

A photograph showing a woman from behind, pushing a person in a wheelchair through a grassy field. The scene is set during sunset or sunrise, with a soft, golden light illuminating the sky and the horizon. The woman has long hair and is wearing a dark top. The person in the wheelchair is wearing a light-colored top. The background features a line of trees and a fence in the distance.

Inspiration til at styrke omsorgs- og plejepersonales kompetencer til at handle på ensomhed

Juli 2024

RAMBOLL

Bright ideas. Sustainable change.

Dato **Juli 2024**

Udarbejdet af **Rambøll Management Consulting**

Bestilt af **Sundhedsstyrelsen**

Titel **Inspiration til at styrke omsorgs- og plejepersonales kompetencer til at handle på ensomhed**

Version **4**

Indholdsfortegnelse

INTRODUKTION	4
FOREBYGGELSE, OPSPORING OG AFHJÆLPNING	6
OPSAMLING PÅ TVÆRGÅENDE OG CENTRALE ELEMENTER	7
KOMPETENCER SAMT IMPLEMENTERINGS- OG FORANKRINGSTILGANGE	10
FOREBYGGELSE	11
OPSPORING	16
AFHJÆLPNING	22
Bilag 1: Litteraturliste.....	27
Bilag 2: Afdækningens metode	28

INTRODUKTION

Ensomhed er en væsentlig folkesundhedsmæssig problemstilling i Danmark, hvor 4,9 pct. af mænd og 6,4 pct. af kvinder mellem 65-74 år oplever ensomhed, svarende til 100.000 personer.¹ Ensomhed kan opstå hos alle personer og opstår bl.a. som en konsekvens af større livsændringer. For ældre er det fx det at bo alene, tab af ægtefælle eller nære relationer, livsændringer, som kan have betydning for udvikling af ensomhed. Ligesom det er tilfældet med overgangen fra at bo i eget hjem til at bo på plejecenter eller ved mentale/fysiske funktionsnedsættelser, som kan bremse de ældre i at indgå i sociale fællesskaber og dermed øge oplevelsen af ensomhed. Hvis ældre borgere oplever langvarig ensomhed, kan det have negative konsekvenser som bl.a. forværret livskvalitet, øget risiko for at udvikle demens, negativ indvirkning på kognitiv funktion samt risiko for tidligere død.² Ligeledes vil langvarig ensomhed hos ældre have betydning på samfundsplan, idet der vil forekomme stigninger i antallet af bl.a. lægebesøg, hospitalsbesøg samt tabte leveår for både mænd og kvinder, som yderligere er forbundet med negative samfundsøkonomiske konsekvenser.³

Med henblik på at styrke indsatsen i forhold til at forebygge, opspore og afhjælpe ensomhed og mistrivsel er der i perioden 2024-2027 afsat midler i reserven til foranstaltninger på social-, sundheds- og arbejdsområdet til en ansøgningspulje. Puljen skal understøtte forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed og mistrivsel blandt ældre borgere i ældreplejen ved at udbrede metoder og redskaber til at styrke og understøtte omsorgs- og plejepersonales kompetencer til at arbejde med ensomhed. Puljens ansøgerkreds er kommunale plejecentre, selvejende plejehjem, herunder friplejeboliger, samt kommunale og private leverandører, der udfører personlig og/eller praktisk hjælp i hjemmeplejen.

Inspirationsmaterialets formål

For at understøtte ansøgningspuljen har Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) på vegne af Sundhedsstyrelsen gennemført en afdækning af eksisterende metoder og redskaber til at forebygge, opspore og afhjælpe ensomhed og mistrivsel blandt ældre borgere i ældreplejen. Nærværende inspirationsmateriale beror på denne afdækning.

Inspirationsmaterialet har til formål at beskrive konkrete redskaber og metoder, som er afprøvet, evalueret og helt eller delvist forankret i praksis, som kan understøtte arbejdet med forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed og herved beskrive relevante kompetencebehov hos omsorgs- og plejepersonalet. Inspirationsmaterialet skal dermed ses som et afsæt for en faglig introduktion til at understøtte puljens ansøgerkreds med relevant viden. Derudover indeholder afdækningen beskrivelser af konkrete tilgange, som kan understøtte implementeringen af redskaber og metoder i praksis.

Inspirationsmaterialet henvender sig til kommunale plejecentre, selvejende plejehjem, herunder friplejeboliger, samt kommunale og private leverandører, der udfører personlig og/eller praktisk hjælp i hjemmeplejen. De konkrete redskaber og metoder er således målrettet omsorgs- og plejepersonale i form af social- og sundhedsassistenter, social- og sundhedshjælpere, sygeplejersker samt nøgle-/ressourcepersoner såvel som andre relevante medarbejdere med anden baggrund, der arbejder i ældreplejen. Derudover er inspirationsmaterialet relevant for den lokale ledelse, som skal igangsætte og understøtte implementeringen af konkrete redskaber og metoder samt den efterfølgende forankring.

¹ Danskernes Sundhed – Den Nationale Sundhedsprofil 2023, Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed - Syddansk Universitet.

² Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer, Sundhedsstyrelsen, 2022.

³ Kommissorium for nationalt partnerskab mod ensomhed, Folketinget, 2023.

Grundlag for inspirationsmaterialet

Dette inspirationsmateriale bygger på materiale, som er identificeret på baggrund af en dybdegående desk research af eksisterende litteratur på området, herunder nationale og lokale rapporter, evalueringer og inspirationsmaterialer. De enkelte redskaber og metoder er dernæst beskrevet nærmere på baggrund af interviews med relevante medarbejdere, herunder omsorgs- og plejepersonale og ledelse.

På tværs af dette baggrundsmateriale har Rambøll udledt og identificeret en række centrale kompetencer samt tilgange til forankring i praksis og dernæst formuleret fem tværgående indsigter. Disse elementer udgør rygraden i inspirationsmaterialet.

Bilag 1: Litteraturliste omfatter en samlet oversigt over det skriftlige materiale, som er anvendt i udarbejdelsen af inspirationsmaterialet.

Bilag 2: Afdækningens metode indeholder en nærmere beskrivelse af afdækningens metodiske grundlag.

Læsevejledning

Inspirationsmaterialet består indledningsvis af en sammenfatning af tværgående og centrale emner, som er identificeret, som kan styrke omsorgs- og plejepersonales kompetencer til at handle på ensomhed. Ydermere præsenterer opsamlingen en række tværgående forudsætninger, som vurderes væsentlige for implementering og efterfølgende forankring samt

anvendelse af kompetencer til forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed.

Inspirationsmaterialet består af tre hovedafsnit; forebyggelse, opsporing og afhjælpning, som samlet beskriver kompetencer samt implementering og forankringsmetoder, som kan anvendes lokalt inden for hvert af de tre områder.

Hvert hovedafsnit er bygget op om spørgsmålene: "Hvad?", "Hvorfor?" og "Hvordan?". Med denne struktur formidles trinvis:

- **Hvad** organisationen og omsorgs- og plejepersonale i forskellige sammenhænge skal være i besiddelse af eller tilegne sig, for at arbejdet med ensomhed blandt ældre, der modtager hjælp og pleje, har størst mulig virkning.
- **Hvorfor** det er vigtigt for omsorgs- og plejepersonale at have eller erhverve disse kompetencer.
- **Hvordan** der lokalt mest hensigtsmæssigt på forskellige måder kan arbejdes med at tilegne sig de nødvendige kompetencer.

Til inspirationsmaterialet er også en **eksempelsamling**, som præsenterer caseeksempler på anvendte redskaber og metoder til at forebygge, opspore og afhjælpe ensomhed og mistrivsel blandt ældre borgere i ældreplejen. I inspirationsmaterialet henvises løbende til caseeksemplerne undervejs.

God læselyst!

FOREBYGGELSE, OPSPORING OG AFHJÆLPNING

I arbejdet med at mindske ensomhed blandt ældre borgere arbejder omsorgs- og plejepersonalet med henholdsvis forebyggelse, opsporing og afhjælpning. Der er sammenhæng imellem indsætterne og vil være overlap i indsætter, der retter sig mod de forskellige faser i arbejdet med ensomhed blandt ældre.



Forebyggelse

I dette materiale refererer *forebyggelse* til omsorgs- og plejepersonalets systematiske og strukturelle arbejde i at forhindre indtræden og udvikling af ensomhed blandt de ældre borgere, som de møder. Omsorgs- og plejepersonalet i ældreplejen har en opgave i at fremme de ældre borgers sundhed og trivsel ved dels at identificere, dels at hindre eller hæmme risikofaktorer og adfærd, som i dette materiale relaterer sig til ensomhed og mistrivsel. En måde, som omsorgs- og plejepersonalet kan arbejde med at forebygge ensomhed blandt ældre borgere, er gennem en overordnet systematisk procedure i visitationen, hvor alle medarbejdere screener for ensomhed ved hjælp af et redskab og forebygger ensomhed. **Læs mere i afsnittet Forebyggelse.**



Opsporing

Opsporing skal forstås som den del af forebyggelsesindsatsen, hvor omsorgs- og plejepersonalet laver en form for systematisk screening, som sikrer, at man får øje på de borgere, som oplever ensomhed og mistrivsel. Det er her omsorgs- og plejepersonalet lærer de ældre borgere at kende og finder ud af, hvilke behov de har for hjælp til fx aktivitetstilbud. Den systematiske screening gennemføres oftest ved hjælp af redskaber og metoder i form af test, undersøgelser eller faste procedurer for samtaler, som kan anvendes systematisk i forhold til de

borgere, der modtager praktisk hjælp og/eller personlig pleje i hjemmeplejen eller bor på et plejecenter. Opsporing skal helst ske så tidligt som muligt, da man dermed hurtigst muligt kan sætte gang i en intervention, der kan forebygge eller afhjælpe den pågældende risikofaktor eller adfærd og dermed mindske, at den ældre får det værre. **Læs mere i afsnittet Opsporing.**



Afhjælpning

Afhjælpning henviser i dette materiale til måden, hvormed omsorgs- og plejepersonalet hjælper ældre borgere ud af ensomhed. Det involverer en række forskellige tilgange og indsætter, som sigter mod at skabe rum for nærvær, opbygning af sociale relationer, netværk og øget mental trivsel og livskvalitet. Tilgang og indsats afhænger af den ældres individuelle behov, som omsorgs- og plejepersonalet bliver klogere på under opsporingen, og afhænger ligeledes af de indsætter, der er til rådighed og tilgængelige i lokalområdet. Afhjælpning kan fx ske ved, at omsorgs- og plejepersonalet hjælper den ældre borger med at arrangere og ledsage til en aktivitet i lokalområdet, som passer til den ældre borgers behov. **Læs mere i afsnittet Afhjælpning.**

OPSAMLING PÅ TVÆRGÅENDE OG CENTRALE ELEMENTER

Dette inspirationsmateriale er bygget op om forebyggelse, opsporing og afhjælpning, der hver især er centrale for at mindske ensomhed blandt ældre. På tværs af disse tre områder er der identificeret en række tværgående og centrale elementer.



Hvad og hvorfor

Der er fem kategorier af kompetencer, som organisationen og omsorgs- og plejepersonale i forskellige sammenhænge skal være i besiddelse af eller tilegne sig, for at arbejdet med ensomhed og fremme af relationer og fællesskaber blandt ældre, der modtager hjælp og pleje, har størst mulig virkning.

Viden om ensomhed

Dette element handler om grundlæggende viden og indsigt i ensomhed, herunder viden om forskellige måder, ensomhed kan komme til udtryk på, årsager til ensomhed, hvilke konsekvenser ensomhed kan have for den enkelte, særligt sårbare overgange, hvor ensomhed oftest forekommer, og hvordan man kan se tegn på ensomhed hos ældre borgere.

Redskabsfærdigheder

I arbejdet med forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed anvendes forskellige redskaber og metoder. Medarbejdere understøttes i implementeringen heraf samt oplæres i, hvordan de konkrete redskaber og metoder bedst muligt kan anvendes.

Relationelle kompetencer

Relationelle kompetencer handler om relationsdannelse og mellemmenneskelige kompetencer, der bringes i spil i arbejdet med omsorg og nærvær blandt ældre borgere. Det handler ofte om kompetencer, opnået gennem undervisning,

kurser og træning samt arbejdsrelaterede og personlige erfaringer, som også kan tillæres gennem systematisk fokus.

Praksiskendskab

Praksiskendskab er vigtigt for at kunne udfylde en rolle i arbejdet med forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed, da det handler om at forstå egen rolle og ansvar i arbejdet, og hvilke andre interne såvel som eksterne samarbejdspartnere der også bidrager i arbejdet samt med hvilken rolle og funktion. Praksiskendskab handler også om at kende til indsatser og tilbud i lokalområdet.

Forankringskompetencer

Arbejdet med at styrke forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed handler om at gøre noget nyt og mere end det, man plejer at gøre i pleje- og omsorgsarbejdet med ældre borgere. Derfor er kompetencer hos ledelsen og udvalgte nøglemedarbejdere til at drive organisatoriske og kulturelle forandringer vigtige for at kunne lykkes med forankringsopgaven.



Hvordan

Der er på tværs af kompetencebehov **forskellige tilgange** til, hvordan omsorgs- og plejepersonalet, specialistfunktioner og ledelsen mest hensigtsmæssigt kan tilegne sig de nødvendige kompetencer.

Peer-to-peer

Omsorgs- og plejepersonalet kan opnå ny viden og kompetencer gennem dialog, sparring og videnuddeling med deres kolleger. Det kan være i form af sidemandsoplæring, gå-føl, tilbud om mentorordning eller andre tilgange, hvor omsorgs- og plejepersonalet formidler og underviser hinanden, tæt knyttet til opgaverne og

altså en del af den faglige praksis som understøttes af ledelsen.

Specialistfunktioner

I organisationen kan udvalgte medarbejdere, fx omsorgs- og plejepersonale, aktivitetsmedarbejdere eller ledere, have særlig viden, redskabsfærdigheder mv. Disse specialistfunktioner understøtter organisationen med undervisning,

vejledning, sparring i forhold til viden om ensomhed, redskabsfærdigheder, relationelle kompetencer mv.

Praksisnær undervisning

I praksisnær undervisning vil omsorgs- og plejepersonalet introduceres til og oplæres i ny viden, redskabsfærdigheder mv. af en kollega i en specialistfunktion. Dette vil ske i forbindelse med de daglige arbejdsopgaver og integreres i praksis. Det kan fx være løbende introduktion til

ensomhedstyper og risikofaktorer på morgenmøder, videndeling på triageringsmøder, tilbud om supervision mv.

Kurser og efteruddannelse

Gennem kurser og efteruddannelse vil udvalgte omsorgs- og plejepersonale, specialistfunktioner eller ledere kunne opnå større viden mv. Kurser og efteruddannelse kan afholdes både internt i organisationen af egne specialistfunktioner eller eksternt på social- og sundhedsskoler, professionshøjskoler mv.



Forudsætninger for implementering og forankring

Der er en række **forudsætninger** for, at implementeringen og den efterfølgende forankring af kompetencer til forebyggelse, opsporing og afhjælpning implementeres bedst muligt, og at omsorgs- og plejepersonalet anvender dem som tiltænkt. De enkelte forudsætninger er således grundlæggende elementer, som særligt ledere og medarbejdere med ansvar for implementering og den efterfølgende forankring bør have fokus på.

Valg af tilgang til implementering bør tilpasses den enkelte organisation

For at implementeringen skal give mening for medarbejderne og andre involverede, bør der tages højde for, hvilke ressourcer der er tilgængelige i organisationen samt medarbejdernes kompetencer. Medarbejdere kan fx have forskellig uddannelsesbaggrund og dermed forskellige kompetencebehov, hvilket forudsætter forskellige behov for at tilegne sig nye kompetencer. Dernæst kan forankring med fordel indtænkes i allerede eksisterende procedurer, mødefora eller kerneopgaver, så redskaber og metoder øves, trænes og understøttes med løbende opfølgning i praksis.

Viden om forskellige kompetencebehov på tværs af fag- og medarbejdergrupper og hos de enkelte medarbejdere

Afhængigt af uddannelsesbaggrund, erfaringer og ansvarsområder vil der være forskel på, hvilke kompetencer medarbejderne skal have i forebyggelses-, opsporings- og afhjælpningsarbejdet. Nogle medarbejdere vil særligt have behov for redskabsspecifikke kompetencer, fx i forbindelse med ensomhedsscreening, hvor andre medarbejdere særligt vil have behov for at styrke de relationelle kompetencer, fx suppleret med samtaleteknik i forbindelse med dybdegående opsporing og behovsafdækning.

Medarbejderinddragelse i udvikling, afprøvning og tilpasning af redskab eller metode i praksis

Når medarbejderne samt evt. øvrige involveredes erfaringer og perspektiver løbende inddrages i implementeringen af nye praksisser, er det med til at understøtte lokal tilpasning og ejerskab i hele organisationen, samt understøtter ledelsen med viden om, hvad der er særligt virksomt. Det er således en ledelsesopgave at understøtte udvikling, afprøvning og tilpasning da det samlet hjælper medarbejderne med at se formål og mening med implementeringen og styrker deres motivation til at anvende redskab eller metode i praksis.

Tydelig rolle- og ansvarsfordeling i organisationen

Det er vigtigt, at hver enkelte medarbejder kender egen rolle, men også kollegers rolle i forebyggelses-, opsporings- og afhjælpningsarbejdet. Fx skal det være tydeligt, hvem der har ansvar for at screene de ældre borgere for ensomhed, hvem medarbejdere kan søge sparring hos ved tvivl om de ældre borgeres behov, eller hvem medarbejdere kan henvise borgerne til i forbindelse med afhjælpning. Viden om ansvarsfordeling og kendskab til roller vil sikre sammenhæng i den samlede forebyggelsesindsats og

skabe værdi for både medarbejderne og de ældre borgere.

Opbakning til implementering fra ledelsen er væsentlig for at skabe et fælles sprog og en fælles retning i organisationen

Ledelsen har et stort ansvar i implementeringsprocessen og den senere forankring af redskabet eller metoden. De skal ikke kun sætte rammer, men også frigive ressourcer, der er nødvendige for at muliggøre implementeringen af redskaber og metoder i organisationen samt understøtte den medfølgende kulturforandring. Det er således væsentligt, at ledelsen bakker op og støtter medarbejderne i at opbygge kompetencer ved at tilbyde fx praksisnær undervisning, peer-to-peer undervisning, skaber rum og plads til at arbejde med og erfaringsudveksle med kolleger, fx på triageringsmøder, personaledage, samt løbende italesætter metodens eller redskabets vigtighed og relevans.

Udvælgelse af tovholder/nøglepersoner blandt medarbejdere

Det kan være væsentligt at uddele specifikt ansvar til udvalgte medarbejdere i form af fx en tovholderfunktion, da der i implementerings- og forankringsprocessen er behov for, at nogle som understøtter forankringen ved at gå forrest og sikrer fokus på ensomhedsindsatsen. Jævnfør punktet om ansvars- og rollefordeling, er det vigtigt, at ansvaret ligger hos bestemte personer, så alle medarbejdere ved, hvad der forventes af hinanden, og hvem de kan gå til, afhængigt af situationen og behovet for hjælp. Disse medarbejdere bør have pædagogiske og didaktiske kompetencer til at kunne formidle viden, udbrede budskaber til øvrige omsorgs- og plejepersonale og derved understøtte implementeringen og forankringen.

Oplæring og anvendelse af redskab eller metode kan med fordel indarbejdes i organisationens faste arbejdsgange

Det kan være forbundet med større koordinering, ændringer i arbejdsplaner mv. at etablere nye arbejdsgange. Derfor kan det være en fordel at

indarbejde oplæring på fx personale- eller triageringsmøder, hvor personalet alligevel samles til informationsdeling og sparring. Anvendelse af redskab eller metode kan tænkes ind i visitation af de ældre borgere, ligesom de kan integreres i den daglige hjælp og støtte, borgerne modtager. Dog kræver det en tydelig systematik for, hvordan oplæring eller anvendelsen udføres, for at sikre, at det bliver gjort og for at fastholde fokus.

Løbende vidensopsamling kan understøtte implementering og efterfølgende forankring

Det er væsentligt i forbindelse med implementering af det konkrete redskab eller metode at indsamle viden om erfaringer, læring og udfordringer med henblik på at kunne foretage justeringer og tilpasninger undervejs samt sikre viden om betydningen for borgerne. Det kan være justeringer af det konkrete redskab eller værktøj, undervisningsmateriale eller organisatoriske og/eller ledelsesmæssige forhold både i implementeringen samt forud for en forankring. Det er vigtigt, at der indledningsvis i indsatsens opstart afklares, hvem der har behov for viden, hvilken viden der er behov for, hvornår denne viden skal være tilgængelig samt hvordan viden skal indsamles. Ved at indtænke dette i indsatsens opstart er der større mulighed for at indtænke konkrete elementer i øvrige aktiviteter i projektet.

Ledelsesansvar at sikre de nødvendige ressourcer og rammer

Det er vigtigt i forbindelse med både implementering og forankring af de konkrete redskaber og metoder, at ledelsen har et stort og vedvarende fokus på at sikre omsorgs- og plejepersonalet, specialistfunktioner, projektledere mv. tilstrækkeligt med ressourcer i deres daglige arbejde. Det kan være ressourcer i form af tid til at deltage i undervisning eller oplæring, løbende faglig sparring samt indarbejde evt. justeringer. Det er således ledelsens ansvar at sikre, at der er de nødvendige rammer for at implementere og forankre projektet/indsatsen i praksis.

KOMPETENCER SAMT IMPLEMENTERINGS- OG FORANKRINGSTILGANGE


I de kommende afsnit præsenteres inspiration til at styrke omsorgs- og plejepersonales **kompetencer** til at handle på ensomhed samt **implementerings- og forankringstilgange** til, hvordan ledelsen mest hensigtsmæssigt kan understøtte, at omsorgs- og plejepersonalet tilegner sig de nødvendige kompetencer inden for forebyggelse, opsporing og afhjælpning, der hver især er centrale for at mindske ensomhed blandt ældre.

I afsnittene præsenteres fem grundlæggende **kompetencer**, som organisationer og omsorgs- og plejepersonale skal være i besiddelse af eller tilegne sig for at arbejde med ensomhed og fremme relationer og fællesskaber blandt ældre:

	Viden om ensomhed	Redskabsfærdigheder
	Relationelle kompetencer	Praksiskendskab
	Forankringskompetencer	

De enkelte kompetencer præsenteres enkeltvis i de kommende afsnit. Beskrivelsen af kompetencerne er bygget op med en indledende beskrivelse af kompetencens formål under overskriften **"Hvad"** samt en efterfølgende uddybning af kompetencens relevans for omsorgs- og plejepersonalet under overskriften **"Hvorfor"**.

Under de enkelte kompetencer præsenteres forskellige **implementerings- og forankringstilgange** til, hvordan organisationer og ledelsen mest hensigtsmæssigt kan understøtte, at omsorgs- og plejepersonalet tilegner sig de nødvendige kompetencer. Det drejer sig konkret om tilgangene:

	Peer-to-peer	Specialistfunktioner
	Praksisnær undervisning	Kurser og efteruddannelse

De enkelte tilgange udfoldes under de kompetencer, hvor tilgangen findes relevant, under overskriften **"Hvorfor"**. Her er en beskrivelse af de konkrete tilgange samt henvisning til cases i bilagsmaterialet, hvor den konkrete tilgang er anvendt til at tilegne sig den konkrete kompetence.

Forebyggelse, opsporing og afhjælpning er i omsorgs- og plejepersonalets daglige arbejde sammenhængende og har betydelige overlap, hvorfor de præsenterede kompetencer ikke er specifikke forebyggelses-, opsporings- eller afhjælpningskompetencer, men grundlæggende kompetencer, som understøtter omsorgs- og plejepersonalets arbejde med ensomhed. Derfor præsenteres kompetencerne under flere eller alle tre områder. Den konkrete inddeling i forebyggelse, opsporing og afhjælpning er således udarbejdet med henblik på at skabe struktur og øge læsevenligheden af inspirationsmaterialet.



FOREBYGGELSE

I dette afsnit præsenteres tre konkrete kompetencer og forskellige implementerings- og forankringstilgange inden for forebyggelse:



Viden om ensomhed giver omsorgs- og plejepersonalet evner til at genkende ensomhedstyper og risikofaktorer. Det kan være faktorer som nedsat mobilitet, nedsat syn/hørelse, eller ændring i livssituationer, fx pludselig opstået sygdom, tab af ægtefælle, ændret kognitiv funktion, flytning mv.



Redskabsfærdigheder understøtter, at omsorgs- og plejepersonalet i deres daglige arbejde forebygger ensomhed. Det kan konkret være i form af screeningskemaer, samtalekort eller andre redskaber, hvor omsorgs- og plejepersonalet får bred indsigt i den ældres generelle trivsel og livssituation samt kan følge udviklingen over tid.



Relationelle kompetencer understøtter, at omsorgs- og plejepersonalet udvikler tillidsfulde og meningsfulde relationer til borgerne. Relationelle kompetencer indbefatter viden om adfærd og fremtonings betydning for dialogen med den ældre samt samtaleteknikker, der muliggør at starte, indgå, afslutte og følge op på samtaler med den ældre.

De enkelte kompetencer og tilhørende implementerings- og forankringstilgange uddybes nærmere nedenfor.

Hvad

Viden om ensomhed, som gør, at omsorgs- og plejepersonalet kan genkende ensomhedstyper og risikofaktorer.

Hvorfor



Det er vigtigt, at alle niveauer af omsorgs- og plejepersonalet – både fastansat og løst tilknyttet omsorgs- og plejepersonale såsom vikarer og rengøringspersonale samt nøglepersoner/ressourcepersoner – har en *grundlæggende* viden om ensomhed og særlige risikofaktorer for ensomhed⁴. Det er vigtigt, at personalet har redskaber til at genkende de faktorer, der kan udløse ensomhed hos ældre. Det kan være faktorer som nedsat mobilitet, nedsat syn/hørelse, pludselig opstået sygdom, sorg, ændret kognitiv funktion, flytning mv. Omsorgs- og plejepersonale på plejecentre møder fx ofte borgere, der har nedsat fysisk funktionsevne, og som har behov for omfattende hjælp i dagligdagen, hvilket kan være en udløsende faktor for ensomhed og mistrivsel. Samtidig kan en hjemmeboende borger, der har mistet en ægtefælle, også være i risiko for at blive ensom. Viden om ensomhedstyper og risikofaktorer er derfor vigtigt for omsorgs- og plejepersonalet på alle niveauer, fordi både fastansat og løst tilknyttet omsorgs- og plejepersonale dagligt er i tæt kontakt med de ældre på forskellig vis, både i hjemmet og på plejecentre. Derfor har omsorgs- og plejepersonale på tværs af flere funktioner også en særlig mulighed for at følge de ældre borgeres adfærd tæt og bør derfor have kompetencerne til at kunne aflæse tegn på ensomhed og mistrivsel eller vide, hvornår borgere er i særlig risiko for at blive ensomme.

⁴ Styrket indsats mod ensomhed hos ældre mennesker med meget hjemmehjælp – Rapport, Sundhedsstyrelsen, 2016.

Hvordan



Kurser og efteruddannelse om ensomhedstyper og risikogrupper

Tilegnelse af kompetencer i at genkende livssituationer og risikofaktorer og i at kunne udpege særlige risikogrupper for ensomhed og mistrivsel blandt ældre kan med fordel ske gennem kurser og efteruddannelse.

Peer-to-peer formidling om ensomhed

Understøttelse af, at medarbejderne har viden om ensomhed, herunder ensomhedstyper, og kan udpege særlige risikogrupper for ensomhed og mistrivsel blandt ældre, kan desuden ske via peer-to-peer. Det kan fx foregå ved, at en erfaren medarbejder tager en ny medarbejder med til at observere i forbindelse med hjemmebesøg eller samtaler med borgerne – en såkaldt føl-ordning eller sidemandsoplæring. Nye medarbejdere kan dermed sparre med en erfaren medarbejder om, hvad der særligt gør sig gældende i borgers konkrete situation, og hvilke risikofaktorer man skal være særligt opmærksom på. Samtidig udvikler omsorgs- og plejepersonalet et fælles sprog, der gør det lettere for dem at arbejde inden for de samme referencerammer omkring risikoprofiler i mødet med de ældre. Læs mere om, hvordan arbejdet med sidemandsoplæring kan udføres i praksis i [case 1 i eksempelsamlingen](#).

Specialistfunktioner med viden om ensomhed

På nogle arbejdspladser sker tilegnelsen af kompetencer ved, at udvalgte medarbejdere har en specialistfunktion, fx ensomhedsambassadør eller nøglepersoner blandt det primære omsorgs- og plejepersonale eller ledelsen, der har fået større og bredere viden om ensomhedstyper og risikofaktorer. Derudover har medarbejderne fået pædagogiske kompetencer for at kunne understøtte organisatorisk forankring og varetage funktionen virksomhedsfuldt. Nøglepersonerne er efterfølgende ansvarlige for at vedligeholde og styrke færdighederne på hele plejecenteret, fx ved at etablere et vedvarende fokus og fælles sprog for ensomhed på plejecenteret eller ved at hjælpe kolleger til at identificere ældre borgere, som befinder sig i en svær livssituation. Det kan konkret være i form af udprintet materiale, som ensomhedsambassadøren deler med medarbejdere på plejecenteret. Læs mere om, hvordan denne samarbejdsmodel anvendes i praksis i [case 4 og 5 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Valg af tilgang til forankring bør tilpasses den enkelte organisation. For at forankringen skal give mening for medarbejderne bør der tages højde for, hvilke ressourcer der er tilgængelige i organisationen samt medarbejdernes kompetencer. Medarbejdere kan fx have forskellig uddannelsesbaggrund og dermed forskellige kompetencebehov, hvilket forudsætter forskellige behov for oplæring. Dernæst kan forankringen med fordel indtænkes i allerede eksisterende kerneopgaver, så redskaber og metoder øves, trænes og understøttes med løbende opfølgning i praksis. En tilpasset forankring sikrer det bedste udbytte for medarbejderne og kan samtidig være med til at sikre unødigt brug af ressourcer.

Hvad **Redskabsfærdigheder** understøtter, at omsorgs- og plejepersonalet i deres daglige arbejde forebygger ensomhed.

Hvorfor



I arbejdet med at forebygge ensomhed blandt ældre ved vi, at der har været stor gevinst ved anvendelse af konkrete screeningsredskaber. Særligt det fastansatte omsorgs- og plejepersonale, som til daglig har ansvaret for at observere den ældres fysiske og psykiske sundhedstilstand på plejecenteret eller i hjemmet, kan med fordel opnå konkrete redskabsfærdigheder, som kan støtte dem i at forebygge ensomhed hos den ældre under hjemmebesøg eller i samtalen med den ældre på plejecenteret. Det kan konkret være i form af screeningsskemaer, hvor omsorgs- og plejepersonalet får bred indsigt i den ældres generelle trivsel og livssituation samt kan følge udviklingen over tid. Gennem screening af den ældres trivsel får omsorgs- og plejepersonalet mulighed for at vurdere, om der potentielt kan være risiko for, at en borger bliver ensom grundet livssituation og generel mistrivsel.

Hvordan



Kurser og efteruddannelse i brugen af screeningsredskaber

En tilgang for omsorgs- og plejepersonalet, ledelsen og aktivitetsmedarbejdere til at opnå kompetencer i konkrete screeningsredskaber er gennem kurser og efteruddannelse. Kurser og efteruddannelse kan alt efter ressourcer være målrettet både fastansat og løst tilknyttet omsorgs- og plejepersonale samt ledelsen på plejecentre og i hjemmeplejen. Fx deltager alle nye medarbejdere enkelte steder i e-læring, som gennemgås sammen med en leder eller en intern ensomhedsambassadør. Her klædes både fastansat og løst tilknyttet omsorgs- og plejepersonale på til at arbejde med forebyggelse af ensomhed gennem introduktion til ensomhed og konkrete redskabsfærdigheder i form af værktøjerne 'ensomhedsscreening', 'barriereskema' og 'aktivitetslister'. På den måde opnår omsorgs- og plejepersonalet konkrete redskabsfærdigheder, som kan anvendes til screening for ensomhed hos ældre. Du kan læse mere om undervisningsforløbet i [case 3 i eksempelsamlingen](#).

Praksisnær undervisning kan understøtte videndeling

Medarbejderne kan ligeledes opnå konkrete redskabsfærdigheder gennem praksisnær undervisning. Det kan fx foregå ved, at omsorgs- og plejepersonalet opnår viden om og introduceres til konkrete screeningsredskaber i allerede etablerede mødefora, fx personalemøder, eller ved løbende videndeling på triageringsmøder eller gennem tilbud om supervision. Her er omsorgs- og plejepersonalet introduceret til redskabet på personalemøder via introduktionsvideoer og har haft en dialog om, hvordan det anvendes i praksis. Dette er fulgt op med løbende drøftelser af værktøjet på personalemøder. Nye medarbejdere får tilbudt et e-læringskursus i anvendelse af samtaleredskabet samt mulighed for at få støtte fra en erfaren medarbejder, hvor de kan observere, hvordan en værdighedssamtale fungerer, inden de selv skal facilitere en. Du kan læse mere om, hvordan arbejdet med praksisnær undervisning kan udføres i praksis i [case 1 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Oplæring og anvendelse af redskab eller metode kan med fordel indarbejdes i organisationens faste arbejdsgange. Det kan være forbundet med større koordinering, ændringer i arbejdsplaner mv. at etablere nye arbejdsgange. Derfor kan det være en fordel at indarbejde oplæring på fx personale- eller triageringsmøder, hvor personalet alligevel samles til informationsdeling og sparring. Anvendelse af redskab eller metode kan med fordel tænkes ind i visitationen og i det daglige arbejde med borgerne. Dog kræver det en tydelig systematik for, hvordan man tilegner sig det pågældende redskab, og hvordan og hvornår det skal anvendes. Dette for at sikre, at det bliver gjort ensartet, og for at vedligeholde en fælles praksis.

Hvad **Relationelle kompetencer** understøtter, at omsorgs- og plejepersonale udvikler tillidsfulde og meningsfulde relationer til borgerne.

Hvorfor



Relationelle kompetencer er afgørende for, at omsorgs- og plejepersonalet kan opnå tillidsfulde relationer til den ældre borger. Relationelle kompetencer indbefatter viden om adfærd og fremtonings betydning for dialogen med den ældre samt samtaleteknikker, der muliggør at *starte, indgå, afslutte og følge op* på samtaler med den ældre samt kompetencer til at føre en professionel samtale med den ældre, hvor man tager udgangspunkt i den ældres oplevelse og perspektiv på eget liv og hverdag.

Kompetencerne er vigtige i de situationer, hvor omsorgs- og plejepersonalet bliver opmærksom på udfordringer hos en borger, fx i forbindelse med hjemmebesøg. Her er det vigtig, at personalet har kompetencer til at starte en omsorgsfuld samtale med borgeren om den konkrete bekymring samt følge op på samtalerne under senere besøg – også selvom udfordringerne ikke nødvendigvis kræver en bestemt handling. Det skaber en følelse af, at den ældres bekymringer ikke er 'glemt', hvilket kan styrke tilliden og relationen og gavne omsorgs- og plejepersonalets muligheder for at forebygge ensomhed hos den ældre.

Hvordan



Kurser og efteruddannelse i relationsdannelse

Omsorgs- og plejepersonalet kan opnå kompetencer i relationsopbygning gennem kurser og efteruddannelse samt efterfølgende øvelse og træning i praksis. De enkelte kurser kan med fordel være målrettet omsorgs- og plejepersonale og foregå lokalt på den enkelte arbejdsplads i samarbejde med andre eller på eksterne kurser for udvalgte medarbejdere med specialistfunktioner. Et eksempel på denne tilgang er anvendelsen af metoden "at lytte og spørge med den anden i centrum"⁵ og værdighedshjulet⁶. Dernæst har omsorgs- og plejepersonalet gennemført kurser i vitaliserende kommunikation og relationsdannelse i forbindelse med indsatsen 'Drømmesamtaler', hvor personalet har fået redskaber til adfærdsforståelse, stemmeføring, kropssignaler og spørgeteknikker. Læs mere om det konkrete kompetenceudviklingsforløb i relationsopbygning i **case 2 i eksempelsamlingen**.

⁵ <https://www.sst.dk/da/Vaerdighed/Temaer/Selvbestemmelse/Redskaber-og-kompetenceudvikling>






⁶ <https://www.sst.dk/da/Vaerdighed/Temaer/Livskvalitet-og-trivsel/Vaerdighedshjulet>

Praksisnær undervisning understøtter løbende videndeling

Som opfølgning på kurser og efteruddannelse kan det være meningsfuldt at afholde opfølgende dialoger og praksisnær undervisning, fx på personalemøder, triageringsmøder eller større personaledage, med henblik på at understøtte refleksion over udvikling af omsorgs- og plejepersonalets praksis, kompetencer og forankringen af tilegnet viden. I forbindelse med et tværgående projekt for flere kommuner har omsorgs- og plejepersonalet efter endt kursus og efteruddannelse haft møder, hvor der arbejdes med hidtidige erfaringer, i hvilke sammenhænge redskabet kan bruges, og hvilke konkrete handlinger der skal til for at understøtte forankring af indsatsen hos borgerne i hverdagen. Møderne består af gruppearbejde og fællesdrøftelser og er bygget op om temaerne: succeser, udfordringer, drømme og handlinger. Du kan læse mere om, hvordan omsorgs- og plejepersonalet har arbejdet i [case 2 i eksempelsamlingen](#).


OPSPORING

I dette afsnit præsenteres fem konkrete kompetencer og forskellige implementerings- og forankringstilgange inden for opsporing. Det er konkret:

-  **Viden om ensomhed** giver omsorgs- og plejepersonalet evner til at genkende forskellige ensomhedstyper og måder, ensomhed kan komme til udtryk på. Omsorgs- og plejepersonalet skal således have viden om, hvad ensomhed kan medføre eller betyde for den enkelte, og hvordan det kan udspille sig forskelligt.
-  **Forankringskompetencer** understøtter opsporing af ensomhed og kompetenceudviklingen i organisationen. Det være sig hos en specialistfunktion, som kan understøtte det øvrige omsorgs- og plejepersonale med kompetenceopbygning, supervision samt bidrage med opsporing hos borgere i svære livssituationer.
-  **Relationelle kompetencer** understøtter et trygt samtalerum med de ældre borgere. I omsorgs- og plejepersonalets daglige arbejde med opsporing af ensomhed blandt ældre borgere er det vigtigt at kunne skabe et trykt samtalerum med de ældre borgere, hvilket krævet relationelle kompetencer og evt. træning i og redskaber til at afholde en meningsfuld samtale med den ældre.
-  **Redskabsfærdigheder** understøtter omsorgs- og plejepersonalets opsporing af ensomhed. Dette kan gøres ved at inddrage redskaber, som understøtter en mere systematisk og fagligt funderet opsporing af ensomhed.
-  **Praksiskendskab** til aktiviteter og tilbud giver omsorgs- og plejepersonalet handlemuligheder. Omsorgs- og plejepersonalet skal således opbygge kendskab til mulighederne, det potentielle udbytte af tilbuddet, samt hvilken målgruppe aktiviteten eller tilbuddet specifikt er målrettet.

De enkelte kompetencer og tilhørende implementerings- og forankringstilgange uddybes nærmere nedenfor.

Hvad **Viden om ensomhed** giver omsorgs- og plejepersonalet evner til at genkende forskellige ensomhedstyper og måder, ensomhed kan komme til udtryk på.

Hvorfor  En stor del af opsporingsarbejdet omfatter, at omsorgs- og plejepersonalet har viden om, hvad ensomhed kan medføre eller betyde for den enkelte, og hvordan det kan udspille sig forskelligt. Denne viden kan anvendes til at observere og vurdere, hvorvidt en borger kan være ensom eller i risiko for at udvikle ensomhed. Dette giver en kompetence, der er vigtig at besidde, så medarbejderne ikke overser en eventuel risiko. Da ensomhed er en subjektiv følelse, som udtrykkes forskelligt afhængigt af individet, vil ledere og medarbejdere opleve, at tegn på ensomhed ligeledes udtrykkes forskelligt. Det er derfor vigtigt, at både ledere og fastansat samt løst tilknyttet omsorgs- og plejepersonale har en bred og nuanceret forståelse af ensomhed, så de fagligt er rustede til at påbegynde opsporingsarbejdet. For at understøtte et fagligt fundament på tværs af både ledere og forskellige omsorgs- og plejepersonaler er der behov for, at alle nye medarbejdere såvel som allerede ansatte medarbejdere opbygger viden om ensomhed, herunder forskellige typer af ensomhed, samt hvordan ensomheden kan komme til udtryk på.

Hvordan**Medarbejdere og specialistfunktioner underviser i tegn på ensomhed**

Omsorgs- og plejepersonalet på plejecentre og hjemmepleje kan opnå kompetencer til at forstå og spotte forskellige typer af ensomhed gennem undervisning fra specialistfunktioner, herunder på personalemøder. I nogle kommuner besøger en specialistfunktion i form af brobyggere hjemmeplejeenhederne og introducerer omsorgs- og plejepersonalet for teori om ensomhed og tager medarbejderne gennem øvelser, hvor de afprøver den viden, de får. På den måde øver medarbejderne sig i at relatere teorien til specifikke hverdagssituationer, hvor de identificerer tegn på ensomhed. Brobyggerne introducerer ligeledes, hvilken rolle de selv og omsorgs- og plejepersonalet har i opsporingsarbejdet. Denne seance foregår i en times tid. Du kan læse mere om, hvordan omsorgs- og plejepersonalet har arbejdet med ensomhed i [case 5 i bilagsmaterialet](#).

I andre kommuner klæder fællesskabskoordinatoren hjemmeplejepersonalet på med viden om ensomhed gennem dialog og teorioplæg i seancer med fællesskabskoordinatoren. Der tilbydes seancer i mindre grupper, hvor hjemmeplejepersonalet undervises i, hvordan man skelner mellem forskellige typer ensomhed, og hvad der kan være årsag til ensomhed. Derudover har fællesskabskoordinatoren opnået viden om sorgteorier, samtaleteknikker og adfærdsmønstre gennem forskellige kurser og tilgængeligt materiale om ensomhed og relationer. Fællesskabskoordinatoren har gennem sin uddannelse og mangeårige erhvervs erfaring som ergoterapeut opnået pædagogiske og didaktiske kompetencer til at kunne formidle viden om ensomhed til omsorgs- og plejepersonalet. De understøtter således implementeringen og den efterfølgende forankring. Du kan læse mere om, hvordan omsorgs- og plejepersonalet har arbejdet med ensomhed i [case 4 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Tydelig rolle- og ansvarsfordeling i organisationen. Det er vigtigt, at hver enkelte medarbejder kender egen rolle, men også kollegers rolle i forebyggelses-, opsporings- og afhjælpningsarbejdet. Fx skal det være tydeligt, hvem der har ansvar for at screene de ældre borgere for ensomhed, hvem medarbejdere kan søge sparring hos ved tvivl om de ældre borgeres behov, eller hvem medarbejdere kan henvise borgerne til i forbindelse med afhjælpning. Bevidsthed om ansvarsfordeling og kendskab til roller vil sikre sammenhæng i den samlede forebyggelsesindsats og skabe værdi for både medarbejdere og de ældre borgere

Hvad

Forankringskompetencer understøtter opsporing af ensomhed og kompetenceudviklingen i organisationen.

Hvorfor

For at understøtte, at organisationen har den relevante viden om ensomhed, samt at der løbende kan understøttes med kompetenceudvikling hos omsorgs- og plejepersonalet, kan det være relevant at overveje specialistfunktioner med øget viden om ensomhed, redskabsfærdigheder og relationelle kompetencer. Specialistfunktionen kan i samarbejde med ledelsen understøtte det øvrige omsorgs- og plejepersonale med kompetenceopbygning, supervision samt bidrage med opsporing hos borgere i svære livssituationer. Ud over den mere grundlæggende viden om ensomhed, kan specialisten have supplerende viden om fx sorg og traumer, som er vigtige kompetencer at tilføje opsporingsarbejdet.

Disse kompetencer gør, at medarbejdere med specialistfunktioner har en endnu dybere forståelse af de ældre borgeres adfærd og livssituation. For nogle borgere kan tegn på ensomhed være, at de ikke har lyst til at tale om ensomhed. For andre kan det være udbrud i gråd eller behov for øget opmærksomhed.

Hvordan



Kurser og efteruddannelse i specialistviden

Medarbejdere med specialistfunktioner kan opnå viden gennem kurser og efteruddannelse både internt eller hos eksterne kursusudbydere, hvis kompetencerne ikke findes i organisationen endnu. Kompetencerne skal netop bidrage *supplerende* til den eksisterende viden om ensomhed og opsporing. Et eksempel herpå er undervisningsforløb i sorgrådgivning som professionel velfærdspraksis. Det består af to sundhedsfaglige moduler med henholdsvis 10 og fem undervisningsdage. Kompetencerne omfatter en bred viden om bl.a. sorgreaktioner og samtaleteknikker, som er relevante i forbindelse med opsporing, da det giver medarbejderne bedre forudsætninger for at spørge ind til og forstå de ældres livssituation. Derudover har nogle ressourcepersoner gennemført efteruddannelser i fx sorg, traumer, adfærd eller relationspsykologi. Læs mere om dette i [case 4 og 5 i eksempelsamlingen](#).

Kurser og efteruddannelse i formidling

For specialistfunktionerne er der særskilt fokus på at understøtte organisationen og omsorgs- og plejepersonalet med viden. En væsentlig kompetence for specialistfunktionen er således at formidle denne viden. Oplæring i at have den vejledende og støttende rolle i organisationen og være ressourceperson for kolleger kan ske ved, at udvalgte medarbejdere i specialistfunktioner tilbydes undervisning eller decideret uddannelse heri. I en kommune modtager ensomhedsambassadører et undervisningsforløb på fem dage fra social- og sundhedsskolen, hvor de lærer om, hvordan de kan lære fra sig, gøre sig tilgængelige for kolleger og fungere som en god ressource- og sparringsperson. Dette sker i tæt dialog med ledelsen. På Sundhedsstyrelsens hjemmeside kan man i øvrigt finde gratis materiale samt kompetenceudviklingstilbud- og aktiviteter målrettet personalegrupper, som arbejder med ensomhed blandt ældre og med værdig ældrepleje. Materialer og tilbud er målrettet både ledere og medarbejdere og er således relevante for nøgle- og ressourcepersoner i forbindelse med kompetenceudvikling til fx at vejlede andre. Der tilbydes bl.a. gratis temadage, workshops og webinarer, som sætter fokus på emner, der er menneskeligt og fagligt relevante, og som inspirerer med ny viden og perspektiver fra forskning og praksis⁷.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Viden og bevidsthed om forskellige kompetencebehov på tværs af fag- og medarbejdergrupper. Afhængigt af uddannelsesbaggrund, erfaringer og ansvarsområder vil der være forskel på, hvilke kompetencer medarbejderne skal have i forebyggelses-, opsporings- og afhjælpningsarbejdet. Nogle medarbejdere vil særligt have behov for redskabsspecifikke kompetencer, fx i forbindelse med ensomhedsscreening, hvor andre medarbejdere særligt vil have behov for kompetencer inden for samtaleteknik i forbindelse med fx dybdegående opsporing og behovsafdækning.

⁷ Vi tilbyder – Videnscenter for værdig ældrepleje, Sundhedsstyrelsen, u.å.

**Hvad
Hvorfor****Relationelle kompetencer** understøtter et trygt samtalerum med de ældre borgere

I omsorgs- og plejepersonalets daglige arbejde med opsporing af ensomhed blandt ældre borgere er det vigtigt at kunne skabe et trygt samtalerum med de ældre borgere, da det skaber mulighed for en dialog om borgerens livssituation. Dette kræver, at omsorgs- og plejepersonalet har stærke relationelle kompetencer og træning i og redskaber til at afholde en meningsfuld samtale med den ældre. Samtalen er meningsfuld, når medarbejderne er åbne over for borgerens egen fortælling uden selv at antage, hvad der er bedst for borgeren. Dette kan være gennem anvendelse af en narrativ tilgang i samtalen med borgeren med fokus på at stille nysgerrige og åbne spørgsmål.

Hvordan**Praksisnær undervisning i samtale med borgere**

Nogle hjemmeplejeenheder og plejecentre anvender praksisnær undervisning da det giver mulighed for løbende træning, sparring og dialog om praksisnære eksempler. Denne tilgang kan styrke, udvide og opretholde omsorgs- og plejepersonalets kompetencer.

I en kommune er der ansat en pædagog, som har en særlig rolle i opsporingsarbejdet. Omsorgs- og plejepersonalet gennemgår i fællesskab med pædagogen de ældre borgere på triageringsmøder med fokus på sundhedsmæssige aspekter, herunder trivsel. Pædagogen er med til triageringsmøder i alle afdelinger en gang om ugen, hvor det fastansatte omsorgs- og plejepersonale og pædagogen i fællesskab går i dybden ift. den enkelte borger. Dette giver mulighed for praksisnær dialog om konkrete borgere. Derudover foregår der også supervision i det omfang, der er behov. Det kan fx foregå ved, at pædagogen og personalet på plejecenteret sammen går ind til de borgere, hvor personalet har brug for sparring eller støtte til at håndtere svære situationer. Læs mere om dette i [case 6 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Udvælgelse af tovholder/nøglepersoner blandt medarbejdere. Det er væsentligt at uddele specifikt ansvar til udvalgte medarbejdere i form af en tovholderfunktion, da der i implementerings- og forankringsprocessen er behov for, at nogle går forrest og sikrer fokus på ensomhedsindsatsen. Jævnfør punktet om ansvars- og rollefordeling, er det vigtigt, at ansvaret ligger hos bestemte personer, så alle medarbejdere ved, hvad der forventes af hinanden, og hvem de kan gå til afhængigt af situationen og behovet for hjælp.

Hvad

Redskabsfærdigheder understøtter omsorgs- og plejepersonalets opsporing af ensomhed.

Hvorfor

Det kan være udfordrende at have en nysgerrig tilgang til, hvordan borgeren har det, hvor alle relevante emner berøres. Ved at inddrage redskaber til denne opgave øger det muligheden for at understøtte en mere systematisk og faglig funderet opsporing af ensomhed. Ud over specifikke ensomhedsredskaber, indgår omsorgssystemer (CURA, NEXUS) som redskaber, som kan anvendes til systematisk at understøtte opsporing af ensomhed. Derfor er det vigtigt, at det fastansatte omsorgs- og plejepersonale og specialistfunktioner, som screener for ensomhed, får mulighed for at tilegne sig kompetencer

til at anvende redskaberne. I flere organisationer anvender medarbejdere konkrete opsporingsredskaber, der guider og støtter medarbejderne gennem samtalen.

Hvordan



Praksisnær undervisning i opsporing

Tilegnelsen af kompetencer i at anvende et bestemt redskab til at styrke samtalen med de ældre kan foregå gennem praksisnær undervisning. I en kommune præsenteres omsorgs- og plejepersonalet for opsporingsredskabet (opmærksomhedsfolder) i løbet af en time, faciliteret af en medarbejder med en specialistfunktion. Selve opmærksomhedsfolderen er simpel at anvende, så introduktionsmødet går også ud på at understøtte, at omsorgs- og plejepersonalet kontinuerligt er opmærksom på at bruge den. Opstår der tvivl hos omsorgs- og plejepersonalet, tilbyder brobyggerne en yderligere introduktion eller hjælper dem videre gennem kontinuerlig sparring. Læs mere om dette i [case 5 i eksempelsamlingen](#).

Peer-to-peer undervisning i opsporing

Kompetencer inden for udvalgte færdighedsredskaber kan formidles mellem medarbejdere eller fra erfarne til nye fastansatte medarbejdere. I en kommune opnår medarbejdere kompetencer i et opsporingsredskab på de ugentlige triageringsmøder, hvilket opleves som værende med til at understøtte en ensartet praksis. I dette tilfælde er opsporingsredskabet et triageringsværktøj, som anvendes på ugentlig basis til at vurdere de ældre borgers ensomheds- og trivselsstatus. Da oplæringen foregår på triageringsmøder, foregår det på en mere håndholdt og uformel måde end ved et decideret introduktionsmøde. I dette tilfælde sker oplæringen som en del af den daglige praksis, hvor nye medarbejdere får mulighed for at observere, hvordan kollegerne arbejder med det. Derudover lægger triageringsmøderne op til sparring og erfaringsdeling.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Oplæring og anvendelse af redskab eller metode kan med fordel indarbejdes i organisationens faste arbejdsgange. Det kan være forbundet med større koordinering, ændringer i arbejdsplaner mv. at etablere nye arbejdsgange. Derfor kan det være en fordel at indarbejde oplæring på fx personale- eller triageringsmøder, hvor personalet alligevel samles til informationsdeling og sparring. Anvendelse af redskab eller metode kan tænkes ind i den almindelige visitation af de ældre borgere. Dog kræver det en tydelig systematik for, hvordan oplæring eller anvendelse udføres for at sikre, at det bliver gjort, og for at vedligeholde fokus på det.

Hvad

Praksiskendskab til aktiviteter og tilbud giver omsorgs- og plejepersonalets handlemuligheder.

Hvorfor



I forbindelse med opsporing af ensomhed blandt ældre borgere er det relevant for omsorgs- og plejepersonalet at have kendskab til de aktiviteter og tilbud, som findes og kan tilbydes borgerne, eller at have kendskab til specialistfunktioner, som kan understøtte med denne viden. Her er det vigtigt, at omsorgs- og plejepersonalet opbygger kendskab til mulighederne, det potentielle udbytte af tilbuddet, samt hvilken målgruppe aktiviteten eller tilbuddet specifikt er målrettet.

Hvordan



Peer-to-peer undervisning fx gennem digitale løsninger

For nogle plejeenheder udvikles der aktivitetslister specifikt for tilbud i lokalområdet. Formålet med disse aktivitetslister er, at omsorgs- og plejepersonalet kan tage dem med ud på hjemmebesøg hos de ældre borgere, der bor i eget hjem, eller på plejecenter, når de skal vejlede i tilbud om aktiviteter, tilpasset den enkeltes behov. På aktivitetslisterne står der typisk informationer om de forskellige aktiviteter samt kontaktoplysninger på ansvarlige medarbejdere. Der findes ligeledes forskellige typer af digitale opslagsportaler med oversigt over eksisterende aktivitetstilbud i den enkelte kommune eller by. I en kommune er der etableret opslagsportalen 'Fællesskabsby', som rummer byens fællesskaber, aktiviteter, foreninger og sociale tilbud, målrettet voksne og ældre borgere. Læs mere om denne portal i [case 8 i eksempelsamlingen](#).

Specialistfunktioner formidler handlemuligheder

Kendskab til handlemuligheder kan også opnås ved, at specialistfunktioner i form af fx aktivitetsmedarbejdere fra de forskellige tilbud fysisk besøger hjemmeplejen eller plejecenteret. Formålet er her at præsentere medarbejderne for, hvad tilbuddene går ud på, hvordan de kan henvise de ældre, og hvordan det kan gavne organisationens arbejde med ensomhed. Dette er fx tilfældet i en kommune, hvor fællesskabsguider fra Fællesskabsby kommer på besøg og gør lederne og omsorgs- og plejepersonalet opmærksomme på, at de findes. Omsorgs- og plejepersonalet får udleveret en mængde postkort, som henviser til Fællesskabsby, som de dels kan bruge som inspiration selv, dels kan dele ud til borgere og pårørende. Læs mere om dette i [case 8 i eksempelsamlingen](#).

Udlevering af kontaktkort, billeder eller plakater med kontaktoplysninger og informationer, som er nemme at forstå og simple at gå til, er en god måde at styrke omsorgs- og plejepersonalets handlemuligheder. I en kommune har de erfaret, at den mest effektive måde at introducere omsorgs- og plejepersonalet for deres aktivitetsmuligheder er ved, at de pågældende aktivitetsmedarbejdere kommer fysisk på besøg i hjemmeplejen. De fysiske besøg understøtter opmærksomhed på tiltaget. Læs mere om dette i [case 9 i eksempelsamlingen](#).

Peer-to-peer formidling af erfaringer

Kendskab til handlemuligheder i forbindelse med opsporing af ensomhed kan tilegnes gennem videndeling og sparring på tværs af roller og funktioner. Der er en stor gevinst i at dele både mere eller mindre succesfulde erfaringer mellem hinanden på arbejdspladsen for at blive klogere på, hvilke muligheder der er. Det giver også anledning til at diskutere, hvad der har fungeret eller ikke fungeret for de forskellige typer af ældre borgere med forskellige behov. I en kommune arbejder de fx med videndeling og sparring på personalemøder. Her deler de erfaringer og inspirerer hinanden med gode eksempler, og der er ligeledes rum for sparring med både medarbejdere og ledere. Løbende dialog om udfordringer og erfaringer er ligeledes relevant mellem omsorgs- og plejepersonalet og aktivitetsmedarbejderne for vedvarende at blive klogere på at finde de rette aktiviteter for den enkelte ældre borger. Læs mere om dette i [case 7 i eksempelsamlingen](#).



AFHJÆLPNING

I dette afsnit præsenteres tre konkrete kompetencer og forskellige implementerings- og forankringstilgange inden for afhjælpning. Det er konkret:



Praksiskendskab til aktiviteter og tilbud understøtter omsorgs- og plejepersonalets handlemuligheder. Dette skal understøtte, at når først en borger er identificeret som ensom eller i risiko for ensomhed eller mistrivsel, ved omsorgs- og plejepersonalet, hvordan de kan hjælpe borgeren videre til et tilbud fra fx lokale foreninger, civilsamfundsorganisationer mv.



Redskabsfærdigheder i samtaleteknik understøtter med viden om borgerens motivation og interesser. Dette skal understøtte, at omsorgs- og plejepersonalet eller nøgle- og aktivitetsmedarbejdere kan vurdere borgerens oplevelse af ensomhed samt borgerens ressourcer, motivation og interesser.



Relationelle kompetencer som understøtter en tryk relation med de ældre borgere. I omsorgs- og plejepersonalets daglige arbejde med afhjælpning af ensomhed blandt ældre borgere er det vigtigt at kunne skabe en tryk relation med de ældre borgere, hvilket kræver relationelle kompetencer og træning i og redskaber til at afholde en meningsfuld samtale med den ældre.

De enkelte kompetencer og tilhørende implementerings- og forankringstilgange uddybes nærmere nedenfor.

Hvad

Praksiskendskab til aktiviteter og tilbud understøtter omsorgs- og plejepersonalets handlemuligheder.

Hvorfor



Når først en borger er identificeret som ensom eller i risiko for ensomhed eller mistrivsel, skal omsorgs- og plejepersonalet vide, hvordan de kan hjælpe borgeren videre til et tilbud fra fx lokale foreninger, civilsamfundsorganisationer mv. Kendskab til tilbud er ofte en udfordring, som man prøver at løse på forskellige måder. Social- og boligstyrelsen er i denne forbindelse i færd med at opbygge en aktivitetsportal, men flere af de kommuner, vi har besøgt, har deres eget bud på, hvordan aktivitetstilbuddet kan synliggøres. De konkrete tilbud kan både foregå i foreninger eller civilsamfundsaktørernes egne lokaler eller som en aktivitet på plejecenteret. Det er ikke nok at vide, at de enkelte aktiviteter eller tilbud findes. De skal opbygge kendskab til indholdet, det potentielle udbytte af tilbuddet, samt hvilken målgruppe aktiviteten eller tilbuddet specifikt er målrettet med henblik på at kunne matche aktiviteten eller tilbuddet til relevante borgere.

Hvordan



Praksisnær undervisning i aktiviteter og tilbud i lokalområdet

Praksiskendskab til handlemuligheder i forbindelse med støtte og afhjælpning af ensomhed kan ske ved, at omsorgs- og plejepersonalet besøger de forskellige aktivitetstilbud sammen med borgerne. Dette giver både de ældre borgere og omsorgs- og plejepersonalet et godt indblik i, hvad der findes af aktiviteter og tilbud, og hvad de forskellige aktiviteter går ud på. En kommune praktiserer denne form for vidensopbygning. Det har værdi, at både medarbejdere og borgere ser aktiviteterne i praksis, da det gør det nemmere at finde det bedste match for borgerne. Hermed får omsorgs- og plejepersonalet også mulighed for at se borgernes reaktion, når de præsenteres for tilbuddet, og kan

være med til at vurdere, om det er det rette valg for dem. Læs mere om dette i [case 4 i eksempelsamlingen](#).

Praksisnær undervisning i mulige aktivitetstilbud

På nogle arbejdspladser ligger ansvaret for at opnå kendskab til handlemuligheder hos ledelsen i en hjemmeplejeenhed eller på plejecenteret. I en kommune er det lederen, som sørger for, at aktivitetslisterne er opdaterede, og at de præsenteres for medarbejderne. Nye medarbejdere introduceres til støtte- og afhjælpningsmetoder, som indebærer en række tilbud for de ældre borgere. Lederen udfordrer ligeledes medarbejderne på de aktiviteter, som de udvælger og tilbyder borgerne i forbindelse med klippekortsordningen, da lederen vil understøtte, at alle holder sig opdateret på både aktivitetsmulighederne og de ældre borgeres behov. Læs mere om dette i [case 7 i eksempelsamlingen](#).

Peer-to-peer gennem fx digitale løsninger

For nogle hjemmeplejeenheder udvikles der aktivitetslister specifikt for tilbud i lokalområdet. Formålet med disse aktivitetslister er, at omsorgs- og plejepersonalet kan tage dem med ud på hjemmebesøg hos de ældre borgere, der bor i eget hjem eller på plejecenter, når de skal vejlede i tilbud om aktiviteter, tilpasset den enkeltes behov. På aktivitetslisterne står der typisk informationer om de forskellige aktiviteter samt kontaktoplysninger på ansvarlige medarbejdere. Der findes ligeledes forskellige typer af digitale opslagsportaler med oversigt over eksisterende aktivitetstilbud i den enkelte kommune eller by. I en kommune er der etableret en opslagstavle, som rummer byens fællesskaber, aktiviteter, foreninger og sociale tilbud, målrettet voksne og ældre borgere. Læs mere om denne portal i [case 8 i eksempelsamlingen](#).

Specialistfunktioner formidler handlemuligheder

Kendskab til handlemuligheder kan også opnås ved, at fx aktivitetsmedarbejdere fra forskellige kommunale- og foreningstilbud fysisk besøger hjemmeplejen eller plejecenteret. Formålet er her at præsentere medarbejderne for, hvad tilbuddene går ud på, hvordan de kan henvise de ældre, og hvordan det kan gavne organisationens arbejde med ensomhed. Dette er fx tilfældet i en kommune, hvor fællesskabsguiden kommer på besøg og gør lederne og omsorgs- og plejepersonalet opmærksomme på, at de findes. Omsorgs- og plejepersonalet får udleveret en mængde postkort, som henviser til oversigten, som de dels kan bruge som inspiration selv, dels kan dele ud til borgere og pårørende. Læs mere om dette i [case 8 i eksempelsamlingen](#).

Udlevering af kontaktkort, billeder eller plakater med kontaktoplysninger og informationer, som er nemme at forstå og simple at gå til, er en god måde at styrke omsorgs- og plejepersonalets handlemuligheder. I en kommune har de erfaret, at den mest effektive måde at introducere omsorgs- og plejepersonalet for deres aktivitetsmuligheder er ved, at de pågældende aktivitetsmedarbejdere kommer fysisk på besøg i hjemmeplejen. De fysiske besøg understøtter opmærksomhed på tiltaget. Læs mere om dette i [case 9 i eksempelsamlingen](#).

Peer-to-peer formidling af erfaringer

Kendskab til handlemuligheder i forbindelse med afhjælpning af ensomhed kan tilegnes gennem videndeling og sparring på tværs af roller og funktioner. Der er en stor gevinst i at dele både mere eller mindre succesfulde erfaringer mellem hinanden på arbejdspladsen

for at blive klogere på, hvilke muligheder der er. Det giver også anledning til at diskutere, hvad der har fungeret eller ikke fungeret for de forskellige typer af ældre borgere med forskellige behov. I en kommune arbejder de fx med videndeling og sparring på personalemøder. Her deler de erfaringer og inspirerer hinanden med gode eksempler, og der er ligeledes rum for sparring med både medarbejdere og ledere. Løbende dialog om udfordringer og erfaringer er ligeledes relevant mellem omsorgs- og plejepersonalet og aktivitetsmedarbejderne for vedvarende at blive klogere på at finde de rette aktiviteter for den enkelte ældre borger. Læs mere om dette i [case 7 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Opbakning og forankring hos ledelsen er væsentligt for at skabe et fælles sprog og en fælles retning i organisationen. Ledelsen har et stort ansvar i implementeringsprocessen, da de ikke kun skal sætte rammer, men også frigive ressourcer, der er nødvendige for at muliggøre implementeringen af redskaber og metoder i organisationen. Det er således væsentligt, at ledelsen bakker op og støtter medarbejderne i at opbygge kompetencer ved at tilbyde den nødvendige forankring.

Hvad

Redskabsfærdigheder i samtaleteknik understøtter med viden om borgerens motivation og interesser.

Hvorfor



Når omsorgs- og plejepersonalet eller nøgle- og aktivitetsmedarbejdere besøger en ældre borger, skal de vurdere borgerens oplevelse af ensomhed samt borgerens ressourcer, motivation og interesser. Efterfølgende skal de være i stand til at vurdere omfanget af, hvilken ensomhedsforebyggende støtte og afhjælpning borgeren har behov for med henblik på at tilrettelægge den bedst mulige handleplan. Både fastansat omsorgs- og plejepersonale og nøgle- og aktivitetsmedarbejdere skal derfor have mulighed for at opbygge viden om, hvordan de bedst muligt afholder samtaler med borgerne. Samtaleteknikker kan gå ud på, at medarbejderne skal inkludere konkrete vendinger og fremtoninger i spørgsmålene, så samtalen om ensomhed indledes på en gode måde. Fx at spørge om tilladelse til at snakke om et emne eller at normalisere situationen for den ældre ved, at spørgsmålet tager udgangspunkt i, at ensomhed opleves blandt mange ældre. Det kan også handle om at anvende åbne spørgsmål, som tillader borgeren at svare mere frit.

Ud over behovsafdækningen er det også vigtigt, at omsorgs- og plejepersonalet besidder kompetencer til at motivere de ældre borgere ud over dørtrinnet. Det kræver, at medarbejderne har en klar og tydelig handleplan for, hvad der skal ske med den ældre borger, hvilket forudsætter praksiskendskab til den enkelte organisation og borgeren. I en kommune er der fx behov for, at omsorgs- og plejepersonalet har kendskab til fællesskabsguidernes rolle og ved, hvem og hvordan de skal kontakte dem i forbindelse med at lægge handleplan sammen med den ældre. Læs mere om dette i [case 8 i eksempelsamlingen](#).

I en kommune skal omsorgs- og plejepersonalet have praksiskendskab til nøgle- og aktivitetsmedarbejdernes funktion, da det er disse medarbejdere, som bidrager ind i

tilrettelæggelsen af et forløb, som skal støtte og afhjælpe de ældre ud af ensomhed. Læs mere om dette i [case 9 i eksempelsamlingen](#).

Hvordan



Kurser og efteruddannelse i vejledende samtaleteknikker med borgeren

For at opnå kompetencer til at gennemføre en vejledende og motiverende samtale med de ældre borgere kan omsorgs- og plejepersonalet med fordel gennemføre kurser og efteruddannelse. I en kommune har al omsorgs- og plejepersonale modtaget to gange undervisning, hvor de gennem oplæg og fælles drøftelser har gennemgået dels teoretisk viden om ensomhed, dels hvordan de bedst samtaler med de ældre. De har hermed fået præsenteret og gennemgået konkrete sætninger og konkrete greb til at tage samtalen med borgeren. En måde at øve samtalerne på kunne med fordel ske gennem rollespil, hvor omsorgs- og plejepersonalet får mulighed for at stille spørgsmålene. Det vil også give dem mulighed for at øve stemmeføring og kropssprog i samtalen. Opstår der udfordringer blandt omsorgs- og plejepersonalet, bliver det imødekommet med løbende sparring i organisationen. Læs mere om dette i [case 9 i eksempelsamlingen](#).

OPMÆRKSOMHEDSPUNKT

Valg af tilgang til forankring bør tilpasses den enkelte organisation. For at forankringen skal give mening for medarbejderne bør der tages højde for, hvilke ressourcer der er tilgængelige i organisationen samt medarbejdernes kvalifikationer. Medarbejdere kan fx have forskellige uddannelsesbaggrunde og dermed forskellige kompetencebehov, hvilket forudsætter forskellige behov for oplæring. Dernæst kan forankringen med fordel indtænkes i allerede eksisterende kerneopgaver, så redskaber og metoder øves, trænes og understøttes med løbende opfølgning i praksis. En tilpasset forankring sikrer det bedste udbytte for medarbejderne og kan samtidig være med til at bidrage til at undgå unødigt brug af ressourcer.

Hvad

Relationelle kompetencer som understøtter en tryk relation med de ældre borgere.

Hvorfor



I omsorgs- og plejepersonalets daglige arbejde med afhjælpning af ensomhed blandt ældre borgere er det vigtigt at kunne skabe en tryk relation til de ældre borgere, da det skaber mulighed for en dialog om borgerens ønsker og behov. Dette kræver, at omsorgs- og plejepersonalet har stærke relationelle kompetencer samt træning i og redskaber til at afholde en meningsfuld samtale med den ældre. Samtalen er meningsfuld, når medarbejderne er åbne over for borgerens egen fortælling uden selv at antage, hvad der er bedst for borgeren. Dette kan være gennem anvendelse af en narrativ tilgang i samtalen med borgeren med fokus på at stille nysgerrige og åbne spørgsmål.

Hvordan



Praksisnær undervisning i samtale med borgere

Nogle hjemmeplejeenheder og plejecentre anvender praksisnær undervisning, da det giver mulighed for løbende træning, sparring og dialog om praksisnære eksempler. Denne tilgang kan styrke, udvide og opretholde omsorgs- og plejepersonalets kompetencer.

I en kommune er der ansat en pædagog, som har en særlig rolle i opsporingsarbejdet. Omsorgs- og plejepersonalet gennemgår i fællesskab med pædagogen de ældre borgere

på triageringsmøder med fokus på sundhedsmæssige aspekter, herunder trivsel. Pædagogen er med til triageringsmøder i alle afdelinger en gang om ugen, hvor det fastansatte omsorgs- og plejepersonale og pædagogen i fællesskab går i dybden om den enkelte borger. Dette giver mulighed for praksisnær dialog om konkrete borgere. Derudover foregår der også supervision i det omfang, der er behov. Det kan fx foregå ved, at pædagogen og personalet på plejecenteret sammen går ind til de borgere, hvor personalet har brug for sparring eller støtte til at håndtere svære situationer. Læs mere om dette i **case 6 i eksempelsamlingen**.

Bilag 1: Litteraturliste

1. Evaluering af Drømmesamtaler, Marselisborg Consulting, 2024
2. Fællesskabsprojektet, VIVE, 2024
3. Kommissorium for nationalt partnerskab mod ensomhed, Folketinget, 2023
4. Evaluering af venner viser vej 2019-2022, Als Research, 2023
5. "Uden relationer kommer vi ingen vegne" – Relationsarbejde som grundvilkår og faglighed i ældrepleje, VIVE, 2023
6. Sygdomsbyrden i Danmark – Risikofaktorer, Sundhedsstyrelsen, 2022
7. Fællesskab på klippekort Erfaringer fra "Fællesskabspuljen - Ensomme hjemmehjælpsmodtagere skal have mulighed for civilsamfundsdeltagelse", Sundhedsstyrelsen, 2022
8. Livskvalitet | Ensomhed - Case: Opsporing af ensomhed i Holstebro Kommune, Sundhedsstyrelsen, 2022
9. Aarhus for fællesskab og medborgerskab Fælles strategi for forebyggelse af ensomhed, Aarhus Kommune, 2022
10. Afprøvning af samtaleredskab til vurdering af ældre borgeres oplevelse af værdighed i ældreplejen Evaluering af Værdighedshjulet, PWC, 2022
11. Danskernes Sundhed - Den Nationale Sundhedsprofil 2021, Sundhedsstyrelsen og Statens Institut for Folkesundhed - Syddansk Universitet, 2021
12. Brobyggerteamet. Forebygger ensomhed og fremmer trivsel. Status- og evalueringsrapport 2018-2021, Aktivitet og Udvikling, Viborg Kommune, 2021
13. Sammenhængende indsats imod ensomhed og mistroivsel hos ældre – erfaringsopsamling fra puljeprojekt, Sundhedsstyrelsen, 2021
14. Indsatser mod ensomhed og mistroivsel hos ældre: Erfaringsopsamling – centrale indsigter, Sundhedsstyrelsen, 2021
15. Aktive ældre i aktive fællesskaber i den almene boligsektor, VIVE, 2021
16. Sammen bekæmper vi ensomhed, Marselisborg Consulting – Holstebro Kommune, 2019
17. Interventioner, der skal mindske ensomhed - En systematisk litteraturgennemgang af 136 effektstudier, DEFACTUM - Region Midtjylland, 2021
18. Forebyggende hjemmebesøg til ældre – tidlig opsporing. Litteraturgennemgang og 10 kommuners erfaringer, VIVE, 2020
19. Styrket indsats mod ensomhed i hjemmeplejen – Eksempelsamling, Sundhedsstyrelsen, 2016-2019
20. Evaluering af projekter i puljen: Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre mennesker, der modtager meget hjemmehjælp, Rambøll, 2019
21. Styrket indsats mod ensomhed hos ældre mennesker med meget hjemmehjælp – Rapport, Sundhedsstyrelsen, 2016
22. Fortæl for Livet Projektrapport, Ensomme Gamles Værn, 2016
23. Styrket indsats mod ensomhed hos ældre mennesker med meget hjemmehjælp – Inspirationskatalog, Sundhedsstyrelsen, 2016
24. Forebyggelse af ensomhed blandt ældre – Viden og inspiration til handling, Marselisborg Consulting, 2015
25. Ældre og ensomhed - hvem, hvorfor og hvad gør vi? En undersøgelse om ensomhed hos ældre i 25 kommuner, Marselisborg Consulting, 2012
26. Terminologi – forebyggelse, sundhedsfremme og folkesundhed, Sundhedsstyrelsen, 2005
27. Analyse om relationsarbejde i ældrepleje – Videnscenter for værdig ældrepleje, Sundhedsstyrelsen, februar 2023.
28. Find fællesskaber og sociale tilbud på Socialkompasset, Social Kompas, u.å. Link til hjemmeside: www.Socialkompasset.dk

Bilag 2: Afdækningens metode

Inspirationsmaterialet er baseret på forskellige dataindsamlingsaktiviteter og datakilder. I det følgende afsnit beskrives de konkrete dataindsamlingsaktiviteter samt datagrundlag for inspirationsmaterialet.

Desk research

Inspirationsmaterialet er baseret på desk research af litteratur om redskaber og metoder anvendt inden for ældreplejen i arbejdet med at forebygge, opspore og afhjælpe ensomhed og mistrivsel. Desk researchen har inddraget inspirationsmateriale fra Sundhedsstyrelsen fra arbejdet med tidligere puljer: *Styrket indsats mod ensomhed hos ældre mennesker med meget hjemmehjælp*, *Fællesskab på klippekort i hjemmepægen*, *Sammenhængende indsatser imod ensomhed og mistrivsel hos ældre*. Der er også inddraget anden relevant litteratur på området, som er identificeret gennem søgninger via bl.a. de danske professionshøjskoler, Ældre Sagen, landets kommuner, danske patientforeninger samt forskningscentre som fx VIVE.

Alle søgninger har taget udgangspunkt i viden om forebyggelse, opsporing og afhjælpning af ensomhed og mistrivsel hos ældre borgere i ældreplejen. I samarbejde med Sundhedsstyrelsen blev der yderligere opstillet en række kriterier relevante for inspirationsmaterialet, som redskaber og metoder blev udvalgt på baggrund af:



Redskabet og metoden skal være velbeskrevet. Det skal fremgå, hvilke fremgangsmåder og hvilken praksis der ligger bag, samt hvilke kompetencer det kræver at anvende redskabet eller metoden.



Tydlig beskrivelse af formål. Det skal fremgå klart og tydeligt, hvad formålet er med at anvende det specifikke redskab eller metode, og hvorvidt formålet opfyldes i den givne case.



Dokumenteret viden. Redskabets eller metodens virkning og udbytte skal være dokumenteret på den ene eller anden måde, for at opnå viden om medarbejdernes udbytte og virkningen for den ældre målgruppe.



Implementerings- og forankring. Redskab eller metode skal være afprøvet i daglig praksis i mindst et år og delvist eller helt forankret.



Viden om overførbarehed. Det skal gerne fremgå, hvorvidt redskabet eller metoden kan overføres på tværs af kontekster eller i givet fald, hvilke faktorer man skal være opmærksomme på, hvis redskabet eller metoden skal implementeres i praksis.

Ud over ovenstående kriterier, skulle redskaber og metoder naturligvis også leve op til inspirationsmaterialets formål og målgruppe af ansøgere til puljen og målgruppen af ældre, for at blive inkluderet i inspirationsmaterialet.

Udvælgelse af cases

På baggrund af kriterierne og inspirationsmaterialets målgruppeafgrænsning blev der udvalgt en foreløbig bruttoliste på 15 redskaber og metoder. I samarbejde med Sundhedsstyrelsen blev den foreløbige

bruttoliste gennemgået og kvalificeret med afsæt i ovenstående kriterier og eksisterende viden på området om arbejdet med ensomme ældre i ældreplejen. Redskaber og metoder blev ekskluderet fra bruttolisten, hvis de ikke levede op til kriterierne, hvis der ikke var tilstrækkelig dokumentation om dem eller hvis det ikke var muligt at finde informanter til at deltage i et opfølgende interview.

På baggrund af gennemgangen og kvalificeringen af den foreløbige bruttoliste blev der udvalgt ni redskaber og metoder at gå videre med.

Opfølgende interviews og valideringsworkshop



Der blev gennemført **opfølgende interviews** med ledere og/eller medarbejdere i form af omsorgs- og plejepersonalet, nøgle-/ressourcepersoner eller projektmedarbejdere, som havde arbejdet med at implementere og anvende redskab eller metode i praksis. Interviewene skulle bidrage med supplerende viden om deres erfaringer med organisering, implementering, kompetencebehov- og oplæring samt virkninger i forbindelse med det enkelte redskab eller metode. Interviewene blev gennemført ud fra en semistruktureret tilgang, som skulle understøtte en fælles retning for samtalerne og for dermed at indsamle fyldestgørende informationer til inspirationsmaterialet. I nogle af interviewene var der én deltager og i andre interviews var der to eller tre deltagere. Antallet af deltagere afhang af, hvad der var muligt for den enkelte case, men formålet med at interviewe flere deltagere ad gangen var for at inddrage flest mulige perspektiver fra fx både ledere og medarbejdere.



I forlængelse af de opfølgende interviews blev der afholdt en **valideringsworkshop**, hvor Sundhedsstyrelsen og udvalgte aktører, med særlig relevans inden for arbejdet med forebyggelse, opsporing og afhjælpning (tre indsatsområder) af ensomhed blandt ældre borgere, blev inviteret til at deltage. Formålet med valideringsworkshoppen var at gennemgå de ni udvalgte redskaber og metoder, med fokus på at få supplerende viden om, hvad det kompetencemæssigt kræver af omsorgs- og plejepersonalet og andre relevante medarbejdere at arbejde med de tre indsatsområder. Deltagerne skulle ligeledes bidrage med deres erfaringer og viden om, hvordan omsorgs- og plejepersonalet og andre relevante medarbejdere bedst oplæres til at arbejde med de tre indsatsområder. På den måde skulle deltagernes bidrag og fælles faglige drøftelser supplere den eksisterende viden fra de opfølgende interviews og være med til at validere informationerne i inspirationsmaterialet.

En vigtig opmærksomhed er, at inspirationsmaterialet blot tager udgangspunkt i en række *eksempler* på afprøvede og implementerede redskaber og metoder. Materialet skal dermed ses som *et afsæt og en faglig introduktion* til arbejdet med at forebygge, opspore og afhjælpe ensomhed blandt ældre borgere i ældreplejen.