



Behovsanalyse



Behovsanalyse

Videnscenter for værdig ældrepleje

© Sundhedsstyrelsen, 2018.
Publikationen kan frit refereres
med tydelig kildeangivelse.

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S

www.sst.dk

Udgivet af Sundhedsstyrelsen,
Oktober 2018

Indholdsfortegnelse

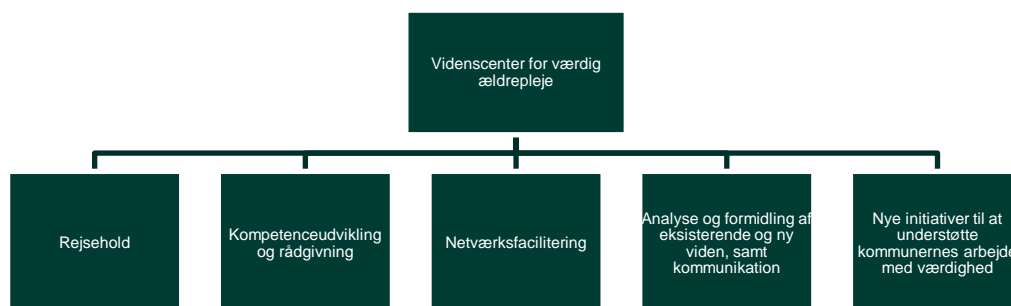
1. Baggrund	5
1.1. Formål med behovsanalysen	5
2. Datagrundlag	7
2.1. Inddragelse af værdighedspolitikker	7
2.2. Inddragelse af interviews	7
3. Analyseresultater	9
3.1. Hvad er værdighed?	9
3.2. Hvad gøres der allerede for at skabe og sikre værdighed i ældreplejen	11
3.3. Hvad er svært i arbejdet med værdighed, og hvor er de største udfordringer?	13
3.4. Ønsker til videnscenteret	15

1. Baggrund

I initiativet *Videnscenter og rejsehold for værdig ældrepleje* i satspuljeaftalen 2018-2021 er der afsat midler til at etablere et nationalt videnscenter for værdig ældrepleje, der skal understøtte kommunernes arbejde med at sikre værdighed i ældreplejen med fokus på de områder, som kommunalbestyrelserne som minimum skal beskrive i deres værdighedspolitikker: Livskvalitet, selvbestemmelse, kvalitet, tværfaglighed og sammenhæng, mad og måltider, en værdig død og pårørende.

Videnscenteret skal blandt andet tilbyde forskellige typer af kompetenceudvikling og rådgivning, netværksfacilitering samt formidling og information om nyeste viden, gode erfaringer, best practice og metoder til at sikre en værdig ældrepleje. Videnscenteret rummer også en rejseholdsfunction. Rejseholdet er en udgående funktion, der tilbyder kommunerne praksisnære forløb for at opkvalificere medarbejderne.

Nedenfor er videnscenterets arbejdsområder skitseret i fem spor:



1.1. Formål med behovsanalysen

For at understøtte arbejdet med at sikre værdighed i ældreplejen skal videnscenteret tage afsæt i nyeste viden og gode erfaringer på området samt være målrettet de behov og udfordringer, der opleves i praksis. Formålet med behovsanalysen er at understøtte udviklingen af videnscenterets arbejde i de fem spor gennem interviews med informanter, der kender praksis, organiseringen og hverdagen i ældreplejen. Resultaterne fra behovsanalysen indgår således i arbejdet med at udvikle koncepter, konkrete aktiviteter og leverancer.

Det er ikke ambitionen, at behovsanalysen giver et fuldstændigt billede af praksis i ældreplejen. Derimod skal behovsanalysens resultater tydeliggøre behov og tendenser i ældreplejen, der har betydning for arbejdet med værdighed og kan fungere som fundament for videnscenterets videre arbejde.

Fokus i analysen har dels været på at afdække værdighedsbegrebet i relation til praksis i ældreplejen, herunder hvordan det kommer til udtryk, og hvad medarbejdere, ledere, borgere og pårørende anser som værende værdighed i ældreplejen.

Analysen har taget afsæt i at afdække følgende undersøgelsesspørgsmål:

1. Hvad er værdighed?
2. Hvad gøres der allerede for at skabe og sikre værdighed i ældreplejen?
3. Hvad er svært i arbejdet med værdighed, og hvor er de største udfordringer?
4. Hvilke behov og ønsker er der til videnscenterets arbejde?

De fire undersøgelsesspørgsmål er blevet afdækket gennem analyse af kommunernes udmøntning af værdighedspolitikker samt interviews med relevante informanter.

2. Datagrundlag

Behovsanalysens resultater bygger på udmøntningen af værdighedspolitikker fra samtlige kommuner samt kvalitative interviews med 50 informanter fordelt på 17 kommuner.

2.1. Inddragelse af værdighedspolitikker

Alle 98 kommuners udmøntninger af værdighedspolitikkerne er blevet gennemgået og analyseret for at finde tendenser og prioritering i udmøntningerne. Resultaterne har dannet baggrund for det videre arbejde med behovsanalysen og har, sammen med udvalgte publikationer på værdighedsområdet, dannet rammerne for udarbejdelsen af interviewguiden.

2.2. Inddragelse af interviews

Interviewene er alle gennemført i foråret og sommeren 2018 af medarbejdere fra Videnscenter for værdig ældrepleje. Informanterne skal samlet set give et bredt perspektiv på praksis i ældreplejen, for at analysen bliver så bredt funderet som muligt. Der har derfor også været fokus på at sikre input fra flere forskellige steder i landet samt sikre input fra både kommunale og private aktører.

Undersøgelsesspørgsmålene er blevet afdækket gennem en semi-struktureret interviewguide, der har været åben for at forfølge nye perspektiver og inputs i interviewgennemførelsen. Interviewguiden har dermed udviklet sig undervejs i takt med analysens fremdrift og input fra informanterne og er løbende blevet suppleret med yderligere spørgsmål til afdækning.

Beskrivelse af informanter

Informanterne er udvalgt på baggrund af deres praksisnære erfaringer med ældreplejen. Det betyder, at de enten kender til praksis i ældreplejen gennem deres arbejde, er borgere, der modtager ældrepleje eller pårørende til en ældre, som modtager eller har modtaget ældrepleje.

Der er fortaget interviews med følgende fire informantgrupper:

- Medarbejdere på plejecentre eller i plejeenheder
- Daglige ledere af plejecentre og plejeenheder
- Administrative ledere og konsulenter
- Borgere og pårørende

Af hensyn til analysens formål fremgår informanterne anonyme. Værdighed og mangel på samme kan være svært at tale om, og det er afgørende for analysens resultat, at informanterne kan tale så frit som muligt, hvorfor deres navne og ansættelsessted ikke fremgår.

3. Analyseresultater

I det følgende vil behovsanalysens resultater blive gennemgået i relation til analysens fire undersøgelsesspørgsmål. Under hvert afsnit vil hovedresultaterne fra hvert spørgsmål fremgå og blive eksemplificeret med citater fra informanterne.

3.1. Hvad er værdighed?

I dette afsnit vil der være fokus på at rammesætte ordet værdighed: Hvad betyder værdighed for personer, der er knyttet til ældreplejen? Afsnittet vil indeholde de tydeligste, gentagende budskaber, der er kommet frem i interviewene.

Individualitet

Et af de mest gennemgående budskaber er, at værdighed er individuelt for den enkelte borger. Den enkelte borgers behov, ønsker for livsførelse samt livskvalitet er forskellig fra person til person. På tværs af informantgrupperne anses det som et essentielt udgangspunkt for forståelsen af begrebet værdighed, samt hvordan der skal arbejdes med værdighed. En plejecenterleder siger:

”Alle borgere er unikke personer, som har levet selvstændige liv, som har formet dem, og det er vi nødt til at tage afsæt i, når vi taler god og værdig pleje.”

Det italesættes også ofte, at værdighed er at tage højde for den enkelte borger og borgereens ønsker. Værdighed bliver altså betragtet som forståelse for og respekt for borgerens individuelle behov samt aktiv imødekommelse af disse i plejen. Dette har tæt berøring med borgerens selvbestemmelse.

Selvbestemmelse

Selvbestemmelse er ligeledes centralt i forhold til at understøtte værdighed i ældreplejen. Selvbestemmelse handler for informanterne om at inkludere borgeren og borgerens ønsker i den pleje, de modtager. For eksempel at borgeren har egen døgnrytme og vaner, samt at deres ønsker respekteres i forhold til eksempelvis påklædning, udseende og dagsrytme. En områdeleder siger:

”Borgerne skal gerne i videst muligt omfang selv beslutte, hvordan deres hverdag skal forløbe – dette gælder for eksempel deres døgnrytme, ønsker og vaner – deres hverdagsliv, simpelthen. Det, tænker vi, er værdigt. At tage udgangspunkt i den enkeltes ønsker og behov.”

Et andet element i forbindelse med selvbestemmelse er, at borgeren har mulighed for at leve det liv han/hun ønsker på trods af behovet for hjælp. En borger udtrykker det på følgende måde:

"Værdighed er at være fri til at gøre, hvad man har lyst til og understøttes til at gøre det ved behov."

Selvbestemmelse i forbindelse med livets afslutning bliver ofte også berørt i interviewene, særligt af pårørende, plejecenterledere og medarbejdere. Det handler ofte om, at ingen skal dø alene, samt, at den døende ikke er omgivet af ukendt personale i den sidste tid. For at medarbejderne kan understøtte borgerens ønsker og behov ved livets afslutning er det vigtigt, at medarbejderne kan tale med borgeren og borgerens pårørende om døden og ønsker til livets afslutning.

Rehabilitering og selvhjulpenhed

Den rehabiliterende tankegang fremhæves, fordi metoden tager afsæt i den enkelte borger og dennes historie, behov og ønsker. En plejecenterleder siger:

"Tilgangen i rehabilitering er værdighed. Det handler blandt andet om relationsarbejde. At komme til at kende Fru. Hansen og det liv, hun har levet, for overhovedet at kunne skabe resultater for den enkelte."

I forlængelse af den rehabiliterende tankegang bliver borgerens selvhjulpenhed også fremhævet. Det er værdigt, at borgeren kan klare sig selv længst muligt, og at både pårørende og personale ikke overtager funktioner og dagligdagsaktiviteter, som borgeren selv har og ønsker at have. Dette perspektiv italesættes både af medarbejderne og borgere. En medarbejder siger:

"Det handler om at leve sit liv, som den man er – hele livet. Selvom man bliver udfordret af sygdomme."

Mennesket i fokus

Mødet og relationen mellem borger og personale fremhæves som havende stor betydning for borgerens oplevelse af værdighed. Det handler om at blive set som et helt menneske og ikke som en syg person. Særligt borgerne sætter ord på betydningen af at blive behandlet respektfuldt og blive set og hørt. Tonelejet og øjenkontakten fremhæves som betydningsfuldt:

"Værdighed er at blive behandlet venligt og respektfuldt af personalet."

3.2. Hvad gøres der allerede for at skabe og sikre værdighed i ældreplejen

I de seneste år er der iværksat mange initiativer, der understøtter arbejdet med værdighed. Med afsæt i værdighedspolitikker og interviews gennemgås hvad der allerede gøres for at skabe og sikre værdighed i ældreplejen. Afsnittet giver derfor ikke et fuldstændigt billede af hvad der gøres for at skabe og sikre værdighed i ældreplejen.

3.2.1. Fordeling af værdighedsmilliarden

Kommunerne har siden 2016 skulle formulere værdighedspolitikker for at få del i værdighedsmilliarden. Kommunerne har igangsat mange forskellige initiativer, men på tværs af landets kommuner, er der særligt brugt ressourcer på følgende.

Rekruttering af medarbejdere

Langt hovedparten af de midler, der hidtil er brugt til at udmønte værdighedspolitikkerne, er anvendt til ansættelse af mere personale. Disse har blandt andet haft til formål at kunne imødekomme borgernes ønsker og behov i ydertimerne (aften og nat). Midlerne er eksempelvis anvendt til ansættelse af personale, der kan imødekomme borgernes ønske og behov for kontinuitet i forhold til fast personale samt valgfrihed og selvbestemmelse i forhold til, hvornår borgerne ønsker besøg. Derudover er der også brugt ressourcer på at ansætte personale med særlige kompetencer, eksempelvis inden for demens.

Faglig kompetenceudvikling

Der er derudover anvendt midler til at opgradere personalets kompetencer i forhold til specifikke, faglige områder. Det omhandler blandt andet demens, akut sygepleje, tidlig opsporing, forebyggelige indlæggelser mm.

Indkøb af materialer, der understøtter selvbestemmelse

En række kommuner har anvendt midler på indkøb, som understøtter borgernes selvbestemmelse og muligheder for at leve det liv, borgerne ønsker. Det drejer sig særligt om for eksempel cykler, senge med specifikke, tekniske funktioner samt forskellige former for velfærdsteknologi, herunder skylle- tørretoiletter med videre.

Aktiviteter

Mange plejeenheder har brugt tid og ressourcer på at udvikle og øge udbuddet af aktiviteter med henblik på at fremme borgernes mulighed for fortsat at kunne leve det liv, de ønsker. Der er for eksempel anvendt midler på ansættelse af aktivitetsmedarbejdere, der kan understøtte udvikling af aktivitetstilbud.

3.2.2. Øvrige initiativer

Informanterne fortæller derudover om en række initiativer og indsatser, der har været fokus på de seneste år, der er med til at sikre og skabe værdighed i ældreplejen. I det følgende vil disse initiativer og indsatser blive beskrevet.

Livshistorier

I praksis arbejdes der meget med brugen af livshistorier, og at dette anses som værende vigtigt i arbejdet med værdighed. Denne metode bruges for at lære borgeren og dennes baggrund at kende samt blive klogere på borgerens behov og ønsker. For at imødekomme borgerens behov og ønsker, og tilpasse plejen, er det nødvendigt, at personalet kender til det levede liv og hvad, der er vigtigt for den enkelte. En faglig leder fortæller:

”Beboeren er en black box, når de flytter ind [på plejecenteret red.]. Her skal der samles data om personen – hvad ønsker de, hvad står de for, hvad er deres livshistorie og hvad er deres personlighed.”

Ved at snakke med borgeren, vil personalet gerne lære borgeren og det levede liv at kende, for bedst muligt at kunne imødekomme borgeren samt borgerens ønsker og behov. Måden, hvorpå der bliver indsamlet og arbejdet med livshistorier, er forskellig.

Pårørendesamarbejde

En af de ting, som ledere, konsulenter og plejecenterledere fremhæver, der allerede er fokus på i arbejdet med værdighed, er pårørendesamarbejde. De fremhæver, at de pårørende er dem, der kender borgeren bedst, hvorfor de kan have væsentlig information om borgeren, der er vigtig for personalets arbejde.

Særligt, i forhold til afdækning af borgerens livshistorie, fremhæves samarbejdet med pårørende som vigtigt. Ved at inddrage de pårørende får personalet mulighed for høre personer tæt på borgeren, hvordan de har levet livet, og hvad der har været og er vigtigt for dem. Dette er vigtig viden for personalet, som kan anvendes i deres tilgang og mødet med borgeren, hvilket understøtter værdighedsarbejdet. En konsulent siger:

”Det er vigtigt også at huske de pårørende i det her. Der er et stort potentiale i at lave indsatser, der understøtter de pårørende som en vigtig ressource.”

Opmærksomhed på livets afslutning

Et af de konkrete faglige områder, der fremhæves i værdighedsarbejdet, er fokus på en værdig død. Flere plejecenterledere fortæller, hvordan de via forskellige projekter arbejder med at have opmærksomhed på døden og den sidste tid. Dette gør de blandt andet ved at arbejde med personalets tryghed og kompetencer i at tale om døden med borgeren og derved understøtte borgernes selvbestemmelse i forhold til den sidste tid. En plejecenterleder fortæller blandt andet om arbejdet:

”Vi har en folder, som vi taler ud fra i forhold til de ting, der er svære at tale om. Det gør vi allerede ved opstartssamtalerne eller i starten, når borgeren flytter ind. Så dokumenterer vi det efterfølgende, men nogle gange er det nemmere at tale om sådan noget her, når vi for eksempel lægger vasketøj sammen. For at kunne gribe et godt øjeblik, handler det om at kende borgeren, men også, at vi som fagpersonale er klædt godt nok på til at håndtere det korrekt.”

Drøftelsen om den sidste tid italesættes som værende grundlæggende for, at borgeren kan få en værdig død, og at de gør deres bedste for at opfylde en dødsdøende borgers sidste ønsker. Plejecenterledere og medarbejdere fortæller også om inddragelse af frivillige som en ressource, der kan understøtte værdigheden, herunder brugen af vågekoner.

3.3. Hvad er svært i arbejdet med værdighed, og hvor er de største udfordringer?

I det følgende afsnit afdækkes, hvad informanterne oplever som værende svært i arbejdet med værdighed, og hvad de, med afsæt i den konkrete praksis, anser som de største udfordringer i forhold til at udvikle og understøtte værdighed i ældrepleje.

Inddragelse af borgerens ønsker og behov

I praksis er svært at inkludere borgerens ønsker i tilrettelæggelsen af det daglige arbejde. Det omhandler både viden om og kendskab til borgerens ønsker og behov, men også, at der i den konkrete opgaveløsning ikke er et systematisk fokus på inddragelse af borgerens ønsker. Informanterne fremhæver også, at rammer og kultur omkring opgaveløsningen ikke fremmer et dagligt fokus på borgerens ønsker. En plejecenterleder siger:

”Selvom vi siger til hinanden – og mener det – at den enkeltes hverdagsliv og selvbestemmelse skal være udgangspunktet (red. for vores arbejde), så bliver det hurtigt et spørgsmål om ’at få løst opgaverne man har på listen’ Der er travlt. Men det er også en kultur – ikke kun tidsnød.”

Det handler ofte om, at specifikke arbejdsopgaver skal gennemføres og dokumenteres, hvorfor borgerens ønsker og behov ubevidst glider i baggrunden for selve opgaveløsningen.

En anden problemstilling, der særligt bliver italesat af medarbejderne, er, at der ikke er fokus på dokumentation af, hvad der er værdigt og vigtigt for den enkelte borger. Den manglende dokumentation besværliggør et systematisk arbejde med borgerens ønsker, da fokus i stedet er på de konkrete ydelser, som borgeren modtager.

”Dokumentation omhandler alt om ydelserne. Her skal værdighed også ind. Vi ved ikke, hvad der er vigtigt for beboerne. Vi har ikke noget på skrift om det.”

Kompetencer

Manglende kompetencer hos medarbejderne er også en udfordring i forhold til at skabe værdighed i ældreplejen. Plejecenterlederne efterlyser for eksempel medarbejdere, der behersker perspektivskifte. Hermed menes at medarbejderen kan lægge egne perspektiver til side, inkludere borgeren og forholde sig til borgerens konkrete ønsker. I forlængelse af dette fremhæver plejecenterlederne samt chefer og konsulenter også relationelle og kommunikative kompetencer som værende afgørende. Det er således vigtigt, at medarbejderne besidder kompetencer til at snakke med borgeren og de pårørende, så de

kender borgerens livshistorie samt ønsker og behov, og herved i højere grad kan imødekomme individualitet og selvbestemmelse. En plejcenterleder siger herom:

"Det er udfordrende, synes jeg generelt, at uagtet at vi taler rigtig meget om vigtigheden af relationerne, så oplever jeg desværre, at der er meget fokus på opgaverne, "jeg går ind og gør", og "det er det, jeg skal". Jeg tror ikke, det er fordi personalet ikke vil, jeg tror nogen gange, der er nogen, der kan det, og de er knalddygtige til det, men jeg oplever også, der er nogen, for hvem det er svært."

Medarbejderne nævner også selv kommunikative- og relationelle kompetencer som værende en udfordring for dem og som et væsentligt element i forbindelse med værdighed.

Udfordringer med manglende kompetencer knyttes også til spørgsmålet om ressourcer og rekruttering. Lederne fortæller således, at de har svært ved at rekruttere personale med de rette kompetencer.

Faglige redskaber

Endelig efterlyser ledere, konsulenter og plejecenterledere konkrete faglige redskaber og systematiske arbejdsgange, for eksempel i forhold til forebyggelse og tidlig opsporing. En konsulent siger:

"Hvis man kunne tilføre frontarbejderne redskaber og kompetencer til at være mere opmærksomme på borgerens velfærd bredt, bliver planterne vandet, er der rent og så videre, ville det være en god tilgang til at skabe mere værdighed."

Citatet understreger, at det handler om opmærksomhed på borgeren og på borgerens funktionsniveau generelt. Opmærksomhed på de små ting i borgerens hjem knytter sig til tidlig opsporing og kan være med til forebygge funktionstab og derigennem understøtte borgeren i at fastholde selvhjulpenhed og aktuel livsførsel.

Mangel på fælles fokus og sammenhæng

Der er blandt lederne en udbredt opfattelse af, at de mange strategier for og krav til faglighed, dokumentation og inddragelse af borgeren ikke hænger sammen, og ofte er modstridende og kan spænde ben for hinanden. Det gælder både interne kommunale og nationale strategier og krav. Idet strategierne ikke har et fælles fokus kan det vanskeliggøre arbejdet med at skabe værdighed i ældreplejen.

Derudover fremhæves det, at tværfagligt samarbejde mellem de forskellige faggrupper til tider opleves som værende en udfordring i forhold til at skabe værdighed, da de ikke har samme blik på borgeren og ikke nødvendigvis samarbejder om borgeren, men varetager hvert sit opgaveområde. Dette skaber udfordringer i forhold til at inkludere borgerens ønsker og skabe sammenhæng i plejen. En udviklingskonsulent siger:

"De rammer, vi tænker ældreindsats i, er en hæmsko i forhold til værdighed. Vores faglighed og de forskellige fagligheder, vi repræsenterer, spænder nogen gange ben for os."

Pårørendesamarbejde

Pårørendesamarbejde er vigtigt for arbejdet med værdighed. Plejecenterlederne og medarbejderne oplever dog, at pårørendesamarbejde kan være en udfordring. Det opleves som værende svært og tidskrævende at inkludere de pårørende på den gode måde. Plejecenterlederne efterlyser ensrettede retningslinjer og strategier omkring inddragelsen af pårørende.

Det handler også om mangel på konkrete kompetencer og redskaber, som i hverdagen kan understøtte det gode pårørendesamarbejde og forebygge konflikter og uoverensstemmelser mellem for eksempel borgerens og de pårørendes ønsker. I forlængelse heraf påpeger ledere og konsulenter også medarbejdernes manglende viden om og forståelse for rollen som pårørende og den mentale påvirkning, der følger med:

"Udfordringen er, at de pårørendes oplevelse af, hvad der er værdigt, kan kolliderer med, hvad borgeren har af ønsker for sin hverdag. De pårørende har større forventninger til kommunen end borgeren".

3.4. Ønsker til videnscenteret

Ved interviewets start blev informanterne introduceret for videnscenterets formål samt indhold, herunder rejseholdsfunctionen, kompetenceudvikling, rådgivning, netværksfacilitering samt formidling. Generelt gav informanterne en positiv tilbagemelding på videnscenterets formål og aktiviteter i forhold til at understøtte arbejdet med værdighed i praksis. De blev derudover spurgt, om de havde nogle ønsker til aktiviteter og indhold i Videnscenter for værdig ældrepleje.

Praksisnære metoder

Mange fremhævede vigtigheden af, at de metoder og den kompetenceudvikling, der arbejdes med i videnscenteret, er praksisnær og kan overføres til dagligdagen i ældreplejen. En praksisnær tilgang understøttes af konkrete eksempler og udfordringer, tager udgangspunkt i lokale forhold, cases, værktøjer mv. En områdeleder uddyber:

"Overordnet teori, viden og metode kan vi ikke bruge til noget, da der er så stor forskel i de enkelte kommuner. Derfor er det vigtigt, at videnscenteret fokuserer på praksis, det nære - dét vil give god mening for medarbejderen."

Ydermere bliver der blandt informanter udtrykt et ønske om, at kompetenceudviklingen af personale med fordel kan styrke medarbejdernes processuelle og faciliterende kompetencer, med henblik på at understøtte og styrke en bedre forankring og implementering af forandringsskabende aktiviteter.

Ledelsesmæssigt fokus

Videnscenteret bør derudover have fokus på at understøtte lederens kompetencer med henblik på at sikre opbakning, forankring og implementering af de praksisnære tiltag og initiativer, der iværksættes.

Styrkelse af kommunikative og relationelle kompetencer

Som tidligere nævnt er der ofte mangel på relationelle og kommunikative kompetencer: En leder siger:

"Vi skal være toptunede teoretisk i forhold til kerneopgaven, men det er som om, vi aldrig bliver toptunede på kommunikation."

Der lægges særligt vægt på kompetencer i forhold til perspektivskifte samt medarbejderens kompetencer til direkte kommunikation med borger og pårørende. Det nævnes eksempelvis, at personalet har udfordringer i deres daglige arbejde med at håndtere samtaler med borgere og pårørende, hvilket en medarbejder udtrykker på følgende måde:

"Kommunikation. Den direkte kommunikation med folk. Det skal vi øve os lidt på. Vi skal stoppe op og tænke – Hvad er det, der er vigtigt for Fru. Hansen".

Fælles tilgang

Informanterne fremhæver også, at en udfordring for værdigheden er de forskellige faglighedens fokus og sprog. I forlængelse af dette fremhæver informanterne ønske om at videnscenteret har fokus på arbejdet med at understøtte en fælles tilgang og et fælles "sprog" i forhold til værdighed, herunder borgerens selvbestemmelse og ønsker. En plejecenterleder siger:

"Kunsten er jo, hvis vi kan starte med at lægge vores "ekspertviden" på hylden og sammen kigge på, hvad borgeren har behov for. Vi har mange faglige betragtninger og meninger – og det er vigtigt med fagligheden, men det bør først og fremmest tage afsæt i borgeren og borgerens liv- og det er svært, og her mangler vi måske lidt en fælles tilgang."

Viden og gode erfaringer

Generelt fremhæves et behov for adgang til nyeste viden og de bedste erfaringer fra praksis. Det ses derfor gerne, at videnscenteret har fokus på at indsamle og videreformidle viden og erfaring med at arbejde praksisnært med værdighed i ældreplejen. De ligger vægt på, at informationerne er lettilgængelige, velbeskrevne og case-orienterede. Det skal være muligt hurtigt at få overblik over, hvad det handler om, og hvor der kan findes mere information. En konsulent siger:

"Det kunne være godt, hvis vi havde en fælles vidensbank på ældreområdet, hvor man kunne hente inspiration og viden om de nyeste metoder på området. Det er vigtigt med stor tilgængelighed – så man bare kan tage kontakt, hvis man har brug for rådgivning eller hjælp til inspiration."

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S

www.sst.dk

Sundhed for alle ♥ + ●