

## Ansøgning om deltagelse i projekt om styrket demensindsats i plejeboligen gennem Demensrejsehold

Kommuner inviteres til at indsende ansøgninger om deltagelse i kompetence – og organisationsudviklingsprojektet ”Uddannelse af nøglepersoner gennem Demensrejsehold”.

Ansøgninger skal være Sundhedsstyrelsen i hænde **senest den 24. august 2016 kl. 12.00**.

Som led i satspuljeaftalen 2015-2018 er der afsat midler til at kvalificere plejen af beboere med demens på en række plejecentre. Indsatsen retter sig mod afprøvning af praksisnære læringsforløb, som skal give medarbejdere kompetencer til at håndtere den aktuelle udfordring med en stigning i antallet af beboere med demens, som har komplekse behov.

### Overordnet formål med puljen:

- At styrke medarbejdernes kompetencer til at imødekomme beboerens individuelle behov for pleje.
- At beboerne med demens vil opleve en øget livskvalitet.
- At flere af medarbejderne vil opleve et forbedret arbejdsmiljø. Det forventes desuden, at medarbejderne vil opleve en større arbejdsglæde, fordi de i højere grad føler sig trygge ved, at de har de rette kompetencer til at yde pleje og omsorg for beboere med demens eller demenslignende symptomer.

### **1. Baggrund**

Mennesker med demens vil, som sygdommen skrider frem, i stigende grad udvise adfærdsmæssige og psykiske symptomer. Disse symptomer er med til at øge kompleksiteten i pleje og omsorg af mennesker med demens og kræver derfor en særlig ekspertise hos medarbejderne. I takt med at befolkningen bliver ældre, og antallet af borgere med demens derfor forventes at øges, vil krav til medarbejdernes kompetencer også stige.

I flere år har Den Nationale Videns - og Specialrådgivningsorganisation på det sociale område (VISO) oplevet et stort antal henvendelser fra plejecentrene vedrørende beboere med demens. Sagerne skyldes ofte, at der er sket en stigning i antallet af demensramte med meget komplekse behov, og at plejecentrene mangler viden om, hvordan de skal håndtere dem.

I Den Nationale Handlingsplan for Demensindsatsen fra 2010 blev det understreget, at uddannelse er en væsentlig del af svaret på plejecentrenes udfordring med en stigning i antallet af demensramte med komplekse behov.

Sundhedsstyrelsen har derfor etableret et Demensrejsehold bestående af en række faglige kompetence personer på området, som gennem praksisnær læring skal uddanne ca. 6-10 demensnøglepersoner på hvert plejecenter. Deltagerne opnår kompetencer til at yde pleje af beboere med demens baseret på aktuel bedste viden. Demensnøglepersonerne får endvidere kompetencer til at indgå i sparring med deres kolleger, hvormed den samlede indsats af beboere med demens på det enkelte plejecenter kvalificeres.

## 2. Beskrivelse af projektet

Kommuner har mulighed for at indgå i projektet, der har til formål, at skabe øget livskvalitet for borgere med demens eller demenslignende symptomer, der bor på plejecenter. Projektet har endvidere til formål at øge medarbejdernes arbejdsglæde og forbedre deres arbejdsmiljø. Målet nås gennem praksisnære læringsforløb, som fokuserer på konkrete udfordringer i plejen af beboere med demens såvel som organisering og samarbejde om demensindsatsen.

Som et led i projektet, blev der i foråret og sommeren 2015 gennemført en landsdækkende undersøgelse blandt demenskoordinatorer samt medarbejdere og ledelse på plejecentre for at afdække, inden for hvilke områder og målgrupper plejecentrene har størst behov for ny viden.

Undersøgelsen viser, at der er et særligt behov for:

- Øget viden om – og forståelse for *kompleksitet* i demenstilstanden, herunder udadreagerende adfærd, rumretningsforstyrrelser og seksuel adfærd.
- Kompetencer til at håndtere kompleksiteten i de problemstillinger, der er omkring beboere med en demenstilstand, herunder samarbejde med flere faggrupper, pårørende, praktiserende læge, civilsamfund m.fl.
- Kompetencer til differentiering af omsorg og pleje med udgangspunkt i den enkelte beboer og dennes livshistorie.
- Rammer og organisering, der understøtter fokus på læring og øget faglig refleksion i det daglige, herunder ledernes mulighed for at indgå i faglige drøftelser.
- Praktisk tilgang til læring og kompetenceudvikling, som tager udgangspunkt i det enkelte plejecenters aktuelle problemstilling.

Demensrejseholdet har i deres tilrettelæggelse af kompetenceudviklingsforløbet rettet fokus på ovennævnte problemstillinger, men vil altid tage udgangspunkt i de udfordringer, der er gældende på det enkelte plejecenter, og rette indsatsen herefter. Resultaterne af undersøgelsen er desuden anvendt til at udvikle en pædagogisk ramme for den praksisnære kompetenceudvikling, Demensrejseholdet står for. Demensrejseholdet arbejder ud fra en aktionslæringstilgang og har bl.a. fokus på faglig refleksion som bærende arbejdsmetode.

### 2.1 Målgruppe

Projektet ”Uddannelse af nøglepersoner gennem demensrejsehold” er rettet mod både beboere med demens eller demenslignende symptomer og de medarbejdere, der indgår i pleje og omsorg af beboere med demens, herunder social- og sundhedshjælpere og -assistenter, fysioterapeuter, ergoterapeuter, pædagoger og sygeplejersker m.fl. Medarbejdergruppen er ikke begrænset til social – og sundhedspersonalet, som dog udgør den største faggruppe, men også andre faggrupper. Det forventes desuden, at ledelse på plejecenteret deltager aktivt i projektet (se endvidere pkt. 5 vedr. Krav til Kommuner).

## 2.2 Projektets kompetenceudviklingsforløb

Demensrejseholdene uddanner via et praksisnært kompetenceudviklingsforløb ca. 6 - 10 nøglepersoner på hvert af de deltagende plejecentre. Demensrejseholdene fokuserer på refleksion og læring i praksis og tager udgangspunkt i forholdene på de enkelte plejecentre. Indsatsen inddrager elementer fra Beboerkonferencen, som er den centrale aktivitet i metoden til forebyggelse af udadreagerende adfærd hos personer med demens i plejeboliger<sup>1</sup>.

## 2.3 Demensrejseholdets indsatsforløb

Demensrejseholdet arbejder med de enkelte plejecentre omkring kompetenceudviklingsforløbet over ca. 16-20 uger. Indsatsforløbet vil bestå af tre faser:

- Opstartsfasen
- Indsatsfasen
- Implementeringsfasen

### *Den indledende opstartsfasen*

Det overordnede formål med opstartsfasen er at sikre, at alle de involverede medarbejdere og ledere får en fælles forståelse af projektforsløbet og et fælles billede af, hvilke problematikker og temaer der skal arbejdes med og hvordan, herunder de roller og det ansvar de forskellige parter har i forløbet.

Konsulenterne fra Demensrejseholdet tilrettelægger og afvikler en Commitmentdag af ca. 3 timers varighed på hvert af de deltagende plejecentre. Her skal både ledelse og alle de medarbejdere, som varetager den daglige pleje og omsorg af beboere med demens, deltage. Den daglige ledelse og evt. tilknyttede demenskoordinator skal endvidere påregne ca. 3 timers forberedelse sammen med Demensrejseholdets konsulenter. Som et led i opstartsfasen drøftes i samarbejde med den lokale ledelse, hvor mange medarbejdere der skal indgå i et læringsforløb, herunder ledelsens involvering.

### *Indsatsfasen - læringsforløbet*

I indsatsfasen gennemføres selve læringsforløbet over en periode på ca. 12-16 uger. Indsatsfasen tilrettelægges som et praksisnært læringsforløb og består i udgangspunktet af én læringsgruppe. En læringsgruppe består af 6-10 deltagere udvalgt fra medarbejdergruppen. Afhængig af plejecenterets størrelse kan der gennemføres op til to læringsgruppe forløb. Der bliver derfor i udgangspunkt uddannet 6 - 10 nøglepersoner og op til i alt 20 nøglepersoner.

Demensrejseholdet tilpasser hvert kompetenceudviklingsforløb til de enkelte læringsgrupper i forhold til gruppens erfaring og forkundskaber om demens samt den problematik, den pågældende gruppe arbejder med, men der sondres som sådan ikke mellem forskellige faggrupper. Læringsgrupperne arbejder i en systematisk vekslen mellem refleksion og handling.

---

<sup>1</sup> Beboerkonferencen er en metode til at skabe rum for faglig refleksion, analyse og læring samt sætte en ramme for at træffe faglige beslutninger. Deltagerne er medarbejderne tæt på den pågældende beboer, lederen og demenskoordinatoren. Effektevalueringen viser, at metoden giver synlige effekter hos beboerne i form af et fald i intensiteten (samlet fald i hyppighed på 40 % på den anvendte Cohen-Mansfield skala) i udadreagerende adfærd hos de beboere, som har været omfattet af metoden i projektperioden. Du kan læse mere [her](#).

Demensrejseholdets konsulenter faciliterer en del af arbejdet i læringsgrupperne. Ved slutningen af indsatsfasen skal de involverede parter og Demensrejseholdet udarbejde en plan for, hvordan resultaterne, læringen og forandringerne bliver forankret fremadrettet.

Et samlet estimeret tidsforbrug pr. medarbejder, som deltager i en læringsgruppe, er ca. 60 – 70 timer i løbet af indsatsperioden. Det forventede tidsforbrug fordeles således: De medarbejdere, som deltager i en læringsgruppe, skal afse tid til at deltage i 6 læringsgrupper af 3 timers varighed i en periode på 12-16 uger samt 3 temadage af 6 timers varighed. Lederne skal påregne deltagelse i indsatsens aktiviteter.

#### *Den afsluttende fase – implementering af ny praksis*

Den sidste fase skal bidrage med at sikre den videre implementering og forankring af indsatsen i kommunerne efter projektets afslutning. Demensrejseholdet vil her, i samarbejde med den enkelte indsatskommune, tilrettelægge og gennemføre en læringsgruppe ca. 3 måneder efter endt indsats. Demensrejseholdet vil endvidere understøtte etablering af et netværk for de udvalgte demensnøglepersoner, hvor de har mulighed for at erfaringsudveksle. Demensrejseholdet vil hjælpe med tilrettelæggelse af de første 2-3 møder, hvorefter ansvaret for driften af netværket overdrages til kommunen.

En ekstern evaluator, Rambøll, foretager både effektevaluering og evaluering af projektets implementering. Evalueringen skal identificere væsentlige forudsætninger og eventuelle hindringer for implementering af projektets model ud fra erfaringerne med afprøvning i alle indsatskommuner. Formålet med effektevaluering er at vurdere effekten af kompetenceudviklingsindsatsen på parametre inden for bl.a. beboernes livskvalitet og medarbejdernes arbejdsmiljø og arbejdstilfredshed, samt hvorvidt medarbejderne kan møde beboernes individuelle behov.

Der bliver foretaget før- og eftermålinger samt måling af langsigtet effekt efter 6 måneder. De deltagende kommuner - og plejecentre - må påregne opgaver i forbindelse med dokumentation og registrering af data samt tilvejebringelse af data.

## **2.4 Tidsramme**

Projektet ”Uddannelse af nøglepersoner gennem Demensrejsehold” blev påbegyndt i januar 2015 og afsluttes i december 2018. Selve afprøvningsperioden løber fra 1. kvartal 2016 – 1. kvartal 2018 og er faseopdelt, således at de 10-15 indsatskommuner bliver inddraget løbende over 6 opstartsrunder.

### **3. Hvem kan søge om deltagelse i projektet?**

Alle kommuner, der har et ønske om at løfte kompetenceniveauet i plejeboliger med henblik på at forbedre pleje og omsorg for mennesker med demens eller demenslignende symptomer, er målgruppen for denne pulje.

Der ansøges i denne runde om deltagelse af i alt ca. 20 plejecentre fordelt på ca. 6-9 indsatskommuner. De kommuner, som bliver udvalgt i denne ansøgningsrunde, vil indgå i projektets 4 – 6 sidste opstartsrunder i løbet af 2017 og første halvår 2018.

#### **4. Hvad kan projektmidlerne bruges til?**

Demensrejsesholdets kompetenceudviklingsforløb og rådgivning er gratis for de deltagende kommuner. Indsatskommuner kan delvist få dækket omkostninger ved deltagelse i projektet, herunder til bl.a. vikardækning, frikøb af medarbejdere og udgifter til lokaler og forplejning. Der skal dog påregnes en vis medfinansiering i form af bl.a. projektstøtte og evt. yderligere vikardækning og andre projektrelaterede udgifter såsom lokaler og forplejning. Jvf. endvidere pkt. 7 Økonomi.

#### **5. Krav til deltagende kommuner**

For at kunne opnå bedst mulig effekt skal man som indsatskommune opfylde en række krav. Kravene beskriver til dels elementer, der skal være til stede, inden Kommunen starter et forløb med Demensrejsesholdet, og elementer, der er centrale, imens Kommunen er i gang med et kompetenceudviklingsforløb.

For at komme i betragtning til at indgå i kompetenceudviklingsforløbet forpligter kommunen sig til at opfylde følgende krav:

- At deltagelse i Demensrejsesholdets kompetenceudviklingsforløb er forankret og besluttet i samarbejde med relevant ledelse i kommunen samt ledelse på de involverede plejecentre.
- At der er en projektkoordinator i kommunen, som er kontaktperson for Sundhedsstyrelsen, Demensrejsesholdet og evaluator, samt kommunens deltagende plejecentre. Projektkoordinatoren skal endvidere have viden om området og have de nødvendige ressourcer til at indgå i projektet.
- At både plejecenterledere og de involverede medarbejdere afsætter de nødvendige ressourcer og tid til at indgå i kompetenceudviklingsforløbet.
- At bidrage til registrering og dokumentation af Demensrejsesholdets effekt og implementering, dvs. bidrage til indsamling af data undervejs samt bidrage til før- og eftermålinger.
- At have adgang til data, samt mulighed for at dele disse, indenfor følgende områder: Antal magtanvendelsessager, antal registrerede arbejdsskader (som følge af vold fra beboere), sygefravær og medicinforbrug blandt beboere.

#### **6. Kriterier ved udvælgelse af projektkommuner**

Ved vurdering af ansøgningerne vil der blive lagt vægt på nedenstående kriterier.

Følgende kriterier vægtes med 50 pct.:

- I hvilken grad kommunen har forventninger til projektets resultat, og således kan beskrive kommunens motivation for deltagelse i projektet.
- I hvilken grad den politiske og ledelsesmæssige opbakning er forankret.

De resterende kriterier vægtes samlet set med 50 pct.:

- I hvilken grad de involverede aktører har erfaring med dokumentation og systematisk dataindsamling evt. fra deltagelse i tidligere projekter, eller at der er særlige kompetencer i kommunen.
- Hvilken andel af medarbejdere der har basisviden om demens, herunder f.eks. har gennemført Nationalt Videnscenter for Demens' e-lærings kursus "ABC-demens", AMU-grundkursus om demens eller lignende relevante kurser.
- At en vis andel af kommunens relevante plejecentre indgår i Demensrejsesholdets aktiviteter. For at sikre forankring og udbredelse af den nye viden og praksis ønskes det som udgangspunkt, at minimum to af kommunens relevante plejecentre indgår i kompetenceudviklingsforløbet.

## **7. Økonomi**

I projektet er der afsat en ansøgningspulje på 4,6 mio. kr., som skal fordeles mellem 10-15 kommuner. Ansøgningspuljen udmeldes af to omgange med 2,3 mio. kr. i henholdsvis 2015 og 2017. Nærværende ansøgningspulje er på 2,3 mio. kr. og skal fordeles mellem i alt ca. 20 plejecentre fordelt på ca. 6-9 indsatskommuner.

## **8. Tidsfrist**

Ansøgningerne skal være Sundhedsstyrelsen i hænde **senest 24. august 2016 kl. 12.00.**

## **9. Ansøgningsprocedure**

Ved ansøgning skal Sundhedsstyrelsens ansøgningsskema anvendes. Ansøgningen skal være underskrevet af chefen for den relevante forvaltning samt ledere af de plejecentre, hvor projektet er forankret.

Ansøgningsskemaet sendes elektronisk til:

Sundhedsstyrelsen  
Enhed for ældre og demens  
Islands Brygge 67  
2300 København S  
på mailadressen demensrh@sst.dk  
mrk: j.nr 7-2815-2/8

## **Yderligere oplysninger**

Spørgsmål vedrørende økonomi og administration rettes til Pia Kristin Søberg, pks@sum.dk, telefon 72 26 94 42

Spørgsmål af faglig karakter rettes til  
Kirsten Groth Willesen, kigw@sst.dk, telefon 93 59 01 69  
Tina Hosbond, tiho@sst.dk, telefon 93 59 01 79