

Mere Liv i Gamles Hverdag

*Status til Helsefonden fra projektets
fase 2*



Projekt Mere Liv i Gamles Hverdag fase 2

*Fokus på hverdagslivet skaber
kvalitetsudvikling, der kan mærkes i de
ældres hverdag.*

Resume af delrapporterne

Projektets fase 2 er en forsøgsfase. Den har haft 2 fokuspunkter:

- 1) Forsøg på kvalitetsudvikling af ældres hverdagsliv og
- 2) forsøg med anvendelse af en "gennembrudsmetode" og de små skridts vej som udviklingsstrategi.

De rigtige muligheder skaber aktivitet, fællesskab og arbejdsglæde hos de gamle

To projekter har haft fokus på at udvikle og forbedre rammerne om hverdagslivet.

"Madlavning en del af ældres hverdag?" har vist et utal af muligheder for at engagere beboerne i madlavningen: Når man skal administrere kostkasse, lave arbejdsplaner, menukort, bruge tilskuerpladser, opleve gæstekokke, hente råvarer på depotet, snakke om gamle ting og gamle minder på.

I "Hverdagslivet til fods" fortælles historier om, hvordan en foldboldbane kan udvikle sig til en landbohave, som beboere har ejerskabsfølelse til og ansvarsfølelse overfor. Det er blevet til kæder af begivenheder, der trækker folk til haven. De viser hvordan en gammel traktor, nogle mælkejunger, seletøj, havearbejde og fuglehuse kan skabe aktiviteter, der fænger, skaber aktivitet, fællesskab og arbejdsglæde.

Når der investeres opmærksomt på den enkeltes hverdag, kan der ske mirakler

To delprojekter har haft fokus på indsatsen omkring de enkelte gamles hverdagsliv.

I delprojektet "Aften og natteliv" er der fortællinger om, at den rigtige god-nat stund kan udrette mirakler: "For et år siden så vi en knudret gammel dame, som dirigerede rundt med os. Nu møder vi en åben, kærlig og imødekommende kvinde, der hilser på alle" "Klaras indesluttethed, hendes kontakt- og berøringsangst med afvisning af alle omkring sig har ændret sig markant: Klara nyder samværet, samtalen og gåturen med sine hjælpere, hun udviser interesse for sig selv og for verden uden for egen stue. Klara er "kommet ind i livets strøm", og der er kommet liv i hendes hverdagsliv."

I delprojektet ”Mere liv i samtalerne” er der fortællinger om, hvordan fokus på samtalerne kan skabe vendepunkter i hverdagen. Når kvaliteten i dem forbedres kan de lindre smerter, fjerne angst og usikkerhed, skabe samarbejde og fællesskab.

Gennembrudsmetoden og de små skridts vej fører til forandring, men der er fundet flere muligheder – og nogle udfordringer

Alle projekter har i fase 2 anvendt forandringskatalogerne som blev udarbejdet i fase 1. De har forsøgt sig med ”De små skridts vej” og kunne støtte sig til møder et lokalt netværk. Det viser sig, at der er store forskelle på, hvordan redskaberne er blevet brugt. Det betyder også, at der er flere veje at formidle i fase 3.

Forandringskatalogerne har været nyttige, men er blevet brugt meget forskelligt. Nogle ideer er bare taget i anvendelse andre ideer har givet inspiration til egen udvikling.

Tilsvarende har ”De små skridts vej” været udgangspunktet for de lokale projekter, men der er meget store forskelle på, hvordan denne metode er taget i anvendelse enten til udvikling eller dokumentation. Nogle steder er den blevet en metode, som alle medarbejdere bliver introduceret til og trænet i, mens den andre steder har udviklet sig til et kladdehefte i køkkenet.

Det har derved vist sig, at der er en række andre forudsætninger, der skal være til stede for at kunne gennemføre denne type af projekter. Mange handler om forhold omkring de organisatoriske betingelser, der skal være til stede for at arbejde på denne måde. Det har nogen måtte give op over for. Det er således ikke alle projekter, som var med fra start, der er kommet i mål.

Deltagelsen i et netværk synes i alle projekter at styrke gennemførelsen af projekterne. ”Det er som at spille klaver. Det bliver til mere, når man går til det.”

Resultaterne fra fase 2, skal anvendes i fase 3 som har fokus på de involverede praktikeres egen formidling af deres praksis

Projektoversigt



Mere liv i køkkenet

Marianne Elbrønd / Birgitte Højlund, Social-og SundhedsSkolen, Herning

I februar 2009 fik projektet midler til en betydelig udvidelse fra Erhvervs- og byggestyrelsen . Det har derfor været umuligt at holde de to projekter helt adskilt.

I alt 8 boenheder fra to plejecentre:

*Ældrecentret Kastaniehaven i Give
Plejeboligerne Mellemtoft i Holstebro,
Ved udvidelsen er følgende kommet til
Møllegården i Hadsten
Søparken i Lemvig
Skovly i Bryrup
Søhusparken i Ebeltoft*

Dokumentation

Se delrapport. Der er udarbejdet et formidlingsmateriale f.eks. overheadssamling mv. til brug for fase 3, (CD-rom vedlagt). Et nyt forandringskatalog. (Vedlagt) En 35 min film med eksempler fra andre arbejdspladser. (vedlagt)



Hverdagslivet til føds

Ole Mygind og Lisbeth Vinding Madsen, Ergoterapeutudannelsen, UCN

I delprojektets fase 2 har 7 arbejdspladser været involveret.

Dagcentret ved Højgaarden Plejecenter i Farsø,

Terndrup ældrecenter,

Tylstrup ældrecenter,

2 afdelinger på Skipper Klement Centrert i Svenstrup. I maj trak Skipper Klement Centret sig fra projektet.

Lions Parken i Nr. Sundby. I marts 2009 trak Lions Parken sig fra projektet

Fjordgaarden i Hals fra marts 2009

Dokumentation

Se delrapport. Der er udarbejdet en rapport med erfaringer til brug for fase 3. Der er en samling af konkrete eksempler på vellykkede tiltag fra fase 2. Der er en samling af 'lærestykker' til brug for fase 3. Formidlingsmateriale udvikles yderligere efter temadag i slutningen af september.



Aften- og Natteliv

Inge Lange, ergoterapeutuddannelsen og Karin Naldahl, sygeplejerskeuddannelsen, UCN

I delprojektets fase 2 har 4 arbejdspladser været involveret.

*Terndrup Ældrecenter (plejebolig), Terndrup
Caspershus (Leve-bomiljø), Frederikshavn*

*Bålhøj Centret (Leve-bomiljø), Tårs. Bålhøj centret trak sig
fra projektet 1. marts 2009*

*2 afdelinger på Caritas Plejehjem er startet, men trak
sig fra projektet henholdsvis 1. marts og 1. august 2009*

Dokumentation

Se delrapport. Der er udarbejdet en rapport til brug for fase 3 med konkrete casebeskrivelser af, hvad indsatsen har betydet. Der er en samling af konkrete eksempler på vellykkede tiltag fra fase 2. Der er en samling af 'lærestykker' til brug for fase 3.

Mere liv i samtalerne

Joan L. Andersen og Anne Marie Madsen, Randers Social- og sundhedsskole

Delprojektet startede med et halvt års forsinkelse. I delprojektets fase 2 har 4 arbejdspladser været involveret.

*Områdecenter Åbakken
Genoptræningscenter Svaleparken, Assentoft
Plejehjemmet Nørrevang
Plejehjemmet Nørrevang, demensafsnittet*

Dokumentation

Se delrapport. Der er udarbejdet en rapport til brug for fase 3 med beskrivelser af, hvad man kan opnå ved at forbedre samtalerne og ved at anvende de små skridts vej. Der er indsamlet interviews med eksempler, der skal kunne indgå i fase 3. Skolens informationsmedarbejder er i færd med at udarbejde beskrivelser til inspiration for fase 3.

Fællesprojektet

Inger-Lise Dyrholm, Gerontologisk Institut, København; Knud Ramian, Center for Kvalitetsudvikling, Region Midtjylland, Århus

Fællesprojektet har løbende støttet de enkelte projekter og den interne koordination, kommunikation og eksterne formidling af det fælles projektet.

Der afholdes to årlige styregruppemøde og følgegruppen har været indkaldt ved start og slut af en fase.

Udarbejdelse af statusskrivelser. Tværgående analyse

Dokumentation

På hjemmesiden <http://knudramian.pbworks.com/MereLiv> ligger :

Materiale fra mødet med Helsefondens bestyrelse, Status fra Februar måned 2009, Præsentationer fra Gerontologisk Selskabs årsmøde, Referaterne fra styregruppe og følgegruppen.

Artikler med tværgående resultat- og metodeerfaringer er under udarbejdelse.

Henvisninger

- <http://knudramian.pbworks.com/MereLiv>
- Irene Brandt: Udfordringen i køkkenet, 2009 *Lederforum*, nr. 11 s.8-10
- With, Asbjørn: Ingeborg sluger kærlighed igen. I: *Nordjyske Stiftetidende, afdeling By og liv i Himmerland*, 12.05.09
- ”Hvordan skabes der mere liv i gamle menneskers aften- og nattelev” (arbejdstitel. under publicering): *Danske ældreråds nyhedsbrev*.
- Møller, Marie Christine, informationsmedarbejder i University College Nordjylland (UCN): Invitation til temaeftersmiddag, Sygeplejeskolen Hjørring, tilsendt undervisere i den sundhedsfaglige søjle i UCN samt kliniske samarbejdspartnere i den primære sundhedstjeneste i Vendsyssel og Ålborg kommune, 15.09.09



Vega Merliv Tema:

MADLAVNING – EN DEL AF ÆLDRES HVERDAG?

Status til Helsefonden Fase 2

Birgittte Højlund, Social- og SundhedsSkolen, Herning

Formål

Formålet med temaet er at dokumentere og sprede positive erfaringer med ældres inddragelse og medbestemmelse i forhold til madlavning og måltider, både i eget hjem og i institutionsregi.

Temaet havde som udgangspunkt tre undertemaer:

- **Madlavning i leve-og-bomiljøet og på plejehjemmet**
- **Madlavning i eget hjem**
- **Madlavning set fra køkkenets synsvinkel**

Formålet med fase 2 var iflg. delprojektbeskrivelsen: *"i samarbejde med 4-5 kommunale hjemmeplejer/køkkener at afprøve udvalgte ideer fra kataloget"*

Status og erfaringer:

Allerede på den første temadag i fase 1 blev det tydeligt, at interessen for at skabe mere liv i hverdagen omkring mad og måltider især findes i leve-bo-miljøerne og på plejecentrene. Dette blev bekræftet, da vi skulle finde samarbejdspartnere til afprøvningsfasen. I fase 2 meldte to plejecentre sig som interesserede i at afprøve nye ideer: Ældrecentret Kastaniehaven i Give og plejeboligerne Mellemtoft i Holstebro, og der blev indgået aftaler med i alt 8 boenheder fra de to plejecentre. Der er således sket en afgrænsning og fokusering, så der nu især arbejdes med temaet *Madlavning i leve-bomiljøet*

Specifikation af aktiviteter i fase 2

Følgende aktiviteter fremgår af delprojektbeskrivelsen:

- Indledende møder og aftaler med ledelsen på de deltagende arbejdspladser
- 4 fælles seminarer med det deltagende personale
- 4 konsulentbesøg på hver af de deltagende arbejdspladser
- Oplæg og workshops på Gerontologisk Selskabs Årsmøde 8.5.2008 og på Vega Netværkets åbne seminar 18.11.2008

Status og erfaringer:

Der blev et stykke inde i forløbet indgået en samarbejdsaftale med de to institutioner, som dækker både fase 2 og 3.

Seminarerne er afholdt dels på Social & SundhedsSkolen, dels på skift hos de deltagende institutioner, hvilket har givet god inspiration til gruppen. På 1. seminar blev der givet en introduktion til PDSA-cirklerne, som vi forsøgsvis kaldte: ”de små skridts metode”. Dette navn faldt i god jord, og ikke mindst logoet (en snegl) – blev godt modtaget som et signal om at der ikke blev forventet mirakler eller stillet urealistiske forventninger om en stor ekstra arbejdsindsats i en hverdag, som ofte allerede opleves som presset, og hvor mange projekter konkurrerer om opmærksomheden.

Det blev aftalt at deltagerne inden næste seminar hver skulle udfylde 8 PDSA-cirkler. Hvad der konkret skulle afprøves indenfor temaet, var det op til deltagerne at aftale med kollegerne. Idékataloget fra fase 1 kunne bruges som inspiration, men det viste sig at deltagerne selv havde en lang række ideer, de gerne ville afprøve. Deltagerne foreslog endvidere at der i hver boenhed blev brugt en logbog til personalets løbende notater i forhold til de valgte tests.

I mellemprioriteten frem til det næste fælles seminar blev der aflagt 2 besøg på de deltagende institutioner og holdt et møde hvert sted, hvor der blev undervist i hvordan cirklerne kan anvendes. På 2. seminar blev de udfyldte cirkler afleveret, og deltagerne blev bedt om at fortælle om én af cirklerne hver. Der var mange gode historier at fortælle og bred enighed om at metoden var god og enkel at anvende.

Det største problem har været at få inddraget kollegerne, så det bliver et team-projekt. Aftalen blev derfor, at alt personale i boenheden gennem en samtale med den beboer, de er kontaktperson for, skulle prøve at få øje på forbedringsmuligheder for den enkelte beboer i forhold til maden. Herefter skulle teamet udvælge fælles ideer til afprøvning. Denne fase blev understøttet af konsulentbesøg og fællesmøder med deltagerne. Det er tydeligt at ca. halvdelen af de deltagende social- og sundhedsassistenter er meget optaget af ideen, og at projektets succes er fuldstændig afhængigt af om det lykkes dem at engagere hele personalegruppen samt at ledelsen bakker arbejdet op. Den ene institution har skiftet leder i forløbet, så her har der været særlig brug for støtte og en fornyet kontakt til den nye leder for at holde engagementet.

Alt i alt har deltagerne givet udtryk for stort engagement og i nogle af boenhederne har personalet på eget initiativ brugt PDSA-cirklerne til at teste andre forandringstiltag i forhold til de enkelte beboere.

Deltagerne har også bidraget aktivt til at ”fordanske” det amerikanske skema, som anvendes, og vi afprøver nu en dansk udgave af skemaet. Endelig har deltagerne dokumenteret indsatsen via en lang række fotoserier, som vi skal anvende til formidlingen i fase 3.

Erfaringer fra projektet er fremlagt i workshops på Gerontologisk Selskabs Årsmøde og det åbne VEGA-seminar som planlagt. (se ovenfor)

Endvidere er projekt ”Liv i køkkenet” præsenteret på Danske Ældreråds repræsentantskabsmøde d. 7. maj samt i en artikel i Lederforum i august 2009 (vedlægges)

Rapportering

Af delprojektbeskrivelsen fremgår at *”Hvert praksissted afrapporter enten skriftligt i en kort rapport eller i en form, der kombinerer billeder og tekst. Rapportens form aftales med konsulenten, så denne passer til delprojektets indhold og ressourcerne på den enkelte arbejdsplads. Konsulenten udarbejder herefter en samlet artikel, som dokumenterer og vurderer resultaterne af fase 2. Artiklen godkendes af de implicerede arbejdspladser.”*

Status og erfaringer:

Der er taget kontakt til FOAs medlemsblad: Fag og Arbejde med henblik på at få skrevet en artikel om projektet. To af de deltagende social- og sundhedsassistenter har meldt sig som interesserede i selv at skrive en artikel. Der arbejdes videre med planerne i fase 3.

Deltagerne i projektet har sammen med projektlederen produceret et power-point-show og et idékatalog, som sammen med dokumentarfilmen ”Liv i køkkenet” skal anvendes i formidlingsfasen. Der er planlagt et forløb på 3½ timer (en tema-eftermiddag), som er tilbudt til en række plejecentre i Region Midtjylland.

Ved afslutningen af fase 2 var der indgået aftale om i alt 9 temadage i fase 3. Seks forskellige social- og sundhedsassistenter fra de to plejecentre deltager i formidlingsaktiviteterne.

Bemanding:

Projektansvarlig: Social&SundhedsSkolen, Herning v. Marianne Elbrønd

Temaansvarlig: Birgitte Højlund

Status og erfaringer:

En nyansat udviklingsmedarbejder, Thuy Dung Le, er introduceret til projektet og forventes at deltage sammen med Birgitte Højlund i fase 3.

Status over ressourceforbrug pr. 1.2.2009:

Bevillingen fra Helsefonden dækker timeforbruget til Social & SundhedsSkolens aktiviteter i fase 2.

Til dækning af de deltagende plejecentres udgifter til fase 2 og 3 samt til produktion af en videofilm til at understøtte formidlingen er søgt og bevilget midler fra Erhvers- og Byggestyrelsens pulje til medarbejderdreven innovation.

/Birgitte Højlund



Mere liv i gamles hverdag

Hverdagslivet til fods

Afrapportering fase 2

Projektet er støttet af Sygekassernes Helsefond
Rapport er udarbejdet maj/juni 2009
Af Ole Mygind & Lisbeth Vinding Madsen
University College Nordjylland, ergoterapeutuddannelsen

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse 2

Indledning 4

Erfaringer - kort opsummering 5

- Tema 5
- Erfaringer med temaet 5
- Formål og målgruppe 6
- Opsummering på formål og målgruppe 6
- Projekt forløb 6
- Spredning 7

Erfaringer - uddybende 8

*Deltagerne **Fejl! Bogmærke er ikke defineret.***

Metode udvikling 9

- Dokumentation 9
- De små skridts vej 9
- Sneglefart 10
- Metode frem for indhold 10
- To må man være 10

Erfaringer med PDSA – forandringscirkler 11

- Hvor store skal de foreslåede forandringer være? 12
- Det gør vi allerede i forvejen 12
- Gør vi det godt nok? 12
- Hvad er en god PDSA-cirkel 12
- Hvad skaber de gode stunder hos de gamle. 12
- Hvordan skabes der ejerskab 13
- Når mine blomster står i haven er det også min have 14
- Det skal aldrig blive færdigt 14
- Projektdeltagerne som tovholder 14
- Anvendelse af netværket 15
- ”Pause” som metode. 15
- Plejekultur eller aktivitetskultur 15
- Skriftlighed eller mundtlighed 15
- Hvad beskrives i forandringscirklerne? 16
- Ledelse og medarbejder deltagelse – helt afgørende 16

Læringsseminar 17

Specifikke erfaringer fra projekterne 18

Farsø 18

- Opstart 18
- Processen 19
- Metoden 19

Lions Parken 19

- Opstart, Processen og Metoden 19
- Fra gravøl til guld(øl) 20

Skipper Klement Centret 21

- Frafald 21

Terndrup 23

Opstart, Processen og Metoden 23
Vi kom til at tænke anderledes 24
Konkurrence 24
Ejerskab - skriftlighed 24
Fokus på hverdagsliv 25
To må man være 25

Tylstrup 26
Opstart 26
At trække en hest til truget 26
Klog af skade 27

Formidling 28
Tanker om formidling 28
Formidling konkret 28

Konkrete forandringstiltag - eksempler 29

Fodboldbanen der blev til Landbohaven 29
Rengøring af mælkejunge 31
Seletøjet 33
Landmanden og vognmanden 35

Bilag 36

Bilag 1 – deltagerne 36
Bilag 2 – første læringsseminar 38
Bilag 3 – andet læringsseminar 39
Bilag 4 – tredje læringsseminar 40
Bilag 5 – fjerde læringsseminar 41

Indledning

Denne rapport beskriver erfaringerne fra fase 2 i delprojektet ”Udeliv – hverdagslivet til fods”. Projektet er gennemført i samarbejde med 5 praksissteder; Højgaarden i Farsø, Ældrecentret i Terndrup, Lions Park i Nr. Sundby, Skipper Klement Centret i Svenstrup og Fjordparken i Hals sammen med University College Nordjylland. Dette delprojekt er et af 4 projekter i projektet Mere liv i gamles hverdag. Mere liv i gamles hverdag gennemføres i regi af VEGA-netværket/ Gerontologisk Institut og, støttet af Sygekassernes Helsefond. Projektets metode tager udgangspunkt i Gennembrudsmetoden. <http://knudramian.pbworks.com/VegaNettet>

Denne rapport indledes med en kort opsummering af projektet. Derefter er der en uddybende og detaljeret gennemgang af projektets aktiviteter i fase 2. Fokus er på erfaringerne omkring metodeudvikling i forhold til udvikling, dokumentation, implementering og spredning af de konkrete tiltag, der har udgjort basis for projektet. I metodebeskrivelsen er der særligt fokus på erfaringer omkring anvendelse af PDSA-cirklerne.

En stor tak til de involverede og meget engagerede projektdeltagere, uden hvis store arbejde og hårdt tilkæmpede erfaringer, vi i dag ikke havde vidst så meget. Projektet afprøver for første gang gennembrudsmetode i Danmark indenfor socialt arbejde. Derfor har mundheldet om at vejen bliver til når man går haft en mærkbar og nærværende aktualitet – tak for at I gik vejen sammen med os. Sammen med jer har vi følt os som ægte opdagelsesrejsende.

Aalborg 26. juni 2009

Ole Mygind og Lisbeth Vinding Madsen

Erfaringer - kort opsummering

Tema

Temaet tager udgangspunkt i, at gang er den mest udbredte form for fysisk aktivitet blandt ældre. Gang kræver ingen faciliteter, og det er billigt og effektivt. Gang kan have et rekreativt formål, hvor det er spadsereturen og oplevelse af lys, liv og luft, der er vigtig. Eller gang kan være forbundet med aktiv transport i forbindelse med almindelige daglige gøremål, hvor formålet er at komme fra et sted til et andet. Et centralt spørgsmål i projektet har været; hvordan faciliteter den offentlige ældreomsorg ældre menneskers mulighed for at færdes til fods udendørs?

Erfaringer med temaet

I projektet har det vist sig, at en af hemmelighederne ved at få ældre mennesker ud at bevæge sig i nærmiljøet i umiddelbar tilknytning til plejehjem og aktivitetscentre, er at skabe ejerskab til disse nærområder. Oplever de ældre haven som *min have*, og udearealet som mit udeareal, anvender de også haven og udearealet til at gå tur i og opholde sig i. De ældre oplever at de har noget at komme i haven efter, fx at hente tomater og blomster i den. Disse anledninger til at komme i haven medfører bevægelse samt giver sanse- og naturoplevelser og medfører i mange tilfælde øget social kontakt.

Ejerskabet til haven og udearealet kan bl.a. etableres ved at opfordre beboere, der flytter ind i boligerne ved et ældrecenter til at medbringe en stauede plante fra deres egen have. Et andet eksempel er, at 2 beboere i ældreboliger ved plejecentre har sponsoreret klatreroser i forbindelse med anlæggelse af en landbohøve. Sponsoratet har medført en naturlig interesse i, hvor roserne skulle plantes og efterfølgende pasning af roserne.

Udover at gøre haven og udearealerne attraktive og meningsfulde at færdes i for beboerne og brugerne af ældrecentret, er der i projektet også eksperimenteret med at gøre disse arealer attraktive for brugergrupper i omverdenen, fx børnehøve, skoleklasser og 4H.



Formål og målgruppe

Delprojektets formål i fase 2 er at samarbejde og etablere et netværk med 4-5 kommunale hjemmeplejer om systematisk afprøvning og spredning af udvalgte ideer indenfor området *Udeliv – hverdagslivet til fods*, som er præsenteret i idékataloget, der blev udarbejdet i projektets fase 1.
<http://knudramian.pbworks.com/Hverdagslivet-til-fods>

Opsummering på formål og målgruppe

Samarbejdet startede med 5 arbejdspladser; Dagcentret ved Højgaarden Plejecenter i Farsø, Terndrup ældrecenter, Tylstrup ældrecenter, 2 afdelinger på Skipper Klement Centrer i Svenstrup samt Lions Parken i Nr. Sundby. I marts 2009 trak Lions Parken sig fra projektet og blev afløst af Fjordgaarden i Hals. I maj trak Skipper Klement Centret sig fra projektet. 3 af de deltagende arbejdspladser repræsenterer aktivitetsafdelinger, heraf én for yngre demente. Arbejdspladsen, der bidrager med to afdelinger, repræsenterer boenheder.

Det har vist sig afgørende for delprojekternes fremdrift, at de er forankret i både det udførende led samt på ledelsesniveau. Dette er kun lykkedes fuldstændigt i forhold til et af delprojekterne.

Projekt forløb

Der er i fase 2 afholdt 4 læringsseminarer; august og november 2008 samt januar og maj 2009.

Projektkonsulenterne har stået til rådighed med bistand, sparring og vejledning, alle arbejdspladserne har haft besøg af projektkonsulent, 3 arbejdspladser har haft 2 besøg.

Telefonkontakt og mailkontakt og formidling via projekthjemmeside har været anvendt

Læringsseminarerne vurderes særdeles positivt mht. at give de lokale projekter liv, inspiration og lokal status.

Projektet er blevet formidlet på Vega-seminaret i Herning nov. 2008 samt på Dansk Gerontologisk Årsmøde april 2009. Der i hele fase 2 blevet formidlet erfaringer til lokale samarbejdspartnere – lokal ledelsesstøtte til og anerkendelse i forbindelse med formidlingen har stor betydning for omfanget og kvaliteten af denne formidling.

Traditionelle rapporter og artikler til fagblade som formidlingsmetode og materiale til anvendelse i fase 3 er blevet afløst af fotodokumentation og kontakt til lokale medier. Desuden har 2 af de deltagende projekter indgået aftale om at formidle i interne personaleblade og lokale medier under overskriften "De gode historier" fra ældreområdet.

Der er indgået 5 samarbejdskontrakter, heraf repræsenterer 1 af kontrakterne 2 afdelinger.

Delprojekterne har benyttet forandringskatalogerne som inspirationskataloger, og det har ikke været muligt på forhånd at få aftaler om afprøvning af konkrete projektideer. De konkrete interventioner har således været præget af, at forandringskataloget har fungeret som inspiration i forhold til at bidrage med nye ideer. Ideerne har nogle steder været rettet mod at opfylde den enkelte borgers behov, andre steder har ideerne haft karakter af at være anlægsaktiviteter/etablering af fysiske faciliteter.

I de tilfælde, hvor arbejdspladserne ikke har haft mulighed for at deltage, er der blevet etableret telefonisk kontakt. Der har været brugt mange ressourcer på at få arbejdspladserne til at afprøve PDSA-cirklerne. Udarbejdelse af de skriftlige PDSA-cirkler opleves som ekstra arbejdsbyrde og er ikke blevet indarbejdet som en integreret del af arbejdsdagen. Derimod er filosofien i PDSA-cirklerne *de små skridts metode* (Ramian 2009) blevet integreret i det daglige arbejde på aktivitetsafdelingerne. På aktivitetsafdelingerne tilrettelægges dagens indhold i forhold til, at det er

en gruppe af borgere, der deltager i aktiviteterne – PDSA-cirklerne opfattes som værende målrettet til enkelte borgere og kan således kun vanskeligt anvendes overfor en gruppe af borgere.

Erfaringerne med anvendelse af PDSA-cirkler har tydeliggjort manglende erfaring og vanskeligheder med skriftlig dokumentation i de tilknyttede aktivitetsafdelinger. Derimod viser det sig, at aktivitetsafdelingerne besidder store mængder fotodokumentation af de daglige aktiviteter. Disse billeder er blevet opdaget som en guldgrube i forhold til fremtidig dokumentation og formidling. Én af aktivitetsafdelingerne har systematisk og dygtigt anvendt lokale medier som formidler af ”den gode historie”. Det har medført stor lokal interesse i at sponsorere og donere planter og genstande til landbohaven – mange vil gerne være med i en succes! Desuden har lokale børnehaver efterlyst at få mulighed for at benytte bålstedet i haven og 4H får stillet et areal til dyr og afgrøder til rådighed i en del af haven, dette forventes at skabe liv i haven – et liv som forventes at inspirere flere beboere og dagcenterbrugere til at komme ud i haven.



Spredning

I projektet var spredning planlagt til at finde sted i fase 3, det har dog vist sig at de enkelte arbejdspladser har påbegyndt denne spredning allerede midt i fase 2. Spredningen har haft karakter af at formidle konkrete hændelser som eksempler på metodens anvendelighed. Alle ligger vægt på at det ikke primært er de konkrete ideer der er i forandringskataloget, der udgør styrken i projektet – derimod fremhæves tænkningen mht. *de små skridts metode* som projektets krumtap.

Alle deltagerne på det 3. træningsseminar havde konkrete planer om, hvem og hvordan der skal formidles i fase 3. To af projekterne har etableret et samarbejde mht. til at sprede projektet til 3. part i en anden kommune. Et projekt i Aalborg formidler erfaringerne på et ledermøde i kommunens område Nord og vil forsøge at flytte erfaringerne fra aktivitetsafdelingen til plejeområdet. Resultatet af dette blev at hele projektet blev flyttet til Fjordgaarden i Hals.

I Farsø formidles der via de lokale medier, og projektet bliver kendt offentligt blandt andet i børnehaver, hos forretningsdrivende og pårørende til plejehjemsbeboere. Dette anses som en positiv "foromtale", før projektet skal formidles til kommunens øvrige aktivitetsafdelinger. Filosofien i Farsø er "*aldrig at blive færdig og overgå til ren drift*", fordi det er alle de små og store tiltag i forbindelse med anlæggelse af landbohaven, der er med til at bevare mediernes nyhedshunger.

Terndrup formidler i fase 3 i kommunens personaleblad samt skriver til eller skaber kontakt til journalist ved de lokale medier. Projektet skal endvidere formidles til øvrige aktivitetscentre i Rebild kommune, ligesom Terndrup er den ene part i samarbejdet mht. at kontakte et områdecenter i Storevorde.

Det er betegnende, at projektdeltagerne i fase 2 har nogle meget klare forestillinger om, hvor og hvordan de skal arbejde i fase 3 – de kender de steder, hvor det "lige kan passe ind". Det anses som meget vigtigt, at ledelsesniveauet og de udførende projektdeltagere i forhold til fase 3 kan trække på samme hammel. Det bliver tydeligt i fase 2, at de delprojekter, hvor der er et tæt og støttende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, også er de projekter, der har mest liv og livskraft.

Erfaringer - uddybende

I fase 2 har der deltaget 6 arbejdspladser indenfor ældreområdet, samt University College Nordjylland. 26 medarbejdere fra de deltagende arbejdspladser deltaget¹ :

- Dagcentret ved Højgaarden Plejecenter, Farsø;
 - Alice Skals, Dorthe Bredtoft, Susanne Glerup
- Lions Parken, Nr Sundby;
 - Jette Paulin
- Fjordparken, Hals;
 - Jonna Ingrid Baisgaard, Signe Smidt, Heidi Jepsen, Bodil Madsen, Mette Larsen, Gitte Lindegaard
- Skipper Klement Centret, Svenstrup;
 - Line Bjørnlund, Majbritt A. Larsen, Bente Helbo
- Tylstrup Ældrecenter, Tylstrup;
 - Ann Dorthe Sørensen, Bente Starcke, Bente Nielsen, Mariann V. Holm
- Terndrup Ældrecenter, Terndrup;
 - Gitte Tougård, Birthe Buus, Dorte Juellund, Jannie Andersen
- University College Nordjylland
 - Lisbeth Vinding Madsen, Ole Mygind

¹ Fjordgaarden i Hals deltog først i projektet fra marts 2009, For detaljeret information om deltagerne se bilag 1

Metode udvikling



Dokumentation

Dokumentation blev i udgangspunktet, af deltagerne, ikke opfattet som en aktivitet der var meningsfuldt at bruge tid på.

Dokumentation af de konkrete tiltag i fase 2 har været en del af projektets formål. Det har været hensigten at denne dokumentation skulle anvendes i forbindelse med spredningen i fase 3. Denne dokumentation skulle anvendes både i forhold til sprednings aktiviteter via artikler i fagblade, personaleblade og mundtlige oplæg. Det har udgjort en særlig udfordring i projektet at dokumentation af flere deltagere er blevet opfattet som et krav der udspringer af en top-down tilgang. Dokumentation anses som et "onde" der tager tid fra de konkrete handlingsorienterede tiltag, der gennemføres i tæt samarbejde med borgerne. Med dette som udgangspunkt og manglende erfaring mht. dokumentation, var det ikke realistisk i projektet at tilvejebringe den planlagte skriftlige dokumentation. Udfordringen var så at finde meningsfulde metoder til dokumentation af de konkrete tiltag. Her viste hjælpen sig at komme fra en uventet kant – der er nemlig en udbredt tradition for at tage fotos af dagligdagen i aktivitetsafdelingerne. Disse fotos er dog aldrig bevidst blevet anvendt som dokumentation overfor 3. part. Billederne har typisk hængt på en opslagstavle i en periode eller er blevet sat ind i et album.

Undervejs i fase 2 er der blevet eksperimenteret med at anvende det tilgængelige billede materiale som dokumentation i forbindelse med powerpoints oplæg og skriftlig formidling. Metoden er også anvendt i denne publikation.

De små skridts vej

Begrebet de *små skridts vej* har været en meningsfuld metafor for det arbejde der foregår i det daglige, for at fremme ideerne fra forandringskataloget eller andre ideer, hvis formål har været at fremme bevægelse for borgerne. Udtrykket opleves på en meget præcis måde at beskrive det arbejde der foregår mht. at finde daglige "her og nu" løsninger på lokale problemer. Det er ikke kun de store forkromede tiltag der gør hverdagen til en god hverdag for fru Hansen – det er også

afgørende at der kan foregå en hurtig og smidig løsning af akut opståede problemer. Disse hurtige og fleksible løsninger betragtes ofte af de ansatte i ældreområdet som ”jamen det er da naturligt at gøre dette – ellers fungerer det jo ikke”. Der forekommer utallige *små skridt* som ikke dokumenteres – og som dermed heller ikke bliver anerkendt. Dette er muligvis en af grundene til at en del ansatte har givet udtryk for ikke at blive anerkendt for det arbejde de selv oplever der medfører en bedre hverdag for fru Hansen. *De små skridts vej* er en metode som gør det muligt at anerkende det daglige og kontinuerlige arbejde, der udføres af mange samvittighedsfulde ansatte i ældreområdet. *De små skridts vej* opleves på en præcis måde at beskrive det arbejde som medarbejderne med rette er stolte af at udføre – et arbejde som ofte er usynligt for andre end de konkret involverede.

Sneglefart

Metaforen *sneglefart* er også blevet anvendt på samme måde som de *små skridts vej*, men ulempen med dette udtryk er at det kan opfattes nedsættende – det kan, hvis det ikke forklares, opfattes som et negativt og nedladende udtryk. *De små skridts vej* udtrykker en kontinuerlig og fortsat bevægelse, der tilmed har en retning. *Sneglefart* derimod kan opfattes som en tilstand af ”ikke bevægelse”.

Metode frem for indhold

Den oprindelige idé var at afprøve forandringskatalogets indhold og konkrete ideer, vha. en særlig metode. Gennem fase 2 er det blevet mere og mere klart at det ikke har været indholdet i kataloget, som har været projekts brændstof. Derimod har metoden som undervejs er blevet kaldt *de små skridts vej* vist sig at være det der blev fokus på at implementere og det der kunne give energi og optimisme i den daglige arbejdspraksis. Indholdsmæssigt har forandringskataloget fungeret som et inspirationskatalog for lokalt tilpassede idéer, mere end det har tjent som et varekatalog med hyldevarer. Den lokale tilpasning og den i projektet indbyggede accept af denne fremgangsmåde har fungeret som en anerkendelse af de faglige overvejelser og handlinger der har haft løsning af lokale udfordringer som fokus.

To må man være

To må man være handler også om ledelsens opbakning. I projektet har der været forskellige organiseringer; nogle projektdeltagere har været alene om at gennemføre arbejdet med PDSA-cirklerne, enten fordi de har været den eneste repræsentant fra arbejdspladsen, fordi de deltagende medarbejdere har arbejdet på forskellige afdelinger eller fordi de har haft forskellige vagter (dag og aften).

Der er også projekter hvor der fra den enkelte arbejdsplads har været to medarbejdere som dagligt arbejder tæt sammen – denne fremgangsmådes fortrin kan ikke fremhæves og anbefales for meget. Det er helt afgørende at der er to medarbejdere der til daglig tæt sammen som er involveret i projektet.

Begrundelserne for ikke at involvere to medarbejdere på den samme afdeling har været at sikre en spredning på flere afdelinger fra starten – men det nødvendige samarbejde mellem projektdeltagerne er blevet alt for bøvlet, når vagtskemaer, ferieplaner osv. skulle koordineres. Det har også været anført at flere afdelinger skulle involveres for ikke at gøre forskel og skabe misundelse mellem de afdelinger der deltog i projektet og de afdelinger der ikke deltog.

Implementering af metoden har dog vist sig så krævende at det anbefales at to medarbejdere som til daglig arbejder tæt sammen, får mulighed for sammen at gøre sig erfaringer i et ”beskyttet” miljø.

Når så nysgerrigheden fra de øvrige medarbejdere opstår er det vigtigt, at ledelsen kan træde i karakter og endnu en gang informere om projektets plan og indhold

I udgangspunktet var det tænkt at det ville være vigtigt med ledelsesmæssig opbakning og støtte til projektet. Både ledelse og medarbejder var inviteret til det første læringsseminar og der blev udarbejdet og underskrevet kontrakter. Imidlertid viste det sig undervejs at være vanskeligt at sikre denne dobbelthed i alle projekter. Der blev gennemført projekter uden intens ledelsesmæssig opbakning og der blev gennemført projekter uden involvering af medarbejderne, der var også projekter som nød godt af at begge niveauer var aktivt involveret. Evalueringen viser at det er helt afgørende for gennemførelse af projektet at det gennemføres i et aktivt og støttende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Ledelsens støtte er vigtig både i form af oplevet anerkendelse, men også konkret i forhold til at planlægge og organisere rammerne for at arbejdet med PDSA-cirklerne. Desuden er det vigtigt for anerkendelsen af projektet i organisationen og blandt øvrige kollegaer at ledelsen er synlig og aktivt støtter op om projektet.



Erfaringer med PDSA – forandringscirkler

Det har været forbundet med store udfordringer at anvende PDSA-cirklerne. I dette afsnit beskrives de erfaringer der er opsamlet i fase to, august 2008 – juni 2009. Det drejer sig om 5 praksissteder (Fjordgaarden, Hals kom først med i projektet foråret 2009, derfor er deres erfaringer ikke med i denne afreportering)

I projektet Udeliv / Hverdagslivet til fods har det været problematisk at få indarbejdet arbejdsrutiner der inkluderede at PDSA-cirklerne blev anset som en daglig hjælp, derimod er tankegangen omkring de små skridts metode blevet en betragtet som en velkommen forandringsstrategi. Der er ikke tradition for skriftlig dokumentation i aktivitetsafdelingerne, derimod er billede materiale (foto af dagligdagen i aktivitetsafdelingerne) blevet ”opdaget” som glimrende medie til dokumentation af de daglige aktiviteter i hverdagen på aktivitetscentrerne.

Hvor store skal de foreslåede forandringer være?

”SMÅT ER GODT” kunne være overskriften på dette. Der er ikke noget der er for småt. Der skal blot være tale om en forbedring som kan registreres. Faren er tværtimod at der planlægges for store forandringstiltag, som så bliver alt for komplicerede at gennemføre. Vigtigere ser det derimod ud til at være at de foreslåede forandringer er konkrete – så konkrete at de lader sig beskrive.

Det gør vi allerede i forvejen

Et sted opleves det som et problem at foreslå forbedringer via PDSA-cirklen. Det kan blive opfattet som en (ind)direkte kritik af den daglige praksis. Det gør sig gældende hvor der ikke er et dagligt behov for en forandringskultur – men hvor en indsats er karakteriseret ved at være forudsigelig og præget af rammer, fx i forbindelse med mennesker med demens og senhjerneskader.

Gør vi det godt nok?

Dette spørgsmål er kommet i forskellige afskygninger. Fx "Er det godt nok", "Håber ikke jeg totalt har misforstået opgaven".

Det har været forbundet med usikkerhed, at skulle arbejde med PDSA-cirklerne. I projektet har der været arbejdet med at reducere usikkerheden for det nye ved at sende de første PDSA-cirkler rundt til alle deltagere i netværket, så alle kunne se eksempler på mulige måder at arbejde med cirklerne på. Efter ca. 1 mdr. blev de tilsendte PDSA-cirkler lagt ind på projekthjemmesiden, herfra blev de fjernet efter 3 uger. Her lå PDSA-cirklerne så tilgængelige som inspiration til alle i projektet.

Hvad er en god PDSA-cirkel

Det at skulle bedømme en PDSA-cirkel som god eller mindre god er vanskelig. Vi er kommet frem til at (nogle af) følgende kendetegn kan findes i forbindelse med den gode PDSA:

- PDSA-cirklen giver energi og lyst til at arbejde videre.
- Der er i ”A” (Act-delen) beskrevet nye og små forbedringer i forlængelse af den forrige indsats.
- At PDSA-cirklen er afgrænset og fokuseret omkring én borgers hverdagsliv ”person-centreret” - i modsætning til en gruppeintervention, hvor det er en aktivitet der er omdrejningspunkt for udarbejdelsen af PDSA-cirklen.
- At der udarbejdes én PDSA-cirkel pr. uge.
- At PDSA-cirklen ”offentliggøres” i kredsen af medarbejder der har relationer til den borger PDSA-cirklen er udarbejdet i forhold til.

Hvad skaber de gode stunder hos de gamle.

I udelivs projektet er der to typer af tiltag. Den ene type foregår på et organisatorisk plan, f.eks. anlæggelse af nogle højbede eller en hel landbohøve, i det sidste bliver fokus at skabe nogle rammer, som så senere - i en næste fase - kan indgå i noget der handler om planlægning af gode stunder for de gamle.

Den anden slags tiltag tager sit udgangspunkt i umiddelbart at skabe flere gode stunder hos den gamle. Her er fokus på hvordan hverdagen kan planlægges i samarbejde med den gamle så der produceres flere gode stunder.

Den første type af tiltag er aktivitetsorienterede. Den anden type tiltag er umiddelbart personcentreret og orienteret mod individet og skabelse af gode stunder. Disse to forskellige

indgangsvinkler medfører også at der er to måder vi har set PDSA-cirklen anvendt på i projektet. Enten har de været anvendt aktivitetsorienteret eller personcenteret. Et sted blev PDSA-cirklerne anvendt til at beskrive/evaluere tiltag af organisatoriske forandringer. Forandringer der blev betragtet som forudsætning for at skabe gode muligheder for beboerne. Erfaringen er at PDSA-cirklerne er lettest at anvende i forbindelse med ”personcentrede PDSA-cirkler” frem for i forbindelse med grupper og aktivitetsorienteret tilgang, dermed var de personcentrerede PDSA-cirkler mest meningsfulde at arbejde med.



Hvordan skabes der ejerskab

Dette ejerskab drejer sig om arealer på et plejecenter – både gangarealer indendørs og udendørsarealer.

Det er erfaringen et sted, at de fælles arealer indendørs og udendørs, ikke af beboerne opfattes som deres, men anses for at tilhøre personalets/institutionens domæne. Dette kommer bl.a. til udtryk ved at beboerne bruger udtryk som ”nu skal jeg ned til mig selv”, når de har været i fællesrummet. En af de ansatte nævnte at det opleves anderledes på en efterskole hvor fælles arealer opfattes som noget ”der er vores”.

At skabe en ejerskabsfølelse til de fælles arealer, anses som afgørende for at disse arealer bliver benyttet – det vurderes det at haven ville blive benyttet meget mere, hvis der kunne skabes en ejerskabsfølelse. Det er også erfaringen at udearealer kan stå ubenyttet hen i flot og behageligt solskinsvejr, samtidig med at der i motionsrummet blev trænet på forskellige motionsredskaber/træningsredskaber.

En anden metode til at skabe ejerskab er at gøre udearealerne populære – gøre dem til en succes. Dette foregår ud fra tanken om at mange gerne vil være del af en succes. Eksempler på dette er at en af byens børnehaver har henvendt sig for at få lov til at komme i og bruge haven og bålstedet. Det overvejes om haven kan bruges til fx alkoholfri ungdomsfest.

Den massive omtale af haven i de lokale medier, har gjort projektet kendt og populært. Dette medfører at flere beboere gerne vil ud i haven når de har besøg af pårørende. Dette giver bevægelse og ”noget at tale om”. Særligt når der i haven er blomster ”hjemmefra”.

Det er også erfaringen at området med landbohaven i dag benyttes som ”gennemgangsvej” af beboerne fra de omkringliggende boligområder – sådan var det ikke tidligere. Denne udvikling ses som et udtryk for at Plejecentret i dag har noget som er attraktivt for områdets øvrige beboere, noget der skaber liv i haven.

Når mine blomster står i haven er det også min have

I landbohaven i Farsø er der planlagt at inddrage et areal, som skal beplantes med beboernes egne blomster. Det er planen at der i forbindelse med indflytninger skal spørges om den nye beboer har nogle blomster/stauder ved nyværende bolig som de ønsker at tage med til centret. Tanken er at haven (udearealet) derved kan opfattes mere som et areal, der omfattes af ejerskabsfølelsen.

Der er erfaring med at en erhvervsdrivende i byen har ønsket at ”donere” 3 blommetræer af en bestemt slags – så han kunne spise sig en mavepine til når han flyttede ind i centret.

2 beboer i de nærliggende ældreboliger har hver sponsoreret kr.100 med den klausul at der skulle købes en slyngrose til den nye pergola – det er planen at plante slyngrosen på et sted hvor den kan ses fra ældreboligen – da begge givere har samme fornavn er det planen at de to slyngroser skal have forskellig farve.

Alle initiativerne har den effekt af beboerne får et medejerskab til de fælles udearealer – noget som ikke alle steder er tilfældet.

Det skal aldrig blive færdigt

I forbindelse med anlæggelse af landbohaven, Farsø har det vist sig at det meget er nyhedens interesse der følger med når der er håndværkere i landbohaven, som er facilitator for aktiviteter. Derfor er det et fokus for projektet at have opmærksomhed på; hvordan sikre vi at landbohaven bruges når den er færdig?

Målet er at den aldrig skal blive færdig, men være under stadig forandring for også på denne måde hele tiden at repræsentere ”nyhedens interesse”.

Projektdeltagerne som tovholder

Et af stederne fungerede projektdeltagerne som tovholder i udelivsprojektet. dvs. de foranledigede at personale på andre afdelinger arbejdede med PDSA-cirkler, og indtog en position som vejleder og tovholder.

Det gav nogle helt særlige problemstillinger fordi spredningen startede på et tidligt tidspunkt.

Projektet blev allerede indledningsvis i fase 2 defineret som et spredningsprojekt. Tanken var hurtigst muligt at få flest mulige involveret i at implementerer ”de små skridts metode”.

Konsekvensen blev at de lokale projektdeltagere skulle udfylde roller på flere niveauer på samme tid. Projektdeltagerne skulle både høste erfaringer med metoden og samtidig være vejledere for andre uden at have opnået egne erfaringer. Det anbefales at begrænse omfanget af samtidige roller for projektdeltagerne til kun at omfatte afprøvning af PDSA-cirkler.

Anvendelse af netværket

Projektdeltagerne har undervejs kontaktet hinanden for at blive inspireret og søge sparring. Men det har primært været i forbindelse med læringsseminarerne at der har foregået erfaringsudveksling. Derimod er det karakteristisk at spredningen - som var tænkt til at skulle finde sted i fase 3 - startede på et tidligt tidspunkt, det har været gennem kontakter til avis, til naboafdelinger, lokale nyhedsbreve. Hjemmesiden er blevet brugt i forbindelse med formidling af projektet. Det opleves af projektdeltagerne som værdifuldt at få mulighed for på læringsseminarerne at formulere og fortælle om egne succeshistorier, samt at hente inspiration hos de øvrige deltagere: ”Vi synes det var vigtigt at alle fik mulighed for at fortælle om den bedste oplevelse i forbindelse med Merlivi projektet”

Metoden vi anvendte til at sikre dette var ”Dialogkonference metoden”. Denne fremgangsmåde gjorde det muligt at der foregik en intens videndeling/erfaringsudveksling, at alle kom til orde og at de bedste fortællinger blev hørt af alle. Metoden er beskrevet på <http://www.ogbedreskaldetbli.no/> under ”metoder og værktøjer”.

”Pause” som metode.

Evalueringen i forbindelse med læringsseminarerne gjorde det klart at der i forbindelse med læringsseminaret var behov for og ønske fra deltagerne om længere pauser. Begrundelsen var at der i pauserne foregår en uvurderlig erfaringsudveksling, som der er behov for mere tid til. Dette udfordrer en undervisningskultur, der som udgangspunkt er baseret på formidling fra én oplægsholder til én gruppe af deltagere.

Plejekultur eller aktivitetskultur

Det er erfaringen at der er tale om forskellige udfordringer i forbindelse med projektet, afhængigt om forandringskataloget skal afprøves i plejepægede kulturer eller aktivitetspægede kulturer. Det ser ud til at det har været vanskeligst at afprøve det konkrete indhold i forandringskataloget for de medarbejdere som arbejder i plejeafdeling.

At tænke i fysisk aktivitet og gode stunder knyttet til bevægelse er ikke en umiddelbart integreret del af tænkningen hos det personale som arbejder i plejeafdelingen. Derimod ser metoden mht. ”de små skridt” at harmonere godt med tænkningen og arbejdskulturen på en plejeafdeling. På plejeafdelingerne er metoden så anvendt i andre sammenhænge end i forbindelse med at fremme bevægelse.

Skriftlighed eller mundtlighed

Det ser ud til at afprøvning af metoden med PDSA-cirkler lettest lader sig afprøve i de arbejdssammenhænge hvor skriftlighed, som en del af dokumentationen, er en del af dagligdagen. Plejedelen har størst tradition for at dokumenter og skriftliggøre dele af arbejdet. Derimod er der i forbindelse med at arbejde i en aktivitetsafdelingerne ikke den samme tradition for skriftlighed i forbindelse med dokumentation af arbejdet. Dette gør det også vanskeligere at arbejde med PDSA-cirklerne på en personcentreret måde i forbindelse med forandringstiltag i en aktivitetsafdeling. Det vil derfor være vigtigt at afgøre om et arbejdssted der påtænker at anvende PDSA-cirkler i forbindelse med forandringstiltag har tradition for skriftlighed.

Hvad beskrives i forandringscirklerne?

Der er forskelligt hvad der beskrives i en PDSA-cirke. Der er dem der beskriver noget, der har været en succes, her er det typisk at PDSA-cirklerne laves pba. en aktivitet, som er gennemført – og som har vist sig vellykket – altså dokumentation. Andre PDSA-cirkler udarbejdes som en del af en arbejdsproces, her anvendes PDSA-cirklerne som en metode i forbindelse med noget der ikke fungerer optimalt, og PDSA-cirklerne dokumenterer således de fremskridt og de tiltag som kan tages for at løse et problem – eller skabe gode stunder. Det er dette projekts erfaring at det er vigtigt at tænke PDSA-cirklen som en del af en proces og at det netop er processen, der dokumenteres.

Når fokus for PDSA-cirke er en person bliver det lettere nogle overskuelige cirkler og de kommer til at hænge sammen som en kæde. De PDSA-cirkler som har en aktivitet som fokus, bliver lettere mere omfattende og dermed noget der kræver at der bliver taget en dyb indånding før man går i gang – og på denne måde bliver det vanskeligere at implementere PDSA som en metode i det daglige arbejde.

En af projektets udfordringer har været at få indarbejdet det skriftlige arbejdet som en del af dagligdagen. Arbejdet med cirklerne er flere steder blevet betragtet som en ekstra byrde. Derimod er tankegangen om de små skridt blevet indarbejdet og har fungeret godt i praksis.

En af udfordringerne har været at få PDSA-cirklerne til at hænge sammen som perler på en snor, således at den første cirkels evaluering; ”A – Act” førte videre til næste cirkels ”P- Plan”. Dette ser ud til at være tilfældet når PDSA’erne bruges som dokumentation for en eksisterende praksis (dokumentationsredskab) mere end som et redskab i en fortløbende udviklingsproces.

Ledelse og medarbejder deltagelse – helt afgørende

Hvordan kan ledelsen inddrages på en konstruktiv måde mht. at det kan blive muligt for projektdeltagerne og ledelsen/det organisatoriske niveau, at trække på samme hammel i fase 3? De projekter der har haft et tæt og støttende samarbejde mellem ledelse og medarbejder er også de projekter der har haft mest liv og livskraft. I projektet er der eksempler på engagerede medarbejdere som har haft behov for ledelsens opbakning, der er også eksempler på en engageret ledelse som ikke har haft deltagende medarbejderne. Men der er heldigvis også eksempler på at ledelse og medarbejdere er lige engageret og deltagende i projektet. Det er afgørende for et projekts livskraft at der i projektet findes fora og mødesteder, hvor ledelse og medarbejdere deltager med hvert sit perspektiv.



Læringsseminar

Der har været afholdt 4 læringsseminarer i fase 2. Alle seminarer har været afholdt på University College Nordjylland og har foregået i samarbejde med Merlivs projektet "Aften- og Natteliv". Seminarerne har været halvdagsmøder. Formålet har været erfaringsudveksling og netværksdannelse.

I projektet er der ikke planlagt flere seminarer. I forbindelse med slutevalueringen, maj 2009, blev der fremsat ønske om at etablere et fremtidigt interesseforum for de deltagende arbejdspladser. Der arbejdes pt. (juni 2009) på at etablere en model for et fremtidigt netværk. Da dette ligger uden for projektets rammer skal der findes en model, der kan opfylde dette formål.

Samarbejdet med Merlivsprojektet Aften- og Natteliv i forbindelse planlægning og afholdelse af seminarerne vurderes at have været gavnligt for kvaliteten af projektet. På trods af forskelle i det faglige indhold i de to projekter, anses det at den fælles metode for projekterne, - Gennembrudsmetoden - har været central og afgørende. Dette har givet stor synergieffekt.

- 27. August, 2008 (bilag 2)
- 13. november, 2009 (bilag 3)
- 27. januar, 2009 (bilag 4)
- 11. maj, 2009 Bilag (5)

Læringsseminarerne har haft det formål at etablere et netværk for projektdeltagerne på tværs af udelivs og natte livsprojekterne. Der har været hensigten at deltagerne kunne inspirere hinanden på i forhold til de enkelte seminarer, men også i perioderne mellem læringsseminarerne. Det vurderes at formålet mht. at deltagerne i forbindelse med seminarerne har haft mulighed for at inspirere hinanden, er blevet opfyldt – *"det har været positivt at deltage og høre erfaringer fra andre steder, det har givet energi at opleve "at være i samme båd" og det har været positivt at høre om andre måder at gribe projektet an på"*.

Det opleves også positivt og inspirerende at høre "hvor lidt der er nok"!

Erkendelsen af at de små skridt har betydet store fremskridt er flere gange kommet i forbindelse med at projektdeltagerne er blevet bedt om at fortælle om erfaringerne fra hverdagen mht. at bruge PDSA-cirklerne

Desuden er læringsseminarerne blevet opfattet som en "deadline" mht. at "få gjort noget ved projektet. Der er brug for nogle milepæle som kan "løfte projektet ud af dagligdagen".



Specifikke erfaringer fra projekterne

Som led i fase 2 blev der foruden læringsseminarerne også afholdt et til to møder på alle deltagende arbejdssteder. Formålet var at få mere tid til at gå i dybden med de enkelte projekters udfordringer og resultater lokalt. Læringsseminarenes formål var jo primært erfaringsudveksling mellem de deltagende arbejdssteder. Afsnittet er delvist struktureret i forhold til de involverede projekter og delvist som generelle erfaringer. Indholdet i dette afsnit er overordnet delt op i 1) opstart, 2) processen og 3) metoden

Farsø



Opstart

Vi startede i Farsø ud fra tegningen til et eksisterende projekt om at anlægge en "Landbohave". Vi ville skabe mere udeliv og livskvalitet og trække minderne frem hos brugerne af dagcentret og for beboerne i boenhederne. Før projektet startede var der ingen der benyttede det areal som nu er ved at blive etableret som Landbohaven. For os har det været vigtigt at det skulle være en landbohave med blomster, planter og genstande som kunne forbindes med brugernes og beboernes tidligere hverdagsliv – som for de flestes vedkommende foregik på landet.

Projektet i Farsø er skabt ud fra tanken om at udeliv giver velvære og energi, mere end ud fra ideerne i forandringskataloget. Projektet har således ikke taget udgangspunkt i de konkrete aktiviteter i forandringskataloget men vi har benyttet metoden med *de små skridt*. Vi forsøgte at anvende PDSA-cirklen, men den fungerede ikke i forhold til at vi arbejder med grupper af beboere. Så nu har vi opgivet PDSA-cirklen, men anvender tankegangen med de små skridt i forhold til etablering af landbohaven. Det har været afgørende for os at have en overordnet plan for hele anlægget, men også at det har været muligt at dele projektet op i mange mange små delprojekter, fx er det et projekt at plante to klatreroser eller anlægge et højbed. Målet har hele tiden været at gøre udearealerne attraktive for så mange som muligt, både for bruger af dagcenter, beboerne i ældreboligerne og for plejecentrets beboer, men også for naboer til plejecentret, børnehaverne i kommunen, 4 H osv. Så intentionen har været at skabe et udeareal hvor der ville blive liv, med det formål at genere endnu mere liv og udeliv.

Vi kom således i gang med et stort "landbohave – projekt", men med mange mange små delprojekter, der tilsammen skaber den store helhed.

Det er afgørende for projektets succes at være mere end en medarbejder på projektet, det er vigtigt med en sparringspartner.

Det er også vigtigt at hele kollegagruppen står bag, og at de løbende orienteres og inddrages.

Det er også vores erfaring af ledelsesmæssig deltagelse er vigtig, gerne som en tovholderfunktion. Ledelsen kan også bruges til at nå ud til de andre medarbejdere og personalegrupper og til at understrege vigtigheden af projektet. Ledelsens anerkendelse af projektet er vigtig. Endelig er det vigtigt med en fast struktur i forhold til at der er tid afsat til projektet og i forhold til opsamling.

Processen

Læringsseminarerne har været med til at fastholde os og give energi.

PDSA-cirklerne, samt de andre deltagers fortællinger har været med til at synliggøre vores arbejde. Det har været godt at arbejde med ”den gode fortælling” og ”succeshistorierne”. Desuden har kontakten til de andre merlivsprojekter været en vigtig motivationsfaktor – det giver oplevelse af at være del af noget større.

Arbejdet med PDSA-cirklerne var vanskeligt indtil vi skrottede dem! Samt frustration over manglende tid til fokusering.

Metoden

PDSA-cirklen er et godt arbejdsredskab til at dokumentere de små succeser i hverdagen, specielt i forhold til enkelt personer, men den er vanskelig at anvende i fx en aktivitetsafdeling hvor man gerne vil ”ramme” flere med en aktivitet. Desuden er den velegnet til at sætte spotlight på de små succeser, som giver energien og de store resultater på den lange bane.

For at skabe en god ramme for projektet vil det være godt med en time til 2 personer pr. uge

Lions Parken



Opstart, Processen og Metoden

Erfaringerne fra Lions Parken er beskrevet i afsnittet ”Fra gravøl til guld(øl)” s. 17, her er der kun supplerende oplysninger.

Projektet har været forankret i ledelsen, medarbejderne har kun i begrænset omfang været involveret i projektet, der har været udarbejdet PDSA-cirkler omkring flere aktiviteter, dette har foregået retrospektivt for aktiviteter, som var gennemført. PDSA-cirklerne har dermed primært haft et dokumentations formål. Udarbejdelse af PDSA-cirkler retrospektivt gør det ikke muligt at skabe en proces, hvor den ene cirkel afløser den anden som perler på en snor. Forandringscirklerne har været udarbejdet med udgangspunkt i aktiviteter.

Den vigtigste anbefaling der kan udledes af erfaringerne er, at ledelsesmæssig engagement uden tilstrækkelig involvering af medarbejdere ikke kan bære metoden igennem på en måde der kan sikre

organisatorisk implementering af metoden. Samtidig er det afgørende at gøre opmærksom på at mulighed for spredning til andre organisationer har størst potentiale når der er ledelsesmæssig opbakning. I stedet for blot at aflyse projektet blev det muligt at "omplante" projektet til en anden arbejdsplads i organisationen og dermed sikre spredning på trods af forholdsvis få og mest utilfredsstillende resultater. Dette ville ikke have været muligt uden ledelsesmæssig opbakning.

Fra gravøl til guld(øl) - Erfaringer fra besøgsrunde

"Du er min dårlige samvittighed" var åbningsreplikken. Som blev efterfulgt af: "Det går bare ikke" Årsagen var travlhed mht. ledelsesopgaver bl.a. pga. sammenlægning med et andet område, denne travlhed havde medført at projektet var blevet nedprioriteret – der var ingen fremdrift og ingen fremskridt i projektet – deraf den dårlige samvittighed.

Omstændighederne omkring at være "fusionsramt" eller andre "top-down" definerede opgaver, har i flere tilfælde at medføre nedprioritering eller bortprioritering af projekt Udeliv - Hverdagslivet til fods.

I det ene tilfælde har projektet været igangsat og initieret af én person, der har ikke været "folk på gulvet" som har været involveret – ikke pga. modvilje, men fordi de *"bare gør" nye ting hele tiden, de er meget udviklingsorienteret*". Og det opleves ikke som noget særligt meningsfuldt eller særligt værdifuldt at udfylde PDSA-cirkler. Der eksisterer ikke i medarbejdergruppen eller hos lederen et behov for særlige redskaber (PDSA) til at skabe udvikling.

Dette forhold har været et vilkår for projektet på en af de deltagende arbejdspladser i hele projektperioden. Konsekvensen har været at ingen i personalegruppen har taget et særligt ejerskab til forandringskataloget eller metoden. Projektets gennemførelse er dermed kommet til at hvile på og afhænge af lederen. Og når lederen bliver "fusionsramt" og en travl hverdag trænger sig på er det nærliggende at nedprioriterer "ikke nødvendige" projekter på "to do" listen.

Så nu var den konkrete opgave at få begravet projekt på en værdig måde. Midt i denne "gravølstemning" udspandt sig en generel snak om vilkår for projekter og deres evne til overlevelse eller bortgang. Som projektkonsulent fremførte jeg den opfattelse af dårlige erfaringer i forbindelse med projekter også er positive erfaringer i forhold til fremtidige projekter.

Hvad var det der gjorde at vi nu skulle til at holde gravtale for noget, som med en anden tilgang, måske ville have udviklet sig til noget livsdueligt?

Der er jo altid mindst to sider i projekter. 1) det der skaber udvikling, forbedring og forandring i den konkrete praksis og 2) de erfaringer, gode såvel som dårlige, som det er muligt at lære med henblik på fremtiden.

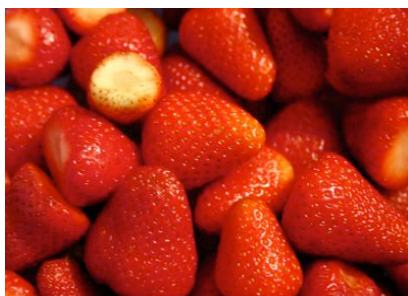
Når udsigterne mht. til at skabe positive forandringer og udvikling på arbejdspladsen ikke så ud til at være et tema, var der jo kun den procesmæssige side af sagen som kunne give viden til det overordnede projekt. Denne samtale førte os på veje og vildveje, bl.a. også ud på et spor hvor lederen pludselig erindrede at der var en medarbejder som havde hørt om projektet fra en veninde i Randers. Denne medarbejder havde udtrykt et ønske om at være involveret i projektet.

Denne (gen)opdagelse, medførte konkret en aftale om at introducere projektet "Udeliv" til denne medarbejder. Aftalen var at fokus skulle være metoden (dette ville være mest hensigtsmæssigt i forhold til de arbejdsopgaver denne medarbejder varetog) denne beslutning gav ny luft og energi til projektet og allervigtigst medførte det, at det nu ville være muligt at skabe et team/parløb og fælles ejerskab til projektet.

Aftalen blev at medarbejderen skulle introduceres til metoden/projektet, at medarbejderen skulle deltage i det sidste læringsseminar på UCN i maj, samt at projektkonsulenterne ville kunne give maximalt backup, samt at de andre i projektet evt. kunne kontaktes med henblik på support. (dette kunne være en tidlig fase 3 for en af de andre involverede!) Men afgørende ville det være hvad der blev identificeret som den ”nye” projekt deltagers behov.

Dette resulterede i at Fjordparken i Hals blev deltagere i projekt fra marts 2009. Det som så ud til at udvikle sig til en begravelse af projektet endte med tidlig viden spredning.

Skipper Klement Centret



Frafald

På en af Skipper Klement Centret er det to medarbejder, som er tilknyttet to forskellige boenheder/afdelinger, der har været involveret i projektet. De har haft status af tovholder i projektet og deres rolle har været at være bindeled mellem arbejdspladsen og projektkonsulenterne. Deres rolle på arbejdspladsen har været at stimulere, støtte og rådgive andre medarbejdere til at anvende PDSA-cirklerne i forbindelse med Udelivs aktiviteter. Denne opgave har medarbejderne skullet udfylde uden selv at have arbejdet processen igennem og reflekteret over positive og negative erfaringer med at anvende PDSA-cirklerne i forbindelse med forandringstiltag. Dette har vist sig at være en for stor ambition.

De to projektdeltagere har stået meget alene med gennemførelsen af projektet og det giver store udfordringer.. *”Vi skulle være tovholder og formidler det videre til de andre uden selv at have afprøvet dem først. Jeg blev ikke spurgt om jeg ville være med.... det her skal du være med til”* Dette har været medvirkende beslutningen om at melde fra i forhold til projektet. En anden begrundelse hænger sammen med manglende opbakning fra kollegaer; *”Jeg havde en forventning til min gruppe om at de også skulle være med, at vi skulle være sammen om det, jeg har savnet opbakning fra gruppen”*.

”Det var egentlig godt da vi startede op og lavede PDSA cirkler, men det kom til at blive for omfattende mht. tidsforbrug”. Det er også muligt at målgruppen er for dårlig til projektet – for dårlige til Udeliv, *”det at komme ud er for hårdt for mange”*. Og fokus har primært været på de aktiviteter der indebar fysisk aktivitet og mindre på de aktiviteter der havde fokus på sansestimulering og oplevelser. De fysiske udfordringer er for hårde for beboerne. Udeliv har været et ønske om at skabe noget ud over det ”nødvendige”, altså at sætte noget nyt i gang i tillæg til det allerede etablerede.

Problematikken omkring forventningsafklaring kan være et andet bud på at konklusionen blev: *"Vi er havnet i det forkerte projekt."* Manglende forventningsafklaring i forhold til projekttovholders rolle, ledelsens rolle, kollegaers rolle og projektkonsulenternes rolle samt at Merlivsprojektets metoder opleves tidskrævende samt målgruppen på arbejdspladsen anføres som væsentlige grunde til at arbejdspladsen har valgt at springe før mål.

Pga. af vagtskema og fridage har det ikke været muligt for projektdeltagerne at deltage i tre af de 4 planlagte læringsseminarer på UCN. Dette betyder at projektmedarbejderne på denne arbejdsplads ikke har fået den inspiration, som de øvrige deltagende projektdeltagere har givet udtryk for de har fået på læringsseminarerne.

Tovholderne fra den ene arbejdsplads har deltaget i det indledende seminar i forhold til projektet. Tovholderne har ikke deltaget i læringsseminar 2,3 og 4. Der har været forsøgt kompenseret for dette ved at projektkonsulent fra UCN har besøgt arbejdspladsen.

Det vides ikke præcist hvilken betydning dette har haft mht. at arbejdspladsen har trukket sig fra projektet, men det klart at den manglende mulighed for at deltage i læringsseminarerne har betydet at den inspiration og oplevelse af at være i samme båd og trække på samme hammel ikke er en erfaring som tovholderne har fået – en erfaring det ikke har været muligt at give på anden måde. Det vurderes som afgørende for fremdriften i projektet at have disse muligheder for inspiration/læringsseminare og erfaringsdeling

Det har fra starten været hensigten på arbejdspladsen at afprøve og implementer metoderne og ideerne sideløbende. Dette har vist sig at være en umulig opgave

Samtidig er der en oplevelse af at PDSA cirklerne er ikke gode til målgruppen af meget svage ældre. I projektperioden har arbejdspladsen ændret status i forhold til at modtage flere borgere på aflastningspladser, dette skaber en mere hektisk og uforudsigelig hverdag, som gør det svært at deltage i udviklingsprojekter.

På arbejdspladsen har det været en individuel opgave at udfylde den enkelte PDSA- cirkel i forhold til den enkelte borger, projektdeltagerne har ikke haft afsat fælles tid til dette. Dette opleves problematisk. Måden har været at meddele sin gruppe at der, den pågældende eftermiddag ville blive *"arbejde med PDSA/cirkler fra 14 til 15. ... Vi har brugt for meget tid på at udarbejde PDSA – det er kommet til at fylde for meget"*. Dette betyder også at projektet ikke er blevet etableret som et projekt flertallet af medarbejdere har haft ejerskab til, men som et projekt der tilhørte en udvalgt gruppe. Dette forhold har reduceret arbejdspladsens samlede motivation for at arbejde med projektet.

Terndrup



Opstart, Processen og Metoden

Vi havde kontakt til projektet i fase et, hvor der blev indsamlet gode ideer om udeliv. Vi blev inspireret af forandringskataloget og koblete det til to beboere som vi vurderede kunne have glæde af mere fælleskab/samvær. Vurderingen i forhold til udeliv var også koblet til deres tidligere virksomme arbejdsliv som landmand og vognmand.

Vi gik i gang med almindelige daglige gøremål som at feje terrassen. Dette var genkendelige og overkommelige aktiviteter, hvor vi tog hensyn til deres ressourcer og funktionsevne.

Det var godt at sparre med kollegaer fra projektet, høre om deres erfaringer.

Vi har oplevet at spredningen har fundet sted på den måde at projektet har ”smittet” de andre kollegaer

Støtte og opbakning til projektet fra ledelsen har været meget afgørende. Det har bl.a. hjulpet os med at have faste tidspunkter hvor vi kunne mødes og udarbejde forandringscirklerne, og med at etablere et forum hvor vi kunne mødes med ”det modsatte vagthold” Desuden har vedholdenhed og oplevelsen af at gøre fælles erfaringer undervejs været vigtig. Ligesom ledelsen har hjulpet med at formidle til andre kollegaer.

Vi har følt os hæmmet af og usikre på materialet omkring forandringscirklerne.

Det er vigtigt at samle op på samarbejdet med deltagerne og den øvrige gruppe. Det viser sig at det er af stor betydning at få det implementeret i handleplanerne, på denne måde bliver det en naturlig del af dagsstrukturen.

Vi har begrænset erfaring med PDSA-cirklerne. Vi har anvendt et kladdehæfte, der har virket som en projektdagbog. Kladdehæftet har vi brugt som et samarbejdsredskab på tværs af huset og til fagligt at inspirere hinanden.

Vi har brugt ca. ½ time pr. uge nogle gange 3 timer pr. mdr. Det vigtigste er vedholdenhed og ”tro på det”, samt at vi fik det implementeret i vore handleplaner.

Desuden har det være vigtigt med et fagligt fællesskab i forbindelse med læringsseminarerne, her har vi haft mulighed for at udveksle erfaringer og inspirerer hinanden.

Vi kom til at tænke anderledes

"Vi er kommet til at tænke meget anderledes i forbindelse med Merliv,...er blevet mere opmærksomme på det vi gør. Vi gør måske det samme men tænker anderledes om det nu,Vi har fået øje på alt det, det betyder for de gamle"

En anden udtrykke forandringen på følgende måde: *"Først tænkte jeg på at det er da det vi går og gør allerede"* – men det blev anderledes, vi begyndte at tænke på borgerens liv som omdrejningspunktet for vores arbejde.

På denne arbejdsplads opleves det også positivt at der er skabt et frugtbart og positivt samarbejde på tværs af dag- og aftenvagterne, som er blevet mere involveret og deltager i projekterne med de gamle.

Konkurrence

"Der går sport i det – en lille intern konkurrence om at finde de bedste historier ud fra devisen om at de andre (kollegaer) skal ikke tro de er bedre, det foregår i en venlig atmosfære.....alle begyndte at gøre mere med de gamle; plukke blomster, det var spændende at komme om morgnen og se hvad der var sket om aftenen. Det var lige før vi blev fornærmet over at de plukkede blomster i vores have.....altså på den gode måde"

I det næste citat er det næsten muligt at fornemme den spænding der er forbundet med at komme på arbejde og se hvad de andre har fundet på: *"det var spændende hver morgen at se hvad de andre havde gjort, og tænke på hvad vi så skulle gøre, det er vigtigt at være positiv omkring hæftet, så det ikke skaber misundelse. De tænker (og ser resultatet) hold da op hvor de kan, det vil vi da også. Hæftet, beviserne i hæftet, resultatet og det de andre kan se medfører at de andre også gør noget".*

På denne arbejdsplads er der et ejerskab til projektet, som ikke ødelægges af konkurrence elementet. Der tales om projektet og det fylder i hverdagen, betydningen af dette anses som afgørende: *"Vi fik det til at ske fordi vi fortalte om det på personale møde"* Betydningen af ejerskabet udtrykkes også i dette citat; *"Dejligt at vi er mange om det vi skal være flere om projektet for at kunne bakke hinanden op"*.

Ejerskab - skriftlighed

En anden måde som Terndrup har anvendt for at skabe ejerskab, har været at de ikke har fulgt den klassiske PDSA-metode men har anvendt et fælles kladdehæfte som det sted hvor historierne fortælles. Formålet har ikke primært været at gøre noget andet, men blot at bruge en metode som kunne formidle resultaterne af "de små skridt". *"Vi er begyndt at bruge et lille kladdehæfte til de gode historier. For at kunne huske de gode historier, mange skriver i hæftet, kun en enkelt skriver ikke"*.

Denne tilpasning af PDSA-metoden, er blevet anerkendt af andre projektdeltagere og projektledelse, fordi det var tydeligt at det skabte ejerskab og engagement. Medarbejderne udtrykker selv betydningen af at formulere "de små skridt" på skrift på følgende måde: *"Det skaber en bevidsthed om det vi gør når vi skriver ned – det drejer sig om at skabe en god hverdag – det kan godt glemmes i alt det her ræs, de bliver da mere raske af at vi er nærværende, metoden gør at vi er mere opmærksomme på de nære ting, fx vil en gåtur om aftenen give Svend en bedre nattesøvn – vi er nu begyndt at få visiteret tid gåturer..... vi skal jo have argumenterne i orden for at få visiteret – projektet er med til at skabe denne bevidsthed"*

Betydningen af de skriftlige refleksioner omkring ”de små skridt” udtrykkes også i det følgende citat, hvor bl.a. øget nærvær omtales: *”Nærvær gør at vi ser fuglene.....Vi finder ind til de ressourcer som der er i mig selv og de ressourcer der er i borgerne, det sker ved at gøre det på en anden måde ”før der gjorde vi det bare”, vi er jo opflasket med at gøre tingene så hurtig og effektiv som muligt”.*

Fokus på hverdagsliv

Projektets fokus på hverdagsliv har også haft indflydelse på det daglige arbejde: *Vi har lukket øjnene nogle gange og gået ud over det vi skulle, for vi viste egentlig godt hvad der skulle til og ---- -- gået ud over og gjort sådan og sådan,....Der er med hverdagslivs tanken blevet legalt at gøre tingene på en anden måde – det kan godt være der står at XX skal i bad i dag men hvis jeg fornemmer at det først skal være i morgen så ændre jeg på det – det stive system har skubbet sig, vi ved godt vi ikke må men via vores Merliv projekt kommer jeg til at tænke mere over det og så gør jeg hvad der er bedst”*

To må man være

Det er erfaringen fra projektet at der i forhold til organiseringen på den enkelte arbejdsplads er særlig to forhold der skal tages højde for; 1) at projektdeltagerne arbejder tæt sammen i hverdagen og 2) at ledelsen støtter og anerkender deltagelsen.

”Det er vigtigt at ledelsen er med på projektet og bakker op om ideen. Det har været super godt at være to sammen. Så kan vi snakke om tingene, give hinanden modspil, stille spørgsmål og holde hinanden fast”.



Tylstrup



Opstart

I Tylstrup startede projektet op med én medarbejder, dette medfører at gennemførelsen af projektet kan blive sårbart i tilfælde af omstrukturering, ferie, sygdom og lign. Når der ikke har været fokus på medejerskab i medarbejdergruppen kommer gennemførelsen af projektet til at være afhængig af én person. At skabe medejerskab og brugerinvolvering, kræver tålmodighed og et tempo mht. fremskridt og resultater, som foregår i et gear eller to lavere, end det der kendetegner mange personaler der er ansat i aktivitetsafdelinger. Et af de problemer der opstår når der ikke sikres medejerskab og brugerinvolvering er at aktivitetsmedarbejderen ”kommer til at stå med det hele selv”. Derved bliver projektet og den enkelte medarbejder udfordret i de faser af projektet hvor der er modgang, tomgang eller blot ikke den forventede fremdrift. Det er primært i disse faser et tæt ”makkerskab” kan bære projektet igennem skærsilden.

Det er muligvis kendetegnende for mange ansatte i aktivitetsafdelinger at de er super gode til at organisere begivenheder og meget effektive til at gennemføre events, men der afsættes ikke ressourcer til dokumentation af det arbejde som foregår. Derved bliver arbejdet heller ikke synligt og det ikke anerkendes af udenforstående.

At trække en hest til truget

I Tylstrup beskrives forløbet med talemåden: ”Det kan godt lade sig gøre at trække en hest til truget, men ikke at tvinge den til at drikke”. Der har været så mange geniale ideer om hvad det kunne blive til – men også mange ideer der aldrig kom op at køre. Det kendetegner mange af aktiviteterne at de har et stort potentiale og at de rummer mange gode perspektiver, men der er et eller andet som gør at kæden springer af på et tidspunkt – at aktiviteterne afspores, de afprøves, men dør så – og glemmes. Der savnes et forløb, der kan stå som et ”flagskib” i Udelivsprojektet, et flagskib der kan danne skole for formidlingen i fase 3.

En af de årsager til at aktiviteterne ”afspores” eller ”løber ud i sandet” identificeres som beskrevet ovenfor til at handle om manglende uddelegering og medejerskab i medarbejdergruppen og blandt brugerne af dagcentret.

Udelivs projektet, der i Tylstrup er knyttet til en aktivitets afdeling, er blevet et én-mands-projekt, uden tilstrækkelig involvering og deltagelse af ledelse og kollegaer. Effektivitet, handling, planlægning og gennemførelse af konkrete aktiviteter er værdsatte færdigheder og giver status. Dokumentation og beskrivelse af de omtalte events mhp. fremtidig formidling og implementering nyder ikke samme anerkendelse og værdsættes ikke på samme måde som en del af arbejdet. De enkelte medarbejders viden og erfaringerne gøres dermed ikke til organisatorisk viden og erfaringer.

Klog af skade

En af de aktiviteter som rummede mange gode intentioner, men som alligevel ikke fik det ønskede forløb handlede om at kollegaer tog stauder med på arbejde, disse blev plantet i to bede i haven der var forberedt, og vi lavede en fælles afslutning på Gavlen. Men efter dette har projektet ikke fået det forløb som det havde været tanken.

En anden aktivitet handlede om et fuglebræt, der rummede et stort potentiale, men som også endte "dødt". Eftertanken der knyttede sig til dette eksempel "*Måske handlede det om at det var min mand der satte fuglebrættet op*" rummer megen erkendelse mht. vigtigheden af at inddrage og involvere brugerne i processen for at skabe ejerskab. "*Det betød jo at det er min mand der fik ejerskab til fuglebrættet*" Så den effektivitet der værdsættes højt kan vise sig at rumme en utilsigtet bivirkning.

Det blev besluttet at "*starter forfra med PDSA*". Konkret blev det aftalt at projektmedarbejderen og to andre medarbejdere fra to afdelinger sammen med lederen skulle sætte sig sammen og planlægge et forløb – hvor fokus blev at skabe et medejerskab hos disse to medarbejdere.

Det aftales at bruge et æggeur i forbindelse med det ugentlige møde om fremdriften i projektet. Æggeuret skal ringe efter 10 minutter, således at omfanget ikke griber om sig. Pointen er netop at det skal kunne lade sig gøre på kort tid "*ellers har metoden ikke en Kinamands chance!!*" Lederen skal skabe rum så alle kan mødes – og løfte det op på et personale møde. Dette er et eksempel på vigtigheden af at være flere involveret i projektet for at støtte hinanden og at lederens rolle også er afgørende.

Gennemførelse af dette projekt, skal skabe det konkrete erfaringsgrundlag som formidlingen i fase tre kan tage udgangspunkt i. Det kan skabe troværdighed, at et sådant forløb kan gennemføres – netop fordi de afd. som projektet tænkes formidlet til i fase tre, vil kunne genkende sig i det dilemma og det udgangspunkt som gør sig gældende på Gavlen (aktivitetsafdelingen). Udfordringer med at skabe ejerskab, forventes at være en udfordring som andre afd. også har.



Formidling

Dette afsnit er erfaringer samlet på tværs af de involverede arbejdspladser.

Tanker om formidling

Der er forskellige tanker og strategier om formidling af Merlivsprojektet i fase 3. Den ene strategi er at fortælle om erfaringerne fra Merlivs projektet til andre arbejdspladser ud fra den forhåbning at nogle vil blive inspireret til at følge op på ideen og metoden.

Den anden strategi er at fortælle den gode historie om noget der har foregået, dette kan have flere formål, hvoraf det ene kan være skabe et godt image og goodwill for ældreområdet generelt eller specifikt i forhold til kommunevalg.

Den sidste formidlingsstrategi kan også betragtes på den måde, at den ”generelle” præsentation af projektet i medierne kan være en forløber for en mere målrettet indsats overfor konkrete arbejdspladser.

Der er tre faser i spredning af den gode praksis:

- Afsendelses fase
 - Hvad skal spredes? Hvordan skal/kan det beskrives? Hvem skal det spredes til? Hvordan skal det gøres?
- Modtagerfasen
 - Det vi ved om det vi gør og om det modtageren gør – hvad er forskellen? Hvordan tager modtageren beslutning om at deltage - vil de lære noget af os? Hvordan skabe ejerskab og lederskab hos dem der skal modtage?
- Implementeringsfasen
 - Genopfinde nye måder, aflære gamle rutiner, hvordan måler vi fremskridt? Problemet med det sidste er jo også hvordan de gode erfaringer på den enkelte arbejdsplads sikres et fortsat liv og at man ikke bare vender tilbage til udgangspunktet ved projektafslutningen?

Formidling konkret

Merlivsprojektet er i fase 2 formidlet på 2 konferencer og anvendt som basis for undervisningsmateriale på UCN – både grunduddannelse og på efteruddannelsesniveau.

Merlivsprojektet Hverdagslivet til fods / udeliv er blevet præsenteret på VEGA-seminaret i Herning 17. november 2008 og på Dansk Gerontologisk selskabs Årsmøde på Klarskovgaard 25. april 2009, ved den sidste formidling deltog flere projektmedarbejdere og demonstrerede på fornemmeste vis ”praksis til praksis” formidling.

Merlivs projektet er formidlet på 4 kurser for aktivitetsmedarbejdere ved UCN.

Forandringskataloget ”Udeliv – hverdagslivet til fods” indgår som en del af kursusmaterialet på et kursus for aktivitetsmedarbejdere. Kurset afholdes på UCN og gennemføres for alle medarbejdere i Aalborg kommune, som er ansat i aktivitets afd. Desuden fortælles der på kurset om to konkrete eksempler fra Landbohaven; staudebedet og de to klatreroser.

Der arbejdes pt. på at det årlige VEGA-seminar i 2010 kan afvikles hos en af de deltagende arbejdspladser. Dvs. at

Konkrete forandringstiltag - eksempler

Fodboldbanen der blev til Landbohaven

Hvordan startede det?

I forhold til metoden startede vi med at udfylde PDSA-cirklerne, fordi det var det vi blev introduceret til. Men vores mål var at få skabt en landbohavesom det sted der kunne medvirke til at de ældre kom mere ud.

Vi startede med en fodboldbane og har brugt rigtig mange ressourcer på at skrive ansøgninger, samle penge og på at være i medierne. Medieomtalen har sandsynligvis været med til at gøre det vanskeligt for kommunalbestyrelsen at foretage besparelser på aktivitetsområdet. Ligesom det skabte interesse for at bidrage med midler fra lokalområdet.

Hvad skete der? Hvad har I gjort?

Vi havde ude foran dagcentret en fodboldbane, som aldrig blev brugt, nu har vi en landbohavesom brugerne og beboerne har ejerskabsfølelse til og ansvarsfølelse overfor.

I forbindelse med de forskellige anlægsprojekter og begivenheder; pavillon, plantning af hæk og andet har vi gået ud sammen med brugerne og blandet os. Vi har valgt leverandører som kunne arbejde på en måde så der var tid og plads til institutionens beboere og dagcentrets brugere. Hver gang der skete noget ude i haven som f.eks. da vi fik den grå Fergusson lavede vi det om til et arrangement med kaffe, kage og fest og vi inviterede pressen.



Hvad kom der ud af det? Hvad har virket? Hvilken forandring?

Der er kommet det ud af anlæggelsen at haven bruges meget mere – de ældre er simpelthen mere ude. Et eksempel på det er den 16. januar, hvor der skulle tages nogle billeder til en pengeoverrækkelse. Straks var der 15 mennesker der tog frakkerne på og gik ud i haven for at lade sig fotografere – det ville aldrig være sket tidligere – de er stolte af haven og betragter det som deres have, en have som de har lyst til at vise frem.

Hvad har vi lært af det? Hvad skal andre gøre for at få det til at lykkes?

Vi har kun brugt PDSAén på enkelte planlagte aktiviteter bl.a. fordi vi er i aktivitetsafdelingen, hvor vi hele tiden er omgivet af mennesker, derfor har vi ikke fokus på den enkelte, men tilrettelægger dagen og de enkelte arrangementer i forhold til kollektivet.

Vi har lært at den måde vi kan dokumentere vores arbejde bl.a. er knyttet til at billedokumentere. Vi er blevet gode til at forevige stemningsbilleder og øjeblikke. Ligesom vi har øje for at fortælle den gode historie. Ejerskabsfølelse og personlig opbakning.

Hvis du skulle fortælle til andre, hvad er så det første du vil fortælle?

At hvis I har en god ide, så gå efter den. Bare turde springe ud i det. Ikke være tilbageholdende, dog velvidende at det griber om sig. Være parat til at give meget af sig selv. Inden man starter ud, så vær sikker på at I har fuld opbakning fra din personalegruppe og gerne ledelsen også.

Vi har også erfaret at det er bedst at involvere de gamle når der er reel brug for dem.

Xx's ejerskabsfølelse opstod ved at passe dagcentrets tomater i 4 dage (hvor der var brug for hende) i den periode, hvor dagcentret var lukket.



Rengøring af mælkejunge

Hvordan startede vi?

Vi talte med brugere og kollegaer om det ville se godt ud med nogle gamle mælkejunge i haven. De ville passe godt til Landbomiljøet, hvor vi allerede havde fået flere gamle effekter stillet an. Vi var også enige om at de ville vække gamle minder og sætte tanker og snak i gang.

Hvad skete der? Hvad har I gjort?

Vi fik 3 gamle mælkejunge foræret. Straks de ankom til Landbohaven blev opmærksomheden rettet mod jungerne, idet alle de ældre kunne genkende dem og spontant begyndte at fortælle om oplevelser fra arbejdet med spandene, transport frem og tilbage mellem landmand og mejeri. Meget hurtigt var der 2 tidligere landmænd der tilbød at skrubbe jungerne rene. Rengøringen skulle foregå ude i haven. Der var fint sommervejr.

Vi fandt varmt vand, sæbe, stive børster og plasticforklæder.

Den ene mand er kørestolsbruger og har afasi. Vi hjalp derfor med at dreje, støtte og vende bunden i vejret af spanden under rengøringsarbejdet, så han bedre kunne magte det.



Hvad kom der ud af det? Hvad har virket? Hvilken forandring?

Ivrigheden og begejstringen gjorde at manden havde lyst til at vise os hvad han kunne bidrage med. Ville fortælle en hel masse, og ved hjælp af fagter og det nonverbale sprog og vores gætteeri, blev der kommunikeret med god forståelse.

Den anden mand har demenssymptomer, men viste et helt naturligt håndslag samtidig med at han glad fortalte om sin viden om forskellige størrelser og rengøring af spande, klassificering/afregning, mælkeprøver, mælkekuske, mejeridrift og andelsbevægelse.

Det varme vejr og arbejdet gav sved på panden, og stolthed og tilfredshed over udført arbejde hos begge.

Vi præsenterede en aktivitet der "fængede" og det var tydelig at mærke på de to, at det her mindede dem om en fortid og dagligdag som har haft stor betydning for deres identitet.

De øvrige brugere har også vist sig at være særdeles opmærksomme, og glædes ved at komme mere ud i haven hvor de kommenterer og lægger mærke til de gamle mælkejunger og ligeledes fortæller deres egne historier om dem.

Hvad har vi lært af det? Hvad skal andre gøre for at få det til at lykkes?

Vi har lært og mærket at det giver brugerne en tilfredsstillelse at blive inddraget i de forskellige projekter/aktiviteter der hører haven til. De ældre vil gerne hjælpe til, det ligger i den generations natur. Fællesoplevelsen giver os samhørighed, brugerne føler sig noget værd når de hjælper til, og når de mærker vi lytter interesseret til deres historier.

Andre skal bare kaste sig ud i lignende projekter som taler til den enkelte brugers identitet og selvværd. Selvfølgelig med omtanke.

Hvis du skulle fortælle til andre, hvad er så det første du vil fortælle?

Jeg vil fortælle at oplevelsen fremkaldte en meget positiv stemning, og hvor vigtigt det er at vi i det daglige udfordrer og inspirerer hinanden til det fælles samvær om opgaverne, både brugere og medarbejdere.

Vigtigt er også at tænke på, at det ikke alene er resultaterne det kommer an på, men selve det at vi er sammen om tingene giver en stor mening og tilfredsstillelse i sig selv.

Seletøjet

Hvordan startede vi?

Jeg fik noget gammelt hesteseletøj på et loppemarked. Det var i december mdr. og der var ikke tid til at gøre noget ved det, for julen stod for døren og småkagebagning og vask og pudsning af et hesteseletøj passer ikke så godt sammen.

Så planen var at gemme seletøjet til senere, hvor der blev bedre tid, så seletøjet blev lagt på et lager til ”bedre tider”.

Et par uger hen i januar kom xxx og sagde at han gerne ville hjælpe med at rengøre seletøjet, pudse ringene og gnide læderfedt på læderet, så det kunne blive fint og klar til ophængning i pavillonen.

Hvad skete der? Hvad har I gjort?

Vi planlagde aktiviteten til at foregå et par dage hvor det praktisk var velegnet.

Vi fandt ud af hvilke remedier der skulle bruges, vand sæbspåner klude, børster, aviser, plastic og store forklæder. Så blev seletøjet fundet frem og skilt ad strop for strop.

Ærmerne blev smøget godt op, og baljerne sat frem.

Hvad kom der ud af det? Hvad har virket? Hvilken forandring?

Der kom rigtig gang i vaskeriet. 3 herrer som deltog meget aktivt, og en 4. og 5. mand der ikke deltog i det praktiske, men mest stod ved siden af og ivrigt kommenterede arbejdet.

Der blev fortalt soldaterhistorier fra garder-husarerne, historier fra livet på landet med to og tre spand heste, foran vogne og redskaber.

Der blev rigtig ”råhygget”, og hænderne arbejdede i det lune sæbevand. Der blev talt om forventningerne til dagen hvor der skal puds.

Rigtig mange lagde vejen forbi seletøjs bordet. Sansede lugten af læder og sæbe, genkendte de forskellige dele og der blev fortalt mange små historier. Vi ved om flere der har lyst til at deltage på puds dagen.

Hvad har vi lært af det? Hvad skal andre gøre for at få det til at lykkes?

Vi kan roligt afprøve mange flere ting. Efterhånden bliver ”den røde tråd” endnu mere kraftig, og det sker nu at brugerne selv er begyndt at komme med ideer til ting der kan pynte i Landbohaven.

Ligesom de er begyndt uopfordret at tilbyde en hjælpende hånd til arbejdet.

Andre skal tro på det bliver en god oplevelse at sætte ting i gang. Vær ikke bange for dialogen.

Mange gange hjælper det ”visuelle” billede af ting og effekter også til at man kommer i gang.

Når man interesserer sig for et andet menneske og er 100% tilstede giver det pote, den anden føler sig set og hørt – det skaber gensidig forpligtigelse og ansvar.

Hvis du skulle fortælle til andre, hvad er så det første du vil fortælle?

Der er til tider et stort forarbejde med at planlægge og igangsætte de forskellige tiltag. Men det er for intet at regne mod den store gevinst når man ser hvordan oplevelserne virker på den enkelte.

Det bliver en stor dag når vi efter endte anstrengelser kan hænge det nypudsede seletøj på plads. Så er jeg ret sikker på vi alle står med en varm og stolt fornemmelse indeni.



Landmanden og vognmanden

Hvordan startede vi?

Vi ville lave en sansehave. Vi ville starte med at gøre en tilgroet og rodet terrasse indbydende og attraktiv at opholde sig på. Det var tænkt som personalets projekt – det blev aldrig færdigt. Men der skete noget andet.....

Hvad skete der? Hvad har I gjort?

Som en del af arbejdet med at istandgøre terrassen, skulle der hives ukrudt op som spirede mellem fliserne. Da landmanden så hvordan vi gjorde sagde han at vi skulle bruge en roehakke i stedet for fingrene, han ville vise os hvordan man brugte en roehakke. Han er tidligere landmand og havde viden og færdigheder på dette område. På den måde blev han deltagende.

Vognmandens fuglehus med redekasse nedenunder står på nu terrassen. Nu er beboerne opmærksomme på at fuglene er ved at samle til rede – for nu kender de fuglene. Vi har talt om at sætte et webcam op ved fuglehuset. Det er beroligende at se på fuglene for Erik det er også tidsfordriv.

Hvad kom der ud af det? Hvad har virket? Hvilken forandring?

Der er kommet det ud af det at mange flere kommer ud i den friske luft, og når de er ude sker der mere. Bl.a. kommer vognmanden ud for at gå en tur næsten hverdag, nogle gange ”bare” rundt om huset, når vi så er på den side af huset sætter vognmanden sig på en bænk hvorfra han kan se landevejen og følge med i trafikken og se de store lastbiler, som han selv kørte med i sin erhvervsaktive alder. Nogle gange får han en øl og nyder vejret og en at være sammen med.

Vi oplever det som stort at så mange kommer ud og går mere, også andre personaler end dem der deltager i projektet kommer ud og går turer med beboerne.

Vejret er ikke nogen hindring fordi vi har fået penge til regntøj og sydvest.

Hvad har vi lært af det? Hvad skal andre gøre for at få det til at lykkes?

Vi har lært at sneglefart er et godt udtryk og en god måde at arbejde på.

Vi har lært at målet var en sanse have men at det er vejen derhen der skaber liv på centret.

Hvis du skulle fortælle til andre, hvad er så det første du vil fortælle?

At det er så dejligt at se hvor mange der kommer ud, at det trækker de andre med ud og at de nyder fællesskabet.

Konklusion er også at vi ville så gerne alting og det blev slået for stort op, men vi går videre med det. Der er blevet ansat en tømmer som kan gå og hjælpe. Det har givet os endnu mere mod på at gøre tingene.

Bilag

Bilag 1– deltagerne

Navne- og adresseliste for MERLIVS- projektet Hverdagslivet til fods / Udeliv

Navn	adr	telf	mail
Alice Skals	Dagcenter v/ Plejecenter Højgaarden Højgaardsvej 10 9640 Farsø	96495949	AJS@vesthimmerland.dk Dagc.farsoe@vesthimmerland.dk
Dorthe Bredtoft	Dagcenter v/ Plejecenter Højgaarden Højgaardsvej 10 9640 Farsø	96495949	Dagc.farsoe@vesthimmerland.dk
Susanne Glerup	Dagcenter v/ Plejecenter Højgaarden Højgaardsvej 10 9640 Farsø		sgl@vesthimmerland.dk
Jette Paulin	Lions Parken 6 9400 Nørresundby	99315902	Jpa-aeh@aalborg.dk
Jonna Ingrid Baisgaard	Ældreområde Nord Kirkevej 50 Vester Hassing 9310 Vodskov	96 54 10 79	jib-aeh@aalborg.dk
Signe Smidt	"Fjordparken" Fjordparken 2 9370 Hals		Sim-aeh@aalborg.dk
Heidi Jepsen	"Fjordparken" Fjordparken 2 9370 Hals		Hesj-aeh@aalborg.dk
Bodil Madsen	Hyggebo "Fjordparken" Fjordparken 2 9370 Hals		bkm-aeh@aalborg.dk
Mette Larsen	Rosenhaven "Fjordparken" Fjordparken 2 9370 Hals		mjl-aeh@aalborg.dk
Gitte Lindegaard	Rosenhaven "Fjordparken" Fjordparken 2 9370 Hals		glp-aeh@aalborg.dk
Line Bjørnlund	Arnen, Skipper Klement Centret Runddyssen 289, Svenstrup	99313206	Lib-aeh@aalborg.dk

Majbritt A. Larsen	Stjernen, Skipper Klement Centret, Runddyssen 289, Svenstrup	99313202	Maja-ah@aalborg.dk
Bente Helbo	Skipper Klement Centret, Runddyssen 289, Svenstrup	99313200	Beh-ah@aalborg.dk
Ann Dorthe Sørensen	Tylstrup Ældrecenter Luneborgvej 16 G 9382 Tylstrup	96391040 27611821	ads-ah@aalborg.dk
Bente Starcke Bente Nielsen	Tylstrup Ældrecenter Luneborgvej 16 G 9382 Tylstrup	96391040	BETA-ah@aalborg.dk NENI-ah@aalborg.dk
Mariann V. Holm	Lokalområde Nord-vest Tylstrup ældrecenter Luneborgvej 16 G 9382 Tylstrup	96391030 25238231	mvh-aeldre@aalborg.dk
Gitte Tougård Birthe Buus Dorte Juellund Jannie Andersen	Terndrup Ældrecenter Skørpingvej 5A 9575 Terndrup	99889691 99888630	igito@rebuild.dk dortejuellund@forum.dk
Lisbeth Vinding Madsen	University College Nordjylland Selmalager Løfs Vej 2 9220 Aalborg Øst UCN	96331547	lvm@ucn.dk
Ole Mygind	University College Nordjylland Selmalager Løfs Vej 2 9220 Aalborg Øst UCN	96331541 29252329	olm@ucn.dk

Bilag 2 – første læringsseminar

Til deltagere i projekt ”mere liv i gamles hverdag” fase 2 og 3

Vi indbyder jer hermed til at deltage i arbejdsseminar d 27/8 (se nedenstående program).

Seminaret har til formål at opstarte fase 2 af merlivsprojektet, så vi kan møde hinanden og afstemme forventninger samt lave gensidige aftaler for forløbet.

Vi vil bede jer om at I forud for dagen har læst forandringskataloget der kobler sig til det delprojekt I har meldt jer til og er begyndt at overveje hvilke ideer I kunne tænke jer at afprøve.

Vi vil gerne have besked om hvor mange i kommer pr mail senest d 22/8.: LVM@ucn.dk eller OLM@ucn.dk

Sammen med jeres tilmelding vil vi bede jer om at skrive: Navne, mailadresse, tlf.nr og arbejdsadresse.

Program for arbejdsseminar d 27/8-08
Kl 8.30 til 12.30
University College Nordjylland
Selma Lagerlöfsvej 2 9220 Aalborg Ø, lokale 359

- 1) Velkomst og introduktion til Merlivs tankegangen
- 2) Merlivsprojektet og fase 2
- 3) Gennembrudsmetoden
- 4) Gruppediskussioner
 - Præsentationer af praksissteder
 - Tanker ifht. Idekataloget
 - PDSA øvelse
 - Kontrakt
 - Aftale om videre kontakt til projektkonsulenter
- 5) Afrunding

Undervejs vil vi holde ½ times kaffepause, med brød, og hvis i ønsker det kan i købe frokost i vores kantine efter mødet.

Vi glæder os til at komme i gang med samarbejdet og til at se jer d 27/8.

Venlig Hilsen

Ole Mygind, Lisbeth Vinding Madsen, Ilone Dolmer og Inge Lange

Bilag 3 – andet læringsseminar

Aalborg den 29. oktober 2008

Kære MerLivs deltagere.

Så nærmere tiden sig for vort andet seminar i projekterne Aften-/natteliv og Udeliv- Hverdagslivet til fods – og vi glæder os. ☺

**Vi mødes på UCN, Selma Lagerlöfs Vej 2,
torsdag den 13. nov. lokale 4.54 kl. 12.30 – 16.00**

Vi giver kaffe og kage, men frokosten må vi bede jer om selv at medbringe eller købe i kantinen.

Af hensyn til bestilling af kaffe og kage vil vi gerne have **tilmelding senest den 10. nov.**

Som det fremgår af kontrakten er det **rapportering**, der er temaet for mødet.

Vi har nu været på besøg hos næsten alle delprojekterne (mangler én) og det har været meget spændende. En umiddelbar konklusion er, at der gøres fantastisk mange gode erfaringer. Der arbejdes som ventet forskelligt med PDSA-cirklerne og de enkelte temaer, og det er jo et rigtig godt udgangspunkt for at lave erfaringsopsamling.

De snakke vi har haft med jer, de PDSA-cirkler vi har fået, de ønsker I har givet udtryk for og det vi har oplevet i forbindelse med vore besøg, har vi kogt ned til; at der skal afsættes god tid til at dele erfaringer. Og at der skal tales om deling af formidling.

Dagsordens forslag:

1. velkommen – dagens forløb
2. erfaringsudveksling - fælles for begge delprojekter
3. fokus på det videre forløb i projekterne – delprojekterne hver for sig
4. formidling, spredning af god praksis

For at målrette erfaringsdelingen, kan I overveje flg. spm. inden dagen

- Hvordan arbejder vi med PDSA – giv evt. et eksempel.
- Hvad synes vi særligt har været godt – den bedste erfaring.
- Hvad har vi brug for idéer, støtte eller råd til – hvor kan vi blive bedre.
- Hvad tænker vi om formidling i fase 3 – hvis vi har tænkt noget om det endnu!

PS. Husk at indsende den færdige PDSA-cirkler

Mange MerLivs hilsner
Karin, Inge, Lisbeth og Ole

Bilag 4 – tredje læringsseminar

Aalborg den 16. januar 2009

Kære MerLivs deltagere.

Rigtig godt nytår.

Så er det tid for at mødes igen i projekterne Aften-/natteliv og Udeliv- Hverdagslivet til fods - denne gang er det seminar 3 – og vi glæder os. ☺

**Vi mødes på UCN, Selma Lagerlöfs Vej 2,
tirsdag den 27. jan. lokale 4.56 kl. 12.30 – 16.00**

Vi giver kaffe og kage, men frokosten må vi bede jer om selv at medbringe eller købe i kantinen.

Af hensyn til bestilling af kaffe og kage vil vi gerne have **tilmelding senest fredag den 23. jan. inden kl. 11 til krrn@ucn.dk**

Emnerne for denne workshop er erfaringsdeling og dokumentation af jeres erfaringer til nu samt formidling i fase 3.

Det handler ikke om I er kommet kort eller langt med at bruge PDSA-cirklerne – det vigtigste er at I kommer og får inspiration til at komme videre.

Dagsordens forslag:

5. velkommen – dagens forløb
6. erfaringsudveksling - fælles for begge delprojekter
7. fokus på det videre forløb i projekterne – delprojekterne hver for sig
8. formidling, spredning af god praksis.

Som forberedelse til erfaringsudvekslingen skal I overveje følgende.

- Hvem kunne vi tænke os at dele vores erfaringer med
- Hvordan kunne vi forestille os at gøre det

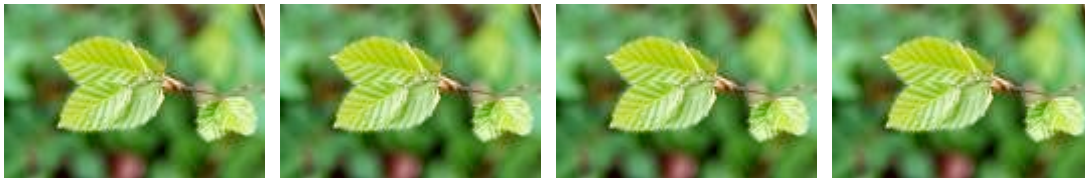
PS. Husk at indsende de færdige PDSA-cirkler

Mange MerLivs hilsner
Karin, Inge, Lisbeth og Ole

Bilag 5 – fjerde læringsseminar

Aalborg den 5. maj 2009

Kære MerLivs deltagere.



Vi fejrer foråret med det 4. læringsseminar.

Så er det tid for igen at mødes i projekterne Aften-/natteliv og Udeliv- Hverdagslivet til fods - denne gang er det 4. læringsseminar – og vi glæder os. ☺

**Vi mødes på UCN, Selma Lagerlöfs Vej 2,
Mandag den 11. maj. Lokale; (fremgår af tavlen ved indgang) kl. 12.30 – 16.00**

Som sædvanlig giver projektet kaffe og kage, vand og frugt men frokosten må vi bede jer om selv at medbringe eller købe i kantinen.

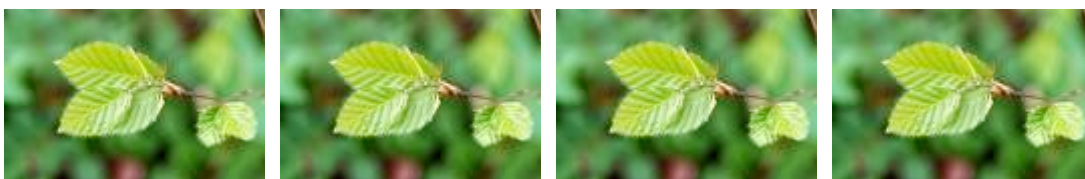
Af hensyn til bestilling af kaffe og kage vil vi gerne have **tilmelding senest torsdag den 7. maj inden kl. 12 til lvm@ucn.dk**

Dagens program:

9. velkommen – dagens forløb
10. præsentationer og siden sidst
11. arbejde i grupper med skriftligt at beskrive erfaringer fra de enkelte praksissteder
12. fremadrettet samarbejde i projektet i fase 3

Undervejs er der pause med kaffe, the, vand, kage og frugt

Mange MerLivs hilsner
Karin, Inge, Lisbeth og Ole



Rapport fase 2, Vega Merliv, delprojekt: Aften / Natteliv

Inge Lange og Karin Naldahl

2009



"Man kan skabe glæde og liv ved at investere 15 minutter med en bestemt, genkendelig dagsorden i et ældre menneskes liv. Bare være der, fuldt og helt, kun for hende"!

Agnete på 87 år har boet i plejebolig siden 2003. Agnete har nemt til at blive vred og råbe af medbeboere og personale. Når Agnete har været vred og opfarende, har hun svært ved at falde til ro igen, hvilket bl.a. betyder, at hun sover uroligt og meget afbrudt om natten.

Indsatsen for Mere Liv i Agnetes aften- og natteliv tager afsæt i, at aftenpersonalet giver Agnete fodbad. Dette samværs-tiltag fra projektets Idekatalog (genereret i projektfase 1) er valgt, fordi Agnete altid har nydt at komme i bad, få parfume på og være velsoigneret.

I begyndelsen er Agnete overrasket over, at personalet vil vaske hendes fødder. "Vil I virkelig det"? Efter fodbadet får Agnete fødder og ankler smurt ind i creme, senere kommer aftenhjælperen ind med the og smurte madder til hende.

Agnete nyder sit fodbad. Efter et par uger siger hun, når personalet hjælper hende i nattøj: "Og bagefter skal jeg have fodbad", ligesom hun smilende og glad fortæller dagpersonalet om sine aftenfodbade. Aftenpersonalet registrerer, at Agnete oftest er i godt humør efter at være påbegyndt sit fodbad. Hvis Agnete bliver vred og råbende i plejeboligens fællesareal, er hun (modsat tidligere) let at hjælpe ind på sin stue igen. Tilsvarende registrerer natpersonalet også mindre afbrudt søvn hos Agnete, ligesom der er mærkbar ændring, hvis Agnete "farer op" om natten. Agnete er da både lettere at tale til ro og at hjælpe i seng igen. Agnete kan med andre ord fortsat blive fanget i sin egen vrede, men er generelt langt mere smilende og talende; synger og fortæller historier.

Aftenpersonalet retter også deres opmærksomhed på om, der er tilstrækkelig kontakt med Agnete om eftermiddagen. "Agnete skal ikke føle at hun er glemt, men at vi ser hende. Det kan gøres ved at stikke næsen ind til hende og sige hej og spørge, om hun vil have et glas saft eller at lade døren stå åben ud til fællesarealet og vinke ind til hende af og til. Eller at være åben for andre måder for kontakt".

De små successkridt – og historier fortsætter. Agnete ser nu gamle TV film fra sin egen tid, hun strikker, hører musik, hygger sig hos sig selv m.m. Tre måneder efter fodbadet blev påbegyndt hos Agnete, skriver personalet i Forandringscirklen (PDSA cirkel¹): "Vores mål var at gøre Agnete mere glad og mere rolig om aftenen, samt give hende mulighed for en bedre nattesøvn. Vi har nået målet. Agnete er mere glad og udadvendt i dagligdagen, hun sover oftere igennem om natten, er sjældent "helt oppe i det røde felt", hun kan fjante, synge, fløjte, fortælle om gamle dage osv. Vi har lært, at med få midler kan man gøre hverdagen bedre for et ældre menneske. Man kan skabe glæde og liv ved at investere 15 minutter med en bestemt, genkendelig dagsorden i et ældre menneskes liv. Bare være der og være der fuldt og helt kun for hende. Det har været fantastisk at se Agnetes udvikling".

¹ *PDSA cirkel: P = plan (planlægge), D = do (gennemføre), S = study (vurdere effekt), A = act (næste handling)

Projekterfaringer i fase 2 – med fokus på beboere og personale

Historien om Agnete, hvis navn er anonymiseret, er blot én blandt mange succesfortællinger fra Fase 2 i del-projektet Aften / Natteliv. Erfaringerne fra Fase 2 viser, at den offentlige ældreomsorg i plejebolig og Leve-bomiljø i vid udstrækning lykkes i forhold til at tilrettelægge aften – og nattelivet. Samtidig har afprøvningen af Idekatalogets forslag til konkrete samværsmuligheder og aktiviteter vist, at en større bevidsthed og målrettethed i relation til at udvælge en enkelt idé og fastholde indsatser i forhold til denne, rummer et stort potentiale. Et potentiale for at inkludere det ældre menneske i sociale fællesskaber og gøre den ældres aften – og verden – meningsfuld og glædesfyldt. En bevidst tilrettelæggelse af den gamles aftenliv i plejeboligen kan facilitere meningsfuldhed og tilfredshed, som kan "bæres med" ind i natten; evt. også med ind i den efterfølgende dag.

Med målrettet og tålmodig indsats for "at gå med-bitte-små skridt igennem Forandringscirklerne" kan Gennembrudsmetoden således give nye og positive resultater hos beboere med nedsat trivsel. Fx beboere, der har vanskeligheder med at indgå i plejeboligens fællesskaber, herunder at være i kontakt med medbeboere og personale, beboere i sorg eller krise, beboere med adfærdsmæssige problemer grundet demens, m.v. Alle deltagende institutioner har i fase 2 afprøvet metoden hos beboere med sådanne problemer. Institutioner, der har formålet at fastholde en praksis efter metodens anvisninger, har kunnet dokumentere individuelle solstrålehistorier, som fx Agnetes historie eller Ingeborgs historie (se avisartikel, bilag I+ II).

For personalet har arbejdet med at afprøve metoden betydet faglig udvikling. Det giver faglig stolthed, glæde og meningsfuldhed at opleve de positive ændringer og trivsel hos beboerne. De mange "usynlige" omsorgstiltag personalet giver beboerne i plejeboligens aftenpraksis, kan nu synliggøres og kommunikeres til andre, både internt og eksternt. Personalet i Terndrup beskriver, at de nu får feed-back på deres arbejde. I Caspershus oplever personalet, at de andre afdelinger i plejehjemmet bliver nysgerrige efter at vide, hvad der foregår i projektafdelingen. "Vi vil også være med". Brug af metoden giver fokus på den enkelte beboer, ligesom cirklerne opleves som et godt evalueringsredskab i det daglige arbejde. På minus siden oplever de fleste praktikere, at dokumentationen i PDSA cirklen er vanskelig og tidskrævende. Der har i den forbindelse været behov for en del støtte fra projektkonsulenterne. I andre tilfælde har vanskelighederne med brugen af PDSA cirklen imidlertid også medført en kreativ anvendelse af anden dokumentation (fx et almindeligt kladdehæfte som "samtale redskab"). Der er ikke fuld enighed om, hvorvidt arbejdet med metoden tager mere tid. "Den ekstra tid, vi anvender hos beboeren, får vi jo tilbage, når arbejdet generelt glider lettere". De fleste synes dog, at den skriftlige dokumentation er tidskrævende.

Hvordan har de deltagende institutioner afprøvet metoden i fase 2

De deltagende institutioner i fase 2 er eller har været:

- Terndrup Ældrecenter (plejebolig), Terndrup
- Caspershus (Leve-bomiljø), Frederikshavn
- Bålhøj Centret (Leve-bomiljø), Tårns
- Caritas Plejehjem (specialplejehjem for mennesker med svær demens og svære adfærdsmæssige problemer), Århus. Kontrakt blev indgået med to afdelinger

Institutionerne er påbegyndt projektfase 2 på forskellige tidspunkter. De har også gennemført på forskellig vis – eller er faldet fra af forskellige årsager.

Terndrup Ældrecenter har gennemført fase 2 i perioden 1. juni 2008 til ca. 1. marts 2009, hvorefter der har været en glidende overgang til fase 3 (fx spredning via avisartiklen med Ingeborg, bilag I + II). Terndrup har afprøvet forandringsmetoden hos flere beboere med stor succes.

Caspershus, der består af seks mindre huse med hver sit leve-bomiljø, påbegyndte fase 2 i Hus nr 3 den 1. november 2008. De succesfulde erfaringer (Agnetes historie) har medført en løbende, lokal spredning de enkelte huse imellem, hvorunder Hus nr 3 på én og samme tid har afprøvet metoden i eget regi og spredt den videre til Hus nr 5 og nr 6. Det er blevet et mål i Caspershus, at alle seks huse gradvis afprøver og implementerer forandringsmetoden.

Bålhøj Centret kom aldrig rigtigt i gang med fase 2 – trods mange forsøg på at støtte op om projektet fra vores side som projektkonsulenter. Personalet kunne ikke se sig selv ind i projektidéerne. "Hvordan kan vi arbejde med de idéer, det er jo det, vi altid har gjort"? Det skal samtidig understreges, at Bålhøj Centret er et velfungerende leve-bomiljø, hvor værdigrundlaget for leve-bomiljø konceptet er fuldt implementeret i centrets praksis. Bålhøj Centret ville gerne have været med til at generere idéer i projektfase 1. "Vi har rigtig mange idéer at videregive"! Bålhøj trådte ud af projektfase 2 i foråret 2009.

Plejehjemmet Caritas har under fase 2 oplevet meget vanskelige arbejdsmæssige forhold medførende, at de to involverede afdelinger har måttet revurdere deres deltagelse og fratræde projektet. Den ene afdeling har dog nået at indsamle erfaringer i forhold til projektmetodens anvendelighed hos to beboere. Caritas plejehjem er interessant i Vega Merlivs projekt sammenhæng, idet beboerne her differentierer sig fra beboerne i de øvrige deltagende institutioner. Samtlige beboere i Caritas har svær demens – og dermed oftest meget hastig reduktion af sociale, mentale og fysiske funktioner. Samtlige beboere har ligeledes svære adfærdsmæssige problemer og er indflyttet i Caritas grundet manglende muligheder for at få dækket basale behov og/eller opnå et hverdagsliv i en anden "almindelig" plejebolig. De få erfaringer med gennembrugsmetoden, som Caritas

har indsamlet, viser, at metoden har været anvendelig hos de to beboere. Det har givet mere ro og mere meningsfuld kontakt med beboerne. Grundet de arbejdsmæssige problemer i denne afdeling er Caritas udtrådt af projektet primo august 2009.

Et fællestræk for de tre deltagende institutioner (Terndrup, Caspershus, én af deling på Caritas), er, at praktikerne har benyttet forandringskatalogerne som afsæt til afprøvning af konkrete indsatser hos udvalgte beboere. Primært hos beboere, der af forskellige grunde skønnes at have trivselsproblemer. Det er ganske få af idékatalogets 18 konkrete forslag, der er anvendt. Praktikerne har hurtigt fundet frem til, hvilken intervention, de ønskede at afprøve. Hos samtlige beboere, hvor metoden er afviklet i henhold til PDSA cirkelens hensigt, har det været med stor succes for beboeren. Den valgte idé "vokser" undervejs i afprøvningen; giver anledning til, at idéen afføder en ny idé hos beboeren, der afføder endnu en ny idé osv. Erfaringerne viser dermed, at idéer, der er forankret i én konkret praksiskultur, tolkes og translateres ind i nye meningsforståelser og handlingsformer, når idéen overføres til en anden praksiskultur. Eller m.a.o: Praksis gør idéen til sin egen.⁵

Projekterfaringer i fase 2: Hvad skal til for at det lykkes

Praktikerne i de deltagende institutioner peger alle på nogle bestemte faktorer, der nødvendige for at opnå succes med forandringsmetoden. Faktorerne er (i uprioriteret rækkefølge):

- Der skal være to personaler til at arbejde med metoden hos en beboer – af hensyn til kontinuiteten og muligheden for at sparre med hinanden i forhold til forandringscirklerne
- Der skal afsættes ugentlig tid til dokumentation og gensidig sparring med kollega, ca 15 min pr dokumentation – når man er trænet
- Det er vigtigt at inddrage det modsatte vagthold så snart metoden tages i anvendelse hos en beboer – af hensyn til kontinuiteten
- Vigtigt at tale om både metoden og dens resultater (succeshistorierne) i afdelingen – dette giver større kollegial forståelse for arbejdet og fremmer egen gå-op-mod
- Opbakning og tydelighed fra ledelsens side er vigtig, især i forhold til forventninger til kollegialt samarbejde / tilbagemeldinger om forandringer hos beboerne
- Tålmodighed og vedholdenhed fordi det er "de små skridt"
- Eksternt samarbejde med andre (her projektkonsulenterne i UCN)

Med denne rapport vil vi som projektkonsulenter sige tusind tak for samarbejdet i fase 2 med jer i praksis. Det har været berigende at følge jer – og at følges med jer – i projektet. Det har givet et stort indblik i, hvor meget der lykkes – og yderligere har potentiale for at lykkes – i den komplekse, ofte travle hverdag i ældreomsorgen. Det lykkes alene, fordi I vil det. Vi glæder os til at se, hvad der yderligere kommer til at gro frem af projektet i fase 3.

Inge Lange, ergoterapeutuddannelsen og Karin Naldahl,
sygeplejerskeuddannelsen – UCN

Vedlagt :

*Bilag I + II: Avisartikel om Ingeborg i Terndrup Ældrecenter, 12. Maj 2009,
Nordjyske Stiftetidende

*Bilag III: Fortælling om Ingeborg

*Bilag IV: Fortælling om Klara

*Bilag V: Opsamlede erfaringer i projekterne – De gode råd på vej mod succes



**Royalt
træf på
Grønland**
Side 22



**Balder
snød
døden**
Side 20

**Gigantisk
træ skal
fældes**
Sid 21



By&Liv Himmerland

TIRSDAG 12. maj 2009 www.nordjyske.dk

Groft svineri i Bies have

MARIAGERFJORD:

Det harmonerer skidt med Mariagerfjord Kommunes nye image som landets reneste, at Hobros eneste park ligner en grisesti.

Side 2-3

Columbusæg mangler

REBILD: Den fælles bestyrelse for skolerne i Suldrup, Sønderup og Kirkebjerg har endnu ikke fundet en løsning, der kan redde de små skoler.

Side 8

Ådal pudses op med pleje

AARS: Den smukke natur får en hjælpende hånd i Tvebjerg i disse dage. Naturplejere giver ådalen en række tiltrængte forbedringer.

Side 10

I klemme to gange

SOMMERHUS: Laurits og Ella Knudsen har ikke haft held i sprøjten de to gange, de gerne ville bygge på deres sommerhus i Helberskov

Side 4

MERE LIVSKVALITET I DE GAMLES HVERDAG



PÅ TERDRUP ÆLDRECENTER er Ingeborg Pedersen blomstret op efter nogle svære år med sygdom og dødsfald i den nærmeste familie. Ældrecentret deltager i et projekt, der ønsker at undersøge, hvad der er godt i gamle menneskers liv og dermed bidrage til bestræbelserne på at øge kvaliteten i ældreplejen. Ingeborg Pedersen sad tidligere meget alene med sine tanker, men siden socialpædagog Keld Jørgensen begyndte et målrettet samarbejde med Ingeborg Pedersen, er tankerne blevet lettere at tackle. I dag er Ingeborg Pedersen åben, imødekomende og udadvendt, og milevidt fra den knudrede og lettere kommanderende kone, hun var engang. Foto: Lars Paul

Side 6-7

Direkte afgang til
20 destinationer i Europa



norwegian.com

ÅBENT HUS 16. & 17. MAJ
KL. 11-16



206+ COMFORT PLUS 70 HK HDI
149.990 kr.

206+ FÅS FRA 134.990 KR.

PEUGEOT AARS

Messevej 10 • 9600 Aars • Tlf. 98 62 22 24
www.peugeot.dk/aars • info@aars.peugeot.dk

Hverdage 7.00-17.30
Søndag 13.00-16.00

BILEN I DIT LIV



Få et **GRATIS**
HØREAPPARAT*
* med offentligt tilskud på kr. 6.010,-

INGEN VENTETID

**KONTAKT VORE
ØRELÆGER**



**FRA
0 KR.**

98113200

HØREAPPARATET
ØRELÆGERNES HØRECENTER

Vesterbro 63 • Aalborg (ved Gåsepigen)
Jernbanegade 1E • Hobro
www.horeapparatet.dk

Aalborg:
Henrik Genefke
Poul-Erik Højslet
Jette Bønneland
Brønderslev:
Richard Galland
Hobro:
Henrik Arentoft



P-pladser lige ved
døren og handicapvenlige
adgangstørhold

Fortælling om Ingeborg

Ingeborg er en kvinde på 84 år, hun har boet på Terndrup ældrecenter i 5 år. Ingeborg flyttede til ældrecenteret sammen med sin mand der pga. tiltagende demens, havde brug for hjælp døgnet rundt. Da Merlivs projektet går i gang, er Ingeborgs mand lige flyttet til en skærmet enhed på samme ældrecenter, og hun bor nu alene i deres lejlighed på centret. Ingeborg søger ikke uden for sin lejlighed og afslår at deltage i aktiviteter med de andre beboere. Ingeborg er en af de beboere, der ikke stiller store krav og som klarer sig selv det meste af tiden, så i en travl hverdag er hun en af dem, som har mindst kontakt til personalet både i løbet af dagen og aftenen.

Indsatsen for mere liv i Ingeborgs aften og natteliv består i at en af personalet kommer ind til Ingeborg hver aften inden sengetid, for at snakke om hvordan dagen i dag er gået og for at fortælle, hvem der er på arbejde, når hun vågner næste dag. Ud over at snakke om dagen, der er gået og fortælle om dagen i morgen, så begynder personalet også at smøre Ingeborgs fødder ind, når hun er kommet i seng. Målet for indsatsen er, at Ingeborg får en længere og bedre nattesøvn og samtidigt forsøge at opnå en tættere kontakt til hende..

I starten synes Ingeborg, at de kommer for sent ind til hende, og hun falder i søvn flere aftener under besøget, hvorefter besøget flyttes fra kl 20.00 til 18.30. Efter et stykke tid begynder Ingeborg at åbne op og snakke om sine bekymringer og sin sorg over tabet af sin mand, som hurtigt bliver mere og mere dement, og hun viser glæde over det daglige besøg inden sengetid. Når hun følges ned for at besøge sin mand, er hun også begyndt at hilse på personale og beboere, hvor hun før var flov over, at de skulle se hende i en kørestol.

Under en af snakke kommer det frem, at Ingeborg før i tiden har været vant til at læse, og at hun nu, hvor hun ikke bor sammen med manden mere, godt kunne tænke sig at begynde på det igen. Næste dag tager hun sammen med et personale ned på det lokale bibliotek for første gang i mange år og begynder derefter at læse bøger, som hun hver uge personligt låner og afleverer på biblioteket med hjælp fra personalet.

Da Julen nærmer sig snakker Ingeborg med aftenvagten om, at hun er ked af at skulle have sin mand med hjem til sin datter juleaften, da det vil resultere i at de efter ½ time vil være nødt til at blive kørt tilbage til plejecentret. Med hjælp fra aftenvagten får hun taget den svære beslutning at holde jul hos sin datter uden manden, så at hun kan nyde hele juleaften sammen med familien. Uden de daglige samtaler ville Ingeborg have været alene med de svære tanker og beslutninger, som er opstået med hendes mands tiltagende demens.

Ingeborgs søvnmønster har ikke ændret sig, men til gengæld er der kommet mere liv og glæde ind i hendes liv.

Personalet skriver i en forandrings cirkel umiddelbart efter julen: ”Ingeborg nyder virkelig at få sine fødder smurt ind dagligt, ligesom hun nyder de daglige samtaler, det ses i Ingeborgs øjne udover at hun selv viser sin taknemmelighed gennem ord. Ofte får hun tårer i øjnene når hun fortæller om hvor godt hun har det lige nu og for, at hun har nogen at tale med om det vanskelige”.

Vega Merlivs projekt, Aften- og Natteliv, Fase 2

Fortælling om Klara

Klara, hvis navn er anonymiseret, er en kvinde på 90 år. Klara har boet på Ældrecenter i 2 år. Klara er meget indesluttet. Hun kommer aldrig ud af sin stue og ønsker heller ikke nogen ind på stuen, men holder både medbeboere og personale på afstand.

Indsatsen for Mere Liv i Klaras aften- og natteliv tager afsæt i, at personalet kommer ind til Klara et kvarter hver aften og snakker med hende om, hvordan dagen er gået. Samtidig oplyses Klara om, hvilken medarbejder der kommer næste dag og hjælper hende med den personlige pleje. Er det én, Klara godt kan lide, eller én hun bryder sig mindre om? Klara spekulerer over, hvem der mon kommer ind til hende, og det påvirker både hendes nattesøvn og hendes humør næste dag. Under snakken med Klara er det også aftenpersonalets mål at få lov at ordne Klaras seng, ryste hovedpuden, ordne dynen og glatte lagenet.

Planen efterfølges med stor succes: Klara får ro på sig selv og indvilliger efter et par uger i at komme en lille tur ud på gangen – når personalet har sikret sig, at det er på et tidspunkt, hvor der ikke er andre beboere på gangen.

Klara nyder sine ture på gangen, ser på blomster sammen med personalet og kommer gradvist helt hen i cafeteriet på sin spadseretur. Indledningsvis under forsikring om, at der ikke er medbeboere på gangen. Senere er det også OK at gå tur, selvom Klara og hjælperen rent faktisk møder en medbeboer.

Klara begynder selv at foreslå aftenhjelperen, at hendes lagen bliver ordnet eller at hun får klippet negle. Hun forslår også hjælperen om dagen at få skiftet sengetøj samme dag, som hun skal i bad og have vasket hår i stedet for at dele opgaverne over to dage. Noget Klara aldrig tidligere har villet. Tværtimod har hun altid haft megen modstand på begge dele.

De små successkridt -og historier fortsætter:

Klara nyder sine ture på gangen. Hun stopper ikke altid ved caféen, men vil gerne fortsætte til forhallen for derefter at gå ind i vagtstuen og se på tavlen, hvilke medarbejdere der kommer på arbejde dagen efter. Da hendes faste aftenhjelper kommer tilbage efter 14 dages ferie, sidder Klara helt ude på kanten af stolen for at fortælle hende, at hun har været faldet på badeværelset, men ”det var ingenting, bare lidt øm her og der”, og så er der også lige en regning, som hjælperen gerne skal se på.

Senere er det juletræet på gangen, der er spadsereturens mål, ligesom det er målet, at Klara får den jul, hun ønsker sig (deltage i fællesskabet med medbeboere og personale eller være hos sig selv på egen stue i overensstemmelse med det Klara helst selv vil). Klara ”vælger lillejuleaften” som sin juleaften i selskab med andre: Under sin spadseretur på gangen, hvor Klara og hjælperen ser på juletræet, begynder hjælperen at synge en julesang, tager Klara i hånden og sammen går de omkring træet, mens de synger.

Efter jul er spadsereturens mål en nystartet ”købmandsbutik” på ældrecentret. Her beder Klara hjælperen sørge for, at der også er vindruer at købe i butikken.

Klaras indesluttethed, hendes kontakt- og berøringsangst med afvisning af alle omkring sig har ændret sig markant: Klara nyder samværet, samtalen og gåturen med sine hjælpere, hun udviser interesse for sig selv og for verden uden for egen stue. Klara er ”kommet ind i livets strøm”, og der er kommet liv i hendes hverdagsliv.

Opsamlede erfaringer i projekterne

De gode råd på vej mod succes?

Hvordan kommer vi i gang?

- Lederen skal ville projektet og hjælpe organisatorisk med at skabe rammer for at det kan komme i gang.
- der skal være mindst 2 medarbejdere som arbejder sammen i hverdagen om at få projektet kørt i gang.
- Resten af afdelingen skal informeres om projektet så at de kan forstå de små ændringer i de impliceredes arbejdsdag, samt være der til at dele glæderne med når det lykkes.
- Der skal lige fra starten være et fællesskab med andre som er i gang med samme proces (arbejdsseminarerne).
- Der skal være en ekstern støtte som kan hjælpe i gang samt se på tingene udefra.

Hvordan holder vi ved?

- Der skal være tid afsat til at medarbejderne kan sætte sig ned og dele erfaringer og udfylde forandringscirklerne. (ca. en kvart til en halv time om ugen).
- Erfaringerne i dagligdagen skal deles med kollegerne f.eks. på personalemøder.
- Der skal være en vedvarende kontakt med og støtte fra projektkonsulenterne.
- Man skal efter perioder hvor hverdagen bliver usammenhængende og afbrudt pga. ydre faktorer, ikke give op men bare notere dette i forandringscirklerne og arbejde videre fra udgangspunktet... forandringer tager tid.



Hverdagens honningkrukke
Mere liv i samtalerne Fase 2
Status til Helsefonden

Af Joan L. Andersen og Anne Marie Madsen, Randers Social- og Sundhedsskole

Indledning

Temaet tager udgangspunkt i, at samtaler mellem den borgeren og hjælperen er med til at skabe livet i hverdagen. Udfordringen i hverdagen er, at disse samtaler både er selvfølgerlige og samtidig også er et fagligt anliggende. Samtaler kan både åbne og lukke for livet. Det værdifulde liv skabes, når både den ældre og hjælperen møder og åbner sig for hinanden som mennesker. Når medarbejderen giver sig tid til at skabe ro og rum, skabes der mulighed for, at den ældre oplever mere kvalitet i hverdagen.

Der føres mange livgivende samtaler indenfor ældreområdet, men hvor synlige er de? Hvad virker, hvornår og overfor hvem? Hvordan lærer medarbejderne af hinandens succeser?

Dette projekt forsøger at finde frem til mulige svar på disse spørgsmål.

Status og erfaring

Med udgangspunkt i de arbejdspladser, der har deltaget i fase 2, er vi kun blevet bekræftet i, at der føres mange livgivende samtaler indenfor ældreområdet. Vi er også blevet bekræftet i, at disse samtaler har brug for at blive synliggjorte for dermed at bane vejen for den anerkendelse, der er nødvendig for at medarbejderne oplever en øget faglig bevidsthed og stolthed. Projektet har vist, at de borgere, der har været involveret, har oplevet at samtalerne har givet mere liv deres en hverdag.

De medarbejdere der har været involveret i projektet har flere gange udtalt at samtaler, det er da noget vi bare gør, - de er selvfølgerlige. Dermed har samtalerne levet i det skjulte - de har levet deres eget upåagtede liv og er hermed ikke blevet et fagligt anliggende.

Anvendelsen af PDAS - forandringscirklen viser med al tydelighed, at det nytter at bruge denne metode. Metoden har bidraget til at medarbejderne er blevet trænet i at planlægge, analysere og reflektere over relationen mellem borgeren og hjælperen. Dette har tydeliggjort betydningen af hjælperens indsats, herunder hjælperens magtposition. Metoden har også tydeliggjort, at der ligger megen skjult udviklingspotentiale for den enkelte medarbejder i forhold til videreudvikling.

Det at tage udgangspunkt i konkrete situationer, relationer og samtaler virker inspirerende og lærerige også for de øvrige deltagere fra praksis, hvilket vi vil tage udgangspunkt i, når vi i fase 3 skal videreformidle projektets resultater.

Formål og målgruppe

Delprojektets formål i fase 2 har været at etablere et samarbejde med nogle medarbejdere fra 4 – 5 arbejdspladser indenfor hjemmeplejen. Deres opgave har været systematisk at afprøve, udvikle og dokumentere samtaler, der bidrager til Mere liv i hverdagen.

De temaer der har fået særlig opmærksomhed drejer sig om:

- "At stille sig til sig til rådighed, "når livet føles svært""
- "At tilbyde hjælp så den ældre forbliver "herre i eget liv""
- "Fortællinger, der skaber meningsfyldt samvær mellem ældre og medarbejdere" - eller
- "At rumme egen og andres afmagt"

Temaer, der er beskrevet med eksempler i fase 1's forandringskatalog.

I projektet er vi opmærksomme på, at enhver samtale er ny og dermed ikke kan gentages. Derimod kan konkrete erfaringer fra praksis give inspiration til andre fagpersoner m.h.p. videre udvikling af samtalekulturen.

Status og erfaring

Der er etableret samarbejde med 4 forskellige arbejdspladser, der har afprøvet og videreudviklet de forskellige samtaletemaer. De 4 arbejdspladser er

- Områdecener Åbakken
- Genoptræningscenter Svaleparken, Assentoft
- Plejehjemmet Nørrevang
- Plejehjemmet Nørrevang, demensafsnittet

Som opstart på fase 2 blev der indgået aftale med én af arbejdspladserne om at deltage i et pilotprojekt m.h.p. at indhente erfaringer med at anvende dokumentationsredskabet: PDSA – cirklen. Fasen blev desuden indledt med afvikling af en temadag, den 19.2.2009, hvor resultaterne fra fase 1 blev præsenteret og PDSA - forandringscirklen introduceret, se senere. Derudover er medarbejderne på de 4 involverede arbejdspladser blevet introduceret til både projekt og metode i form af et konsulentbesøg.

Med henblik på at holde fokus på projektet og gensidig inspiration imellem de 4 arbejdspladser, blev der desuden etableret et Ambassadørnetværk bestående af 2 repræsentanter fra hver arbejdsplads. Dette netværk har mødtes 4 gange på Randers Social og Sundhedsskolen.

Samarbejdsprocessen i ambassadørnetværket

Samarbejdsprocessen i Ambassadørnetværket har været kendetegnet ved mod til at gå ind i det eksperimenterende arbejde, hvor der ikke på forhånd findes det gode svar. Deltagerne turde være i denne proces. I gruppen udviklede der sig hurtigt en åben, anerkendende stemning, hvor det var tilladt at fortælle om egne overvejelser og problemer med at håndtere også svære samtaler. Når én havde fortalt om en samtale, var der spænding på, hvad mon der er sket siden sidst. Denne forventning medvirkede til at fastholde engagementet.

Projektets overskrift: "Mere liv i samtalen" blev i starten af nogle af deltagerne oplevet som en underlig overskrift --- *"for der er jo liv i de samtaler vi fører."*¹ Projektet og anvendelsen af PDSA -forandringscirklen medvirkede dog til, at *"der kom mere fokus på samtalerne", "noget spændende og uopdagede ved samtalerne" og "Kraften i samtalen kom frem". "Stemningen smittede, begge parter vil have mere", "Jeg får borgeren til at smile og modsat".*

Under fokusgruppeinterviewet med Ambassadørnetværket, blev der nikket genkendende til følgende udsagn: *"Vores uddannelse har gjort, at vi før hele tiden har haft fokus på borgeren og ikke på os selv. Al samtale foregår som en dialog, hvor vi selv har en stor rolle".* Det blev således tydeligt for medarbejderne, at deres personligheder og ikke kun borgernes er i spil.

Status og erfaring

Etablering af kollegiale netværk er betydningsfuldt, når man ønsker at udvikle samtalekulturen. Det er nødvendigt at have kolleger at dele erfaringer med og til at udfordre kreativiteten, altså kolleger der både kan lytte, anerkende og udfordre.

1

Formuleringer, der i denne rapport er i citationstegn, er citater der stammer fra et fokusgruppeinterview i Ambassadørnetværket, den 17.6.2009

Det er ligeledes betydningsfuldt at have ledelsesmæssig opbakning, der både kan sikre det faglige fokus, skabe de tidsmæssige rammer og gerne med personligt mod til at sikre et udviklingsperspektiv

Udvikling af samtaler med afsæt i PDSA - forandringscirkel som metode

PDSA - forandringscirklen er blevet anvendt som en metode til at planlægge og følge samtaleforløb med enkelte borgere. PDSA - forandringscirkelns opbygning er følgende: **Plan/planlægning:** Hvad skal gøres. Hvem gør hvad, hvornår? **Do/Gør:** Dokumenter/beskriv hvad vi gjorde og hvad der skete ved det.

Study/studer: Har vi opnået det vi ville? Hvorfor? Hvorfor ikke? Hvad kan vi lære af det, der skete? **Act/forestilling:** Hvad forestiller vi os vil være godt at have med i planen/næste plan?

Status og erfaring

Metoden har været svær at tilegne sig, - så svær - at vi er overbeviste om, at havde metoden ikke været et krav, - så var den under processen blevet opgivet. Én af forklaringerne på dette, tror vi er, at der først i disse år er ved at udvikle sig en tradition for at arbejde med skriftlig dokumentation. Afprøvningen i pilotprojektet, løbende videreudvikling i forhold til at gøre den mere dansk samt den gensidige kollegiale støtte i ambassadørnetværket banede dog vejen for, at det endte med, at den af deltagerne blev oplevet som værende givende. Den har tvunget den enkelte til at analysere både før og efter en samtale: *"hvad har været godt, hvad har været skidt"*. Også drøftelserne på ambassadørnetværksmøderne har bidraget til efterfølgende justeringer af den næste samtale med borgeren. *"Vores fokus er blevet skærpet på samtalen", "Tænker og forbereder mig noget bedre er mere mig selv, giver mig ro"*. PDSA cirkelns styrke er således at den synliggør de små forandringer og de små succeser.

Metoden har dog været svær at introducere for kollegaer: -- *"glemt at drage de øvrige kollegaer med ind i den, fordi der har været brug for selv at blive fortrolig med metoden"*, så - *"næste step bliver at involvere kollegaer og give dem støtte og hjælp til at de kan bruge den"*. Én af deltagerne i ambassadørnetværket har ikke selv anvendt metoden skriftligt, men -- *"det at læse andres "cirkler", har lært mig at tænke metoden i mit hoved, - for metoden hjælper til at opdele refleksionerne."*

Samtaler giver liv og udvikling

I de konkrete samtaler, der indgår i dette projekt, er der tale om samtaler, som tydeligt viser at de påvirker både den ældre og hjælperen. Der opbygges givende relationer og i samtalerne signaleres "jeg vil dig" som person og menneske. Det er ikke underligt at *"Stemningen smittede - begge parter vil have mere"*.

Vi har udarbejdet en grov oversigt over typiske resultater af samtaleforløbene – ikke alle forløb er medtaget

	Samtaleforløbet	Resultat af forløbet	Antal samtaler
Samtaleforløb A	Støtte A med demens til at finde glæde og tryghed ved at komme i demensgruppe	Fra tristhed til glæde og oplevelse af samhørighed, inklusion i en gruppe	2 samtaler
Samtaleforløb B	B vil i seng kl. 18.00 hver aften. Afdække om det er: Træthed, kedsomhed, smerter eller anden??	Opklaringsarbejdet ikke fuldendt. Men den øgede opmærksomhed fra hjælper side, tilbud om nærværende samvær har fået smilet frem i B's øjne	3 samtaler
Samtaleforløb C	C har brug for sårpleje, som gør afsindigt ondt	Ved hjælp af samtale om hr. C's familie lykkes det at udføre sårplejen uden at hr. C gav udtryk for smerter	2 samtaler
Samtaleforløb D	D skal føle sig tryk og hjemme i sin ny plejebolig. Er bange for at blive smidt ud af boligen, er bange for at ingen kan lide hende	Fra tristhed og angst til glæde, smil i øjnene, initiativtagende, følelse af inklusion	4 samtaler

Samtaleforløb E	E har tydelige tegn på en alvorlig kronisk sygdom. Vil ikke udredes.	E er nu udredt efter eget ønske	6 samtaler
Samtaleforløb F	Støtte pårørende i at føle sig hjemme, når de besøger F	De besøgende begyndte selv at iscenesætte sig selv: lave kaffe, finde kopper	1 samtaler
Samtaleforløb F	Hr. G Genoprette tillid og tilfredshed mellem borger, familien og afdelingen.	Fra vrede og frustration i familien til via en anerkendende kommunikation at opnå tillid og positivt samarbejde	1 samtaler

Idékatalogets temaer:

Vi har med fedt anført de temaer, som har været i fokus i samtalerne

- **"At stille sig til sig til rådighed, "når livet føles svært"**
- **"At tilbyde hjælp så den ældre forbliver "herre i eget liv"**
- "Fortællinger, der skaber meningsfyldt samvær mellem ældre og medarbejdere" - eller
- **"At rumme egen og andres afmagt"**

Vi har eksempler på samtaler, der kan rubriceres til 3 af temaerne, nemlig "At stille sig til sig til rådighed, "når livet føles svært", "At tilbyde hjælp så den ældre forbliver "herre i eget liv" og "At rumme egen og andres afmagt".

Desuden er der flere eksempler på spontant opståede samtaler i hverdagen, hvor hjælperne har haft blik for, formålet og turdet gribe "bolden" i luften. Humor har i disse samtaler været et centralt omdrejningspunkt og skabt en ny kategori

- **"At skabe glæde"**

Til brug for fase 3 har skolens kommunikationsmedarbejder interviewet nogle af fagfolkene og udarbejder beskrivelser af forløbene, der vil blive offentliggjort, når de er godkendt.

Status og erfaringer

Relationen mellem ældre og hjælpere er præget af, at der er tale om et afhængighedsforhold. På trods af at afhængighedsforhold er et alment menneskeligt grundvilkår, frygter de fleste at blive fysisk eller psykisk afhængige af hjælp. Vi får let følelsen af afmagt og kan have svært ved at finde måder livet kan udfolde sig også når vi er afhænge af andres hjælp.

Dette forhold stiller store krav til hjælperne, hvilket bliver synligt når vi følger flere af samtalerne. Samtaleforløbene som er beskrevet i PDSA - forandringscirklerne viser, hvordan hjælperne kan støtte processen ved at: - anerkende borgerens rytme, - fange åbninger, - give tid til eftertænkksomhed og time, hvornår borgeren er klar til nye tiltag. Hjælperen evner således indgå i og at være i processen.

Fra fokusgruppe interviewet fremgår, at de gamle, der har været involveret i samtalerne, har *"været glade for samtalerne"*, der har skabt *"tillid"* og *"de har følt vi var interesserede i dem"*. Medarbejderne oplever, at der ikke er normeret tid til at give alle beboere *"samtaleopærksomhed"*, det medføre *"jaloux medbeboere"*

Uanset *"samtaletyper"* kan vi igen konkludere, at enhver samtale er unik, at den gør noget ved både borgeren og hjælperen. Følgende citater fra fokusgruppeinterviewet kan være med til at illustrere dette: *"De borgere, der har været involveret er blevet mere opsøgende, aktive"*, *"Jeg tør næsten ikke tænke tanken: Hvordan ville borgeren have haft det, hvis der ikke var blevet brugt tid til disse samtaler"*, *"Samtalerne ender ikke altid ud med et smil, men med en god fornemmelse for begge parter"*.

Bemanding

Projektansvarlig: Randers Social og Sundhedsskole efteruddannelseschef Karin Jørgensen,

Joan L. Andersen, cand.scient.soc

Anne Marie Madsen, socialrådgiver

Status og erfaring

Projektet har været påvirket af, at vi først blev koblet på ca. ½ år efter de andre delprojekters opstart. Desuden har det ikke været uden problemer at finde frem til arbejdspladser, der har villet tage del i fase 2. Vores bedste bud på en forklaring på dette er, at kommunerne stadigvæk var og stadigvæk er præget af omorganisering i forbindelse med kommunesammenlægningen med de krav,

den har stillet til egen organisering af nye arbejdsgange, nye arbejdsopgaver, funktionsbeskrivelser, arbejdsmiljø, dokumentation, kvalitetsmålinger m.v. (systemverden). Arbejdet med og udviklingen af den faglige relation har derfor ikke - efter vores opfattelse - fået mindre opmærksomhed. Dette projekts fokus har derfor ikke haft været nedprioriteret, fordi medarbejderne har / har derfor haft ringe vilkår.

Vi kan anbefale at metoden PDSA - forandringscirklen med fordel kan implementeres indenfor ældreomsorgen som et redskab til at udvikle samtalekulturerne. Sidegevinsten er derudover, at støtte op om udvikling af traditionen for skriftlighed som dokumentation.

Randers, den 20 september 2009

Randers Social og Sundhedsskole

Joan L. Andersen og Anne Marie Madsen