lokalsamfund og gøre plejhjemmet til en mere synlig del af det.

### Hvordan

Der findes flere forskellige måder at gøre brug af lokalsamfundets muligheder på. Plejhjemmene nævner bl.a. disse:

#### • Donationer:

- **Den lokale støtte-/venneforening**, der finansierer eller medfinansierer aktiviteter, interiør og udendørsmøbler til gavn for plejhjemmets beboere.
- **Det lokale erhvervsliv**, der leverer mad og drikke til arrangementer. Det lokale bryghus, der åbner for, at beboerne kan komme ind og smage øl, eller at de kan få gratis drikkevarer til fredagsbarer eller sommerfester. Det kan også være den lokale biograf, der giver klippekort til nedsat pris, byens butikker, der donerer gaver til tombola, eller den lokale blomsterhandel, der afleverer blomsterbuketter på plejhjemmet, som beboerne kan vælge imellem.

- **Lokalsamfundet og byens borgere** der giver interiør, havemøbler, spil, garn, fliser, sand, planter og andet, når det efterspørges af plejhjemmet. Det kan både være via personlig kontakt og ved brug af opslag i byens lokale Facebook-gruppe, hvor plejhjemmet kan kommunikere, hvad de har brug for, og fortælle hvad det skal bruges til.

### Donation af ishus

På Bryghuset – Svendborg Demensby står et lille gult ishus. Det har tidligere stået i Svendborg bymidte, men skulle kasseres. Plejhjemmet kontaktede kommunen og fik mulighed for at arve ishuset. Nu bruges det gule ishus om sommeren, hvor frivillige sælger is til beboerne. Plejhjemmet har også haft et samarbejde med Premier Is, som leverende is til plejhjemmet.

Nedenfor ses det gule ishus.



### Donationer fra byens borgere

På Spjald Pleje- og Aktivitetscenter arrangerer Seniorklubben hvert år foredrag. Lions Club kommer ligeledes hvert år med julestjerner samt underholdning, og det har de seneste år været en tradition, at Erhvervsgruppen i Spjald donerer et kæmpe juletræ til haven. Borgerforeningen afholder juletræstændingen og efterfølgende fest. Flere gange har plejehjemmet modtaget donationer fra beboere i byen, fx til et drivhus, som frivillige hjælp med at etablere.

Hotherhaven Plejecenter har via opslag på byens lokale Facebook-gruppe modtaget badminton-ketchere, brætspil, dvd'er og andet fra medborgere, der ønsker at støtte op om plejehjemmet og gøre det muligt for de ansatte og frivillige af afholde aktiviteter, som efterspørges af beboere.

- **Samarbejde med lokalområdets institutioner:**

Alle plejehjemmene har fast samarbejde med institutioner i lokalområdet. De forskellige samarbejder spænder bredt og kan være:

- Aftaler med **lokale dagplejere, daginstitutioner og/eller skoler** om ugentlige eller månedlige besøg. Nogle plejehjem får også besøg af skoleklasser, der afholder øve-sessioner og generalprøver på skuespil, musicals mv. for beboerne. De fortæller alle, at det skaber stor glæde blandt beboerne at have besøg af børn.
- Aftale med den **lokale kirke eller en præst** om at der afholdes musikalsk andagt og/eller korsang på plejehjemmet ind i mellem.
- **Faste traditioner** i forbindelse med højtider som Lucia-optog, jul, fastelavn mv.
- Afholdelse af **fester og koncerter**, hvor lokalsamfundet inviteres med. Det kan være en fredagsbar, der også er åben for borgerne i byen eller koncerter i sommerhalvåret, hvor byens borgere også kan deltage.

### Samarbejde med daginstitution

Hundested plejecenter samarbejder med det lokale Børnehus. De skiftes til at besøge hinanden. Lederen og en pædagog fortæller om det særlige i de gensidige besøg, hvor typisk to børnehavestuer og to grupper af fem beboere mødes. Pædagogen fortæller bl.a.:

*"Børnene får meget ud af at de ældre også kommer her. Så oplever de, at de er værter, og de skal forberede, hvor de skal sidde og gøre det hyggeligt. Der er stemning og forventningsglæde [...] De ældre fortæller, hvad de hedder, og hvilket legetøj de havde, da de var børn [...] Når vi laver aktiviteter, dukker der jo noget frem blandt de ældre. En var tidligere gymnastikinstruktør, så hun kunne sætte gang i gymnastik-lege. En anden var tidligere korsanger og kunne synge for. Hun sagde, hun ikke kunne huske sangen, men så snart vi startede med at synge, kunne hun den. Når vi synger, vælger vi jo typisk sange, som de ældre kan huske. Jeg sætter min hat som jeg vil, og den slags."*

- **Samarbejde med det lokale erhvervsliv.** Det kan bl.a. være:

- **Det lokale erhvervsliv** der, som før nævnt, ønsker at støtte plejehjemmets aktiviteter med mad, drikke, materialer mv., og som sælger varer og produkter til nedsat pris til plejehjemmets beboere. Det kan også være en åbningsdag særskilt for beboerne på plejehjemmet.
- **Virksomhedsbesøg**, som et plejehjem fortæller er eftertragtet blandt beboerne at deltage i, fordi mange af dem har arbejdet på arbejdspladserne i området. Det bidrager også til plejehjemmets faglige arbejde med beboerne og kan understøtte samtaler, da virksomhedsbesøgene ofte vækker minder og giver anledning til samtaler om, hvordan byen og byens arbejdspladser var anderledes, da beboerne arbejdede der i sin tid. En

koordinator fortæller:

*"Vi har mange beboere, der har været smed, syerske og lignende på byens fabrikker. Så nogle af borgerne vil gerne ud på en fabrik eller en gård [...] Det er spændende for dem at komme ud og se fabrikkerne i dag, hvor de jo ser helt anderledes ud. Og vi får jo indblik i beboernes levede liv, vi genskaber minder, og de får lov til at fortælle om deres egne oplevelser. Så der er i høj grad også faglighed i det her. Der skal være en mening bag det vi gør."*

### Samarbejde med den lokale café og ishus

Hundested Plejecenter har et godt samarbejde med den lokale café og ishus, der giver 'fish and chips' til beboerne til indkøbspris, når de er på fisketur. De leverer også pølser, pølsebrød og is til plejehjemmets is- og pølsebod, som plejehjemmet har etableret med hjælp fra cafeen og andre lokale, der bl.a. har doneret maling og isskiltte. I sommerhalvåret holder boden åben en gang om ugen for beboerne. Herved får beboere, der ikke har mulighed for at komme på havnen, oplevelsen af at komme på café og ishus. Indehaveren af ishuset siger:

*"Jeg så beboerne til sommerfesten og så hvor glade de blev, det var så hyggeligt, og det gør mig glad. Så jeg vil gerne bidrage til, at de kan få de gode oplevelser med isbod og pølsebod. Det er verdens bedste idé. Jeg ringede til min kontakt i Premier Is, der gerne vil levere noget, Og jeg ringede til hende, jeg bruger her i byen til at lave skilte, og hun vil gerne donere et skilt, hvor der står Gammeldags is med det hele, og vi får også nogle flag. Det skal være en rigtig isbod og en rigtig pølsebod. Hele barndommen har man jo fået is, så det er fedt at de kan få det på plejecentret også."*

## TEMA 3. Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt

Det tredje tema handler om at skabe en kultur, der understøtter anerkendelse, tillid og respekt mellem ledere, medarbejdere og frivillige. Temaet fokuserer primært på plejehjemmets samarbejde med de frivillige. Der fremhæves forskellige greb og tilgange med fokus på følgende:

1. Gør brug af de frivilliges kompetencer og interesser
2. Skab opbakning blandt medarbejdere
3. Understøt de frivillige

### 1. Gør brug af de frivilliges kompetencer og interesser

#### Hvad

Frivillige kan medvirke til at skabe livsglæde for beboerne og kan bidrage til medarbejdernes faglige arbejde. Det kræver, at man som plejehjem, både i rekruttering og i den løbende støtte af de frivillige, er i stand til at se de frivilliges kompetencer og interesser og gøre brug af dem på en måde, der bidrager til plejehjemmet og sikrer, at de frivillige oplever deres indsats meningsfuld.

#### Hvorfor

Det er vigtigt, at de frivilliges bidrag udspringer af personlig interesse, motivation og lyst. Flere af plejehjemslederne fortæller, at man skal være opmærksom på at gribe og pleje interesser, motivation og lyst hos de frivillige for at bevare arbejdsglæden hos dem og for at sikre sig, at de frivillige har lyst til fortsat at være frivillige. Det er vigtigt at sikre, at de frivillige finder deres indsats meningsfuld. Dette fremhæves også i litteraturen. Bl.a. står der: "Motivationen for at være frivillig bør understøttes løbende. Forsvinder motivationen, forsvinder den frivillige." (Sundhedsstyrelsen, 2016a).



## Hvordan

På tværs af plejehjemmene fremhæves det, at det er væsentligt at have fokus på følgende:

- **Gå til rekruttering og ansættelse af frivillige med en åben tilgang.** De frivillige er forskellige mennesker med forskellige interesser og kompetencer. De kan derfor imødekomme forskellige behov blandt beboerne, ligesom de kan komplementere hinanden med variation i en gruppe af frivillige.
- **Tænk i hvad de frivillige kan bidrage med.** Det kan fx være, om nogle har lyst og kompetence til at koordinere og planlægge aktiviteter, om de frivillige har interesser eller motivation for aktiviteter, som matcher alle eller enkelte beboere.
- **Bevar en opmærksomhed på at stimulere de frivilliges interesser og motivation.** Ligesom beboerne har forskellige interesser, har de frivillige det også, og det er vigtigt at sikre, at de også beskæftiger sig med noget, der har deres interesse, og som de finder meningsfuldt.

## En åben tilgang til rekruttering og ansættelse af frivillige

På Bryghuset i Svendborg går de til samarbejdet med de frivillige med en åben tilgang om, at mennesker har forskellige personligheder, interesser og kompetencer. De er optaget af:

1. Hvem er de frivillige som mennesker?
2. Hvad interesserer de sig for?
3. Hvilke kompetencer kommer de med?
4. Hvad kan de bidrage med ind i den eksisterende frivilligruppe?
5. Hvordan kan leder og medarbejdere understøtte dem i at udnytte det til gavn for beboerne?

Denne tilgang til frivillighed har givet plejehjemmet et hold af loyale frivillige, der med hver deres personlighed, kompetencer og interesserer bidrager til stedets stemning, til samvær og aktiviteter fra catwalk til kabaret til cykelture, og til en fælles glæde ved at være sammen med beboerne, hinanden i frivilligruppen og de ansatte.



### Brug af de frivillige kompetencer i forskellige roller og opgaver

På Bryghuset – Svendborg Demensby har de også et stort fokus på at udnytte de frivilliges kompetencer. De fortæller:

*"En af vores frivillige laver en liste over, hvad er det, vi har af opgaver. Vi har åbent to gange om ugen, hvor der er frivillige om aftenen sammen med medarbejdere, og vi har også butikken. Og der laver hun hver morgen en opgaveliste, vi sender rundt. Er der nogen huller, der skal dækkes? Så der er også nogen, der ligesom tager det ansvar. Det er en frivillig, der har grebet rollen som koordinator, fordi hun havde lysten og kompetencerne til det."*

En anden fra Svendborg fortæller:

*"Jeg tænker også, at det handler om ledelse. Det at se, at vi har forskellige kompetencer, vi kommer ind med, Nogle er gode til at koordinere, og nogle er gode til at reparere cykler. Det hele er jo vigtigt, så vi skal bare se at få det sat i spil. Og også lige trække nogle ud af deres nærmeste udviklingszone. At man prøver at udfordre hinanden på den gode måde. Det handler om det her med at se muligheder og så få dem effektueret."*

### Aktiv Facebook-gruppe giver indsigt

Et centralt element for Hundested plejecenter i rekruttering og fastholdelse af frivillige samt fastholdelse af stærke relationer til lokalsamfundet er deres tilstedeværelse på Facebook. Det er med til at skabe åbenhed og indblik i, hvad de laver på plejehjemmet. De fortæller om Facebook-gruppen:

*"Noget, der har gjort en kæmpe forskel, er vores Facebook-side. Noget godt på Facebook er jo billeder, hvor man kan se livsglæden strømme ud. Så folk kan opleve, hvad der sker her. Vi vil vise livet, og alle skal med, for alle pårørende leder efter lige præcis deres familiemedlem med det glimt i øjet. Og når de besøger deres pårørende her, kan de tage de sider frem og vise, at de har set de var med i de aktiviteter [...] Det er fuld af likes, blomster, hjerter, anerkendelse af medarbejderne. Det giver arbejdsglæde for medarbejderne og endnu mere energi, det gør det nemmere at rekruttere. Vi har over 1.000 følgere og flere tusinde interaktioner hver måned. Det er så vigtigt, at vi får lov til at kommunikere ud, hvad der foregår, og hvad vi laver, og hvad beboerne oplever. Så hele lokalsamfundet har fået øje på os ad den vej. Facebook-siden handler om beboerne, så der nævner vi ikke frivillige og medarbejdere ved navn. Men de føler sig anerkendt, og mange skriver derinde: Tusind tak til medarbejderne osv."*

## 2. Skab opbakning blandt medarbejderne

### Hvad

Lederne af plejehjemmene fremhæver, at det har stor betydning for værdien og udbyttet af samarbejdet med civilsamfundet, at der er opbakning blandt medarbejderne. De giver udtryk for, at netop den opbakning, som deres medarbejdere viser, er én af grundene til, at det lykkes for dem at fastholde samarbejdet.

### Hvorfor

Lederne nævner, at tillid er en afgørende del af ledelsesopgaven, og at det løbende er vigtigt at arbejde med kulturen på plejehjemmet for at engagere og skabe opbakning blandt medarbejderne. Det er væsentligt, at medarbejderne også ser værdien i at have frivillige på plejehjemmet, så de inviterer dem ind i aktiviteter og opgaver samt værdsætter samarbejdet. Medarbejdere kan noget, og frivillige kan noget andet. En pedel fra et af plejehjemmene siger:

*"Det kommer 10 gange tilbage. Det giver flødeskum til alle. Jeg bruger så mange frivillige, det er sjovt, og opgaverne bliver løst. Medarbejderne har tid til at lave det, de skal, med beboerne. De frivillige er med til at få aktiviteter til at køre, og til at holde tingene, så de er pæne og fungerer. Og det er meget sjovere og kan også involvere beboerne mere [...] Jeg får meget tilbage fra samarbejde med frivillige. Opgaver bliver løst, ting bliver vedligeholdt og passet. Og det liv det giver til huset med frivillige er så godt."*

Alle plejehjem fortæller, at samarbejdet med de frivillige ikke alene handler om ekstra hænder til aktiviteter. Der er meget viden og mange indsigter om beboerne at hente i samarbejdet med de frivillige, og det er netop dét, der også er med til at sikre stor opbakning blandt medarbejderne til samarbejdet med de frivillige. En frivillig fortæller om den viden, der også er i det frivillige arbejde:

*"Jeg cyklede med en beboer, der oplevede meget og talte meget om det, vi så. Det så anderledes ud nu end før. Engang boede den og den der. Det meldte jeg tilbage til personalet, for så kan de jo tale videre med hende om det."*

Med den viden kan personalet tale om nogle ting, der vækker genkendelighed for beboeren, og bruge dette i deres arbejde med at skabe reminiscens.

### Hvordan:

Der er forskellige måder at engagere og skabe opbakning blandt medarbejdere på. Plejehjemmene nævner:

- **Fremhæv og fortæl om eksempler hvor frivillige får ny viden og indsigter om beboerne, som kan bruges i det faglige arbejde med personcentreret omsorg.** Flere ledere og medarbejdere fremhæver, at samarbejdet med frivillige skaber ny viden og indsigter om beboerne. Fx kan en cykeltur give mulighed for samtaler mellem beboeren og den frivillige, der giver indsigt og vækker genkendelighed for beboeren, og som kan bruges i medarbejdernes arbejde med reminiscens.
- **Sæt ligeledes fokus på, hvad samarbejdet med civilsamfundet kan give af indsigter om beboerne, der også kan bruges fagligt i medarbejdernes pleje og omsorg.** Fx får plejehjemmets medarbejdere et indblik i beboernes levede liv via virksomhedsbesøg eller ture til genkendelige steder i lokalmiljøet, hvor de får indsigt i emner, steder og oplevelser, der vækker minder for beboerne.
- **Giv mulighed og skab rum for at prøve forskellige aktiviteter og idéer af.** Lederne af plejehjemmene giver udtryk for, at det er centralt at understøtte en kultur, hvor medarbejdere og frivillige kan få idéer og afprøve dem uden for meget styring, og uden at man som leder skal være involveret i alle detaljer. Fx fortæller lederne fra de plejehjem, der har en støtte-/venneforening, at de giver foreningen plads til at planlægge og gennemføre aktiviteter med beboerne med tillid til, at det sker i overensstemmelse med plejehjemmet faglige tilgange og kultur.
- **Udvis tillid til medarbejdere og frivillige.** Flere ledere fortæller, at de udviser tillid og uddelegerer ansvar til medarbejdere og frivillige, som i kraft af tilliden oplever en frihed til at sætte aktiviteter i gang. En leder fortæller, at tillid opbygges gennem tæt samarbejde over flere år, men at det også fra start er centralt at udvise tillid til det frivillige arbejde, selvom der kan være en usikkerhed forbundet med at invitere udefrakommende ind til at være sammen med beboere og til at stå for aktiviteter.

### Frivillig café

På Spjald plejecenter har de sammen med ni frivillige etableret en café, hvor de frivillige indbyrdes har vagter, så cafeen er åben en gang om ugen.

Her kan småtspisende beboere spise sammen med en frivillig eller deres pårørende. Konceptet er ligesom at gå på café ude i byen. Køkkenet laver maden, og de frivillige agerer tjenere. På den måde har centret lavet et hyggeligt cafémiljø på et gangareal med store vindues-partier mod haven.

Spjald plejecenter går meget op i at skabe de små gode stunder og oplevelser, hvor gode snakke giver smil og glæde for beboerne. De fortæller:

*"Det giver ekstra liv, at der er så mange frivillige her. De snakker med beboerne, og det er så vigtigt at beskæftige sig med noget meningsfuldt, få smilet, blive set og gerne grint sammen hver eneste dag."*

## 3. Understøt de frivillige

### Hvad

Det er vigtigt at skabe en kultur på plejehjemmet, der understøtter, at medarbejdere og frivillige oplever at være fælles om at skabe livsglæde for beboerne samt et rart arbejdsmiljø. Det handler bl.a. om at skabe og vedligeholde en kultur med gensidig respekt, hvor de frivillige oplever sig værdsat og anerkendt for deres indsats.

### Hvorfor

Både i litteraturen og i praksis fremhæves værdien af den frivillige indsats. Bl.a. udtaler en plejehjemsleder i en undersøgelse: *"De frivillige bidrager til øget livskvalitet og livsglæde for beboere [...] De er ildsjæle, der i sandhed brænder for at hjælpe. De aktiviteter, de afholder, er til stor glæde for beboere, brugere og deres pårørende. Samarbejdet med vores frivillige er i høj grad inspirationskilde for plejepersonale og ledelse. Stedet ville ikke være det samme uden dem"* (Ibsen og Levinsen 2017).

Ligeledes fortæller alle de frivillige, vi har talt med, at de motiveres af at gøre en forskel og særligt af at se beboernes glæde. En frivillig siger:

*"Jeg synes kun, der er fordele ved at være frivillig. Jeg glæder mig til at komme herhen hver evig eneste gang. Og så kan jeg også godt lide det engagement, der er, fra både leder og ansattes side. De er simpelt hen så positive og imødekommende. Gode at joke med og laver en masse initiativer [...] Det synes jeg er så evigt godt."*

En anden frivillig formulerer det på denne måde:

*"Det giver mig rigtig meget, fordi jeg bor alene og kan komme herover og møde alle de søde mennesker. Både de andre; mine kollegaer [henviser til de frivillige] og de ansatte og beboerne ikke mindst [...] Jeg er rigtig, rigtig glad for at være her. Det er så dejligt, og jeg føler ikke, at jeg skal arbejde på den måde. Det er ikke arbejde, vi tager fra personalet. Det er ekstra for at gøre det sjovt og hyggeligt."*

### Hvordan

Lederne fremhæver, at det er centralt at understøtte denne glæde, som de frivillige udtrykker. De seks plejehjem arbejder med følgende tiltag:

- **De tager godt imod de frivillige**, så de føler sig velkomne. Fx er der altid kaffe og the på kanden til de frivillige. Et enkelt plejehjem fortæller, at de frivillige altid kan spise gratis, når de er på plejehjemmet.
- **De frivillige skal føle sig set og involveret.** En medarbejder fortæller, at de gør meget ud af, at de frivillige ser sig selv som ligeværdige samarbejdspartnere. Der skal være plads til, at de frivillige kan komme med idéer til aktiviteter, og de skal opleve, at de involveres i aktiviteter, arrangementer og får passende ansvar.
- **Anerkendelse af de frivilliges indsats og bidrag.** En plejehjemsleder siger: *"Det er en værdi for os, at vi tager os tid til at tale med de frivillige. Vi skal være åbne, engagerede, give os tid til de frivillige. Det er vigtigt, at vi anerkender dem, lytter til dem, tager imod dem med et smil og hilser. Det er vigtigt, at de føler sig inddraget og involveret [...]. Vi har også grillaftener"*

*for de frivillige, og til jul får de en julegave. Vi har også en lukket Facebook-gruppe, hvor vi laver opslag. Der anerkender vi dem og takker dem for aktiviteten og engagementet. Det blomstrer de af. Det smitter, og andre hører om det ude i byen."*

- **Understøt samspillet mellem medarbejdere og frivillige.** Medarbejderne og de frivillige skal ville hinanden. Det betyder bl.a., at medarbejderne inviterer de frivillige ind i overvejelser om aktiviteter og går til samarbejdet med en tilgang om, at de frivillige i deres kontakt med beboerne kan få indsigter, som medarbejderne kan bruge i deres faglige arbejde. Ligeledes er det vigtigt, at de frivillige også oplever, at de er bærere af kulturen. En leder fortæller om sin tilgang til at sikre det gode samspil mellem

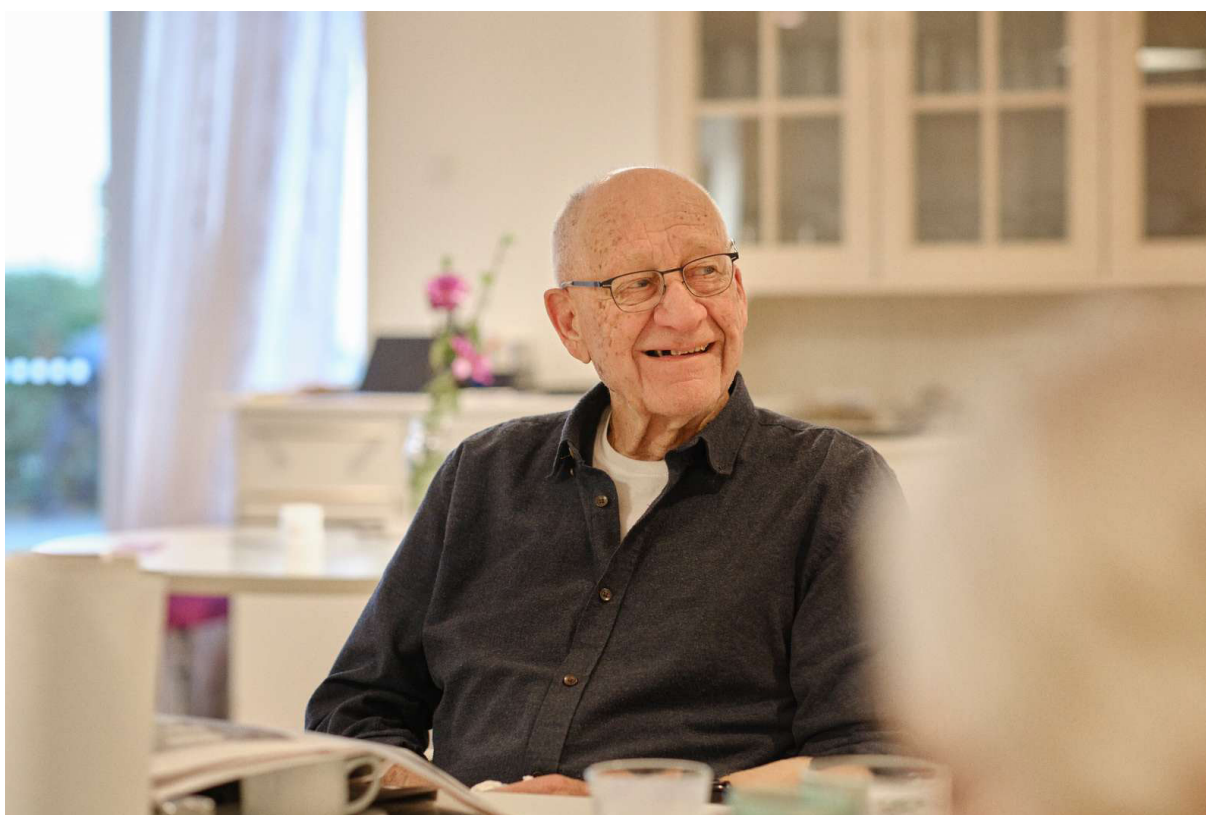
**medarbejdere og frivillige:**

*"Vi skal tale med de frivillige, når de undrer sig over noget eller frustreres over noget. Vi er ret klare overfor medarbejdere og frivillige om, at de engagerer sig i de her snakke."*

En anden leder fortæller, at det også handler om at give de rette informationer:

*"Vi skal ikke have det sådan, at de frivillige er en gruppe, der ikke må vide noget. De har tavshedspligt, så de skal have informationer; nu er der en, der er død, så de er opmærksomme på det."*

De handlingsanvisende greb og tilgange, der er præsenteret i tre temaer i dette kapitel, er opsummeret i tabellen, som findes i afsnit 1.1. under overskriften: *Oversigt over temaer, greb og tilgange.*



## 6. Refleksionsspørgsmål til drøftelser

I dette kapitel er der tre bokse med en række spørgsmål tilknyttet hver af de tre temaer i kapitlet ovenfor.

Spørgsmålene har til hensigt at understøtte refleksioner og overvejelser i relation til temaerne og de overvejelser, I som plejehjem kan gøre jer i forbindelse med ansøgningsprocessen og i generelle overvejelser om at etablere og styrke samarbejdet med civilsamfundet.

Drøftelserne kan være på organisatorisk niveau og mellem ledere, medarbejdere og frivillige på plejehjemmet. Det vil også være relevant at inddrage andre aktører som fx en kommunal frivilligkoordinator, civilsamfundsaktører omkring jer, lokale og / eller nationale frivillige foreninger.

### TEMA 1: Skab rammerne for civilsamfundsinddragelse

- Hvad er vores vision og mål med civilsamfundsinddragelsen?
- Hvem skal/vil vi gerne samarbejde med i civilsamfundet?
- Har vi et fælles billede af, hvad vi gerne vil med civilsamfundet og frivillige?
- Hvilken struktur skal vi have omkring brugen af civilsamfundet og samarbejdet med de frivillige?
- Hvordan sikrer vi, at prioriteringen er ledelsesforankret?
- Hvordan sikrer vi, at opgaver og ansvar uddelegeres så det giver mening for plejehjemmet?

### TEMA 2: Vær en del af lokalsamfundet

- Er der lokale samarbejdspartnere som foreninger, butikker eller medborgere, som vi kan overveje at indgå samarbejde med og/eller gå i dialog med om bidrag til plejehjemmet?
- Er der lokale institutioner, foreninger eller arbejdspladser, som vi kan overveje samarbejde med til gavn for vores beboere?
- Hvilken tilgang skal vi have til brug af vores faciliteter og lån af lokaler på plejehjemmet?
- Hvem er meningsfulde for os at invitere ind til glæde for vores beboere?
- Hvordan kan vi sikre, at de aktiviteter og arrangementer, som vi qua vores lokalmiljø kan sætte i gang, også er i overensstemmelse med vores beboeres ønsker og behov?

### TEMA 3: Skab en kultur med anerkendelse, tillid og respekt

- Hvordan sikrer vi, at vi er opmærksomme på at sætte de kompetencer, interesser og evner, som vores frivillige kommer med, i spil til gavn for vores beboere?
- Hvordan understøtter vi en kultur, hvor vi i samarbejdet mellem de ansatte og de frivillige respekterer hinanden og har tillid til hinanden?
- Hvad skal de frivillige introduceres til hos os, når de starter?
- Hvordan skal vi gå til opkvalificering, fagligt og praktisk, ift. vores frivillige?
- Hvilke sparringsrum og mødefora skal vi skabe for vores frivillige?
- Hvordan sikrer vi os, at vi understøtter opbakning bredt blandt medarbejderne?

# 7. Datagrundlaget for afdækningen

Afdækningen har til hensigt at formidle, hvordan plejehjem samarbejder med civilsamfundsaktører, og hvilke gode erfaringer plejehjemmene har med inddragelse af civilsamfund og samarbejde med frivillige i det daglige liv og aktiviteter på plejehjemmet. Afdækningen er foretaget i et kvalitativt design med systematisk dataindsamling og -bearbejdning i litteratur og praksis. Afdækningen formidler en række temaer, greb og tilgange, som vi kan ulede på baggrund af en desk research, hvor vi har gennemlæst udvalgt litteratur med relevans for afdækningen, samt casebesøg på seks udvalgte plejehjem. De to dele uddybes nedenfor.

## 7.1. Desk research

Vi har indledningsvist modtaget en materialepakke fra Sundhedsstyrelsen med relevante publikationer, hvoraf en stor del er udarbejdet af Sundhedsstyrelsen. Dertil har vi foretaget en simpel desk research på materialer, der har fokus på området for samarbejde mellem kommunale aktører og civilsamfundsaktører med brug af søgeord såsom 'plejehjem og plejecentre', 'ældre', 'kommunale aktører', 'civilsamfundsaktører', 'samarbejdsmodeller', 'brug af frivillige', 'inddragelse af pårørende', 'meningsfulde aktiviteter' mv.

Vi har også søgt særskilt på følgende hjemmesider: Det Nationale Partnerskab mod Ensomhed, Sundhedsstyrelsen, herunder Videnscenter for værdig ældrepleje, Social- og Boligstyrelsen, VIVE: Det Nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, Center for Frivilligt Socialt Arbejde (CFSA), Ældre Sagen

Litteraturen er vurderet ud fra, hvad vi har kaldt 'relevans for afdækningen'. Der har ikke været skarpe kriterier som årstal eller videnskabelig tyngde for afgrænsning af materialer. Det betyder, at vi ved gennemlæsning af de valgte materialer har vurderet, om indholdet af materialet ville være af relevans for udarbejdelsen af inspirationsmaterialet til kommende puljeansøgere. Vi har anvendt følgende kriterier for vurderingen af 'relevans':

- At materialet omhandler flere forskellige initiativer og /eller et initiativ udbredt til flere forskellige steder, fx i flere kommuner, således der ikke er tale om et enkeltstående tilfælde men at resultater, fund og konklusioner vurderes at have et bredt funderet afsæt.
- At materialet konkluderer på resultater, analyser, fund, overvejelser, betragtninger eller andet, som giver materialet en vis tyngde, og hvor konklusioner vurderes at stå stærkt funderet i systematisk indhentet og bearbejdet kvantitativt

og/eller kvalitativt data.

- At materialet inddrager eller perspektiverer til forskning eller evalueringens viden på området for samarbejde mellem civilsamfund og kommuner på ældre- eller plejehjemsområdet eller til nært slægtede områder på det brede socialområde, som vurderes at kunne bibringe inspiration til området for afdækningen.

Vi har afstemt materialet med Sundhedsstyrelsen løbende. I alt indgik der 11 materialer i afdækningen.

## 7.2. Besøg på plejehjem

Vi har foretaget casebesøg på seks udvalgte plejehjem. Udvalgelsen af besøgssteder har taget afsæt i en bruttoliste udformet ved dels at se på de steder, som i litteraturen fremhæves med spændende tiltag indenfor frivillighed, dels at inddrage viden og erfaringer fra Sundhedsstyrelsens rejseholdsconsulenter, der har indgående kendskab til plejehjem på tværs af landet.

I den endelige udvælgelse af de seks steder har vi i samarbejde med Sundhedsstyrelsen foretaget valget ud fra supplerende indikatorer som geografi, land / by og størrelse.

Vi har været i følgende kommuner og besøge plejehjem:

- Bornholms Regionskommune – Aabo plejecenter i Aakirkeby
- Ikast-Brandø Kommune - Engparken plejecenter
- Ringkjøbing-Skjern Kommune – Spjald plejecenter
- Svendborg Kommune - Bryghuset – Svendborg Demensby
- Halsnæs Kommune – Hundested plejecenter
- Stevns Kommune – Hotherhaven plejecenter.

Vores besøg er foretaget med afsæt i en interviewguide, som har haft til hensigt at sikre, at vi kom omkring de rette emner, men interviewene har snarere haft karakter af en samtale og drøftelse af erfaringer og overvejelser med samarbejdet mellem plejehjem og civilsamfund. Vi er alle steder blevet vist rundt og i forbindelse med det har vi både set og hørt om forskellige civilsamfundstiltag. Vi har også anvendt vores fund fra litteraturen i samtalerne med plejehjem og kommunale aktører.

De fleste steder har der deltaget ledere, medarbejdere og frivillige. Der har også enkelte steder deltaget aktivitetsmedarbejder, kommunal ældre-

chef, frivilligkoordinator fra kommunen og støttefor- eningsrepræsentant.

Bearbejdningen af data er tilgået analytisk med formål at se på tværs af data fra de seks besøg og udlede temaer, greb og tilgange, der både kan inspirere og guide.

Vi anvender ikke navne på de personer, som vi har talt med på plejehjemmene. Vi betegner dem hhv. ældrechef, leder, medarbejder, aktivitetsmedarbejder, frivillig alt efter, hvilken betegnelse de har anvendt ved præsentationen af dem selv.





# Litteraturliste

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2020 a). Årsrapport 2020 – Odense: Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2020 b). På vej mod mere frivillighed: Afdækning af det frivillige-offentlige samarbejde i Sundheds- og omsorgsforvaltningen i Københavns kommune

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2021 a). Det frivillige sociale engagement i Danmark: Frivilligrapporten 2019-2021 – Odense: Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Center for Frivilligt Socialt Arbejde (2021 b). Civilsamfundet i Norden: indsigter fra otte nordiske forskere om civilsamfundets rolle på velfærdsområdet

Ibsen, B & Espersen, H. H (2016). Kommunernes samarbejde med civile aktører – København: KORA

Ingerfair (2022). Sådan skaber du det gode samarbejde mellem frivillige og ansatte. København: Ingerfair

Ingerfair (2023). Frivilligundersøgelsen 2022: En undersøgelse af frivilliges tilfredshed, motivation og trivsel – København: Ingerfair

Kristensen, T & Ibsen, B (2018). Frivillige på plejecentre: Venneforening eller 'egne frivillige' – Odense: Institut for Idræt og Biomekanik, SDU

Levinsen, K & Ibsen, B (2017). Kommunale institutioners samarbejde med foreninger og frivillige – Odense: Institut for Idræt og Biomekanik, SDU

Livsglede for Eldre (u.å). Livsgledehjem - [www.livsgledehjem.no](http://www.livsgledehjem.no)

Socialstyrelsen (2016). Afdækning af muligheder og udfordringer i forhold til øget inddragelse af frivillige på plejecentre i tre kommuner - Udarbejdet af Rambøll for Socialstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2016 a). Frivillige på plejecentre: Erfaringsopsamling og inspirationsmateriale – Udarbejdet af Konsulenthuset Antropologerne for Videnscenter for Værdig Ældrepleje

Sundhedsstyrelsen (2016 b). Styrket inddragelse af frivillige på plejecentre: Sammenligning af før- og eftermåling – Udarbejdet af Rambøll for Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2018). Behovsanalyse – Videnscenter for Værdig Ældrepleje - København: Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2019 a). Demenshåndbog: Faglig ledelse i praksis – København: Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2019 b). Demenshåndbog: Personcentreret omsorg i praksis - København: Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2021). Sårbare ældres møde med hjemmeplejen – København: Udarbejdet af PwC for Videnscenter for Værdig Ældrepleje

Sundhedsstyrelsen (2022). Redskabet: Blomsten - Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2022). Redskabet: Fem faktorer, der påvirker adfærden – Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2022). Redskabet: Isbjerg – Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2022). Redskabet: Trivselskarret - Sundhedsstyrelsen

Sundhedsstyrelsen (2023): Inspirationsmateriale til forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse i ældreplejen - Sundhedsstyrelsen

The Eden Alternative (u.å). Fra institution til hjem – Nyborg: <https://www.edendenmark.dk/eden-alternative-filosofien#:~:text=institution%20til%20hjem-,The%20Eden%20Alternative,nemlig%20ensomhed%2C%20kedsomhed%20og%20hj%C3%A6lpel%C3%B8shed.>

VIVE (2020). Frivillighedsundersøgelsen 2020 – En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde – København: VIVE

VIVE (2023 a): Et særligt hjem: Oplevelse af hjemlighed på plejehjem – København: Udarbejdet af VIVE for Social- og Ældreministeriet

VIVE (2023 b). Systematik i arbejdet med værdighed i ældreplejen – København: Udarbejdet af VIVE for Videnscenter for Værdig Ældrepleje

VIVE (2023 c): "Uden relationer kommer vi ingen vegne." Relationsarbejde som grundvilkår og faglighed i ældreplejen – København: Udarbejdet af VIVE for Videnscenter for Værdig Ældrepleje

**Sundhed for alle ♥ + ●**