



SUNDHEDSSTYRELSEN

Antropologerne

Styrket indsats mod ensomhed i hjemmeplejen

Eksempelsamling

13 cases fra puljen "Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre, der modtager meget hjemmehjælp", 2016-2019

Om eksempelsamlingen

Inspiration fra 13 projektkommuner

Det anslås, at 50 % af de ældre borgere, der modtager personlig pleje, ofte eller en gang imellem føler sig uønsket alene (Sundhedsstyrelsen, 2016). I alt 13 projektkommuner har de seneste år sat fokus på området og igangsat en række indsatser mod ensomhed. Herfra er der opnået en række værdifulde praksiserfaringer, som andre professionelle kan få glæde af. Med denne eksempelsamling præsenteres nogle af erfaringerne og resultaterne fra de 13 projektkommuner, der siden 2017 har arbejdet med ensomhed blandt ældre mennesker, der modtager meget hjemmehjælp. eksempelsamlingen kan bruges til inspiration for andre kommuner, som også ønsker at sætte ind på området.

Læsevejledning

Eksempelsamlingen er bygget, så man kan læse, bladre og springe i den, som man vil. De første to sider beskriver, hvordan ensomhed opfattes, og hvordan der arbejdes med ensomhed i hjemmeplejen. De efterfølgende tre sider beskriver de tre tematikker, som eksempelsamlingens casebeskrivelser er bygget op omkring: opsporing, kompetence-udvikling og samarbejde/aktivitet. Sidste side i dette afsnit beskriver, hvordan eksempelsamlingen er blevet til. Der, hvor eksempelsamlingen lever op til sit navn, er dog på de efterfølgende 26 sider.

I eksempelsamlingen er der samlet 13 caseeksempler

fra projektkommunerne, som på hver deres måde giver et indblik i forskellige måder at arbejde med ensomhed på – opkvalificerende kurser om ensomhed, integrerede opsporingsværktøjer og hjemmeplejens samarbejde med lokale frivilligforeninger. Alle cases er baseret på rigtige fortællinger og observationer fra de enkelte kommuner. I de levende situations-beskrivelser er der gjort brug af sproglige virkemidler for at bringe læseren til stede i casen. Alle de beskrevne projekter i casene er et resultat af Sundhedsstyrelsens pulje ”Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre, der modtager meget hjemmehjælp”. Puljen og yderligere inspiration til viden kan man læse mere om i slutningen af eksempelsamlingen.

Anonymitet og samtykke

Eksempelsamlingen bygger på fortællinger og erfaringer fra dygtige ledere, kursusansvarlige, sosu-assistenten, sosu-hjælpere, frivillige og frivillig-koordinatorer samt modige borgere, der har været en del af de mange projekter mod ensomhed. De personer, som fremgår af eksempelsamlingens beskrivelser eller billeder, har alle givet samtykke og godkendt indholdet på forhånd. Enkelte er angivet med et ”alias” af hensyn til anonymitet, mens størstedelen benævnes med eget fornavn.

Rigtig god læselyst!



Kolofon

Kolofon

Eksempelsamlingen er udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af Antropologerne ApS ved Rikke Ulk, Marie Bollerup Kjærgaard, Kira Winther og Carina Godskesen.

Antropologerne er trænede i at lære sammen med og af de mennesker, der er objekt for en undersøgelse – ikke blot at lære om dem. Denne eksempelsamling er baseret på feltbesøg med interviews, observation og deltagelse. Den er lavet i største respekt for de mennesker, der oplever og arbejder med ensomhed.

Tak til

De 36 dygtige medarbejdere, ledere, kursusansvarlige og frivillige, som har lukket Antropologerne ind i deres hverdagspraksis. Og til de 13 åbne og ærlige borgere, der har delt deres oplevelser med os.

Sundhedsstyrelsen

Islands Brygge 67
DK-2300 København S



SUNDHEDSSTYRELSEN

Antropologerne

Stauns 3
DK-8305 Samsø

Antropologerne



Indholdsfortegnelse

Om eksempelsamlingen	2	Case 04: Odense Kommune	20
Kolofon	3	Opsporingscases	22
Indholdsfortegnelse	4	Case 05: Lyngby-Taarbæk Kommune	24
Ensomhed: Sådan opleves ensomhed	6	Case 06: Holstebro Kommune	26
Ensomhed: At arbejde med ensomhed	7	Case 07: Odense Kommune	28
Kompetenceudvikling: Hvordan man lærer om ensomhed		Case 08: Sorø Kommune	30
Opsporing: Hvordan man snakker om ensomhed	8	Samarbejds- og aktivitetsscases	32
Samarbejde og aktiviteter: Når hjemmeplejen og civilsamfundet samarbejder	9	Case 09: Syddjurs Kommune	34
Om tilblivelsen af eksempelsamlingen	10	Case 10: Holstebro Kommune	36
Kompetenceudviklingscases	11	Case 11: Greve Kommune	38
Case 01 Syddjurs Kommune	12	Case 12: Nordfyns Kommune	40
Case 02 Greve Kommune	14	Case 13: Lolland og Guldborgsund Kommuner	42
Case 03 Lolland og Guldborgsund Kommuner	16	Om puljen, projekterne og mere viden	44
.....	18	Nyttig viden om ensomhed og kontaktinformationer	45



Ensomhed: Sådan opleves ensomhed

Hvad er ensomhed?

Ensomhed kan beskrives som det, mennesker oplever, når de er uønsket alene eller har et behov for nærvær eller meningsfylde, som ikke dækkes. Når man er eller føler sig alene og dybest set ikke ønsker, at det skal være sådan. Ensomhed kan opleves af alle mennesker, i alle aldre. For ældre mennesker, der modtager meget hjemmehjælp, er ensomhed særligt forbundet med, at man ofte ikke kan så meget mere (fordi ens syn, hørelse, krop og helbred svækkes), samt af det forhold, at mange ældre mennesker er ensomme, fordi de betydningsfulde mennesker i deres liv (partner og venner) enten er meget syge eller ikke er her mere.

Ensomhed er en subjektiv følelse

Man kan godt opleve ensomhed, selv om man er sammen med andre. Også selv om man har familie og én eller nogen at tale med i ny og næ. Ensomhed beskrives af deltagerne i denne undersøgelse og i litteraturen om ensomhed som en følelse af isolation og mangel på relationer. Ensomhed er at føle sig alene, føle tomhed, tunghed og ulyst. Nogle beskriver følelsen som at være "lukket ned" og som at "gå i stå". Ensomhed kan både føre til og blive en konsekvens af, at mennesker med funktionsnedsættelse og behov for hjælp mister kontakten med andre.

Tegn på ensomhed

Ensomhed er ikke sjældent hos ældre mennesker, der har mistet, og som af fysiske eller psykiske årsager er

forhindret i at gøre det, de "plejer", samt være dem, de "plejer" at være. Nogle bryder måske i gråd og har svært ved at tale om ensomheden. Nogle falder måske hen. Og måske er der nogle, der oftere ringer på alarmen. Måske vil den ældre borger gerne holde på personalet så længe som muligt.

Hvad betyder ensomhed?

Ensomhed kan være usundt for vores helbred. Når et menneske ikke længere har social kontakt med andre, mister det for eksempel typisk anledning til at holde sig kognitivt i gang, fx manglende lyst til at gå i bad, til at spise og bevæge sig. Ensomhed er stærkt forbundet med sociale normer: Vi vil gerne passe ind, og vi vil ikke adskille os for meget fra andre. For eksempel kan det at få et handicap eller blot en mindre funktionsnedsættelse ofte afholde ældre mennesker fra at turde deltage i livet som før: Spiser man grimt, undlader man at spise med andre. Er man gangbesværet, undlader man at gå ud. Ensomhed påvirker livskvaliteten og kan gå ud over sundhedstilstanden, og derfor er ældre menneskers mentale behov og sociale trivsel kommet på den politiske og praktiske dagsorden ude i kommunerne.

Hvordan afhjælper vi ensomhed?

Det, der virker mod ensomhed, er nærvær, dialog og mening, samvær og aktivitet. Hvordan kommunerne har forsøgt at arbejde med dette, kan man læse her i eksempelsamlingen.



Ensomhed: At arbejde med ensomhed

Mange kan arbejde med ensomhed i kommunerne

I denne eksempelsamling vil du møde både sosu-hjælpere, sosu-assistenten, sygeplejersker, ledere i hjemmeplejen, kommunale konsulenter og projektledere, netværksmedarbejdere, frivillige, koordinatorer, tovholdere, kursusledere og ensomhedsambassadører. En række mennesker fra kommunen, der i tæt samarbejde med civilsamfundets mange foreninger prøver at gøre en indsats for at reducere ensomhed i Danmark hos vores ældre medborgere.

Motivationen for at arbejde med ensomhed

En samlende motivation for at arbejde ensomhedsreducerende blandt ledere og medarbejdere i hjemmeplejen er mange forskelligt formulerede oplevelser af, at den nye tilgang og de nye indsatser konkret øger eller fastholder borgernes livskvalitet og har en positiv effekt på borgernes sundhedstilstand. En medarbejder fra en af de følgende cases udtaler det sådan: "De borgere, der oplever ensomhed, vil komme i eller være i mistrivsel. Vi skylder at holde eller at få så mange borgere som muligt i trivsel. Man passer simpelthen også bare bedre på sig selv, når man ikke oplever ensomhed men glæde i livet."

At tale om ensomhed

Ensomhed kan være svært at tale om, selv for dem, der i denne eksempelsamling træner sig i at opspore, arbejder kompetenceudviklende og samarbejder med frivillige om at bekæmpe ensomhed.

Det giver mening at arbejde med ensomhed

Det har været en øjenåbner for mange medvirkende i eksempelsamlingen, at ældre mennesker kan føle ensomhed, *mens* eller *på trods af* at de er blandt andre eller har familie og netværk omkring sig. Der er flere dimensioner af ensomhed, og ensomhed er ikke en entydig størrelse. At føle sig ensom er naturligvis en subjektiv følelse og kan bunde i forskellige forhold. Nærvær har god grobund i den ikkeprofessionelle relation, og derfor er samarbejde og aktiviteter med civilsamfundet samt nye rammer og nye roller for medarbejderne et meget vigtigt element.

Arbejdet med at mindske ensomhed

Det er en god idé, at hjemmeplejen kender til de frivillige foreninger, som laver aktiviteter med de ældre borgere, der er svagere, end de frivillige normalt er vant til. I de 13 cases viser vi, hvad man kan gøre, og hvilke tiltag der opleves som virkningsfulde.



Kompetenceudvikling: Hvordan man lærer om ensomhed

En ny type plejeopgave

For mange af de medvirkende medarbejdere har et skærpet fokus på ensomhed krævet en vis omstilling i opmærksomhed og prioritering i forbindelse med borgerbesøg. Plejepersonalet er dygtige til at behandle og indberette somatiske risikofaktorer og tegn på ensomhed. Det kan opleves mere kompliceret systematisk at skulle forholde sig til de sociale, følelsesmæssige og eksistentielle sider af borgerens trivsel. De kompetenceudviklingsforløb og -tiltag, der opleves som gode, har det til fælles, at de rykker ved plejepersonalets handlerum og udvider opfattelsen af, hvad hjælp og pleje skal rumme. Personalet i eksempelsamlingen klædes på til selv at tage snakken. Flere projekter arbejder på at komme væk fra en såkaldt "fikse-mentalitet", hvor man forventer entydige løsninger, og hen imod en mere situations- og personnær vurdering. Den enkelte medarbejder klædes på til at tage ansvar, til at gøre noget ved det opsporede, indstille til en indsats, inkorporere screening og tage afklarende samtaler i hverdagen. Generelt bliver medarbejderne trygge ved at tage det ekstra ansvar. Det kan være en stor opgave, men eksempelsamlingen viser, hvordan Syddjurs, Greve, Lolland, Guldborgsund og Odense Kommuner har gode erfaringer med at støtte og udvide handlerum.

Motivation er vigtig

Flere medarbejdere fortæller, at for at implementere det ekstra emne i hverdagen er det vigtigt at være

motiveret og kunne se meningen med indsatsen. Det er forskelligt, hvordan kommunerne har arbejdet med at motivere medarbejderne til at arbejde med emnet. Nogle har afspillet gribende lydclip med ældre mennesker, der fortæller om at opleve ensomhed, andre har fortalt om konsekvenserne og de mulige helbredsmæssige følgevirkninger ved ensomhed. Oplysningerne har for mange medarbejdere været overraskende og åbnet deres øjne for emnets vigtighed. Medarbejderne sætter alle en ære i at hjælpe deres borgere, og når gevinster gøres tydelige, så følger motivationen ofte trop.

Praksisnære kursusforløb

Medarbejderne fortæller, at hvis et kursus om ensomhed er teoretisk tungt eller foregår for langt væk fra praksis, så opleves det ikke som virkningsfuldt. Men når et kursusforløb lægger op til praksis-, gruppe- eller casebaseret arbejde med ensomhed, har det en oplevet virkning. Ved at tage udgangspunkt i fru Hansen, som alle i teamet kender, bliver læringen om ensomhed langt mere konkret og lettere at huske. Det opleves som godt, hvis kurset enten faciliteres af undervisere med kendskab til plejesektoren, eller hvis der er en leder eller ensomhedsambassadør til stede under kurset, fordi de kan hjælpe og supplere kursusedtagerne i deres casearbejde med de kendte borgere. Særligt Lolland, Guldborgsund, Syddjurs og Greve Kommuner har delt deres gode erfaringer med praksisnære kursusforløb.

Kompetenceudviklingscases

Praksisnær oplæring (s. 14)

Triage af ensomhed (s. 16)

Lynkursus (s. 18)

Ledersamlinger (s. 20)



Opsporing: Hvordan man snakker om ensomhed

Ensomhedsfokus er i virkeligheden ikke nyt

Mange af de medarbejdere, der har bidraget til eksempelsamlingen, fortæller, at de næsten instinktivt kan vurdere, hvilke ældre borgere fra målgruppen der oplever ensomhed. Flere ledere beskriver også, at medarbejderne er rigtig dygtige til relationsarbejde. At mærke og fortolke ensomhed lader derfor til at være en stærk kompetence hos mange ansatte i hjemmeplejen. Alligevel kan det være svært at sætte ord på, hvilke tegn man præcist har lagt mærke til, og hvordan man konkret gør noget ved ensomheden, når først den er opsporet. Nogle undgår endda de ældre borgere, der kan være i målgruppen for en ensomhedsindsats, fordi de er i tvivl om, hvad de skal gøre, hvis vedkommende bliver ked af at tale om det, eller fordi de ikke ved, hvordan de bedst følger op på den sårbare samtale. eksempelsamlingen viser nogle af de gode erfaringer, kommunerne har med at klæde medarbejderne på til at opspore og håndtere ensomhed i praksis. I Holstebro, Odense og Sorø Kommuner har man integreret ensomhed som et fokus i de opsporingssystemer og samtaleværktøjer, der er velkendte for hjemmeplejens personale.

Ensomhed kan være svært at tale om

At opspore ensomhed indebærer, at plejepersonalet er klædt på til og føler sig trygge ved at snakke med borgeren om vedkommendes subjektive oplevelse af ensomhed. Oftest tages snakken med små skridt over flere besøg ved at tale rundt om emnet og spørge ind til borgerens historie, familie, sociale liv, aktiviteter og

hobbyer. Måske lægger man mærke til, at den ældre borger ikke skal holde jul med sine børn, eller man registrerer, at vedkommende i bisætninger nævner, at han/hun altid sidder i sin stue og sjældent eller aldrig kommer ud. Medarbejderne fortæller, at eksempelvis en gåtur på kirkegården kan åbne op for mange snakke om mistede ægtefæller, familie og venner. Og mange oplever, at de har haft gavn af at normalisere følelsen af ensomhed over for den ældre borger ved enten at tale åbent og direkte om emnet eller fortælle om andre borgeres eller egne erfaringer med oplevelsen af ensomhed.

I eksempelsamlingen berettes om Lyngby-Taarbæk og Odense Kommuner, som deler deres gode erfaringer med at arbejde med de små og konkrete åbninger til en snak om ensomhed.

Opsporing kræver ro og tid

I hjemmeplejen oplever medarbejderen sjældent, at der er tid til andet end at ordne de praktiske gøremål, før turen går videre til den næste borger. Det er et vilkår for de fleste, og et skidt udgangspunkt for en dybere snak. Derfor fortæller flere medarbejdere om, hvor vigtigt det er at udstråle tid og ro, når man ønsker at tale med den ældre borger, om han eller hun oplever ensomhed, om han/hun savner noget eller ikke trives. Uanset hvor travlt man har, kan man ikke tage snakken, mens man står med overtøjet på og med hånden på dørhåndtaget.

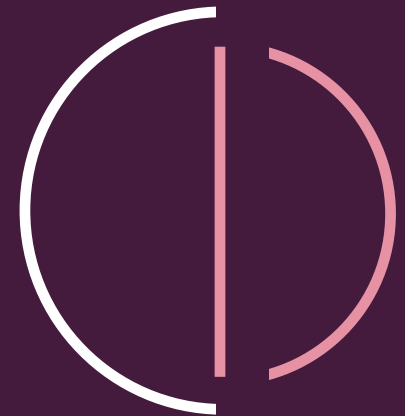
Opsporingscases

Livshistorier (s. 24)

Skal-opgave (s. 26)

UCLA-3 (s. 28)

Ændringsskema (s. 30)



Samarbejde og aktiviteter: Når hjemmeplejen og civilsamfundet samarbejder

Et meningsfuldt samarbejde

Både frivillige organisationer og hjemmepleje oplever at finde stor mening i et fælles samarbejde om at bekæmpe ensomhed blandt ældre borgere.

Hjemmeplejen kan opspore ensomhed og motivere borgerne til at deltage i meningsgivende aktiviteter, og de frivillige ønsker at stå klar til at hjælpe de ældre borgere af med ensomhed via samvær, nærvær og oplevelser. Både hjemmepleje og frivillige beskriver, at der i samarbejdet er et stort behov for kendskab og klar kommunikation. Hjemmeplejen har brug for at kende de frivilliges tilbud og for at have en føling med borgernes deltagelse, mens de frivillige ønsker feedback fra hjemmeplejen om borgernes oplevelse af aktiviteten. Syddjurs, Holstebro og Greve Kommuner deler her deres samarbejdserfaringer.

Aktiviteter for funktionshæmmede ældre borgere

Ældre borgere, der modtager meget hjemmehjælp, er en målgruppe med mange funktionsnedsættelser, der gør, at de kan have vanskeligt ved at forlade hjemmet. Projektkommunerne oplever, at mange borgere i denne målgruppe ønsker en besøgsven, der kan komme hjem til dem. Mange vil eller kan ikke komme ud. Det kræver god og grundig rekruttering af besøgsvenner at imødekomme de ældre borgeres behov. De medvirkende projektkommuner melder desuden, at det kan være svært at rekruttere besøgsvenner nok. På baggrund heraf har flere oplevet det som både nødvendigt og givende i stedet at motivere den ældre borger til og muliggøre oplevelser uden for hjemmet.

Her kan det være en stor hjælp og tryghed for borgeren, hvis en velkendt medarbejder deltager helt eller delvist i aktiviteten, særligt i starten. I eksempelsamlingen fortæller bl.a. Nordfyn, Lolland, Guldborgsund og Greve Kommuner om, hvordan de har haft succes med at skabe fælles aktiviteter for ældre borgere med funktionsnedsættelser.

Hjemmeplejens vigtige motivationsarbejde

Det opleves som afgørende for målgruppens deltagelse i tilbud, at en medarbejder formår at motivere den ældre borger. Medarbejderne oplever, at borgerne ofte er utrygge og umiddelbart utilbøjelige til at ville deltage i noget nyt og ukendt. Det synes at hjælpe på modet og lysten til at deltage, hvis det personale, der kommer hos borgeren, kan beskrive aktiviteter, steder og tilbud grundigt og konkret for borgeren. Nogle kommuner bruger frivilligcentre som henvisningskanal og som dem, der har overblik over tilbud og matcher borgerne med tilbud. I andre kommuner har man god erfaring med at tildele en eller flere af kommunens ansatte rollen som tovholder eller ensomhedsambassadør med tilsvarende overblik og kendskab. Fastholdelse af borgere i aktivitet kan opnås gennem tæt og anerkendende kontakt med det personale, der har en god relation til borgeren.

Samarbejds- og aktivitetscases

Netværksmedarbejdere (s. 34)

Frivilligcentret (s. 36)

Spisefællesskaber (s. 38)

Oplevelsesbussen (s. 40)

Spisevenner (s. 42)



Om tilblivelsen af eksempelsamlingen

Feltbesøg hos ni projektkommuner

Eksempelsamlingen bygger på materiale og indsigt fra feltbesøg hos ni af puljens tretten projektkommuner. De ni projektkommuner er udvalgt i samarbejde med Sundhedsstyrelsen og er udvalgt ud fra, at de viser bredden i de aktiviteter og tiltag, som kommunerne oplever gode erfaringer med. Projektkommunerne er vist med en prik på Danmarkskortet og består af følgende: Holstebro, Syddjurs, Nordfyn, Odense, Lyngby-Taarbæk, Greve, Sorø, Lolland og Guldborgsund Kommuner. Sidstnævnte kommuner har været sammen om ét fælles projekt.

Kvalitative metoder

Under feltbesøgene er der gjort brug af en række kvalitative metoder for at opnå en dyb, holistisk forståelse af de respektive kommuners arbejde med ensomhed:

- Telefoninterviews med projektledere og eksterne konsulenter, der har faciliteret kompetenceudviklende kurser hos hjemmeplejen.
- Enkelt- og duointerviews med hjemmeplejepersonale, frivillige og ledere. Interviewene har været bygget op omkring dialog og kreative øvelser.
- Deltagelse og observation til aktiviteter for ældre borgere, der er uønsket alene eller isolerede.
- Uformelle snakke med ældre borgere fra målgruppen, der har deltaget i aktiviteter.



Kompetenceudviklingscases

Case 01 (s.14)

Syddjurs Kommune
Praksisnær oplæring

Case 02 (s.16)

Greve Kommune
Triage af ensomhed

Case 03 (s.18)

Lolland og Guldborgsund Kommuner
Lynkursus

Case 04 (s.20)

Odense Kommune
Ledersamlinger



Praksisnær oplæring

I Syddjurs Kommune var medarbejderne i hjemmeplejen først på et kursus, hvor de lærte om ensomhed og opsporing. Det var praksisnært nok, så nu har man sadlet om, og medarbejderne scorer deres egne kompetencer i at arbejde med ensomhed i en klar og tydelig kompetenceprofil. Al undervisning og sparring foregår nu ude i hverdagen. På teammøder og på hjemmebesøg hos borgeren bliver de undervist eller støttet af to netværksmedarbejdere fra ensomhedsindsatsen i netop det, deres selvscoring viser, at de mangler. Personalet arbejder borgernært med samtaler og udredning af behov og med selv at få borgerne ud af ensomhed. De får hjælp til at handle og får støtte i deres praksis af netværks-medarbejderne, helt ude hos borgerne.

Bag om projektet

På Syddjurs har man strukturelt, teknisk og formelt sørget for, at den enkelte medarbejder kan lægge ensomhedstid (e-tid) ind i planen, finansieret af kommunen selv. Det skal ikke omkring nogen visitation. Man giver personalet handlerum. Dette tiltag har til formål at udvide handlerummet for medarbejderne, skabe kontakt til foreninger og give alle, der samarbejder om ensomhed, overblik.

"Det er vigtigt, at hjælperne ude i folks eget hjem har nogle handlekompetencer. At de har noget, de kan gøre. De kan sagtens se, hvilke borgere der er ensomme, og det er en stor tilfredsstillelse for dem også at kunne gøre noget."

Birgitte, projektleder på ensomhedsindsatsen i Syddjurs Kommune

Kompetenceafklaring og støtte i hverdagen

Birgitte er projektleder af ensomhedsindsatsen på Syddjurs. Hun er ergoterapeut og har tidligere undervist på sosu-uddannelsen. Hun har erfaret, at sosu'erne oplever dét at vurdere og score sig selv i et skema lærerigt og motiverende. Sammen med to nye netværksmedarbejdere opfinder hun derfor en kompetenceprofil – et skema med 15 spørgsmål om arbejdet med ensomhed, som alle udfylder og scorer sig selv i. Skemaet har fem kategorier: ”Er på bar bund” har farven mørkerød, og ”Jeg kan oplære andre” er i den helt modsatte ende mørkegrøn. Netværksmedarbejderne tager rundt på teamspots (teammøder) for at støtte og uddanne medarbejderne samlet inden for de emner, hvor flere har markeret et behov. På mødet samarbejder de med medarbejderne om en borgercase og giver støtte, råd og sparring. Netværksmedarbejderne deltager desuden sammen med medarbejderne ude hos borgerne, hvor de ligeledes oplærer medarbejderne og støtter dem i arbejdet med ensomhed.

Læring og handling

Netværksmedarbejderne er ansat i en anden afdeling end hjemmeplejen, i ”Vedligeholdende Træning og Aktivitet”. Det betyder, at de kommer ”lidt udefra”, hvilket man i indsatsen har oplevet både fordele og ulemper ved. Fordelene er fx, at de selv kan skabe aktiviteter, kontakte de frivillige ressourcer og bygge bro. I starten var ulemperne ved, at de var fra en anden afdeling, at hjemmeplejen var skeptisk over for dem, og at de blev betragtet som ”endnu et projekt, der tager tid fra arbejdet”. Det har krævet personlig tillid til netværksmedarbejderne, og at hjemmeplejens ansatte har villet samarbejde. I dag kan netværksmedarbejderne oplære og være personligt bindeled mellem aktiviteter og aktører uden for plejen. De har opnået tillid både blandt medarbejderne i hjemmeplejen, i frivilligmiljøet og ude hos borgerne. Ved at shortcutte normale kommandoveje, sætte ansigt på og virkelig være til stede på møder og ude i driften samt koordinere tiltag og tage med ud til borgerne er det lykkedes at overkomme ulemperne.



Kom godt i gang

1

Giv e-tid

Ensomhedstid, som personalet i hjemmeplejen selv kan bede om og få direkte tildelt af deres planlægger til en borger med behov. Det giver stor tilfredshed, og e-tid opleves at have god effekt blandt både borgere og medarbejdere.

2

Giv hjemmeplejepersonalet ansvar

På Syddjurs oplever man, at personalet har blik for mere end det somatiske og praktiske. De støttes til at se og hjælpe borgerne som ”hele mennesker”. De tager ansvar og oplever det som meningsfuldt.

3

Oplær og støt personalet i deres hverdag, i driften

På Syddjurs ser man nu på, hvordan indsatsen mod ensomhed kan fortsætte som kompetenceudvikling for driftsmidler alene. Det har givet god mening at indarbejde ensomhedsindsatsen i den daglige drift.

Gode råd fra Syddjurs

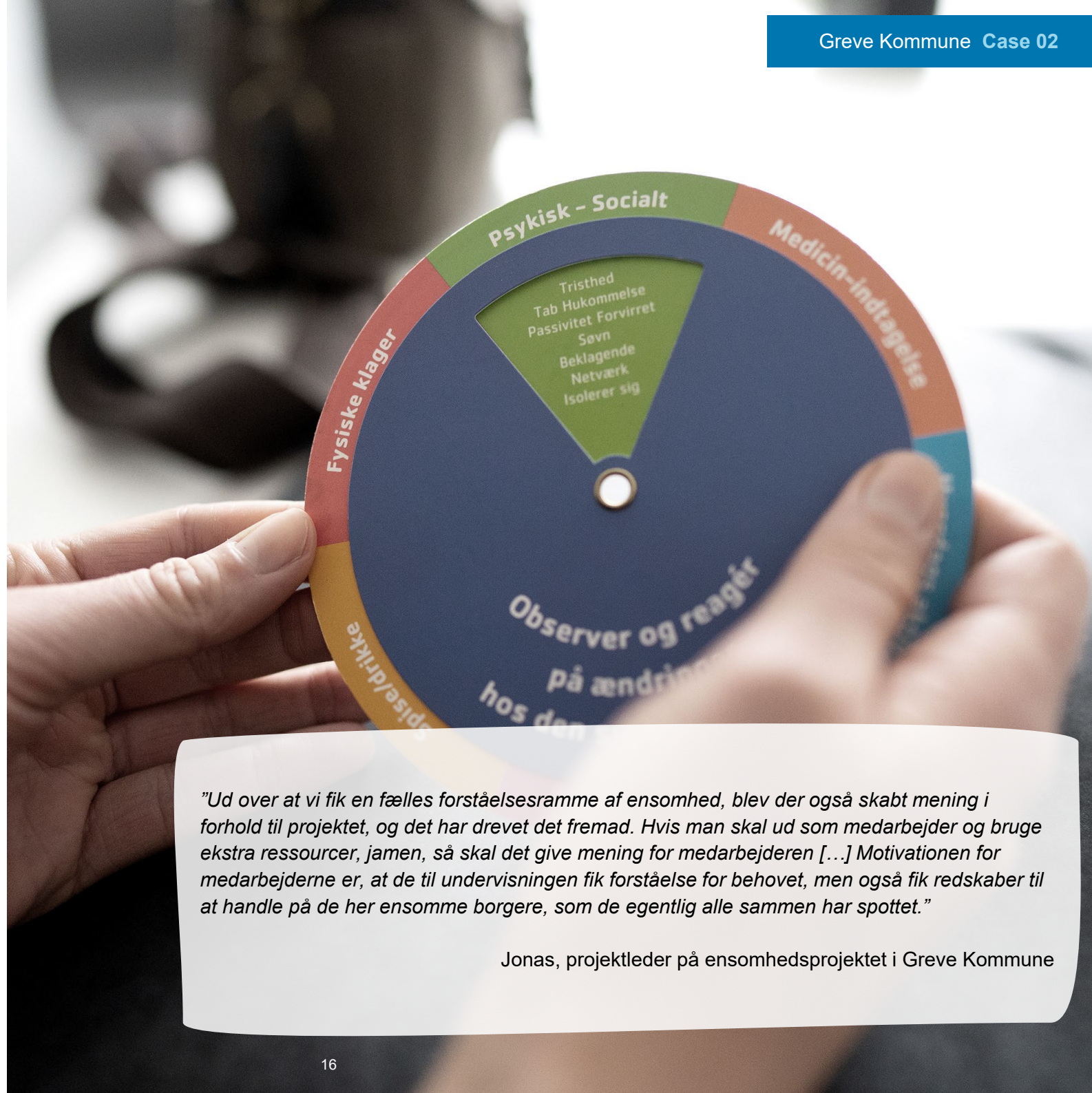
- Vis tillid til hjemmeplejepersonalets evne til selv at vurdere borgernes behov for e-tid.
- Tag oplæring på teammøder og supervision i hverdagen hos borgerne.
- Skab forståeligt og relevant materiale til hjemmeplejen, fx kort, man kan have i lommen med kontaktoplysninger, så de selv kan tage kontakt.
- Arbejd med monitorering, fx som en kompetenceprofil, der udfyldes og følges op på som monitorering af medarbejdernes kompetenceudvikling.

Ensomhed på tavlen

En ting er at opspore ensomhed, en anden ting er at gøre noget ved den. I Greve Kommune er medarbejderne blevet undervist i at integrere fokus på ensomhed i deres praksis. Netop den meningskabende og motiverende undervisning kombineret med det løbende fælles faglige fokus på ensomhed ved fx tavlemøder har løftet ensomhedsindsatsen i kommunen.

Bag om projektet

200 ansatte i Greve Kommunes hjemmepleje har – fordelt over otte gange – modtaget gruppebaseret og casebaseret undervisning på én dag. Dagens vigtigste pointer har man i Greve Kommune samlet i en række små A6-huskekort, der sidder i en nøglering. Derudover har man udnævnt to ensomhedsambassadører, som de andre kan komme til, hvis de har spørgsmål til projektet. Sosu-assistenten Yasemin er en af dem. Det er hendes klare indtryk, at man i Greve Kommune er lykkedes med at skabe mening med ensomhedsprojektet blandt medarbejderne. Og man har arbejdet målrettet med at klæde dem på med konkrete værktøjer til, hvordan de handler på ensomhed i deres daglige praksis. Man sætter ensomhed på tavlen.



”Ud over at vi fik en fælles forståelsesramme af ensomhed, blev der også skabt mening i forhold til projektet, og det har drevet det fremad. Hvis man skal ud som medarbejder og bruge ekstra ressourcer, jamen, så skal det give mening for medarbejderen [...] Motivationen for medarbejderne er, at de til undervisningen fik forståelse for behovet, men også fik redskaber til at handle på de her ensomme borgere, som de egentlig alle sammen har spottet.”

Jonas, projektleder på ensomhedsprojektet i Greve Kommune

Motiverende undervisning

Yasemin har lyst til at hjælpe og opspore så mange borgere, der oplever ensomhed, som muligt, efter at hun på undervisningsdagen blev bekendt med, hvordan ensomhed bl.a. øger risikoen for fysiske sygdomme. Hun er ensomhedsambassadør og spidsede derfor ekstra meget ører, da undervisningen satte fokus på, hvordan hun og de andre kan handle på ensomhed, de opsporer. De blev bl.a. introduceret til de nye triagefarver (hvid, sort, lilla og lyserød), som systematiserer og tydeliggør den ældre borgers rejse fra mistanke om ensomhed (sort) til be- eller afkræftning af ensomhed (lilla eller hvid), og til slut, når der arbejdes med problemet, ved at motivere den ældre borger til en aktivitet (lyserød). Hver farve har tilknyttet en procedure for, hvordan medarbejderen handler og følger op på borgerens situation. Det nye triagesystem, som er inkorporeret i deres omsorgssystem, sikrer, at hjemmeplejen altid er opmærksom på og gør noget ved den ensomhed, nogle borgere i kommunen oplever. Sammen med ensomhedsambassadørerne gør det, at medarbejderne oplever at få hjælp og støtte til at arbejde med ensomhed i praksis.

Læring og handling

I Greve Kommune har de gjort meget ud af at motivere medarbejderne til at arbejde med ensomhed og dermed skabe mening med projektet. I Greve gør de det bl.a. ved at sætte fokus på ensomhed som en konkret, personificeret følelse og ikke blot et abstrakt begreb. Jonas oplevede eksempelvis en kraftig reaktion blandt medarbejderne, da de på undervisningsdagen afspillede lydclip med en ældre borger, der fortalte om det at være ensom. Det gør indtryk og er første skridt mod en forståelse af, at ensomhed er et lige så vigtigt fokus som sårpleje, medicin og rengøring.

At udnævne ensomhedsambassadører og tilkøbe et triagesystem målrettet ensomhed til deres omsorgssystem gør samtidig også, at ensomhed forankres som et løbende fokus hos hjemmeplejen. Det er ambassadørerne, der har ansvar for løbende at triagere borgere, der oplever ensomhed, og hele tiden sikre, at næste skridt bliver taget, når en borger får en ny ensomhedsfarve på tavlen. Derudover sikrer triagesystemet og ambassadørerne også, at ensomhed ikke bliver et glemt tema i en ellers travl hverdag.



Kom godt i gang

1

Skab mening med projektet

Det kan give mening for medarbejderne at se lyd- eller videooptagelser af ældre borgere, der fortæller om ensomhed. Fortæl også medarbejderne om de fysiske og psykiske følgevirkninger ved ensomhed.

2

Systematiser forløbet

Ensomhed drukner nemt i en travl hverdag. Integrer derfor ensomhed i de eksisterende værktøjer – fx i triagetavle og eksisterende omsorgssystem. Greve Kommune har designet deres i samarbejde med Pallas Informatik A/S.

3

Udvælg en-to ambassadører

En-to ensomhedsambassadører fra et team kan være med til at sikre overblik over og handling rettet mod de ældre borgere, hvor man har opsporet tegn på ensomhed.

Gode råd fra Greve

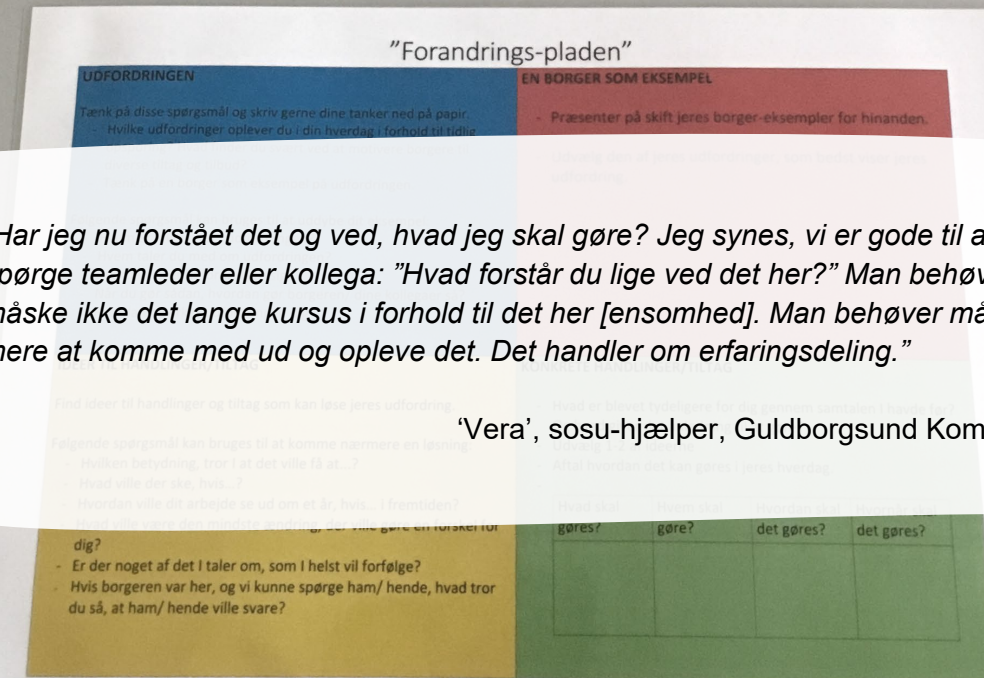
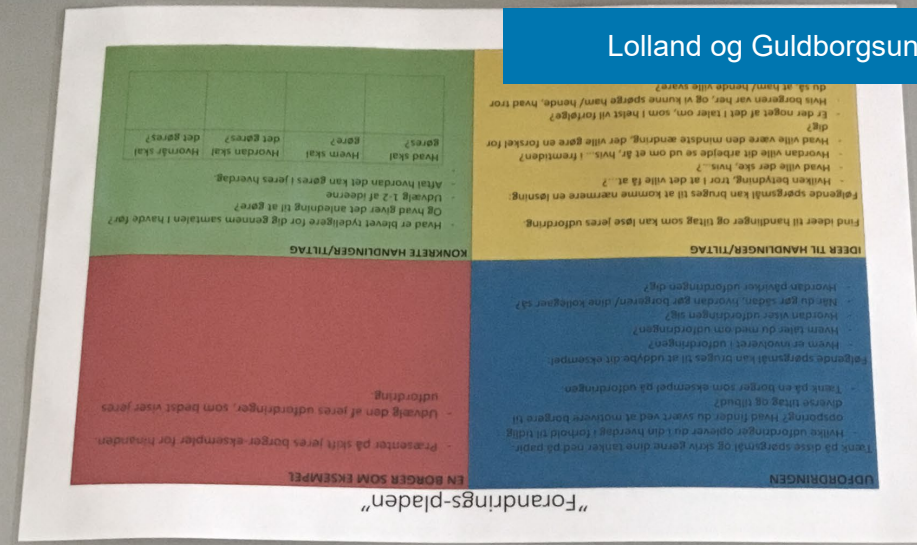
- Udvælg en-to ensomhedsambassadører i hvert team.
- Hav en projektleder, der faciliterer arbejdet med ensomhed.
- Sørg for, at arbejdet med ensomhed integreres i eksisterende værktøjer og systemer.
- Skab meningsfuld og koncentreret kompetenceudvikling af alle medarbejdere, fx ved et endagskursus for alle.
- Hav klare procedurer om næste skridt efter opsporingen af ensomhed.

Effektivt lynkursus

Fra todages kursus til totimers kursus om ensomhed. Lolland og Guldborgsund Kommuner erfarede, at det korte format passede langt bedre til hjemmeplejens travle hverdag og løste udfordringerne med at finde vikarer til at kunne sende det faste personale afsted på kursus. Kurset blev mere praksisnært, og flere medarbejdere fik tid til at deltage. I casen fortæller sosu-hjælperen Vera og projektkoordinator Johanne om lynkursets fordele. Begge lægger de vægt på praksisnær læring og anerkendelsen af, at medarbejderne er rigtig dygtige til erfaringsdeling og til at lave et godt relationsarbejde.

Bag om projektet

Lynkurset på to timer foregik i forlængelse af arbejdsdagen og blev faciliteret af to undervisere fra sygeplejeuddannelsen og pædagoguddannelsen. De havde fokus på at levere en forståelig, visuel og praksisnær undervisning. Det var et selvstændigt mål at gøre medarbejderne bevidste om, at de allerede besidder kompetencerne til at opspore ensomhed. Derudover har målet været at klæde medarbejderne på til at kunne gøre noget ved ensomheden i praksis.



"Har jeg nu forstået det og ved, hvad jeg skal gøre? Jeg synes, vi er gode til at spørge teamleder eller kollega: "Hvad forstår du lige ved det her?" Man behøver måske ikke det lange kursus i forhold til det her [ensomhed]. Man behøver måske mere at komme med ud og opleve det. Det handler om erfaringsdeling."

'Vera', sosu-hjælper, Guldborgsund Kommune



Kom godt i gang

1

Tal medarbejderne op

Mange medarbejdere har en god fornemmelse af, hvilke ældre borgere der oplever ensomhed. Styrk dem i den kompetence, og sørg for, at de føler sig klædt på til ansvaret.

2

Brug velkendte undervisere

Tilrettelæg et program, der tager udgangspunkt i cases og eksempler fra praksis, og find undervisere, der ved, hvad det vil sige at arbejde hos hjemmeplejen.

3

Undervis i team

Medarbejderne oplever at have glæde af at være på kursus med deres team. Herved kan de bedre tale om de samme borgere under casearbejdet, og det bliver lettere at spørge hinanden til råds efter kurset.

De er dygtige til det relationelle

Johanne er projekt- og frivilligkoordinator i Guldborgsund Kommune. Hun ved, hvor vigtigt det er, at undervisningen om ensomhed er tilpasset medarbejdernes hverdag. Derfor deltager hun også selv i lynkurset på to timer: Så medarbejderne bliver bekendt med hendes rolle og den hjælp, hun kan tilbyde, hvis der opstår tvivl, når de arbejder med ensomhed blandt borgerne: "Det handler om at følge op hele tiden og være synlig. Ikke for meget mail." Det har været en udfordring at få medarbejderne til at bruge Johannes rolle som frivilligkoordinator, men hun begynder langsomt at modtage flere henvendelser fra medarbejdere, der efterlyser frivillige tilbud. På lynkurset nævner sosu-hjælperen Vera, at hun har hørt borgeren Søren sige: "Jeg sidder bare her," og det giver Vera en fornemmelse af, at han måske savner at have mere social kontakt. Hun tror, han er ensom. Johanne er imponeret over Veras og de andres gode refleksioner om borgerne. Derfor har hun også fokus på at gøre dem bevidste om, at de rent faktisk allerede har kompetencerne til at opspore ensomhed.

Læring og handling

Det kræver mange ressourcer i form af vikarer, når flere fra et team skal på et længere kursus. I Lolland og Guldborgsund Kommuner har det tilmed været en udfordring, at vikarerne har været vanskelige at få fat i. Johanne fortæller også, at det ofte er svært at få udbredt fokus og viden om et projekt, hvis det kun er én medarbejder fra hvert team, der kommer på kursus. Kollegerne har ofte travlt med mange andre, praktiske ting, og det kan derfor være svært for kursusdeltageren at vidensdele. De nævnte omstændigheder gør, at det har givet rigtig god mening for Lolland og Guldborgsund Kommuner at lave et lynkursus på to timer i forlængelse af arbejdstiden. Modsat todageskurset er totimerskurset meget konkret med eksempler fra praksis. Noget af den bedste læring fra kurset har ifølge Vera og Johanne været at lære at bruge viden om den ældre borgers livshistorie til at forstå, hvorfor en borger fx siger nej til at deltage i en aktivitet, og hvordan den rette tilgang til borgeren kan ændre vedkommendes holdning til den.

Gode råd fra Lolland og Guldborgsund

- Skab et totimers lynkursus efter arbejdstid, så alle kan deltage.
- Sørg for, at lederen fra hjemmeplejen også er til stede under kurset.
- Udvælg en-to undervisere, der kender til praksis i hjemmeplejen.
- Afsæt tid til kort sparring om ensomhed i tiden efter kurset.
- Udvælg evt. en ambassadør pr. team, der har særlig viden om emnet.

Ledelsen er med

Oftest ser man, at det er medarbejderne, der tildeles og har glæde af kompetenceudvikling, løbende opfølgning og fælles refleksion. Men medarbejderne har også brug for ledelsesmæssig opbakning. Og for at ledere kan give dette, har også de brug for og stor fordel af at mødes om og dygtiggøre sig i emnet sammen. I Odense Kommune har man prioriteret at få hele ledelsen med. Her har man fokuseret på og prioriteret at involvere lederne i hjemmeplejen undervejs i hele projektperioden. Det har man gjort ved løbende at samle områdelederne, deres assistenter, projektlederne og cheferne i hjemmeplejen til ledersamlinger om ensomhed.

Bag om projektet

Der er afholdt otte ledersamlinger i projektperioden. En heldagssamling, seks halvdagssamlinger og en evaluering. Til ledersamlingerne har en ekstern proceskonsulent skabt et ledelsesrum, hvor der er plads til at forholde sig til indsatsen mod ensomhed. Samlingerne sætter fokus på overblik, fremdrift og refleksion. Lederne har haft et rum for refleksion, hvor de sparrer om emnet og om, hvordan medarbejderne motiveres til at inkludere arbejdet i den daglige drift.



”Konsulenten har udfordret os og været den, der har forstyrret os tilpas i forhold til, hvor vi skulle hen. Det har været 100 % vigtigt også for medarbejderne, at vi har haft ledersamlingerne. Ledersamlingerne har været en ledestjerne. Vi er blevet takket op til også at kunne formidle og implementere efterfølgende.”

Lone, hjemmeplejeleder i Odense Kommune

Det refleksive rum som ledestjerne

Rundt om bordet sidder lederne. Samlet er forløbschefen, leder for frivillighed, to projektledere, to rehabiliteringsledere og to assisterende ledere. Lars Peter er ekstern konsulent, og han glæder sig til at forestå dagens ledersamling. Det er en kompleks ledelsesopgave at håndtere et projekt, der strækker sig over så lang tid, så det gælder om at hjælpe lederne til at stoppe op, gøre status og kigge frem. Som altid starter de dagen med at dele de gode historier om, hvad der er lykkedes siden sidst. Det hjælper lederne til at blive opmærksomme på alt det, der lykkes og konkret er sket siden sidst. Historierne er samtidig anledning til at reflektere over, om det, man opnår, lever op til projektets mål. Lars Peter lytter til historierne og til, hvad lederne er optagede af og fremhæver. Han har et metablik og bruger det til at gøre lederne mere bevidste i deres arbejde. Ved slutningen af mødet taler de om projektets fremdrift, og hvilke konkrete handlinger de skal prøve af til næste gang. Måske gør ledernes erfaringer og læring, at kursen skal ændres en anelse i forhold til det, der oprindeligt var planlagt. Lederne er sammen om at reflektere og sætte retning.

Læring og handling

I Odense har hjemmeplejen haft stor glæde af at give ledelsen tid og rum til refleksion undervejs i ensomhedsprojektet. Lederne er blevet styrket i at understøtte den praktiske indsats mod ensomhed og give input til projektet. De har oplevet at få et frirum til at dele viden og anledning til at tage fat i de ting, der ikke er gået som planlagt. Sammen har de kunnet sparre om de konkrete indsatser. Det har især givet lederne mulighed for i samlet flok at løfte medarbejderne. De har fået inspiration til at motivere og støtte medarbejderne i at tale med de ældre borgere om ensomhed. Det er en udfordrende samtale at åbne. Ledersamlingerne har givet lederne kompetencer til at rammesætte projektet for medarbejderne og gøre dem mere trygge. Arbejdet med ensomhed er således ikke kommet ind fra højre som noget, hjemmeplejen bare *skal*. På ledersamlingerne har ledelsen løbende kunnet vende tilbage til og har haft tid til at tale om, hvordan det går, hvad der er svært, og hvad der virker. Det har hjulpet dem til at motivere og støtte medarbejderne i at tage snakken med borgerne. En snak, der kræver, at medarbejderne er trygge ved at tale om ensomhed.



Kom godt i gang

1

Saml ledelsen

Der er brug for mange forskellige greb, når arbejdet med ensomhed skal implementeres i hverdagen og sættes i drift. Man kan med fordel samle de forskellige ledere til ledersamlinger.

2

Rum for refleksion

Ensomhed er et komplekst emne og arbejdsfelt, og lange projekter kræver løbende status. Derfor er det vigtigt, at ledelsen får rum til at arbejde med emnet og indsatsen.

3

Troværdig implementering

Ledelsen bringes tæt på det daglige arbejde, fordi de ved ledersamlingerne reflekterer over processen. Det skaber troværdighed og tydelig opbakning til projektet, som motiverer medarbejderne til at arbejde med ensomhed i deres hverdag.

Gode råd fra Odense

- Ansæt en dygtig ekstern proceskonsulent til at lede samlingerne.
- Skab lyst fra alle ledere til at løfte indsatsen mod ensomhed – både i den daglige ledelse som støtte til medarbejderne og ved de fælles ledersamlinger.
- Prioritér tid til ledersamlingerne.
- Vis med såvel ledelsesmæssig opmærksomhed og egen handling, at ensomhed er et vigtigt fokus i kommunens hjemmepleje.

Opsporingscases

Case 05 (s. 24)

Lyngby-Taarbæk Kommune
Livshistorier

Case 06 (s. 26)

Holstebro Kommune
Skal-opgave

Case 07 (s. 28)

Odense Kommune
UCLA-3

Case 08 (s. 30)

Sorø Kommune
Ændringsskema



Livshistorier som opsporing

I Lyngby-Taarbæk Kommune bruges livshistorier som udgangspunkt for et meningsfyldt og effektivt arbejde med ensomhed. Livshistorier bliver først brugt som udgangspunkt for de opsporende samtaler med de ældre borgere. Disse samtaler afholdes af projektets to projektledere sammen med en medarbejder, som borgeren kender. Dernæst bruges livshistorier som omdrejningspunktet for Livs-historisk Café, hvor de ældre borgere lytter til og bevidner hinandens fortællinger.

Bag om projektet

Hjemmeplejepersonalet fortæller de to projektledere, Trine og Jette, hvilke borgere der muligvis oplever ensomhed. Dernæst afholdes en opsporende samtale med vedkommende, hvor en medarbejder deltager for at skabe tryghed for borgeren og for at blive oplært i denne type samtale. Oplever borgeren ensomhed, tilbydes aktiviteter med afsæt i borgerens behov. Det kan fx være Livshistorisk Café, der afholdes ugentligt på aktivitetscentret. Formålet med Livshistorisk Café er at danne bånd mellem borgerne og at give borgerne oplevelsen af, at deres livshistorie bevidnes, så deres identitet bekræftes og styrkes.

"Mona følte sig glemt, inden vi kom hos hende. Hun var bange for at falde om og dø og ikke blive opdaget. Nu oplever hun, at der er nogen, der holder øje med hende. Hvis Mona ikke kommer, så ringer vi jo til hende og hører, hvordan det går. Også inden næste gang, så ringer vi og spørger: "Jamen, kommer du i morgen? Vi glæder os til at se dig!" At man oplever, at der er nogen, man har en betydning for, og som ligesom holder lidt øje med én, det har en stor betydning."

Trine, projektleder på ensomhedsprojektet i Lyngby-Taarbæk Kommune

Rum for fortællinger

Sosu-hjælperen Heidi og projektlederen Jette sidder i hver sin stol over for den ældre mand. De har taget jakkerne af for at signalere ro og tid. Heidi kommer ofte og hjælper ham med de daglige gøremål, og hun kan derfor skabe tryghed i hans forestående samtale med Jette, som han ikke har mødt før. Jette spørger til hans fortid, familie og arbejde. Hun bruger en narrativ tilgang og folder hans fortælling ud, så alle lytter og kan sætte egne forforståelser i baggrunden. Heidi overraskes over, hvordan samtalen udvikler sig, og hvor meget den adskiller sig fra de samtaler, der normalt præger hendes hverdag hos ham, og som ofte handler om opvask, medicin, rengøring osv. Det kommer frem, at han ofte ser sine børn og børnebørn, men alligevel føler sig ensom i den rolle, han indtager som gammel, som far og som bedstefar. Efter at hans kone døde, har han ikke set mange jævnaldrende. Jette og Heidi foreslår, at han deltager i Livshistorisk Café. Her får han mulighed for at være i et rum, hvor han bliver set og lyttet til som den mand, arkitekt, ven og fodboldspiller, han også er.

Læring og handling

Selv om deltagerne i Livshistorisk Café er rigtig glade for initiativet, har det taget tid at opspore og motivere dem til at deltage. Sosu-hjælperen Heidi fortæller, at hun uden held har forsøgt at motivere flere ældre borgere. Det er hendes indtryk, at de borgere, der deltager i caféen, primært kommer på grund af de to projektledere, Trine og Jette. Begge har stor viden om ensomhed og erfaring med den narrative tilgang og en række tryghedsskabende samtaleteknikker. Hjemmeplejepersonalet er eksperter i relationsarbejde, men har svært ved at opnå samme faglige dybde og niveau, som Trine og Jette har fra flere års videreuddannelse i samtaleteknikker. Det samme gælder faciliteringen af den livshistoriske café, som Jette og Trine også står for. Evnen til at rumme borgernes problemer og sørge for, at alle bliver hørt og modtager respons på deres fortællinger, kræver erfaring. I Lyngby-Taarbæk Kommune er der tale om en aktivitet, der skaber mening for de ældre borgere, men som samtidig kræver en erfaren projektleder eller brobygger, der har tid til både borgerbesøg og facilitering af initiativer som Livshistorisk Café.



Kom godt i gang

1

Skaf en fast brobygger

Hvis opsporingen af ældre borgere, der oplever ensomhed, og Livshistorisk Café skal følges ad, er der god erfaring med, at en brobygger tager ansvar for de opsporende samtaler og sørger for, at de ældre borgere motiveres til at deltage.

2

Tænk den livshistoriske café som et rum for alle

Livshistorisk Café er ikke tænkt som et rum, hvor problemer skal løses. I stedet er det et rum, hvor facilitatorens vigtigste opgave er at sikre, at der gives rum til alle fortællinger.

3

Klæd medarbejderne på til praksis

Medarbejderne i hjemmeplejen er dygtige til relationsarbejde, men finder det stadig udfordrende at tale om ensomhed. Derfor kræver det et tæt og virkelighedsnært kompetenceudviklingsforløb at klæde dem på til arbejdet med ensomhed.

Gode råd fra Lyngby-Taarbæk

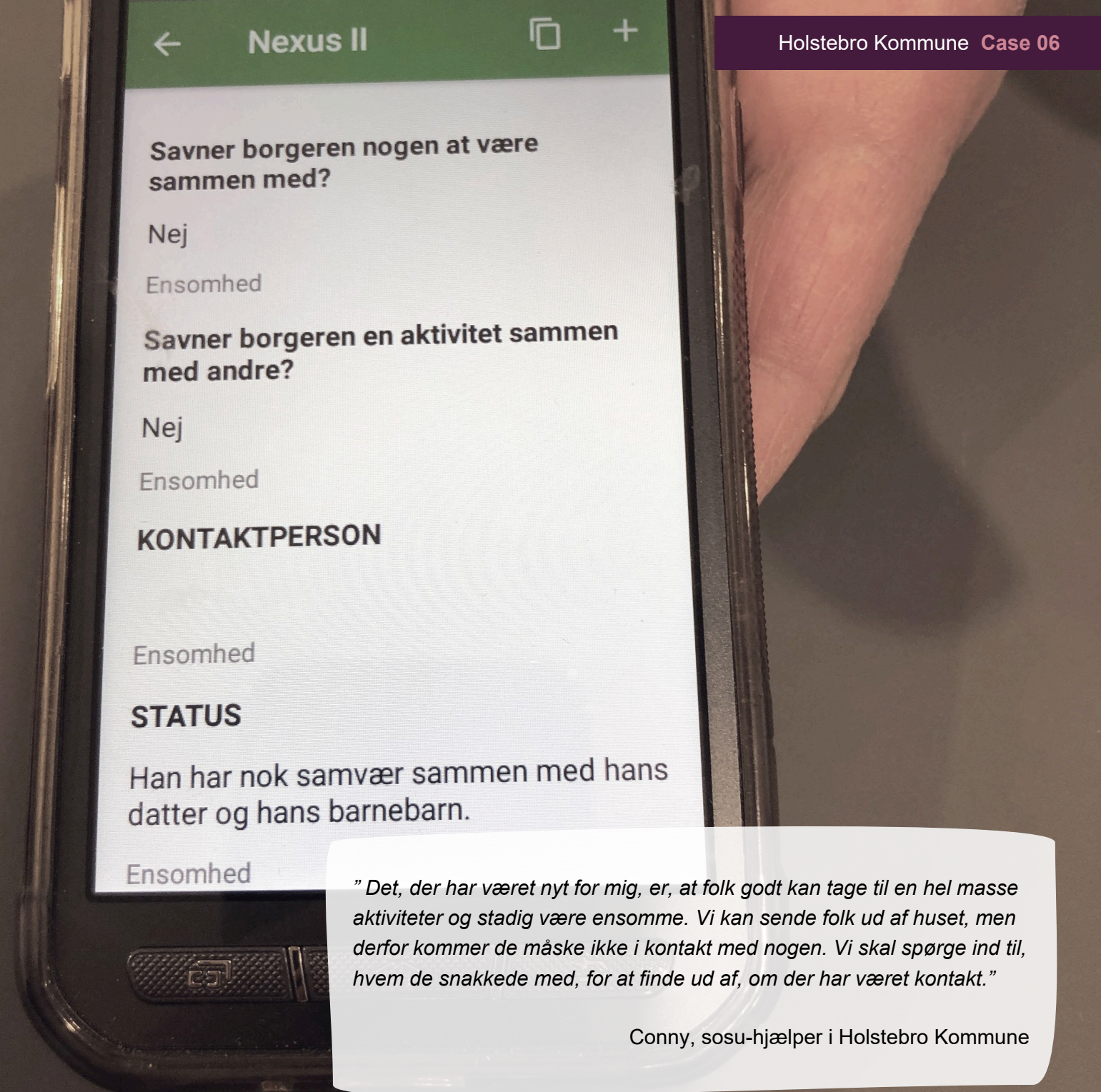
- Ansæt en brobygger, der både kan bruge livshistorier i den opsporende samtale, og som kan undervise og støtte medarbejderne i også at tilegne sig en narrativ tilgang til arbejdet med ensomhed.
- Koordinator kørsel til og fra den livshistoriske café – det kan øge antallet af deltagere i aktiviteten.
- Sørg for en-to medarbejdere, der kan facilitere en livshistorisk café.

Nye arbejdsgange mod ensomhed

Over 60 medarbejdere i hjemmeplejen er uddannet ensomhedsambassadører. De har suppleret det obligatoriske endagskursus, som 228 ansatte har fået, med tre dage, hvor de har lært om kommunikation og om, hvordan de skaber rum og ro for samtaler om ensomhed. For at det ikke bliver endnu et projekt, der stopper med projektmidlerne, er screeningen lagt ind i kommunens omsorgssystem, Nexus. Sammen med deres kolleger i de forskellige distrikter screener ensomhedsambassadørerne borgerne i målgruppen en ad gangen for, om de er uønsket alene eller ej.

Bag om projektet

Der er foregået en oplæring i ensomhed af i alt 228 af hjemmeplejens medarbejdere. Under oplæringen har der især været fokus på forståelse af opsporing af ensomhed i forhold til vante arbejdsgange, og der er lagt en særskilt procedure ind i omsorgs-systemet Nexus. Formålet med uddannelsen og integrationen af et ensomhedsfokus i hjemmeplejens rutiner er, at ensomhed indgår i den samlede vurdering af borgernes sundhed og trivsel – og at man reagerer på mistrivsel og oplevet ensomhed.



” Det, der har været nyt for mig, er, at folk godt kan tage til en hel masse aktiviteter og stadig være ensomme. Vi kan sende folk ud af huset, men derfor kommer de måske ikke i kontakt med nogen. Vi skal spørge ind til, hvem de snakkede med, for at finde ud af, om der har været kontakt.”

Conny, sosu-hjælper i Holstebro Kommune

Ambassadørkurset var en øjenåbner

Conny er på kursus sammen med en tredjedel af områdets medarbejdere. De skal være ambassadører for arbejdet med ensomhed ude hos borgerne. Hun er glad for at lære nyt, og hun synes, at hun på kurset lærer en masse om ensomhed og får gode input til, hvordan hun kan spørge ind. Erkendelsen af det faktum, at også folk, der deltager i aktiviteter i aktivitetscentret, kan opleve ensomhed, er en øjenåbner. Selvfølgelig er det sådan. Alle kan føle sig ensomme, og det er klart, at det bliver et større problem, når man som ældre borger bliver mindre mobil og mister sit netværk, siger Conny. Hjemme i sit distrikt skal hun sammen med sine kolleger omsætte det, hun lærte på kurset, til praksis. Hver tirsdag til tavlemødet hænger de en plast-handske med påskrevet fornavn på den borger, der skal udredes, op på tavlen. Handsken og fornavnet gør det konkret. En medarbejder får til opgave at screene borgeren ved brug af Nexus. Alle, der får minimum to timers hjælp om ugen, bliver udredt. Alle bliver hørt og vurderet, og hvis en ældre borger oplever ensomhed, skrider man til handling.

Læring og handling

I arbejdet med ensomhed er det fornuftigt at forankre opsporingen som en del af den eksisterende arbejdspraksis og bruge et eksisterende system. I Holstebro har de bl.a. haft fokus på at skabe klare arbejdsgange i arbejdet med ensomhed og tydeliggøre disse arbejdsgange for medarbejderne. Alle medarbejdere ved fx, hvordan de tager kontakt til frivilligcentret, hvis borgeren ønsker en aktivitet. Conny fortæller, at det er en anderledes arbejdsopgave at få talt om ensomhed, og at de derfor i hendes distrikt tager hensyn til egne og andres arbejdspress, når de melder sig. Hun fortæller, at det er tydeligt at se, at de borgere, der får hjælp mod ensomhed, bliver gladere af det. Det giver borgerne noget at fortælle om, når de møder sosu-hjælperen næste gang. Conny har, som mange andre sosu-hjælpere, meget fokus på at spørge ind til borgernes oplevelser.

I Holstebro Kommune har undervisningen bl.a. haft fokus på sosu-assistenternes samarbejde og på det at fastholde borgerne i aktiviteter. Når de sammen bliver "Det stille heppekor", kan de fremdrage, dele og styrke borgernes positive oplevelser og holde borgerne i tilbud og i trivsel.



Kom godt i gang

1

Gør kurser så konkrete som muligt

Sosu-hjælpere og sosu-assistenten vil gerne gøre deres arbejde godt og vil derfor også gerne lære nyt. Men tiden er kostbar, og man lærer bedst, når man GØR det, man skal. Tænk derfor i form.

2

Klæd en stor del af medarbejderne på til at løfte indsatsen

Fasthold medarbejderne i at screene og gennemføre samtaler og opmuntre og motivere den enkelte til at ville tage imod tilbud og hjælp, fx ved at fremme kendskabet og feedbacken imellem hjemmeplejen og tilbuddene.

3

Brug velkendte redskaber fra driften – men følg op

Etablér en grundig screening med redskaber, som I allerede kender og bruger. Vær opmærksom på at opretholde dialog og kvalitet i screeningerne, for det er nemmest blot at svare "nej".

Gode råd fra Holstebro

- Skab et praksisnært kursus med konkrete øvelser og rollespil, der reducerer forlegenhed og nervøsitet ved emnet og samtalsituationen.
- Implementer opsporingsskema i det anvendte omsorgssystem.
- Giv plads til afprøvning og refleksion over læring i praksis løbende.
- Lav et motivations- og kvalitetstjek af screeningen.
- Skab kendskab og kontakt med tilbud for feedback, efter at opsporingsarbejdet har ført til en henvisning til aktivitet.

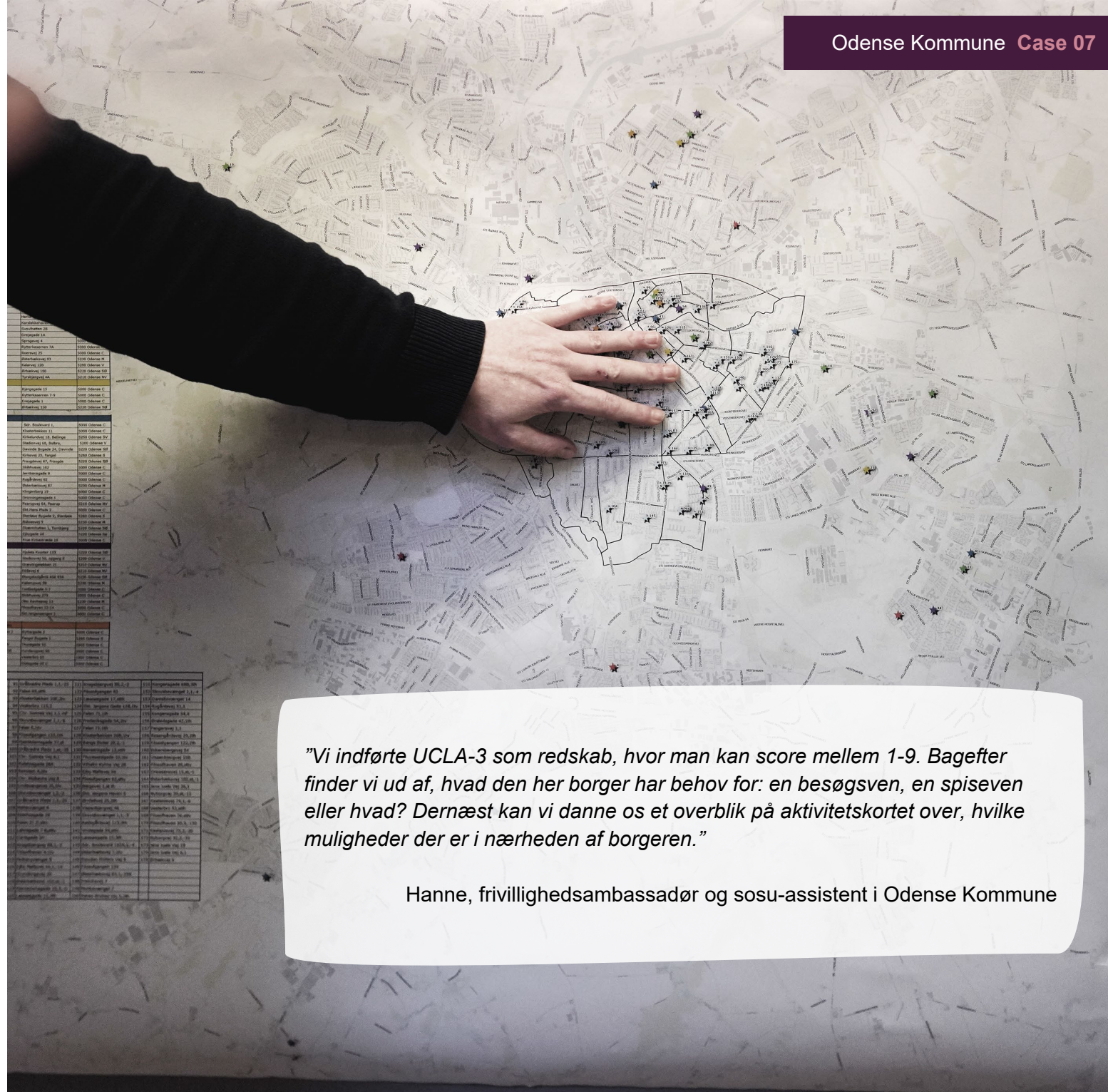
UCLA-3:

Anledning til snak

Hjemmeplejen i Odense Kommune har eksperimenteret med spørgeskemaet UCLA-3 til opsporing af ensomhed. Skemaet fungerer som udgangspunkt og huskeliste for snakken om ensomhed med borgeren. Det er de ansatte frivilligheds-ambassadører, der arbejder med ensomhed, og de har særligt fokus på brugen af UCLA-3 i hverdagen.

Bag om projektet

UCLA er et valideret spørgeskema til at måle den subjektive oplevelse af ensomhed. Skemaet findes også i en kort udgave med kun tre spørgsmål og kaldes ofte UCLA-3. I Odense har man god erfaring med at bruge det som en del af opsporingen, og UCLA-3 findes på medarbejdernes iPad. I tre spørgsmål estimeres graden af ensomhed hos den ældre borger på en skala fra 1-9. Scores borgeren til 7 eller over, er der grundlag for en ensomhedsindsats. Medarbejderen får ekstra tid med borgeren til afdækning af behov og interesser, så man kan matche og finde de rigtige aktiviteter til vedkommende. Når UCLA-3 bruges til opsporing, får medarbejderne et redskab, der passer med deres eksisterende måde at arbejde på. Opsporingen af ensomhed bliver således en del af den faste procedure.



”Vi indførte UCLA-3 som redskab, hvor man kan score mellem 1-9. Bagefter finder vi ud af, hvad den her borger har behov for: en besøgsven, en spiseven eller hvad? Dernæst kan vi danne os et overblik på aktivitetskortet over, hvilke muligheder der er i nærheden af borgeren.”

Hanne, frivillighedsambassadør og sosu-assistent i Odense Kommune

Skab et helt billede af borgeren

UCLA-3 er en anledning til snak, også blandt de tre frivilligheds-ambassadører. Hver anden onsdag mødes de med demenskoordinatoren og de to projektledere for at drøfte indsatsen mod ensomhed. Sammen arbejder de hårdt for, at opsporing af ensomhed i hjemmeplejen bliver en lige så almindelig del af hverdagen som at tage borgerens temperatur. Og her er UCLA-3 et anvendeligt redskab. En frivillighedsambassadør fortæller, at det kan være en udfordring at gøre kollegerne opmærksomme på ensomhed og vigtigheden af at tage en snak om ensomhed. Når hun fx taler med elever om, hvad årsagen kan være til, at en ældre borger falder, svarer de straks "alkohol eller medicin". Hun fortæller derfor om en borger, der har for vane at lægge sig ned, så det ligner et fald. Engang ringede han om hjælp 42 gange, hvilket kan være et tegn på ensomhed. Hun pointerer vigtigheden af at danne sig et helt billede af borgeren og tænke i andre baner end blot de somatiske. Sammen med spørgsmålene fra UCLA-3 er observationer, refleksioner og sparring afgørende for opsporingen af ensomhed og borgernes trivsel.

Læring og handling

I Odense Kommune har UCLA-3-skemaet givet medarbejderne anledning til at tale med borgerne om emnet ensomhed. Med en målbar vurdering af den ældre borgers oplevede grad af ensomhed giver det automatisk adgang til mere tid hos de borgere, der føler et behov. Det er primært dem, der er kontaktperson for borgeren, der tager samtalen ud fra UCLA-3, da det er vigtigt, at borgeren føler sig tryk. Fælles for medarbejdernes fortællinger er, at opsporingsredskabet skal tilpasses borgernes sprog og virkelighed. Flere fortæller, at redskabet ikke kan stå alene. Relationsarbejdet er mindst lige så vigtigt, og det er afgørende at få dokumenteret viden af social karakter om borgeren. Det gør de i en mere tekstfri del af omsorgssystemet "En Plan", hvor der er plads til at notere mere om tegn på isolation og ensomhed. Hjemmeplejen har erfaret, at kollegerne skal støttes i at registrere social viden, da de fleste sosu-assistenten og -hjælperen er trænede i at registrere somatiske ændringer hos borgeren. At notere vigtige refleksioner fra fx en uformel snak med den ældre borger er derfor et nyt fokus for mange.



Kom godt i gang

1

Inddrag driftsplanlæggeren

Det kræver ofte lidt ekstra tid eller planlagt fokus at opspore og tale med borgeren om ensomhed. Driftsplanlæggeren er en vigtig medspiller her, da han/hun har overblik over, hvornår opsporingsarbejdet passer ind i medarbejdernes hverdag.

2

Udvælg ambassadører, der fastholder fokus på ensomhed

Det kan være svært at fastholde et fokus på ensomhed i en travl hverdag. Det kan derfor være en rigtig stor hjælp, hvis medarbejderne støttes af to-tre kolleger, der har særligt fokus på ensomhed.

3

Borgeren i centrum for samtalen

Det er ikke ens egen definition af ensomhed, der skal gælde i opsporingen. I stedet kan UCLA-3-spørgsmålene give inspiration til, hvordan man får indsigt i borgerens subjektive oplevelse af ensomhed.

Gode råd fra Odense

- Oplær medarbejdere i opsporing af ensomhed med UCLA-3.
- Indarbejd spørgeskema i den daglige opsporing og vurdering af borgernes trivsel.
- Skab sidemandsstøtte til medarbejderne i at få fokus på sociale og følelsesmæssige ændringer ud over det somatiske.
- Udvælg ambassadører, der fastholder fokus på de nye aspekter af vurdering af borgere, og som kan løfte og opretholde kvaliteten i dokumentation, praksis og indsats.

Redskab til opsporing

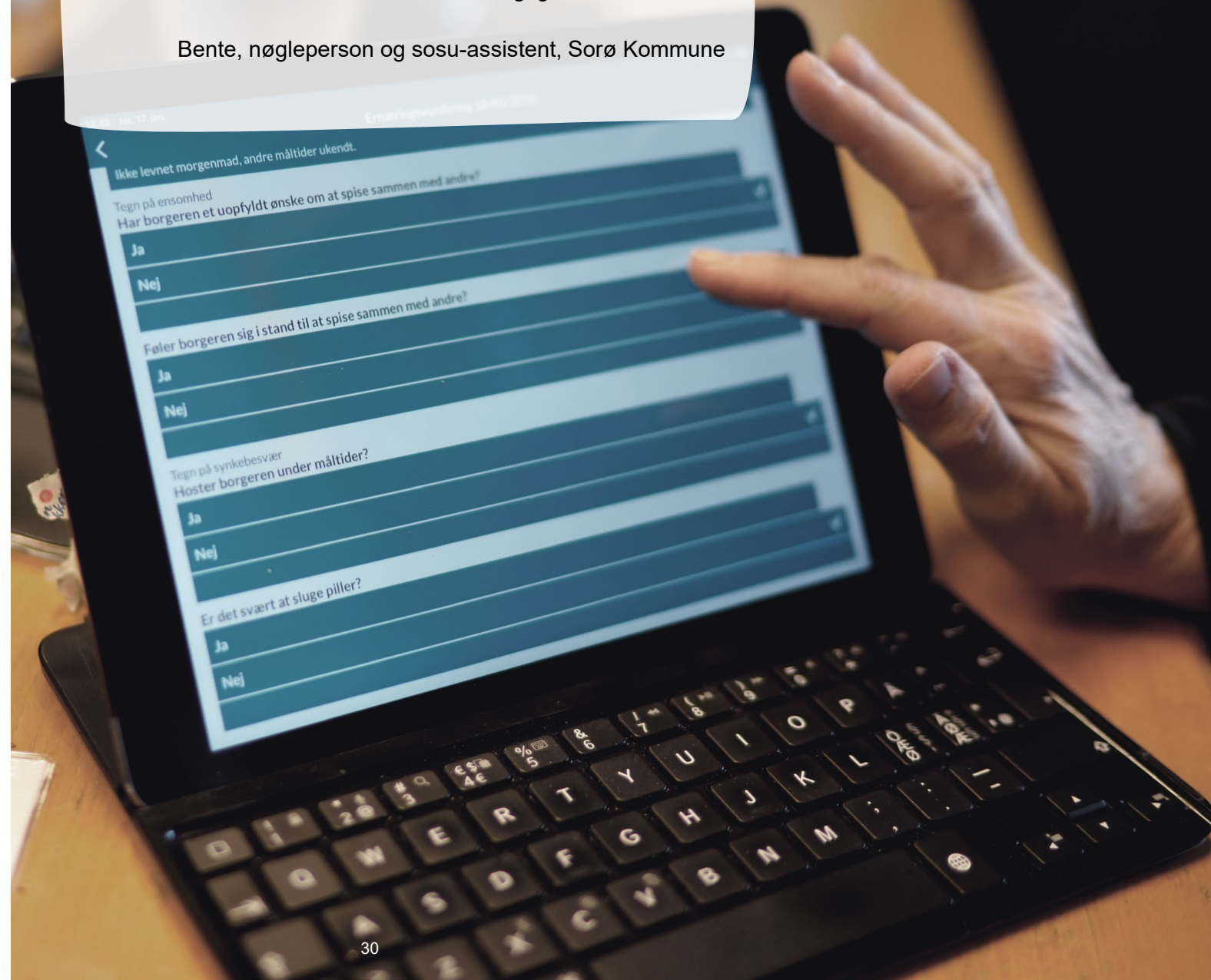
I Sorø Kommune er ensomhed på dagsordenen og integreres i plejeindsatsen med opsporingsværktøjet "TidligOpsporing Plus". Med brug af dette værktøj bliver ensomhed integreret i de arbejdsgange, hjemmeplejen allerede kender, og gør det lettere at arbejde med. Denne case fortæller om, hvordan værktøjet bruges og får betydning på et tavlemøde i et distrikt i Sorø Kommune.

Bag om projektet

TidligOpsporing Plus er et tilkøb integreret i dokumentationssystemet Nexus. Som en del af TidligOpsporing Plus skal medarbejderne udfylde et ændringsskema med borgeren løbende ved behov og mindst hver tredje måned. Samtidig er der udviklet to nye kategorier om borgerens oplevede ensomhed, kaldet "Nære relationer" og "Kontaktsøgende". For at fastholde fokus på ensomhed har alle teams en ansvarlig nøgleperson. Denne medarbejder agerer som ressourceperson og hjælper kolleger, når de skal opspore og gøre noget ved ensomhed. At skabe gode rammer for opsporing af ensomhed, for samtalen med borgeren og at sætte ensomhed på dagsordenen i hjemmeplejens hverdag er både mål og middel.

"I TidligOpsporing Plus er der blevet tilføjet de bløde værdier. Det, der før bare var i vores hoveder, kan vi nu registrere. Men det er lettere at tjekke om fx gangfunktionen er blevet bedre, end det er med ensomhed. Ensomhed er rigtig svært".

Bente, nøgleperson og sosu-assistent, Sorø Kommune



Ensomhed triageres med gul

Rundt om mødebordet sidder et af hjemmeplejens teams samlet til tavlemøde. Bag dem lyser en tavle op med røde, gule og grønne markeringer. Farverne angiver, hvilke borgere man skal være ekstra opmærksom på. Fokus ved dagens tavlemøde er ensomhed hos borgerne. En sosu-assistent fortæller, at hun fornemmer ensomhed hos en ældre kvinde, men det er svært at tale med hende om det. En kollega tilbyder at tage en snak med den ældre kvinde den efterfølgende uge, da hun kender borgeren godt. For hjemmeplejens medarbejdere er relationen til borgeren afgørende i samtalen om ensomhed. Med to nye kategorier om ensomhed i TidligOpsporing Plus har de flere forskellige indikationer, når de skal tale med den ældre borger om ensomhed, og det er blevet lettere at gøre samtalen til en del af hverdagen. Når de oplever forandringer hos borgeren, gennemgår de ændringsskemaet under TidligOpsporing Plus sammen med borgeren. Fortæller borgeren i den forbindelse, at vedkommende oplever ensomhed, triagerer medarbejderen dette med gult i systemet, og der aftales en aktivitet.

Læring og handling

Ensomhed er et følsomt emne, som kan være svært at tale med borgeren om. Foruden ændringsskemaet i TidligOpsporing Plus har Sorø Kommune udarbejdet folderen "Seks handlinger, der forebygger ensomhed"; et konkret redskab, medarbejderne bruger til at spørge ind til borgerens egen oplevelse af ensomhed. De fortæller, at det er vigtigt, at man bruger sig selv for at få borgeren til at åbne op og skabe en god samtale om ensomhed, så der ikke træffes en beslutning blot på fornemmelser. Det er en hjælp for medarbejderne, at det er blevet en fast procedure at udfylde ændringsskemaet løbende og minimum hver tredje måned, således at ensomhed er blevet indarbejdet i hverdagens arbejdsrutiner. Parallelt med kompetenceudvikling og nye hverdagsrutiner om opsporing af ensomhed er der opbygget et rigtig godt samarbejde med civilsamfundet, der kan byde ind med forskellige muligheder i forhold til borgerens ønsker. At medarbejderne kender de forskellige muligheder i civilsamfundet, motiverer og skaber tryk for dem i arbejdet med at opspore borgere, der oplever ensomhed.



Kom godt i gang

1

Find nøglepersoner

Aftal med nøglepersonerne, at de skal have særligt fokus på, at der bliver fulgt op på ensomhed hos borgerne til de ugentlige teammøder.

2

Anskaf software

Medarbejderne oplever at have stor nytte af, at opsporing af ensomhed følges og dokumenteres i velkendte systemer. Brug løsninger inden for opsporing, der også handler om ensomhed.

3

Øv en uforudsigelig samtale om ensomhed

Selv om arbejdsgangene om ensomhed systematiseres, er det vigtigt, at samtalerne om emnet ikke bliver for instrumentelle. Øv derfor gerne den uforudsigelige snak.

Gode råd fra Sorø

- Indkøb en softwareløsning, der kan integreres i et eksisterende system, men som ikke står alene her – opsporing skal følges og debatteres ved tavle- og teammøder.
- Udvælg et antal nøglepersoner, der brænder for sagen, og som kan motivere kollegerne og udvikle ensomhedsindsatsen.
- Lad et antal medarbejdere deltage i udviklingen af et kursus mod ensomhed, så der sikres ejerskab.

Samarbejds- og aktivitetcases

Case 09 (s. 34)

Syddjurs Kommune
Netværksmedarbejdere

Case 10 (s. 36)

Holstebro Kommune
Frivillighuset

Case 11 (s. 38)

Greve Kommune
Spisefællesskaber

Case 12 (s. 40)

Nordfyns Kommune
Oplevelsesbussen

Case 13 (s. 42)

Lolland og Guldborgsund Kommuner
Spisevenner



To netværksmedarbejdere

I Syddjurs Kommune har man en ensomhedsindsats med to netværksmedarbejdere. De opbygger kompetencer blandt hjemmeplejens medarbejdere og bygger bro mellem hjemmeplejen og civilsamfundets frivillige tilbud. De kvalificerer begges arbejde med ensomhed ved at være tydelige, til stede og i øjenhøjde. De er personlige i deres kommunikation og kreative i deres aktivitet. Medarbejderne støttes i at kunne se og handle på borgernes behov. Sammen arbejder de tålmodigt for at opbygge borgernes netværk, så de kan genfinde kontakt med andre og opleve mening i livet.

Bag om projektet

I Syddjurs Kommune har man fået sat ensomhed på dagsordenen, fordi de to netværksmedarbejdere, også omtalt "ensomhedsdamerne", er kendte ansigter, som fungerer og støtter helt ude i praksis. De koordinerer og samarbejder med både medarbejdere og frivilligorganisationer. Formålet med ensomhedsindsatsen er at støtte borgerne i at komme ud af ensomhed. At gøre arbejdet konkret og forståeligt og meningsfuldt for både medarbejderne, borgerne og de frivillige, er netværksmedarbejdernes opgave.

Ensomhedsindsats i hjemmeplejen

Ensomhedsindsats?

Medarbejder fra ... på at støtte en borger ... ensomhed.

Hvordan gør du?

Hvis du vurderer, at der er behov for en ensomhedsindsats, kan du gå til din planlægger og aftale hvornår den kan komme med i planen.

Er du i tvivl?

- så tag det op på et teammøde eller kontakt din distriktsleder eller netværksmedarbejder.

Du kan hjælpe borgeren med...

at få nye kontakter

- Følge til arrangementer eller i cafeen
- Hjælpe borgeren med at finde ud af hvad der sker lokalt
- Aftale med aktivitetsgruppen om at tage borgeren med
- Følge borgeren hen til nabo til fx kaffe eller se TV
- Samle beboere i samme bebyggelse til socialt samvær

at vedligeholde netværk

- Hjælpe med at kontakte venner og familie
- Adgang til kirke og andre tilbud
- Hjælpe med at gøre hjemmet klar til der kommer gæster

at være der for borgeren

- Tid til at være der for en døende
- Læse for eller synge med borgeren
- Samle nogle borgere til en hyggecafé med personalestøtte

"Vi hjælper med at etablere en tryk overgang og en tryk start på en ny relation, hvis en borger ønsker ny aktivitet. Vi arbejder for, længst muligt, at have borgere, der er i trivsel. Vi har erkendt, at for at de trives, er vi simpelthen nødt til at give dem noget, der gør livet værd at leve. Det er meget individuelt, hvad vi finder på."

Ina, netværksmedarbejder i Syddjurs Kommune

34

At gøre livet værd at leve og styrke borgernes trivsel

Ina er netværksmedarbejder og har mange forskellige opgaver. Hun ved af erfaring, at når mennesker kaster sig ud i noget nyt, må der gerne være noget hyggeligt og velkendt til stede. Fx vil nogle af hjemmeplejens medarbejdere gerne køre en tur i det blå sammen med de borgere, der er meget alene. Ina hjælper med at matche borgere fra samme område, som kan have glæde af at mødes i bussen. Og hun støtter medarbejderne i at give personlige invitationer og motivere borgerne til at tage med. Det er små ting, der skaber trykthed. Kaffe og kage til alle sørger hun også for. Nu, efter et års tid, kører hjemmeplejen busturene helt selv. Ina og hendes kolleger er opmærksomme på, at indsatsen mod ensomhed skal tilpasses den enkelte person. I sidste uge fik en meget syg mand fx tildelt tre timers e-tid. Han havde været landmand og savnede at se en ko. Hans kone kunne ikke køre ham i deres egen bil længere. Derfor drog Ina afsted med parret og deres faste hjælper. Hun tog billeder, som de bagefter fik på et ark. "Tre andre hjælpere har bagefter fortalt, at han nu virkelig stråler af lyst og livsmod," fortæller hun smilende.

Læring og handling

De to netværksmedarbejdere hører til i "Vedligeholdende Træning og Aktivitet" og er således hverken fra hjemmeplejen eller uden for kommunen blandt frivilligorganisationerne. De er ansat til at støtte medarbejderne og borgerne samt bygge bro og relationer. De oplever, at det er godt, at de er to, som kan hjælpe og supplere hinanden. Og at det er en stor fordel, at de har opbakning fra både egen leder og fra områdelederne i hjemmeplejen. I daglig tale kaldes de "ensomhedsdamerne" eller brobyggerne. Netværksmedarbejderne har et tæt samarbejde med medarbejderne, hvilket opstår, når de arbejder i teams og er sammen hos borgerne. Netværks-medarbejderne har også en god relation til borgerne, som de besøger og motiverer. Derudover samarbejder de med de frivillige organisationer, hvor de har ansvaret for en stærk og aktiv kontakt. De gør en mærkbar forskel for både borgere, medarbejdere og frivillige i deres egenskab af koordinator og brobygger. At forbinde og bløde grænserne op og skabe kontakt mellem inde og ude er en stor opgave.



Kom godt i gang

1

Skab direkte, personlig kontakt

Gør det nemt for medarbejderne at tage kontakt og bede om hjælp. Og gør det nemt for de frivillige at tage kontakt og blive brugt – fx ved at netværksmedarbejderne har direkte telefonnumre, som de frivillige kan ringe til.

2

Materiale og billeder, som medarbejderne kan forstå

Lav hele tiden konkret materiale, som gør det nemt for alle at forstå, hvordan man støtter en borger i at komme ud af ensomhed. Lav kontaktkort, billeder og plakater, som er til at forstå.

3

Arbejd tæt sammen med frivilligorganisationerne

Lav temadage og arrangementer sammen, hvor alle lærer om ensomhed og motivation – hvor medarbejderne forstår de frivillige tilbud, og hvor frivillige omvendt forstår målgruppen bedre.

Gode råd fra Syddjurs

- Opbakning fra områdeledelsen og mulighed for, at indsatserne går på tværs og holder alle i et fælles fokus, er vigtig.
- Prioritér relationsarbejde, synlighed og fysisk tilstedeværelse i hjemmeplejen og blandt frivilligtilbuddene.
- Forstå de enkelte frivilligorganisationers styrker og svagheder.
- Vær med, når de frivillige forbereder sig og sparrer om ensomhed.
- Frem kreativitet og handlefrihed for medarbejderne, lav materialer, og skab ny viden sammen

Frivilligcentret som knudepunkt

I Holstebro har de et velfungerende frivilligcenter, og gennem en samarbejdsmodel med kommunen hjælper frivilligcentret med overblik over aktiviteter målrettet ældre borgere, der oplever ensomhed. Frivilligcentrets ansatte og frivillige matcher og henviser de borgere, hjemmeplejen henvender sig på vegne af, til de aktiviteter og tilbud, der findes i kommunen, og som er relevante for den enkelte borger.

Bag om projektet

I frivilligcentret er de eksperter i frivillige aktiviteter i hele kommunen, mens hjemmeplejen er eksperter i borgerne. Hjemmeplejen ved, hvem de skal tage kontakt til, når en borger har brug for aktiviteter, og de ved, at frivilligcentret er opdateret om, hvilke muligheder der er. Der er fx ni besøgstjenester i kommunen. Bare at følge med i dem og have de rigtige kontakter er en stor opgave.

Ca. 75 % af henvisningerne fra hjemmeplejen er til besøgsvenner. Borgere, der "mærker ensomheden", som der står i Holstebro Kommunes materiale, skal via en kontaktperson fra en af besøgstjenesterne matches med en besøgsven. Denne kontakt står frivilligcentret for efter henvendelse fra hjemmeplejens ansatte.



"Foreningerne fortæller, at det her samarbejde er noget af det bedste, der er sket. De folk, der har allermest brug for det, kommer foreningerne normalt ikke i kontakt med, så samarbejdet med hjemmeplejen er meget betydningsfuldt."

Anne Lise,
leder af Frivilligcenter Holstebro

Der sker heldigvis så meget, at det er svært at have overblik

Anne Lise er leder af Frivilligcenter Holstebro. Frivilligcentret har 128 medlemsforeninger, og disse har mange forskellige tilbud. ”Vi er nok dem, der har det bedste overblik over civilsamfundets landkort,” fortæller Anne Lise. ”Vi ved ikke det hele, men vi forsøger altid at finde det bedste tilbud.” Hos frivilligcentret er der nærmest gået sport i at finde det rette tilbud til de borgere, de får henvist fra hjemmeplejen. Anne Lise fortæller, hvordan hun sidste år, kort før sommerferien, da samarbejdet stadig var nyt, blev kontaktet af hjemmeplejen, idet en ældre mand gerne ville gå til bowling. Der er ikke mange bowlinggrupper i sommerferien, fandt Anne Lise ud af. Hun blev alligevel ved og fandt til sidst en gruppe, der havde oprettet seniorbowling i sommerferien. Men nu stod hun så med næste udfordring. Borgeren kunne ikke selv stå for transporten til bowlinghallen. Anne Lise er ikke bange for at tage røret og ringe rundt og finde løsninger. Hun fandt ud af, at kontaktpersonen for bowlinggruppen boede på samme gade som den ældre mand, og fik arrangeret, at de kunne følges ad.

Læring og handling

Når det handler om at styrke og lette samarbejdet og kontakten mellem hjemmepleje og frivillige tilbud, er et frivilligcenter (hvis man har et) en oplagt samarbejdspartner for kommunens hjemmepleje. I Holstebro Kommune har man indrettet samarbejdet således, at alle medarbejdere i hjemmeplejen ved, hvordan de kommer i kontakt med frivilligcentret. Der er skabt en mappe til hvert distrikt, der indeholder information om ensomhed, information om arbejdsgange og en beskrivelse af, hvordan man tager kontakt til frivilligcentret. Medarbejderne har således en nem henvisningsmulighed, og de behøver ikke at vide alt om alle tilbud i kommunen. De opfordrer fortsat borgerne til at tage direkte kontakt til lokale tilbud, som både borgerne og medarbejderne ude i distrikterne kender bedre eller blot kender til. Særligt behovet for besøgsvenner tager frivilligcentret og besøgstjenesternes kontaktpersoner sig af, da det er en særlig efterspurgt aktivitet til denne målgruppe af ældre borgere.



Kom godt i gang

1

Brug dem, der har det overblik, hjemmeplejen ikke selv har

Der findes mange digitale, menneskelige, organisatoriske og systematiske løsninger på at danne overblik. Sørg for, at jeres hjemmepleje får personlig kontakt og god adgang til overblik.

2

Tal om ensomhed

Også de frivillige skal kunne tale om ensomhed. Øv jer i at tale fordomsfrit og ærligt med hinanden om det at opleve ensomhed. Udlån fx materialet fra ensomhedsprojektet til de frivillige.

3

Skab ambitioner over hele linjen om at finde det rette tilbud

Motivér også koordinatorene og frivilligorganisationerne til at finde det rette tilbud. Fx er der i Frivilligcenter Holstebro ”gået helt sport i” at løse aktivitets- og nærværsbehovet for de ca. 25 % af de henviste ældre borgere, der gerne vil ud at være med til noget.

Gode råd fra Holstebro

- Et stærkt og prioriteret nyt samarbejde mellem udbud (frivillighus) og efterspørgsel (hjemmepleje) er et vigtigt fundament.
- Sørg for sparring blandt medarbejderne i arbejdet med at motivere de ældre borgere til at komme ud af den oplevede ensomhed.
- Giv feedback til medarbejderne på, hvor mange borgere der deltager i ensomhedsindsatsen og på fremdriften i borgernes forløb.
- Giv medarbejderne indblik i indsatsens fremdrift, så de bedre kan motivere, følge op og fastholde de ældre borgere i aktiviteten.

Ærlige, givende spisefællesskaber

I Greve Kommune arrangerer frivillige aktiviteten "Spisevenner" for borgere, der oplever ensomhed. Aktiviteten er skabt i et stærkt og nært samarbejde mellem Frivilligcenter Greve og hjemmeplejen i Greve kommune. Det er lykkedes dem at skabe en meningsfuld og populær aktivitet, der fungerer som et godt alternativ til de efterspurgte besøgsven-ordninger, som der oftest ikke er frivillige nok til at varetage.

Bag om projektet

Frivillige og ca. 60 ældre borgere fordelt på to grupper mødes en gang om måneden som spisevenner til et måltid mad. Borgerne oplever på den ene eller anden vis at være ufrivilligt alene eller isolerede. De frivillige hører til i frivilligcentret, som hjemmeplejen har et tæt samarbejde med. Hjemmeplejen gør borgerne klar til at komme afsted til "Spisevenner", mens de frivillige står for at tage imod borgerne og sørger for, at de finder sig godt til rette omkring bordet, hvor et hold kokke har tilberedt og serverer maden for dem. Det er ikke maden, men derimod relationerne, der er i fokus ved "Spisevenner". De frivillige skaber og opmuntrer til snakke mellem de deltagende borgere.

"De frivillige skal være selvledende. Vi skal sikre os, at der er et flow, og vi skal mindst have ti, der har sagt ja, hvis vi skal bruge fem. Vi skal ikke binde de frivillige, så bliver de trætte. De skal ikke brænde ud. Jeg sender succes historier ud til de frivillige. De skal anerkendes, og jeg har store ører, der fanger historierne."

Hugo, leder af Frivilligcenter Greve



Værter for relationer

Inge-Lise, der er frivillig, åbner bagdøren i taxaen, tager fat om Evas hånd og hjælper hende op at stå ved rollatoren. Det er Yasemin fra hjemmeplejen, der har opmuntret Eva til at komme afsted, hjulpet hende i tøjet og ind i taxaen. Yasemin er den, der har overblikket over, hvem af borgerne der kommer med til "Spisevenner", og hun sørger altid for at dele overblikket med de frivillige ved at give dem en liste med navnene. Inge-Lise har lagt mærke til, at Eva de seneste gange har talt meget med Poul. De to har vist fået et godt øje til hinanden, efter at de begge har været deltagere i "Spisevenner". Poul spurgte, om Eva ville se hans frimærkesamling, og hun svarede, om han ville se hendes møntsamling? Om den del er sket endnu, er Inge-Lise ikke helt klar over, men en relation har de i hvert fald fået. Og det er netop Inge-Lises fornemste rolle: Hun faciliterer samtaler og møder mellem mennesker ved at være frivillig vært. Af Hugo, som er leder for det lokale frivilligcenter, har hun lært, at hun med fordel kan være åben om ensomhed og tale om det som et naturligt og ikkeintimiderende emne.

Læring og handling

I Greve Kommunes frivillighedscenter har man haft stor succes med at rekruttere frivillige til aktiviteter for ensomme borgere gennem de to klubber "Hemingway" og "Blixen". Begge klubber består af omkring 60 deltagere bestående af henholdsvis mænd og kvinder, som alle er friske seniorer. Det er herfra, at Hugo, leder af Frivilligcenter Greve, rekrutterer de fleste frivillige til aktiviteter målrettet borgere, der oplever ensomhed. Seniorerne er allerede en del af foreningslivet, og Hugo har en tæt forbindelse til Inge-Lise, der hjælper ham med at udpege og motivere de forskellige seniorer til at blive frivillige. Fra mange års arbejde med frivillighed har Hugo erfaret, at det at være frivillig ikke må blive for forpligtende. Flere af borgerne i kommunen havde først efterspurgt besøgsvenner, men ifølge både Hugo og Inge-Lise kræver det i høj grad, at den frivillige forpligter sig til relationen. Det er svært at få til at gå op med drømmen om et aktivt og frit seniorliv. "Spisevenner" er bl.a. en succes for de frivillige, fordi formatet stiller færre krav til den nære relation mellem frivillige og ældre borgere.



Kom godt i gang

1

Frivillige som værter

Sørg for, at de frivillige, kommunen samarbejder med, klædes på til at facilitere samtaler samt til at modtage, opmuntre og fastholde borgerne i aktiviteten. Det er en ny målgruppe for frivillige, som medarbejderne kender bedst.

2

Brug eksisterende fællesskaber

Opsøg andre fællesskaber for aktive seniorer eller nogle i de eksisterende frivilligprojekter, som kan hjælpe jer med at udpege og opmuntre de andre til at blive frivillige.

3

Frivilligcenter som bindeled

Ifølge både medarbejdere og frivillige er det alfa og omega, at der er et tæt samarbejde mellem de frivillige og plejepersonalet. Det lokale frivilligcenter er en oplagt brobygger mellem de to aktører.

Gode råd fra Greve

- Arranger kørsel til borgerne til og fra deres hjem.
- Skab gode forhold for de frivillige.
- Udvælg en koordinator, der forbinder hjemmeplejen og frivilligcentret.
- Udvælg en nøgleperson hos hjemmeplejen, der har overblik over aktiviteten og varetager kontakten med frivilligcentret.
- Anerkend hinandens arbejde.

Bussen til hverdagsoplevelser

I Nordfyns Kommune bruges hjemmeplejens egne minibusser til mere end traditionel transport. Hver måned bringer kommunens hjemmepleje nemlig fire-seks ældre borgere sammen til forskellige aktiviteter. En af dem er Otterups oplevelsesbus, hvor borgere, der kan være meget alene, oplever samvær, nærvær og at komme rundt, så de kan følge med i udviklingen i deres lokalområde.

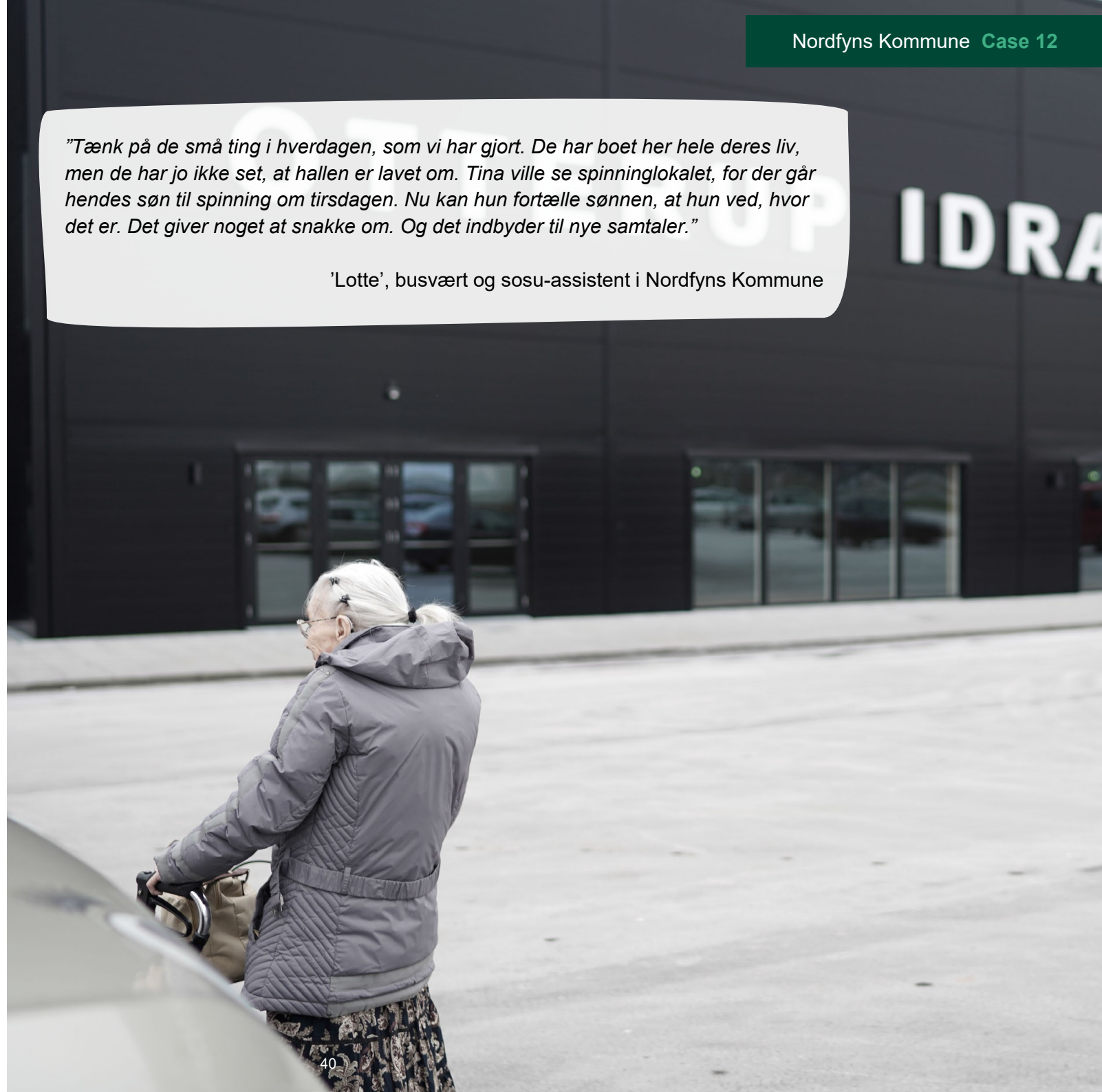
Bag om projektet

Hen over tre måneder mødes en gruppe af fire-seks ældre borgere, der oplever ensomhed, 12 gange i en såkaldt oplevelsesbus. De tager på tur til aktiviteter og oplevelser, som de selv vælger og betaler for. I Otterup er turen gået til alt fra udsalgsshopping til at se Odenses store juletræ. Turen varer typisk fire-fem timer, og der er en-to busværter (fagpersonale) og en frivillig med. Aktiviteten er opstået med inspiration fra en finsk model kaldet "Circle of friends".

Aktiviteten har til formål at bringe de ældre borgere sammen og give dem oplevelser i hverdagen. De bliver vigtige elementer i et fællesskab, hvor alle kan byde ind, og de får mulighed for at danne netværk med andre i samme situation.

"Tænk på de små ting i hverdagen, som vi har gjort. De har boet her hele deres liv, men de har jo ikke set, at hallen er lavet om. Tina ville se spinninglokalet, for der går hendes søn til spinning om tirsdagen. Nu kan hun fortælle sønnen, at hun ved, hvor det er. Det giver noget at snakke om. Og det indbyder til nye samtaler."

'Lotte', busvært og sosu-assistent i Nordfyns Kommune



Hverdagsliv er givende

Skydedøren ind til minibussens bagsæder åbnes, og Laura hilser flygtigt på de andre. Hun er nemlig dybt koncentreret om at komme sikkert ind i bussen. Det er ikke let at få benene op ad trinene, når man nærmer sig de 80 år og er dårligt gående. Efterfølgende bugserer busværten Lotte rollatoren ind. Den skal stå rigtigt, for der skal være plads til fire stk. Da alle fem kvinder er samlet op, kører de ned for at se ud over vandet. Det gør de hver gang. På den måde kan deltagerne følge årstidernes skiften. I dag sætter de efterfølgende kursen mod Otterups nye idrætscenter for at se de nye faciliteter. Det er også i centrets selskabslokaler, at frokosten indtages. Med løgtærte, ost og pølse på tallerknerne begynder nogen at tale om, hvor turen går hen næste gang. Her stikker Laura hurtigt hånden i vejret og siger: "Jeg vil gerne invitere jer alle sammen hjem til mig." Alle er glade for forslaget. Busværten Lotte fortæller, at de ikke tidligere har været på besøg hos hinanden, mens Laura stolt retter ryggen og siger: "Nej, jeg er den første."

Læring og handling

En af de ting, Otterups busværter har lært, er, at selv de mest hverdagsagtige aktiviteter kan være meget meningsfulde for borgerne. Når de fx har besøgt fitnesscentret i det nye idrætscenter, bliver det pludselig lettere at følge med, når sønnen eller barnebarnet fortæller, at han har været til spinning. Eller når de selv har kørt igennem Odenses gader fyldt med vejarbejde, kan de deltage i snakken, når familie og venner frustrerede fortæller om det. Borgerne bliver på den måde til aktører i eget liv frem for blot modtagere af hjælp. En udfordring ved aktiviteten er, at det kan være vanskeligt at drive den udelukkende med frivillige kræfter. I Otterup er det nødvendigt, at en-to af busværterne er ansat i hjemmeplejen, da det skaber tryghed for den sårbare målgruppe, at der sidder en kendt hjælper i bussen. En sidegevinst ved de ansattes deltagelse i aktiviteten er dog den ekstra arbejdsglæde, de også oplever ved det. De nyder at få tid med borgerne, som ikke kun handler om det praktiske.



Kom godt i gang

1

Tryghed for de ældre borgere

Gruppen af ældre borgere, der modtager meget hjemmehjælp, har mange funktionsnedsættelser. Det skaber tryghed, at der er medarbejdere med, som kan håndtere dette.

2

Match ældregruppen

Borgerne skal være så friske, at de kan bevæge sig ud til bussen og kunne overskue at samtale med fem-seks personer. Der er desuden et potentiale i at matche borgere, der har fælles interesser, baggrunde o.l.

3

Aktivér de ældre borgere

For at aktiviteten kan skabe en vedvarende forskel for borgerne, er erfaringen, at det er vigtigt at opmuntre borgerne til selv at bestemme aktiviteter og/eller invitere de andre passagerer til kaffe i privaten.

Gode råd fra Nordfyn


- Det er en god idé, at én af busværterne er fra hjemmeplejen. Det giver tryghed hos borgerne.
- Bed frivillige om hjælp til at deltage, fx med hjemmebag.
- Fokusér på lokalsamfundet i planlægning af ture. Det er de små ting i hverdagen, der gør en forskel for borgerne.
- Udvælg en koordinator, der samler op på praktik, logistik og tilgodeser borgernes ønsker til udflugtsmål.

Mad og mennesker

Mad og mennesker er et initiativ i Lolland og Guldborgsund Kommuner. Her tilbereder frivillige et lækkert måltid mad hjemme hos en ældre borger. De ældre nyder duften af frisk tilberedt mad, men i højsædet er de mange snakke, anekdoter og grin, der også bliver udvekslet over middagsbordet.

Bag om projektet

To frivillige fra Dansk Folkehjælp kommer en gang om måneden ud til en ældre borger (værten) og medbringer råvarer og køkkenredskaber til at tilberede et selvvalgt måltid i den ældre borgers hjem. Disse middage afholdes i en periode over seks måneder, og i middagene deltager også en anden ældre borger (gæsten), som spiser med. Både den ældre vært og den ældre gæst er af hjemmeplejen blevet opfordret til at deltage i aktiviteten. Maden er det fælles tredje, som skaber nærvær og venskaber mellem de to frivillige og de to ældre borgere. Værten og gæsten bor ofte tæt på hinanden, således at de let kan holde kontakten efter de seks måneder.



"Vi har været her rigtig mange gange, og vi mener selv, at vi har opbygget et rigtig godt venskab: De er glade for os, og vi er glade for dem. Det er simpelthen en win-win-situation."

'Kirsten', frivillig i Dansk Folkehjælp

Dybe snakke og varme grin

Maja står i køkkenet og gør koteletterne klar til at komme i fadet, der skal i ovnen. Kartofflerne står og damper i en skål ved siden af. Imens tager Kirsten rødvinen frem, dækker bord og snakker med Mona og Søren. Maja og Kirsten er frivillige fra Dansk Folkehjælp. De spiser frokost med Mona og Søren to gange om måneden: Den ene gang er de hos Mona, den næste gang hos Søren. De har hver især gangbesvær, men bor næsten lige ved siden af hinanden. Det gør aktiviteten overkommelig. Det er altid Maja, der laver maden, og Kirsten, der dækker bord og snakker. Det kan nemlig være svært at lave mad og være selskabelig på samme tid, og maden skal helst være hurtig at tilberede, så Maja også kan komme ind og deltage i snakken. Hverken Søren, Mona, Kirsten eller Maja kendte hinanden i forvejen, men mens de sidder om bordet, bliver der talt om alt fra rejseoplevelser i Norge og Vietnam til gamle minder med de familiemedlemmer, de nu har mistet. Alle byder ind og deler, og man får hurtigt fornemmelsen af, at de er blevet rigtige venner.

Læring og handling

”Mad og mennesker” er et initiativ, som Lolland og Guldborgsund Kommuner har brugt tid på at tilpasse. De har bl.a. erfaret, hvor vigtigt det er, at borgerne får en tryk introduktion til konceptet, før de får lyst til at deltage. Brochuren om ”Mad og mennesker” bør fx suppleres med en forklaring fra det plejepersonale, den ældre borger kender. Det har også virket godt, når plejepersonalet er gået langsomt frem og har spurgt borgeren, om de frivillige fra Dansk Folkehjælp måtte komme forbi til en kop kaffe. Først derefter begyndte samtalen om, om de frivillige også kunne komme og lave mad en dag. Den langsomme fremgang sikrer, at initiativet ikke bliver for overvældende for borgeren. Det kan være svært for hjemmeplejen at følge med i, hvor mange borgere der opspores og deltager i initiativet. Nogle frivillige løser problematikken ved at hænge billeder fra middagen op på borgerens køleskab, så plejepersonalet kan se, at de har været der. Det er samværet og gaven i selve måltidet, der har tiltrukket mange frivillige, men det kræver midler. Projektet har skabt grundlag for, at de frivillige kan fortsætte med fx at komme til kaffe og kage som besøgsvenner.



Kom godt i gang

1

Skab et tæt samarbejde

Det er givende for initiativet, hvis den frivillige organisation og hjemmeplejen har løbende dialog om udfordringer og erfaringer mht. opsporing af ensomme og etablering af initiativet.

2

Gå langsomt frem

Det kan være overvældende for den ældre borger at få besøg af frivillige, der bringer både køkkenredskaber og råvarer ind i vedkommendes køkken. Start med en kop kaffe.

3

Gevinster for de frivillige

Initiativet kræver stor personlig involvering fra de frivillige. Gør derfor noget ud af at uddanne de frivillige i fx madlavning og samtaleteknik. Det er sjovt, og det skaber sammenhold og engagement.

Gode råd fra Lolland og Guldborgsund

- Oplær de frivillige i madlavning og samtale om ensomhed.
- Skab et velfungerende samarbejde med frivilligorganisation og kommune, så man i fællesskab kan motivere borgerne.
- Match borgere, der bor tæt på hinanden, så de lettere kan bevare relationen efterfølgende.

Om puljen, projekterne og mere viden

Om puljen og projekterne

I 2016 blev det muligt for alle kommuner i Danmark at søge midler fra puljen "Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre, der modtager meget hjemmehjælp". Puljen står på skuldrene af en større undersøgelse og et inspirationskatalog om ensomhed blandt målgruppen foretaget af Marselisborg Consulting i 2016 (se beskrivelser til højre).

Puljen har til formål at skabe fokus på ensomhed i hjemmeplejen og udvikle metoder til og erfaring med, hvordan man i hjemmeplejen kan finde og hjælpe ældre borgere, der oplever ensomhed. Puljen har givet anledning til indsamling af ny viden og erfaringer på området i og på tværs af de deltagende projektkommuner, som andre kommuner, plejecentre og øvrige interessenter kan få glæde af.

Foruden de ni projektkommuner, der medvirker i denne eksempelsamling, har Aalborg, Favrskov, København, Stevns og Svendborg Kommuner også modtaget midler og arbejdet med den styrkede indsats mod ensomhed. Her har man blandt andet arbejdet med kompetenceudvikling af hjemmeplejen, opsporing af ensomme ældre borgere samt samarbejdet med frivillige organisationer. Alle deltagende kommuner indgår i den samlede evaluering.

Løbende vidensdeling

Projekternes erfaringer er løbende blevet dokumenteret til den treårige evaluering, idet Rambøll sideløbende med projektperioden har forestået en evaluering, der både kvantitativt og kvalitativt samler op på projekternes erfaringer. Det er både sket gennem data om de respektive forløb med de ældre borgere og en løbende kvantitativ og kvalitativ dataindsamling foretaget af Rambøll (se beskrivelse til højre).

Marselisborg Consulting: Rapport

Marselisborg giver i rapporten "Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre, der modtager meget hjemmehjælp" en teoretisk og grundig indføring i den mest relevante viden om ensomhed, samt hvordan hjemmeplejen kan arbejde med et fagligt fokus på emnet.

Se www.sst.dk/HjemmehjælpEnsomhed

Marselisborg Consulting: Inspirationskatalog

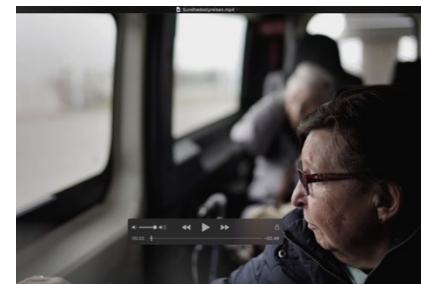
I inspirationskataloget "Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre, der modtager meget hjemmehjælp" findes en række eksempler på indsatser, der på forskellig vis søger at forebygge og mindske ensomhed blandt målgruppen.

Se www.sst.dk/HjemmehjælpEnsomhed

Rambøll: Evaluering af projektkommunerne

Evalueringen giver større og uddybende indsigt i projektkommunernes resultater og erfaringer. I puljens samlede evaluering kan man dykke mere ned i projekters forløb og udvikling.

Antropologerne: Har produceret en video med deltagerne i eksempelsamlingen.



Nyttig viden om ensomhed

Kunne du tænke dig at vide endnu mere om ensomhed, og hvordan det kan afhjælpes? Her får du fire tips til yderligere inspiration og viden:

Folkebevægelsen mod Ensomhed – modensomhed.dk

Over 80 foreninger, kommuner, organisationer og virksomheder er allerede medlem af Folkebevægelsen mod Ensomhed. Målet med folkebevægelsen er at tale om, mødes om og gøre ensomhed til et mindre tabubelagt emne. På deres hjemmeside kan du bl.a. læse om ensomhed, initiativet ”Danmark spiser sammen” og folkebevægelsens årlige konference.

Frivilligcentre & Selvhjælp – frise.dk

Frivillige kræfter kan være en uvurderlig ressource i indsatsen mod ensomhed. I Danmark er der i alt 68 frivilligcentre, som hver især står for at mobilisere frivillige og understøtte de aktiviteter, der findes i kommunen. På deres hjemmeside kan du bl.a. læse mere om frivilligcentrene, finde det, der er tættest på dig, og læse om deres uddannelse af frivillige iværksættere.

Aktivt Ældrelev – aktivtaeldreliv.dk

En række kommuner og foreninger er på initiativ af Socialstyrelsen gået sammen om at bekæmpe ensomhed og tilbyde frivilligaktiviteter til ældre borgere i hele landet. På Aktivt Ældrelevs hjemmeside kan du bl.a. finde en række redskaber og publikationer om ensomhed og skabe dig et overblik over aktivitetstilbud tæt på dig.

Fonden Ensomme Gamles Værn – egv.dk

Fonden forsker i og støtter projekter for de alledårligst stillede ældre borgere i Danmark. Målet er at skabe flere fællesskaber og mere glæde i de ældre borgeres liv. På hjemmesiden kan du bl.a. finde deres publikationer, og læse om kommende konferencer samt om de projekter, fonden støtter.

Kontaktinformation

Herunder finder du kontaktinformation på de kommuner, der fremgår af eksempelsamlingen.

Syddjurs Kommune

syddjurs@syddjurs.dk

87 57 50 00

Spørg efter Birgitte Højlund Petersen, projektleder

Greve Kommune

raadhus@greve.dk

43 97 97 97

Spørg efter Jonas Balodis Olsen projektleder

Odense Kommune

aehf@odense.dk

78 73 57 16

Spørg efter Pia Kryger projektleder

Lyngby-Taarbæk Kommune

borgerservice@ltk.dk

45 97 30 00

Spørg efter Jette Vinther Roesen projektleder

Lolland Kommune

lolland@lolland.dk

54 67 67 67

Spørg efter Gitte Piil Petersen projektleder

Guldborgsund Kommune

kommunen@guldborgsund.dk

54 73 10 00

Spørg efter Johanne Braun projektleder og frivilligkoordinator

Sorø Kommune

soroekom@soroe.dk

78 73 13 71

Spørg efter Susanne Lysholm Jensen, projektleder

Nordfyns Kommune

post@nordfynskommune.dk

64 82 82 82

Spørg efter Anette Nørgaard Christensen, projektleder

Holstebro Kommune

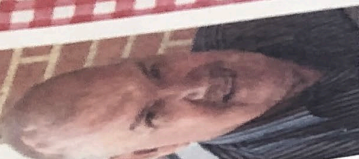
sundhedscenter@holstebro.dk

96 11 75 00

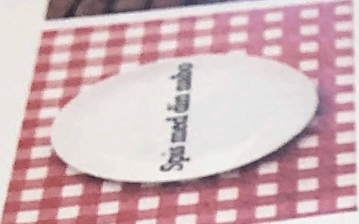
Spørg efter Sofie Keller Dahl projektleder



Harry, måltidsvært Ejer, måltidsvært



Ejner, måltidsvært



Spis med din nabo

Line, fotograf

"Spis med din nabo"

Kære Nabo

Vi vil rigtig gerne invitere dig med i vores nye spisestue på Børgersengården, som starter op fredag d. 28. september 2018 kl. 11.00. 13.00.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.

Harry og Ejner er måltidsværter og vil læge godt i munden på dig. Lige som vi selv gør det. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os. Vi vil gerne have dig med til at spise med os.



Spis med din nabo

...måltidsvært?
...være med til at
...cafeerne på
...mmme.