



MARSELISBORG
CONSULTING

EVALUERING AF DRØMMESAMTALER

RAPPORT
FEBRUAR 2024





Evaluering af drømmesamtaler

Februar 2024

For yderligere information kontakt

Partner & Director

Dorit Wahl- Brink
dwb@marselisborg.org
Tlf. 2173 3735

Udviklingskonsulent

Louise Holm Sørensen
lhs@marselisborg.org
Tlf. 3119 5841

Udviklingskonsulent

Amalie Damgaard Friis
adf@marselisborg.org
Tlf. 3126 4220

Marselisborg Consulting

København
Marselisborg
Kampmannsgade 1, 5. sal.
1604 København V
CVR: 30918053

Aarhus
Marselisborg
Nørre Allé 70F, 2. sal
8000 Aarhus C
CVR: 30918053

Eftertryk med tydelig
kildeangivelse er tilladt.

INDHOLDSFORTEGNELSE

Konklusion og resume af analysens fund	4
<ul style="list-style-type: none"> › Samlet set viser evalueringen › Drømmesamtaler skaber meningsfulde samtaler for de ældre › Drømmesamtaler styrker medarbejdernes samtale- og relationskompetencer › Civilsamfundet kan være en hjælp til at udleve drømmene › Implementeringsstøtte og andre erfaringer til at sikre implementering og fastholdelse 	
Indledning	8
<ul style="list-style-type: none"> › Hvad er drømmesamtaler? › Indsatser i projektet drømmesamtaler › Evalueringens tilgang › Læsevejledning til rapporten 	
Tema 1: Betydningen af drømmesamtalerne for de ældre	12
<ul style="list-style-type: none"> › De ældres oplevelser af at være i drømmesamtalerne › Hvad der gør det særligt betydningsfuldt at være i en drømmesamtale › Drømmesamtaler – sammen eller hver for sig? › Hvordan det er, når der bliver ageret på en drømmesamtale › Om drømmesamtalerne lykkes i at skabe betydningsfulde samtaler 	
Tema 2: Anvendelser og oplevelser af drømmesamtalerne hos medarbejderne	20
<ul style="list-style-type: none"> › Medarbejdernes oplevelse og anvendelse af kompetenceudviklingen › Medarbejdernes oplevelse og anvendelse af samtaleredskabet › Medarbejdernes gennemførelse af drømmesamtaler 	
Tema 3: Samarbejdet med civilsamfundet	31
<ul style="list-style-type: none"> › Forskellige måder og erfaringer med at inddrage civilsamfundet › Betydningen af at inddrage civilsamfundet 	
Tema 4: Implementering og fastholdelse	37
<ul style="list-style-type: none"> › Modtagelse af implementeringsstøtte › Hvordan sikres implementering og fastholdelse? 	
Samarbejdskommunerne i evalueringen	42
<ul style="list-style-type: none"> › Kort beskrivelse af samarbejdskommunernes fokus, indsats og erfaringer 	
Den anvendte metode	49
<ul style="list-style-type: none"> › Virkningsevaluering som tilgang › Den metodiske tilgang › Vurdering af det metodiske grundlag 	

RESUME AF ANALYSENS FUND

Samlet set viser evalueringen

Projekt Drømmesamtaler er sat i verden med henblik på at udvikle, afprøve og implementere en måde, hvor der gennemføres samtaler om drømme med ældre mennesker. Projektet har haft til formål at understøtte medarbejdere i ældreplejen til at gennemføre samtaler med ældre, de ellers ikke ville have haft. Intentionen er, at dette i sidste ende skal lede til meningsfulde og relevante møder og oplevelser for de ældre.

Evalueringens resultater viser overordnet, at drømmesamtalerne lykkes i at give ældre en god anledning og rum til samtaler, de ellers ikke ville have haft. Ældre, der har været med til drømmesamtaler, fortæller, at både det at være i samtalen og de tanker, det har givet, medvirker til at få dem til at føle sig set og hørt som mennesker. Set fra de ældres perspektiv giver drømmesamtalerne rum for de ønskede møder og oplevelser, der er med til at øge livskvalitet og trivsel.



"Jeg føler mig set og hørt som menneske, når jeg har meningsfulde samtaler" (ældre borger).

Drømmesamtalerne og kompetenceudviklingen hertil giver desuden medarbejderne anledninger til en relevant samtale, medvirker til at styrke relationskompetencerne og styrker deres oplevelse af at være mere nærværende. Der er derfor også gode erfaringer med at gennemføre drømmesamtaler fra medarbejdernes side.

Ud fra evalueringen er det tydeligt, at relationsarbejdet har betydning for, at de ældre oplever, at samtalerne fører til disse meningsfulde møder og oplevelser. Det er her kompetenceudviklingen har værdi, da den netop har haft fokus på at styrke medarbejdernes relationskompetencer gennem undervisning i vitaliserende kommunikation.

Derudover viser evalueringen, at samtaleredskabet kan fungere som en hjælp til at gøre det mere nemt og simpelt at starte disse samtaler, da det både understøtter den konkrete samtale med emner, spørgsmål og kontekst, men også fordi det giver medarbejderne anledning til at anvende deres nye kompetencer i forhold til fx kommunikation, at være (endnu mere) nærværende og opmærksomme på kropssproget.

Endvidere viser evalueringen, at inddragelsen af civilsamfundet betyder, at ældre oplever at have meningsfulde oplevelser, da civilsamfundet hjælper med at agere på drømmene. Når det sker, oplever ældre særligt at få erindringer om, og fastholde, minder om noget, de kunne tidligere.

Evalueringen viser desuden, at følgende elementer er vigtige for at sikre implementering og fastholdelse: Fastlæggelse af implementeringsplan, at der er fokus på videndeling og sparring, at ny viden sættes i system, at kompetencerne løftes hos store dele af medarbejdergruppen med forskellige fagligheder, og at samtaleredskabet er synligt. Det er derudover vigtigt, at ny viden italesættes og inkorporeres, og at der er forståelse for, at det er tidskrævende at ændre gamle vaner.

Evalueringen bygger på medarbejdere og leders svar på et tværgående spørgeskema samt deltagerobservationer af drømmesamtaler og interviews med ældre, ledere, medarbejdere og civilsamfundsaktører i de seks casekommuner, som var de første til at afprøve drømmesamtalerne. Håbet er, at fund og læringer kan inspirere til det videre arbejde med drømmesamtaler.

"Jeg lærer borgeren at kende. Det betyder, at mine faglige vurderinger om borgerens tilstand bliver meget mere med borgeren i fokus" (medarbejder i ældreplejen).



Konklusion: Drømmesamtaler er værdifulde

Evalueringen viser gode resultater, men indfanger også udfordringer og vanskeligheder, der ligesom de gode erfaringer, er sammenfattet i denne konklusion og resume og uddybet i tema 1-4 i rapporten.

De fire temaer, hvis hovedfund opsummeres nu og uddybes i de efterfølgende kapitler, beskæftiger sig med følgende:

- Tema 1 beskæftiger sig med de ældres oplevelser af drømmesamtalerne.
- Tema 2 dykker ned i medarbejdernes oplevelser og anvendelser af indsatserne målrettet dem.
- Tema 3 ser nærmere på samarbejdet med civilsamfundet.
- Tema 4 beskæftiger sig med implementering og fastholdelse.



Drømmesamtalerne skaber meningsfulde samtaler for ældre

Evalueringen viser, at drømmesamtalerne lykkes i at skabe meningsfulde møder og oplevelser for de ældre. Det viser sig helt konkret ved, at de ældre føler sig set og hørt gennem samtalerne. Derudover tilfører drømmesamtalerne positiv værdi til deres liv ved at bringe relevante emner på dagsordenen, fremme følelsen af værdighed og muliggøre dybe samtaler. Handling på drømmesamtalerne forstærker denne positive oplevelse yderligere.

Mange ældre finder det berigende at være i drømmesamtalerne, da de oplever at have meningsfulde samtaler, der skaber nærvær, relationer og følelsen af fællesskab. En vigtig grund hertil er, at drømmesamtaler tillader dybere samtaler, hvilket mange ældre værdsætter, da andre samtaler kan opleves som overfladiske. Nogle ældre kan dog finde det overvældende eller svært at deltage i dybe samtaler, men generelt oplever langt de fleste, at drømmesamtalerne har positiv værdi for dem.

Særligt tre faktorer gør drømmesamtalerne betydningsfulde:



- 1. Når der er relevante emner på dagsordenen:** Drømmesamtaler er mest meningsfulde, når de omhandler emner, der er vigtige for den enkelte ældre. Gode minder fra fortiden og betydningsfulde oplevelser er eksempler på sådanne emner.
- 2. Når de ældre føler sig værdsat og anerkendt:** Ældre sætter pris på samtaler, hvor de føler sig værdsat som samtalepartnere, lærer noget af hinanden og oplever at deres perspektiver bliver værdsat. I disse situationer oplever de nemlig at blive anset som ligeværdige samtalepartnere.
- 3. Dybde i samtalerne:** Mange ældre oplever, at drømmesamtaler bliver betydningsfulde, når de går dybere og sætter ord på sårbare emner. Tryghed og relationer til medarbejderne i ældreplejen er afgørende for at facilitere dybe samtaler, hvilket peger på vigtigheden af, at medarbejderne har de relationelle kompetencer til at være i disse samtaler. Netop derfor fylder dette meget i kompetenceudviklingen.

Blandt ældre er der både gode oplevelser med gruppesamtaler og 1:1-samtaler. Nogle ældre fremhæver, at dét at drømmesamtaler foregår i grupper er at foretrække, da de lærer noget nyt om hinanden og bliver inspireret til nye emner. Andre foretrækker 1:1-samtaler, da de finder dem bedre til personlige og mere sårbare samtaler. Det indikerer, at begge samtaleformer har fordele og ulemper, hvorfor det er op til medarbejderne at vurdere den bedste tilgang til de enkelte ældre. Det kræver endnu en gang, at medarbejderne har kompetencerne til at mærke efter og tilpasse samtalerne til den enkelte.

De ældre oplever, at drømmesamtalerne i sig selv har stor betydning, men der har, i projektet, også været fokus på at inddrage civilsamfundet til at være med til at udleve de ældres drømme. Det har ligeledes vist sig at skabe glæde og positive afbræk.



Drømmesamtaler styrker medarbejders samtale – og relationskompetencer

Medarbejderne oplever både kompetenceudvikling og samtaleredskab som givende, men de anser en kombination af de to som en fordel.

Medarbejderne oplever, at kompetenceudviklingen har styrket deres relationelle kompetencer, mens samtaleredskabet anses som et godt redskab til at gå ind i samtalerne. Samlet er der en oplevelse af, at de to indsatses har gjort det mere simpelt og nemt for dem at gå til samtaler om drømme, ønsker og behov med de ældre.

Kompetenceudvikling

Ifølge medarbejderne har særligt tre forhold været givende ved kompetenceudviklingen:

- 1) Den har givet dem konkrete redskaber til samtaler med ældre - især i form af spørgeteknikker.
- 2) De har fået større forståelse for forskellighed og forskellige ønsker og behov, hvilket påvirker deres tilgang til de ældre.
- 3) Den har styrket relationen til kolleger og forbedret deres selvforståelse.

Erfaringerne viser endvidere, at der ved fremtidig kompetenceudvikling med fordel kan være opmærksomhed på at tilrettelægge undervisningen mere praksisorienteret for at styrke udbyttet heraf.

Samtaleredskab

Medarbejderne har overordnet en oplevelse af, at samtaleredskabet er et godt hjælpemiddel til at starte samtaler om drømme, ønsker og behov.

De anvender samtaleredskabet på forskellige måder, hvilket viser, at samtaleredskabets fleksibilitet har været vigtigt for at kunne imødekomme forskellige behov hos forskellige grupper af ældre. Dette højner sandsynligheden for meningsfulde samtaler.

Medarbejderne anvender samtaleredskabet på følgende måder:



1. **Udvælgelse af kort forud for, eller i samtalen, med de ældre:** Nogle medarbejdere udvælger kortene forud for samtalen med de ældre, da de dermed kan sætte en retning på samtalen. Andre udvælger kort sammen med de ældre for at give de ældre mere ejerskab.
2. **Brugen af fysisk samtaleredskab eller inspiration fra samtaleredskabet:** Medarbejdere i hjemmeplejen bruger ofte samtaleredskabet som inspiration, mens medarbejdere på plejehjem primært bruger de fysiske kort fra samtaleredskabet. Brugen af samtaleredskabet som inspiration er særligt vigtig for medarbejdere med begrænset tid og medarbejdere, der har brug for emneinspiration.
3. **Brugen af spørgsmål og billeder:** De fleste medarbejdere bruger spørgsmålene på kortene som udgangspunkt for samtaler, men nogle anvender også billederne som en samtalestarter, især ved samtaler med borgere med kognitive udfordringer.

Gennemførelse af drømmesamtaler:

Medarbejderne gennemfører både drømmesamtaler som gruppesamtaler og 1:1-samtaler. Gruppesamtaler anvendes primært på plejehjem under måltider, mens hjemmeplejen udelukkende gennemfører 1:1-samtaler, da de altid møder borgerne i eget hjem.

Fordelen ved gruppesamtaler er, at de skaber naturlige rammer for samtaler på plejehjem, og at de ældre interagerer med hinanden, mens 1:1-samtalerne er bedre til mere dybe og personlige samtaler.



Civilsamfundet kan være en hjælp til at udleve drømmene

Evalueringen viser overordnet, at samarbejdet med civilsamfundet har været med til at skabe meningsfulde oplevelser for de ældre, da det i flere tilfælde har betydet, at der er blevet ageret på de ældres drømme og ønsker.

De seks casekommuner har eksperimenteret med forskellige måder at inddrage civilsamfundet på, fx et sangarrangement, busture og et arrangement, hvor frivillige afholder drømmesamtaler med ældre.

Det primære fokus har dog været på konceptet ”Drømmeløber”, hvor frivillige drømmeløbere *løber for* at udleve de ældres drømme. Erfaringerne med konceptet er gode. Det har for det første været nemmere at rekruttere frivillige, fordi den mindre forpligtende måde at være frivillig på, mens samarbejdet for det andet har skabt et unikt samarbejde mellem en civilsamfundsorganisation (Ældre Sagen) og kommunen.

Generelt viser interviews med både civilsamfund og medarbejdere i ældreplejen, at begge grupper har gavn af samarbejdet. De frivillige oplever glæde og tilfredshed ved at gøre en forskel, og det går op for mange, at selv små handlinger kan have stor værdi for de ældre.

Samarbejdet opleves ligeledes som givende for medarbejderne i ældreplejen. De har nemmere ved at gå til drømmesamtalerne, når de ved, at der er frivillige, der står klar til at agere på de ældres drømme. Samtidigt ser medarbejderne også, at det er en styrkelse af ressourcerne til aktiviteterne, når frivillige deltager i dem.



Implementeringsstøtte og andre erfaringer til at sikre implementering og fastholdelse

Evalueringen viser, at implementeringsstøtten bliver oplevet som en vigtig faktor i at sikre, at den nye viden fra kompetenceudviklingen, og brugen af samtaleredskabet, bliver implementeret og fastholdt som en del af praksis.

Særligt uddannelsesdagen med videndeling og sparring med andre kommuner bliver opfattet som givende.

Casekommunerne i projektet har også gjort sig erfaringer med andre elementer, der kan være med til at sikre implementering og fastholdelse, samt med elementer, der kan være med til at spænde ben herfor. Særligt mangel på tid opleves som en barriere i forhold til at få den nye viden ud og leve, mens manglende mening med den nye viden ligeledes kan stå i vejen.

Kommunerne har dog også gjort sig en række gode erfaringer med elementer, der kan være med til at sikre implementering og fastholdelse. Fælles for disse er, at de er gode elementer, som ledelsen kan tage fat i, når de skal i gang med implementeringen. Nedenstående boks viser, hvad der særligt er kommet frem som værende væsentligt.

Gode elementer til implementering og fastholdelse af ny viden



1. Læg en god implementeringsplan og start med at implementere ny viden, hvor det er nemmest.
2. Sæt ny viden i system for at fastholde fokus.
3. Hav fokus på videndeling og sparring gennem fx ERFA-grupper.
4. Løft kompetencerne ved at prioritere at store dele af medarbejdergruppen og forskellige fagligheder gennemgår kompetenceudviklingen samtidig.
5. Skab synlighed af samtaleredskabet for at inspirere medarbejderne.
6. Italesæt og inkorporer den nye viden, og meningen hermed, i eksisterende arbejdsgange.
7. Forstå at det tager tid at ændre gamle vaner, men husk samtidig at holde fast.

INDLEDNING

Hvad er drømmesamtaler?

Ældre Sagen har taget initiativ til og, i samarbejde med en række kommuner, udviklet projektet Drømmesamtaler - værdifulde møder og oplevelser”.

Formålet er at bidrage til de ældres livskvalitet og styrke oplevelsen af værdighed i den hjælp og støtte ældre modtager. Det skal ske ved at give medarbejderne i ældreplejen endnu bedre muligheder for at møde og se det hele menneske.

Drømmesamtalerne skal skabe rum for, at de unikke oplevelser, historier og erfaringer, der siger noget om, hvem vi er, hvad vi står for, og hvad vi drømmer om, kan komme frem i lyset. Ved at være nysgerrig på den enkeltes livshistorie, præferencer og interesser bliver det muligt at møde den enkelte, hvor han/hun er og tilbyde støttetiltag og oplevelser, der er meningsfulde og relevante for den enkelte. Det kan medvirke til at øge livskvaliteten og trivselen hos ældre, da de oplever at få opfyldt deres personlige ønsker og behov.

Nærværende evaluering af drømmesamtaler har til formål at indsamle, analysere og evaluere implementeringen af drømmesamtaler samt deres betydning for ældres livskvalitet og oplevelse af værdighed. Det er håbet, at

I dette kapitel kan du læse om:

- > Hvad er drømmesamtaler?
- > Indsatser i Projektet Drømmesamtaler
- > Evalueringens tilgang
- > Læsevejledning til rapporten



evalueringen med sit summative sigte kan inspirere andre kommuner og civilsamfundsaktører til at arbejde med drømmesamtaler og styrke relationsarbejdet.

Indsatser i Projekt Drømmesamtaler

Projektet Drømmesamtaler består af tre forskellige indsatser, der alle har til formål at understøtte medarbejdere i ældreplejen i at gennemføre drømmesamtaler.

Indsats 1: Samtaleredskabet Drømmesamtaler

I projektet er der udarbejdet samtaleredskabet Drømmesamtaler, 52 samtalekort med spørgsmål og illustrationer. Intentionen har været at skabe et enkelt, men effektivt værktøj, der skaber rum, inspiration og en tilgang til at gå ind i samtaler om behov, ønsker og drømme med de ældre.



Det har været væsentligt at samtalekortene er lette og intuitive at gå i gang med, og at de bidrager til at facilitere en ligeværdig dialog. I deres anvendelse har det ligeledes været væsentligt, at der er plads til de ældres forskelligheder.

Derfor er der ikke faste spilleregler for brugen af kortene, og anvendelsen er tænkt meget fleksibelt, så man kan vælge at bruge kortene direkte, bruge nogle af dem eller blot lade dem være inspiration. Illustrationerne på bagsiden af kortene er skabt som et drømmeunivers løsrevet fra tid og sted, så de appellerer til alle på tværs af generationer. Tanken er, at illustrationerne kan anvendes som samtalestarter, hvis spørgsmålet fx opleves svært at svare på.

Samtalekortene består af fire kategorier og afspejler en variation i indhold og spørgsmålstyper, så de taltaler forskellige typer af mennesker, sider af personligheden samt forskellige interesser:

- › **Livsgnister** lægger op til en snak om, hvad man holder af, og hvad der gør en glad. Livsgnister skal desuden bidrage til at vække sanserne og fokuserer derfor på hverdagens glæder.
- › **Dagdrømme** fokuserer på sjove, finurlige og overraskende samtaler som i sig selv kan være et vigtigt mål. På den måde skal kortene invitere til fantasiudflugter, tankeeksperimenter og små eventyr, der skaber rammen om en fælles tankeleg, et hyggeligt øjeblik eller et godt grin.
- › **Erfaringer** rummer spørgsmål til alt det, de ældre har skabt, oplevet, elsket, erkendt og erfaret i løbet af deres lange liv.
- › **Eftermæle** skaber anledninger til at få talt om den sidste vilje, og det som nemt kan udestå i dybe samtaler. Mens samtalen om den sidste tid kan opleves svær for yngre samtalepartnere, så længes mange ældre efter at tale åbent og ærligt om døden og den sidste tid.

Indsats 2: Kompetenceudvikling og implementeringsstøtte

For at understøtte medarbejderes anvendelse af samtaleredskabet, er samarbejdskommunerne blevet tilbudt kompetenceudvikling for medarbejdere samt implementeringsstøtte for ledere og medarbejdere. Det er udviklet og gennemført i samarbejde med uddannelses-

virksomheden HUMU.

Medarbejderne er over to dage blevet undervist i vitaliserende kommunikation, herunder spørgeteknik og træning i dialoger med borgerne med udgangspunkt i samtaleværktøjet.

Tilsvarende er ledere og nøglepersoner blevet tilbudt sparringsamtaler med det formål at understøtte dels introduktionen af dialogværktøjet til medarbejdere, og dels bibringe redskaber til implementeringsarbejdet.

I hver samarbejdskommune er afholdt workshops med deltagelse af ledere, nøglepersoner og medarbejdere for at fastlægge en lokal implementeringsplan.

Endelig har ledere og udvalgte medarbejdere fra hver kommune deltaget på en implementeringsuddannelsesdag på tværs af kommuner for sparring og videndeling.

OM SAMTALEVÆRKTØJET

Samtaleværktøjet er udviklet af Nadja Pass og Jan Rasmussen og indeholder:

- › Et sæt med 52 kort indenfor fire kategorier: Livsgnister, Dagdrømme, Erfaringer og Eftermæle.
- › Hvert kort består af et eller flere spørgsmål på den ene side, samt en tegning på den anden side. Tegningerne afspejler et drømmeunivers, der er løsrevet fra konkret tid og sted.
- › Sættet modtages i en æske med en folder i bunden, hvor man kan finde eksempler på de mange anvendelsesmuligheder.



Indsats 3: Samarbejde mellem ældrepleje og civilsamfund

Forventningen er, at afholdelsen af drømmesamtaler kaster drømme, behov og ønsker af sig, som konkret kan munde ud i handlinger, der bidrager til at ældre fortsat kan leve det liv, de gerne vil, selvom de har brug for hjælp.

En væsentlig indsats i Projekt Drømmesamtaler er derfor også at skabe endnu flere gode samarbejder mellem ældreplejen og civilsamfundet, både med Ældre Sagens lokalafdelinger og andre lokale aktører.

Evalueringens tilgang

Nærværende evaluering skal give et fyldestgørende og nuanceret indblik i, hvorvidt og hvordan drømmesamtaler kan medvirke til at give mere livskvalitet for ældre. Evalueringen afdækker derfor de foreløbige erfaringer med samtalekortene, kompetenceudviklingen og samarbejdet mellem kommunerne og civilsamfundet.

Evalueringen bygger på praksiserfaringer fra de seks samarbejdskommuner, der først har afprøvet drømmesamtalerne (senere er flere kommuner og andre aktører i ældreplejen kommet til, jf. stjerne-markeringerne nedenfor). I hver kommune er der på forskellig vis arbejdet med drømmesamtalerne, hvorfor der er stor variation i kontekst, fokus, anvendelse af kortene samt variationer af bl.a. samarbejdsrelationer.

Selvom samtalekort, undervisning og samarbejde med civilsamfund i sig selv er tænkt simpelt, så er både afholdelsen af samtalerne, oplevelserne heri og hele den kontekst hver enkelt samtale foregår i, kompleks at indfange i en evaluering. Derfor er evalueringen tilrettelagt som en virknings-evaluering, der er en metodisk tilgang til at indfange komplekse sammenhænge. Ved at tydeliggøre den forventede forandring er tanken, at det i praksis bliver lettere at se, om forandringen er som intenderet.

På baggrund af denne tilgang er der formuleret en række evalueringsspørgsmål, der er omdrejningspunkt for evalueringen.

SAMARBEJDSKOMMUNER



Først og fremmest ser evalueringen på de ældres oplevelser med drømmesamtalerne gennem følgende spørgsmål:

1. Hvordan har de ældre oplevet deltagelsen i, og betydning af, drømmesamtalerne?

Derefter dykker evalueringen mere ned i, hvordan medarbejderne i ældreplejen oplever og anvender, dels kompetenceudvikling og samtaleredskab, samt gennemførelsen af drømmesamtalerne gennem følgende spørgsmål:

2. Hvordan oplever og anvender medarbejderne deres viden fra kompetenceudviklingen?
3. Hvordan oplever og anvender medarbejderne samtaleredskabet?
4. Hvordan oplever medarbejderne det at gennemføre drømmesamtaler?

Herefter ser evalueringen nærmere på samarbejdet med civilsamfundet i spørgsmålet:

5. Hvordan er samarbejdet mellem ældrepleje og civilsamfundet blevet tilrettelagt og gennemført, og hvilke erfaringer er der hermed?

Endelig ser evalueringen nærmere på, hvordan det er lykket at skabe forudsætninger for implementering og fastholdelse gennem besvarelse af følgende evalueringsspørgsmål:

6. Hvordan er implementeringsstøtten blevet modtaget?
7. Hvilke faktorer er vigtige for at sikre implementering og fastholdelse?

Evalueringsspørgsmålene har dannet grundlag for rapportens opbygning.



Læs mere om virkningsevaluering som tilgang, de metodiske valg samt datagrundlaget på side 49 i kapitlet om "Den anvendte metode"

Læsevejledning til rapporten

Rapporten gengiver analysens fund og konklusioner og er derfor ud over denne indledning opdelt i følgende kapitler:

- › **Konklusion og resume af analysens fund** er rapportens første indholdskapitel, og samler op på og konkluderer på centrale fund.
- › **Tema 1 om de ældres oplevelser af drømmesamtalerne** behandler evalueringsspørgsmål 1. Kapitlet samler viden og erfaringer om de ældres oplevelser med at deltage i drømmesamtalerne herunder deres oplevelser med, at der bliver ageret på dem.
- › **Tema 2 om medarbejdernes oplevelser og erfaringer** behandler evalueringsspørgsmål 2-4. Kapitlet ser nærmere på medarbejdernes anvendelse og oplevelse af dels kompetenceudvikling samt samtaleredskab, herunder deres erfaringer med at gennemføre drømmesamtalerne.
- › **Tema 3 om samarbejdet med civilsamfundet** behandler evalueringsspørgsmål 5. Her udlægges erfaringerne med forskellige måder at inddrage og tilrettelægge samarbejdet på, samt på betydningen af at inddrage civilsamfundet.
- › **Tema 4 om implementering og fastholdelse** behandler evalueringsspørgsmål 6-7 og dykker ned i modtagelsen af implementeringsstøtten og erfaringerne med at implementere og fastholde kompetenceudviklingen samt brugen af samtaleredskabet, herunder ledelsens og nøglepersoners rolle i at understøtte processen.
- › Herefter beskrives hver af de 6 **samarbejds-kommuner i evalueringen** for at give et indtryk af deres fokus, indsats og erfaringer hver for sig.
- › Afslutningsvist uddybes **den anvendte metode**.



TEMA 1: Betydningen af drømmesamtalerne for de ældre

Dette tema beskæftiger sig med **betydningen af drømmesamtalerne for de ældre**.

Temaet beskriver først de ældres oplevelser af at være i samtalerne samt faktorer, der gør det særligt betydningsfuldt at være i samtalerne. Dernæst beskrives fordele og ulemper ved at afholde drømmesamtaler som gruppesamtaler og 1:1-møder med en ældre og en medarbejder. Endelig udfoldes det, hvordan de ældre oplever det, at der bliver ageret på drømmesamtalerne, og afslutningsvist konkluderes der på, om drømmesamtalerne lykkes i at skabe betydningsfulde samtaler for de ældre.

Følgende evalueringsspørgsmål bliver besvaret i kapitlet:



1. Hvordan har de ældre oplevet deltagelse i og betydning af drømmesamtalerne?

Datagrundlaget består dels af observationer af samtaler samt af 20 individuelle interviews med ældre i de seks projektkommuner. Interviewene er foregået som individuelle semistrukturerede interviews, og der har været et stort fokus på at tilpasse interviewene til de ældres energiniveau på dagen.

I dette kapitel kan du læse om:

- › De ældres oplevelser af at være i drømmesamtalerne
- › Hvad der gør det særligt betydningsfuldt at være i en drømmesamtale
- › Drømmesamtaler: sammen eller hver for sig?
- › Hvordan det er, når der bliver ageret på en drømmesamtale
- › Om drømmesamtalerne lykkes i at skabe betydningsfulde samtaler

De ældres oplevelse af at være i drømmesamtalerne

Gennem interviewene er det tydeligt, at mange ældre finder det berigende at være i drømmesamtalerne. Gennem samtalerne oplever de et nærvær og at blive set og hørt som det menneske, de er. Det underbygges af følgende citater fra to ældre:



”Jeg føler mig set og hørt som menneske, når jeg har meningsfulde samtaler”.

”De dybe samtaler giver nærvær og skaber relationer, fordi man giver noget af sig selv i samtalerne. Det giver glæde og varme og en følelse af fællesskab”.

Noget af det, som de ældre oplever som særligt givende i drømmesamtalerne er, at de her er en del af meningsfulde samtaler, hvor medarbejderne tør gå lidt dybere. I interviewene fortæller flere ældre, at de finder det berigende, fordi de oplever, at der kan være en tendens til, at de samtaler de ellers har, er en smule overfladiske. En ældre mand fortæller:



”De (medarbejderne) må gerne insistere på at blive i de dybere samtaler [...] de må faktisk gerne bruge kortene til at presse mere ud af os”.

Citatet er et godt eksempel på, at de ældre finder det berigende, når medarbejderne insisterer på at spørge ind og blive i de dybere samtaler, hvorfor det ligeledes viser, at drømmesamtalerne er med til at skabe samtaler, der opleves som meningsfulde for de ældre. Dermed tyder det på, at flere ældre ser en værdi i at blive ”presset lidt” i deres samtaler, fordi de oplever, at de dybere samtaler er givende.

Samme tendens er observeret ved deltagelse i samtalerne, hvor der er flere eksempler på ældre, der bliver rørt af at være i samtaler om drømme, ønsker og behov. Vi tolker det som tegn på, at de ældre oplever samtalerne som meningsfulde, fordi de beskæftiger sig med emner, der går tæt på.

I disse situationer ses det desuden, at medarbejderne har fokus på at holde øjenkontakt med de ældre samt på at have et åbent kropssprog. Vi ser desuden, at medarbejderne bliver i samtalerne, i den forstand at de gennem deres kropssprog og vedholdende øjenkontakt viser, at de giver sig tid til samtalerne. Vi tolker dette som tegn på, at medarbejderne har fokus på at bruge redskaberne fra kompetenceudviklingen til at vise nærvær og tilstedeværelse i drømmesamtalerne. Vi tolker desuden, at dette fokus har positiv betydning for de ældres oplevelser af at være i samtalerne.

Om end der er flere eksempler på ældre, der finder det meningsfuldt at være i drømmesamtalerne, er der også eksempler på ældre, der finder det overvældende at være i samtalerne. Disse ældre har en oplevelse af, at drømmesamtalerne er for private.

Ved deltagelse i samtalerne har det vist sig ved eksempler på ældre, der har sagt fra over for nogle bestemte spørgsmål eller helt har frabedt sig at være en del af drømmesamtalerne. Vi tolker dette som tegn på, at de ældre oplever, at

spørgsmålene bliver for private. Dette underbygges af nogle af interviewene, hvor der er ældre, der fortæller, at de ikke har behov for, at medarbejderne spørger dybere ind, og andre ældre der fortæller, at de ikke er så gode til at få sat ord på deres tanker og drømme. De ældre fortæller, at det i nogle tilfælde kan betyde, at de trækker sig i samtalerne. Vi tolker det faktisk, at de ældre siger fra, som tegn på at medarbejderne er lykkedes i at skabe et trygt rum.

De ældres adfærd peger dog på vigtigheden af, at der i kompetenceudviklingen af medarbejderne har været undervisning i vitaliserende kommunikation. Hensigten med denne undervisning har været at styrke medarbejdernes muligheder for at kalibrere på den enkelte ældre, så de møder vedkommende, hvor han/hun er. Det vil konkret sige, at medarbejderne, gennem brug af deres sanser, bliver i stand til at aflæse den enkelte ældres unikke træk. Denne kompetence er vigtig for, at medarbejderne møder de enkelte ældre, hvor de er.

Om end der er forskel på, hvordan de ældre oplever situationen med at være en del af en dyb samtale om drømme, ønsker og behov, fortæller langt størstedelen af de ældre, at drømmesamtalerne har en positiv værdi for dem. Flere fortæller fx, at drømmesamtalerne betyder, at de oplever at blive set, som de mennesker de har været engang, og at de har en følelse af, at de bliver lyttet til, når de er en del af drømmesamtalerne.

I observation af samtalerne har dette vist sig ved flere eksempler på ældre, der sætter mange ord på deres drømme, ønsker og behov, når de er en del af drømmesamtalerne. I disse samtaler sætter flere også ord på mere sårbare emner som fx savn til kære, de har mistet. Vi tolker dette som tegn på, at de ældre finder det betydningsfuldt at være i samtalerne. Vi tolker det desuden som tegn på, at de ældre føler en tryghed til at åbne op og sætte ord på deres drømme, og at dette betyder, at samtalerne opleves som nærværende for de ældre.

Ved overværelse af samtalerne ser vi ligeledes, at medarbejderne er til stede i samtalerne, idet de

har et åbent kropssprog, har øjenkontakt og giver mundtlig udtryk for, at de er interesserede i at høre om de ældres drømme og ønsker. Vi anser dette som udtryk for, at medarbejderne har fokus på deres læringer fra kompetenceudviklingen i forhold til fx verbal, nonverbal og anerkendende kommunikation. Vi tolker desuden, at denne bevidsthed har betydning for, at de ældre åbner op i samtalerne, samt for at de ældre sidder tilbage med en oplevelse af, at de er hele mennesker.

Også ældre, der har sværere ved at få sat ord på deres tanker og følelser, fortæller, at de oplever samtalerne som meningsfulde. En ældre der, som han selv formulerer det, "er bedre til at lytte end tale", fortæller fx:



"Jeg mener, det er væsentligt at få lukket op i samtalen med andre, fordi det giver mere nærvær".

Dette viser, at selv ældre, der har sværere ved at tale om deres følelser, oplever dybere samtaler som meningsfulde, fordi de giver en følelse af nærvær.

Der tegner sig dermed et billede af, at langt de fleste ældre oplever, at det er både meningsfuldt og rart at være i drømmesamtalerne, fordi samtalerne giver en følelse af nærvær og betyder, at de føler sig set som hele mennesker. Når ældre ikke ønsker at være en del af drømmesamtalerne, skyldes det i høj grad, at de oplever samtalerne som private, hvilket peger på vigtigheden af, at medarbejderne kalibrerer på den enkelte ældre.

I interviewene fortæller flere ældre, der oplever samtalerne som meningsfulde, at drømmesamtalerne har en positivt afsmittende effekt på deres forhold til medarbejderne i ældreplejen, da de gennem samtalen oplever, at de bliver bedre forstået. Det betyder, at drømmesamtalerne kan være med til at muliggøre det gode møde mellem medarbejdere og ældre, hvorfor samtalerne overordnet tyder på at have stor værdi.

Ovenstående understreger desuden vigtigheden af, at medarbejderne i ældreplejen har kompetencerne til at være i, og fastholde, relationerne til de

ældre, da det er afgørende for, at de kan være i samtalerne. Det er lige netop her kompetenceudviklingen kan noget, da den har fokus på at styrke relationskompetencerne hos medarbejderne i ældreplejen.

Hvad gør det særligt betydningsfuldt at være i en drømmesamtale?

Relevante emner på dagsordenen

Noget af det, der er med til at gøre drømmesamtalerne særligt betydningsfulde for de ældre er, når samtalerne omhandler ting eller emner, der er betydningsfulde for dem. Her er det nemlig de ældres interesser, der er på dagsordenen, hvorfor de oplever disse samtaler som særligt meningsfulde.

I interviewene fortæller flere ældre, at de godt kan lide, når samtalerne kredser om gode minder fra tidligere i livet, da de oplever, at det er rart at blive bekræftet i, at de har haft gode minder og oplevelser, som de kan tænke tilbage på. En ældre plejehjemsbeboer, der på sine ældre dage er blevet dårligt gående, og derfor ikke kommer så meget ud, fortæller:



"Efter en samtale havde jeg en følelse af, at det var godt vi tog afstand, dengang vi kunne".

Dette ses også i observation af samtalerne, hvor der er flere eksempler på ældre, der åbner op og sætter mange ord på deres drømme og behov, når de indgår i drømmesamtaler med medarbejderne. Vi anser dette som udtryk for, at de ældre finder emnerne relevante og derfor har mange ting på hjerte. Begge dele understreger vigtigheden af, at medarbejderne i ældreplejen har kompetencerne til at være i samtaler, hvor de ældres drømme, ønsker og behov er i fokus. Netop derfor er målet med kompetenceudviklingen at klæde medarbejderne på til at mestre vitaliserende kommunikation, herunder at gøre dem i stand til at kalibrere på den enkelte ældre.

Føle sig anerkendt og værdsat som samtalepartner

Flere ældre fortæller desuden, at drømme-samtalerne har størst værdi for dem, når de, i samtalerne, føler sig værdsat og anerkendt som samtalepartner. De ældre oplever særligt at føle sig værdsat som samtalepartner, når de lærer noget af hinanden gennem samtalen og bliver klogere af at have snakken. En ældre beskriver dette på følgende måde:



”Jeg kan særligt godt lide at have samtaler, hvor man interessantgør sin omverden”.

Citatet er et godt eksempel på, at samtaler, hvor man anerkender sin samtalepartner og det vedkommende har at fortælle, opleves som særligt værdifulde af de ældre. I disse drømmesamtaler oplever de ældre, at de bliver taget seriøst som samtalepartner, og at deres perspektiver bliver værdsat.

I vores overværelse af samtalerne er der ligeledes eksempler på ældre, der sætter mange ord på deres følelser i situationer, hvor medarbejderne stiller nysgerrige spørgsmål, har et åbent kropssprog, en fast øjenkontakt, samt mundtligt tilkendegiver, at de er interesserede i at høre, hvad de ældre har at fortælle. Vi tolker denne adfærd fra medarbejdernes side som tegn på, at de arbejder med redskaberne fra kompetenceudviklingen for at møde de ældre som ligeværdige samarbejdspartnere. Vi ser desuden de ældres åbenhed i disse situationer som udtryk for, at følelsen af at være anerkendt og værdsat som samarbejdspartner er vigtig for, at de ældre åbner op og får værdi af samtalerne. Derudover tolker vi åbenheden som udtryk for, at de ældre har en god relation til medarbejderne.

For di de ældre oplever, at samtalerne har størst værdi for dem, når de føler sig anerkendt og værdsat som samtalepartner, er det vigtigt, at medarbejderne i ældreplejen har kompetencerne til at give de ældre denne oplevelse. Det er således vigtigt, at kompetenceudviklingen har fokus på, at styrke medarbejdernes relationelle kompetencer.

At der kommer dybde i samtaler

I interviewene fortæller flere ældre, at drømme-samtalerne er særligt betydningsfulde for dem, når der kommer dybde i samtalerne. Mange ældre oplever, at det er rart at få sat ord og tanker på ting og oplevelser, selvom de kan være sårbare.

I observation af samtalerne ser vi eksempler på ældre, der sætter mange ord på deres følelser og bliver rørte af at være i samtalerne. Særligt sidstnævnte gør sig gældende, når samtalerne omhandler emner af mere personlig karakter, fx gode minder eller savn. De ældres åbenhed, og det faktum at de bliver rørte, kan anses som udtryk for, at de finder det betydningsfuldt, når samtalerne går lidt dybere. Denne opfattelse illustreres desuden meget godt i et interview med en ældre kvinde:



”Der er ikke grænser for, hvad de (medarbejderne) må spørge om. De må spørge om alt”.

Der er dog også eksempler på ældre, der ikke deler denne opfattelse, fordi de er af den overbevisning, at der er emner, der er for personlige at drøfte med medarbejderne. Det betyder, at de har en tendens til at trække sig, når der tales om dybere emner. Vi ser ligeledes tegn herpå i overværelse af samtalerne, hvor der er eksempler ældre, der trækker sig i samtaler af mere personlig karakter. Vi tolker dette som tegn på, at de ældre finder disse samtaler for private.

I interviewene fortæller de ældre, der trækker sig, at årsagen til, at de har denne adfærd er, at de ikke oplever at have tilstrækkeligt kendskab og tryghed til medarbejderne til, at de er komfortable til at åbne op om dybere emner. Det viser, at relationer og tryghed til medarbejderne har stor betydning for, hvor dybt man kan gå i samtalerne, og dermed også for hvor meningsfulde samtalerne kan blive.

I observation af samtalerne ses det desuden, at de ældre, i flere tilfælde, sætter ord på deres drømme, og griner, når de har samtaler med medarbejdere, de kender. Denne adfærd fra de ældres side kan ses som tegn på relationers

betydning for, at ældre åbner op, herunder særligt når samtalerne kredser om mere sårbare eller dybe emner. I interviewene sætter to ældre følgende ord på det:

“

”Man betror ikke medarbejderne sin livshistorie. Så skulle det i hvert fald være til de specielle”.

”[...] det vigtige for at åbne op og have meningsfulde samtaler er, at man kender hinanden tilstrækkeligt, og det tager tid”.

Begge citater viser, at tryghed og relationer til medarbejderne er væsentlige forudsætninger for, at de ældre oplever, at det er rart at åbne op om dybere emner. Det betyder nemlig, at de har en tryghed til at åbne op. Netop derfor fylder dette meget i kompetenceudviklingen, hvor der fx er fokus på, hvordan kommunikationstræning kan være med til at styrke relationen til borgeren.

Som tidligere nævnt er der dog også mange ældre, der fortæller, at de generelt synes det er rart at tale om de dybere emner, da de synes, de er vigtige at få talt om. Mange ældre nævner specifikt samtaler om døden og den sidste vilje, som emner, de gerne vil tale med medarbejderne og hinanden om. En ældre kvinde udtaler fx:

“

”Det er vigtigt at få talt om døden, da man ellers kan gå og være bange for, at ens ønsker ikke bliver opfyldt”.

Dette underbygges i flere interviews med ældre, hvor de ældre lægger vægt på, at det er vigtigt at få åbnet op for ens ønsker, da man ellers kan komme til at ærgre sig over, at man ikke har fået sat ord på dem. I denne forbindelse nævner flere ældre Eftermæle-kategorien som et vigtigt element i samtale-redskabet, da denne kategori netop beskæftiger med emner som disse. Dette peger på vigtigheden af, at medarbejderne er klædt på til at være i disse samtaler, hvorfor det er vigtigt, at medarbejderne har kompetencerne til at være i disse samtaler.

Fordi mange ældre oplever, at det er rart at være i de dybere samtaler, fortæller de, at et andet vigtigt element ved samtaleredskabet er, at det kan bruges til at ændre lidt på dagsordenen og samtalens gang. Hermed mener de, at man, ved at bruge samtaleredskabet, kan få nogle andre, vigtige samtaler, end man ellers ville have fået. En ældre mand formulerer det på følgende måde:

“

”[...] På den måde kan kortene fungere som en dagsorden til et møde, i den forstand at de bestemmer, hvad det er, man skal tale om”.

Dette underbygges i flere interviews med ældre, hvor de ligeledes lægger vægt på, at de finder det særligt givende, når samtaleredskabet fungerer som et redskab til at snakke om svære ting. De ældre oplever nemlig, at samtaleredskabet kan være med til at gøre det nemmere at have svære samtaler, fordi de svære samtaler foregår i en ”hyggesituation”, som en ældre formulerer det.

Dermed tyder det på, at samtaleredskabet kan være med at gøre det simpelt, og samtidigt legitimt, at starte nogle vigtige og meningsfulde samtaler, der måske ellers ikke var kommet på dagsordenen.

Drømmesamtaler – sammen eller hver for sig?

Interviewene med de ældre viser, at der er forskellige holdninger til, om drømmesamtalerne fungerer bedst i grupper af ældre eller i 1:1-møder mellem en ældre og en medarbejder.

På den ene side oplever nogle ældre, at gruppesamtalerne er givende, fordi de giver dem viden om hinanden. På den anden side er der dog også ældre, der oplever, at det er for personligt og sårbart at dele deres drømme i grupper med mange deltagere. De foretrækker 1:1-samtaler, der giver mulighed for et mere personligt rum. Dette afsnit vil kigge nærmere på de ældres oplevelser af fordele og ulemper ved de to måder at afholde drømmesamtaler på.

De ældre der oplever, at drømmesamtalerne er særligt gode, når de afholdes i grupper fortæller, at de oplever gruppesamtalerne som gode, fordi de får et indblik i hinandens liv. Derudover lærer de noget nyt om hinanden, fordi samtaleredskabet er godt til at inspirere til nye emner at tale om. En ældre plejehjemsbeboer fortæller, at de nogle gange mangler inspiration til emner, fordi de kender hinanden ud og ind. Derfor fortæller han:



”Det er rart at kortene giver inspiration og sørger for, at man ikke stivner”.

Gennem samtalen med de andre oplever han, at de ældre lærer mere om hinanden, hvilket betyder, at han har lettere ved at forstå de andre og deres holdninger til mange forhold. Det underbygges af en anden ældre, der ligeledes oplever, at det givende ved drømmesamtalerne i grupper er, at man lærer noget af hinanden og får indblik i, hvad andre oplever. Hun fortæller:



”Drømmekortene er rigtig gode, fordi jeg lærer noget om de andre beboere og forskelle på tværs af generationer”.

Det betyder også, at hun særligt synes, at kort der beskæftiger sig med erfaringer og livshistorie er spændende at beskæftige sig med.

Ved overværelse af samtalerne er der ligeledes flere eksempler på, at de ældre lytter aktivt til hinanden og stiller nysgerrige, opfølgende spørgsmål, når drømmesamtalerne foregår i gruppesammenhænge. Det tolker vi som tegn på, at de ældre er interesserede i hinanden og får noget meningsfuldt ud af at lære mere om hinanden. Ovenstående viser dermed, at mange ældre finder drømmesamtaler i grupper betydningsfulde, fordi de lærer nye ting om hinanden, hvilket skaber en bedre forståelse for hinanden.

Som tidligere nævnt er der dog også eksempler på ældre, der oplever, at det er for personligt og sårbart at dele deres drømme i grupper med

mange deltagere. En ældre udtrykker fx:

”Jeg synes ikke, der skal være for mange til at snakke” [...] og det er bedst at have gruppesamtaler med folk, der ikke bare vil slå tiden ihjel, men som derimod er interesseret i at lære noget af de andre”.



Dermed tyder det på, at det i nogle tilfælde kan være mere givende at afholde drømmesamtaler som 1:1-samtaler. Dette underbygges andre steder fra, hvor flere ældre fortæller, at de synes det kan være grænseoverskridende at åbne op om personlige emner i et gruppeforum, men at de gerne vil have disse samtaler, når de er på tomandshånd med medarbejderne.

Som tidligere beskrevet peger observation af samtalerne på, at nogle ældre finder det sårbart at åbne op om emner af mere personlig karakter i gruppefora. Det viser sig konkret ved, at de frabeder sig at skulle sætte ord på et emne eller er meget kortfattede i deres svar, hvilket på forskellig vis er blevet grebet af medarbejderne, der har imødekommet de ældres ønsker. Det kan være et udtryk for, at de finder emnerne for personlige til, at de har lyst til at åbne op. Begge dele peger i retning af, at nogle samtaler kan kræve et mere privat rum, da det kan være med til at gøre det nemmere at tale om dybe og svære emner.

Overordnet tyder det på, at de forskellige situationer skaber forskellig værdi, hvorfor medarbejderne i ældreplejen har en vigtig opgave i at vurdere og mærke, hvordan drømmesamtalerne bedst bruges med forskellige ældre. Det peger på vigtigheden af, at kompetenceudviklingen har fokus på at klæde medarbejderne på til at være i drømmesamtalerne.

Hvordan er det, når der bliver ageret på drømmesamtalerne?

Generelt tyder det på, at det at være i drømmesamtalerne i sig selv har stor betydning for de ældre. Gennem samtalerne oplever de nemlig et nærvær og en følelse af at blive set og hørt som menneske. Dermed tyder det på, at gennemførelsen

af drømmesamtaler i sig selv har en stor værdi, fordi samtalerne er med til at gøre det simpelt og legitimt at have meningsfulde samtaler om drømme, ønsker og behov.

I nogle kommuner har de dog taget skridtet videre og også haft fokus på at agere på, eller udleve, de ældres drømme. Fx gennem konceptet drømmeløber, jf. tema 3 om samarbejdet med civilsamfundet. Konkret betyder det, at der har været fokus på at bringe nogle af de drømme til live, som er blevet tydelige i drømmesamtalerne. Dette afsnit dykker ned i, hvilken betydning det har for de ældre, at der bliver ageret på drømmesamtalerne.

Hos alle ældre, der har oplevet at der bliver ageret på samtalerne, er der en oplevelse af, at det er meget betydnings- og meningsfuldt, når der bliver ageret på baggrund af de drømme, der kommer frem i samtalerne.

Som eksempel på, hvordan der er blevet ageret på drømmesamtalerne, har de i Gentofte kommune lavet et drømmeløberkoncept, hvor frivillige "drømmeløbere" kan melde sig til at udleve de ældres drømme. Det har konkret betydet, at nogle ældre har været ude at sejle, at en ældre har været på tur til en badeklub, og at en tredje har været på cykeltur. I Hjørring kommune består samarbejdet med civilsamfundet i, at en frivillig afholder et frivilligt sangarrangement, der hedder VILD med SANG, mens en anden frivillig tager på bustur med en gruppe ældre.

De ældre fortæller, at dét, at der bliver ageret på drømmene, betyder, at de får et afbræk i hverdagen, og at det sætter tanker i gang, når man får lov til at komme ud og udleve nogle drømme. En ældre fortæller:

“

”Det er rart at komme lidt væk, når man sidder i kørestol og kan have en oplevelse af at være låst”.

Dette underbygges af en anden, der fortæller:

“

”Det har stor betydning, når der sker en forandring”.

”Man oplever noget, hvilket er positivt. Og man kan tage gode minder med derfra”.

Dermed tegner de ældres oplevelser et billede af, at det også har en stor og positiv betydning for dem, når der bliver ageret på de drømme, der kommer frem i samtalerne. Det betyder, at de får et afbræk fra deres vante omgivelser og får nogle nye oplevelser og indtryk.

Når man kigger på de ældres drømme, handler langt de fleste af dem om at vække minder fra tidligere i live og dermed om at gøre ting, de tidligere har kunne. Det kan fx være drømme om at komme ned at handle eller ud at bade. Når der bliver ageret på disse drømme, fortæller de ældre, at det giver dem stor glæde at kunne gøre ting, de tidligere har kunne. En ældre beskriver denne følelse således:

“

”Det giver mig en oplevelse af være fri, når jeg får lov til at lave de ting, jeg godt kan lide”.

Dette underbygges af en anden, der fortæller:

“

”Jeg kan godt lide at komme ud og se markerne og se høsten. Jeg er jo gammel landmand”.

Begge citater viser, at det for mange ældre har særlig stor betydning og glæde, når de kommer ud og oplever noget af det, der har fyldt meget tidligere i deres liv. Disse oplevelser bringer nemlig gamle minder frem og giver en oplevelse af frihed.

Samme opfattelse viser sig hos medarbejderne i ældreplejen, der fortæller, at de ligeledes oplever, at det har stor værdi for de ældre, når der bliver ageret på deres drømme. Efter at have fået

udlevet en drøm sætter de ældre nemlig ofte ord på, hvor rart det fx har været at komme lidt væk, og at det har været en god oplevelse. En medarbejder fortæller om en ældre, der stadig ofte tager billeder frem fra en tur, han har været på.

Dermed tyder det endnu engang på, at det også er af væsentlig betydning, når der ageres på drømmene.

Lykkes drømmesamtalerne i at skabe betydningsfulde samtaler?

Evalueringen viser, at drømmesamtalerne i sig selv har stor betydning for de ældre, da de oplever, at drømmesamtalerne er meget meningsfulde. De ældre oplever, at de i samtalerne føler sig set, hørt og lyttet til, og langt de fleste oplever at det er rart, at der bliver skabt et rum, hvor man kan sætte ord på drømme og oplevelser, der er betydningsfulde for dem.

De ældre fremhæver således især tre faktorer, der har betydning for, at drømmesamtalerne opleves som betydningsfulde. Konkret oplever de ældre, at

drømmesamtaler er mest betydningsfulde, når der er relevante emner på dagsordenen, når de føler sig værdsat og anerkendt som samtalepartner og når der kommer dybde på samtalerne.

Overordnet viser de ældres positive oplevelser med at være i drømmesamtalerne, at drømmesamtalerne lykkes i at gøre det simpelt og legitimt at have meningsfulde og dybere samtaler om ældres drømme, ønsker og oplevelser. Disse samtaler opleves som betydningsfulde for de ældre og giver dem derfor stor glæde.

Ovenstående peger på vigtigheden af, at medarbejderne i ældreplejen har relationskompetencerne til at være i samtalerne, da det har betydning for, at de ældre oplever at have betydningsfulde møder og oplevelser. Netop derfor har kompetenceudviklingen til formål at styrke disse kompetencer, mens samtalereskabet skal fungere som en hjælp til at gøre det mere simpelt og legitimt at starte disse samtaler. Medarbejdernes oplevelser og anvendelser af begge dele vil blive beskrevet i næste tema.



TEMA 2: Anvendelser og oplevelser hos medarbejderne

Dette tema beskriver **medarbejdernes anvendelser og oplevelser af de to indsatser** målrettet dem.

Samtaleredskabet skal fungere som et simpelt værktøj til at gå ind i samtaler om behov, ønsker og drømme med de ældre. For at understøtte medarbejdernes anvendelse af redskabet har medarbejderne gennemgået et kompetenceudviklingsforløb bestående af to undervisningsdage med fokus på vitaliserende kommunikation, herunder spørgeteknik og træning i dialoger med borgerne med udgangspunkt i samtaleredskabet.

Nærværende tema evaluerer først medarbejdernes erfaringer med kompetenceudviklingen og dernæst deres anvendelse af samtaleredskabet samt gennemførelse af drømmesamtalerne. Følgende evalueringsspørgsmål bliver derfor besvaret i kapitlet:



2. Hvordan oplever og anvender medarbejderne deres viden fra kompetenceudviklingen?
3. Hvordan oplever og anvender medarbejderne samtaleredskabet?
4. Hvordan oplever medarbejderne det at gennemføre drømmesamtaler?

Datagrundlaget er tredelt og består dels af observationer af samtaler og fokusgruppeinterviews med medarbejdere og ledere i de seks projektkommuner. Derudover består det af medarbejderne og lederes besvarelser af et tværgående spørgeskema, hvis formål er at evaluere begge indsatser.

I dette kapitel kan du læse om:

- › Medarbejdernes oplevelse og anvendelse af kompetenceudviklingen
- › Medarbejdernes oplevelse og anvendelse af samtaleredskabet
- › Medarbejdernes gennemførelse af drømmesamtaler

Oplevelse og anvendelse af kompetenceudvikling

Medarbejderne har overordnet en oplevelse af, at kompetenceudviklingen har været meget givende og lærerig, og at den derudover har været med til at gøre det mere nemt og simpelt at starte, og være i, samtaler om ældres drømme og behov. 31% af de adspurgte medarbejdere angiver, at de meget høj grad har fået noget ud af kompetenceudviklingen, 39% angiver, at dette i høj grad er tilfældet, mens 24% angiver, at det i nogen grad er tilfældet (se figur A i bilag). Det peger på, at langt hovedparten af medarbejderne oplever, at kompetenceudviklingen har været værdifuld.

I interviewene fortæller medarbejderne, at der er forskel på, om de oplever at have fået tilført nye kompetencer gennem forløbet, eller om de oplever, at de har fået boostet de kompetencer, de havde i forvejen. Der er dog overordnet en oplevelse af, at kompetenceudviklingen har været lærerig og gavnlig, og at den har givet dem nye relationskompetencer. Det betyder, at medarbejderne oplever at møde de ældre anderledes end tidligere, og at de oplever, at det er nemmere at være i samtaler om de ældres drømme, ønsker og behov.

På tværs af interviewene fortæller medarbejderne, at de særligt har fået følgende udbytte af kompetenceudviklingen:

- 1) konkrete redskaber til at gå ind i samtalen med den ældre,
- 2) en øget forståelse for forskellighed,
- 3) samt en bedre forståelse for betydningen af egne og kollegaers kommunikation.

Disse tre læringer vil blive gennemgået hver for sig.

Konkrete redskaber til at gå ind i samtalen med den ældre

Mange medarbejdere oplever, at det særligt gavnlige ved kompetenceudviklingen er, at de har fået nye og konkrete redskaber, som de kan bruge i deres samtaler med de ældre.

Mange nævner undervisningen i spørgeteknikker som et konkret og væsentligt redskab til at få gode samtaler med de ældre, og dermed til at få det fulde udbytte af drømmesamtalerne og brugen af samtaleredskabet. Andre nævner, at de efter kompetenceudviklingen er blevet mere opmærksomme på de ældres kropssprog, og at de bruger nogle nye teknikker med at spørge til følelser og farver.

En medarbejder fortæller fx:



”Jeg synes kurset var godt. Det har givet os værktøjer til at vise borgeren, at vi har tid til det og gerne vil dem”.

Samme tendens viser sig i figur 1 på side 22, hvor størstedelen af de adspurgte medarbejdere angiver, at kompetenceudviklingen har givet dem redskaber, som de kan bruge i deres arbejde med de ældre. Fx angiver 63 %, at kompetenceudviklingen enten i høj eller meget høj grad har givet dem redskaber til at skabe nærvær i samværet med de ældre (45% angiver i høj grad, mens 18% angiver i meget høj grad). Derudover angiver 45%, at den i høj grad har givet dem redskaber til at skabe relationer til de ældre, mens 21% angiver, at det i meget høj grad er tilfældet. Dette viser, at medarbejderne oplever, at kompetenceudviklingen har været med til at styrke deres relationskompetencer.

Kompetenceudvikling

vidste du at...



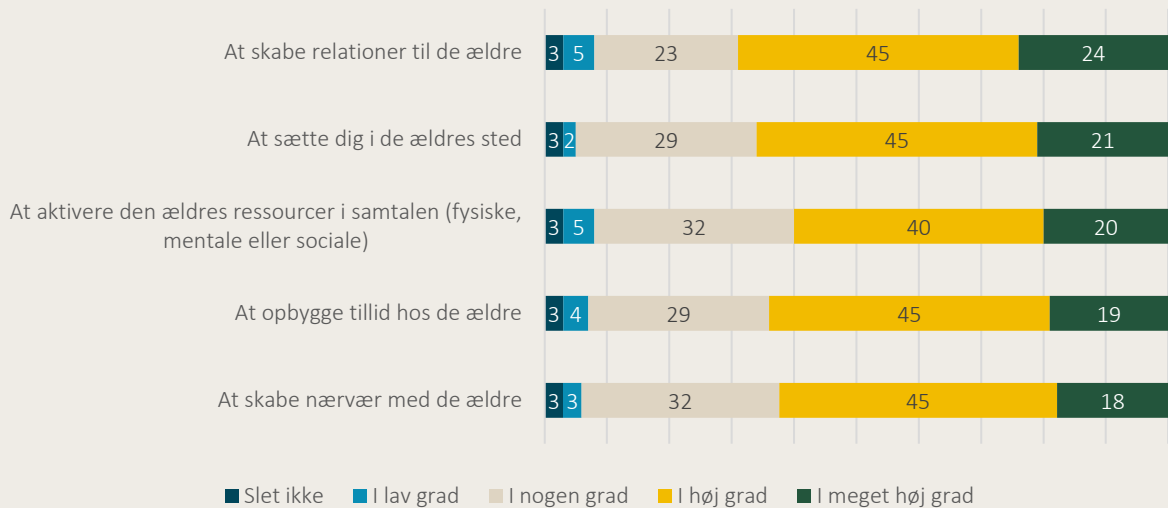
- Udvalgte medarbejdere i alle seks samarbejdskommuner har gennemgået et to dages kompetenceudviklingsforløb i vitaliserende kommunikation. Forløbet bygger på NLP og Emotionel Intelligens og har fokus på opbygning af relationskompetencer og samtaler med borgere, herunder særlig fokus på:
 - Menneskelig indsigt/psykologi,
 - Opbygning af tillid og tillidsbroer,
 - Nærværende positiv påvirkning,
 - Aktivering af borgerressourcer.
- Formålet med kompetenceudviklingen var at styrke de menneskelige kompetencer og anvendelsen af samtaleredskabet.
- Kompetenceudviklingen blev gennemført af HUMU.

I observation af samtalerne ser vi eksempler på medarbejdere, der har et åbent kropssprog, holder en fast øjenkontakt og spørger de ældre, hvordan de har det med at være i samtalerne. Vi tolker dette som tegn på, at medarbejderne bruger redskaberne fra kompetenceudviklingen til at opbygge tillid til de ældre.

Derudover ser vi også medarbejdere, der stiller åbne spørgsmål og tydeligt kommunikerer, at de er interesserede i at høre, hvad de ældre har at fortælle. Vi anser ligeledes dette som eksempler på, at medarbejderne arbejder med at bruge den nye viden fra kompetenceudviklingen til, i dette tilfælde, at arbejde med at aktivere borgernes ressourcer.

Evalueringen viser således, at medarbejderne arbejder med at bruge de konkrete redskaber fra

Figur 1: I hvilken grad oplever du, at undervisningen har givet dig redskaber til...



Note: Svarene er angivet i procent. N=140.

kompetenceudviklingen, og at de oplever, at kompetenceudviklingen er med til at klæde dem på til at arbejde med de ældres drømme og behov.

Forståelsen af forskellighed

Langt de fleste medarbejdere fortæller endvidere, at de oplever, at kompetenceudviklingen har betydet, at de møder de ældre anderledes end tidligere. I kompetenceudviklingen har der nemlig været fokus på, at vi er forskellige som mennesker og ikke altid ser verden ens, hvorfor vi heller ikke altid har de samme ønsker og behov.

Dette har efterfølgende ledt til en række drøftelser, der har betydet, at flere medarbejdere nu i højere grad oplever, at de tager udgangspunkt i den enkelte borger og dennes behov. Dette ses også i medarbejdernes kommunikation, hvor de oplever, at de er blevet mere nysgerrige på de ældre. En medarbejder fortæller fx:

“

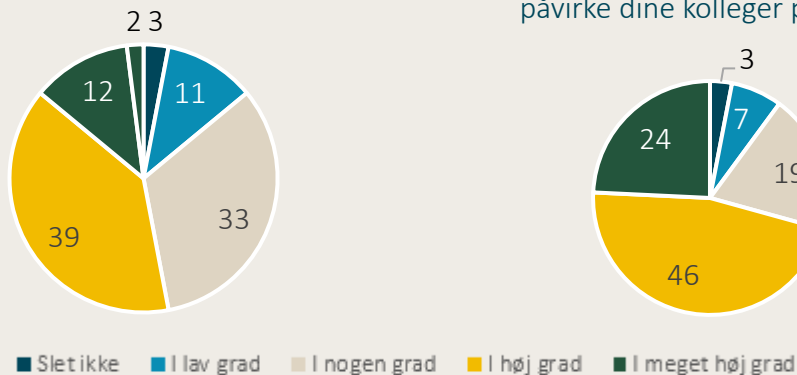
”Jeg er blevet bedre til at fange de ældres signaler i samtalerne, og det betyder, at jeg har nogle andre samtaler, end jeg havde tidligere”.

Gennem overværelse af samtalerne ser vi eksempler på, at medarbejderne spørger de ældre, hvordan de har det med at være i samtalerne, hvis de ældre fx bliver følelsesmæssigt berørte af at være i samtalerne. Dette kan anses som udtryk for, at medarbejdere arbejder med kalibrering, der, som tidligere beskrevet, er et redskab fra kompetenceudviklingen til at opbygge tillid, og dermed en god relation til de ældre.

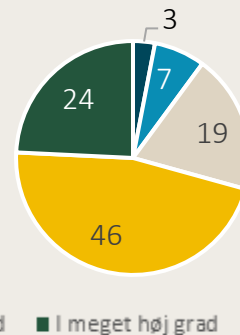
Erfaringerne viser således, at medarbejderne oplever, at de har fået styrket deres relationelle kompetencer. De oplever nemlig, at de er blevet bedre til at tage udgangspunkt i den enkelte borgers behov, drømme og ønsker. I observation af samtalerne ser vi desuden tegn på, at medarbejderne arbejder med redskaber til at opbygge tillid.

En styrkelse af medarbejdernes relationelle kompetencer er med til at højne sandsynligheden for, at de ældre oplever at have meningsfulde samtaler om drømme og ønsker, hvor de føler sig set og hørt. I kapitlet om de ældres oplevelser stod det klart, at mange ældre oplever, at det er rart at blive ”presset” til at tale om mere sårbare emner, fordi de oplever at få meningsfulde samtaler, når dette sker.

Figur 2: I hvilken grad oplever du, at du efter undervisningen, har arbejdet med at styrke relationen til dine kolleger?



Figur 3: I hvilken grad oplever du, at du efter undervisningen er blevet mere opmærksom på, hvordan du kan påvirke dine kolleger positivt?



Note: Svarene er angivet i procent. N=140.

Dette stiller dog krav til medarbejderne om at være relationelt stærke til at presse de ældre nok, men ikke for meget, eller til helt at lade være med at presse dem, der ikke ønsker det. Dette peger på vigtigheden af, at der, i kompetenceudviklingen, er fokus på at styrke medarbejdernes relationelle kompetencer.

Bedre forståelse af kolleger og sig selv

Derudover peger flere medarbejdere på, at kompetenceudviklingen har skabt en bedre forståelse for hinanden som kolleger, og dermed en bedre relation kolleger imellem. Kompetenceudviklingen har bl.a. fungeret som en påmindelse om, at god kommunikation og positiv energi har stor betydning for forholdet kolleger imellem.

Oplevelsen af at kompetenceudviklingen har givet en bedre forståelse for kolleger ses også i medarbejdernes svar på det tværgående spørgeskema, hvor 39% af de adspurgte medarbejdere angiver, at de i høj grad har arbejdet med at styrke relationen til deres kolleger efter kompetenceudviklingen, mens 12% angiver, at de i meget høj grad har dette (se figur 2). Figur 3 viser endvidere, at 46% oplever, at de i høj grad er blevet mere opmærksomme på, hvordan de påvirker deres kolleger positivt, mens 24% oplever, at de i meget høj grad er blevet mere opmærksomme på dette.

Begge dele peger i retning af, at kompetenceudviklingen har styrket medarbejdernes

relationskompetencer i relation til kolleger. Det betyder, at medarbejderne oplever, at de møder hinanden anderledes end tidligere. De fortæller fx, at de er blevet mere nysgerrige på, hvordan deres kolleger oplever ting, der sker i hverdagen, at de oplever, at de taler anderledes sammen og er mere løsningsorienterede i dialogen med hinanden. Dette viser, at der er en oplevelse af, at kompetenceudviklingen har været med til at forbedre forholdet mellem medarbejderne. I samme forbindelse giver flere udtryk for, at de har oplevet kompetenceudviklingen som en god mulighed for at se indad og til at få en bedre forståelse for sig selv og ens adfærd. En medarbejder fortæller fx:

”Jeg har lært mig selv og min adfærd bedre at kende [...] det betyder, at jeg er blevet mere modig og ikke trækker mig i nogle af de situationer, som jeg tidligere ville”

I kompetenceudviklingen introduceres medarbejderne for ‘Modellen af verden’ og ‘Emotionel Intelligens’-batteriet, som elementer til at give dem en bedre forståelse for sig selv og egen adfærd. Dette synes at være vigtige aspekter for medarbejdernes forståelse af egen kommunikation og udstråling.

Evalueringen viser således, at medarbejderne oplever, at kompetenceudviklingen har givet dem

nogle personlige kompetencer, der både har en positiv indvirkning på forholdet til kolleger og ældre.

For at forstå relationer, kræver det dog, at man kender sig selv, hvilket peger på vigtigheden af, at medarbejderne har forståelse for egen kommunikation. Den bedre forståelse for både kolleger og sig selv er endnu en gang med til at højne sandsynligheden for, at medarbejderne oplever det som nemt at indgå i samtaler om de ældres ønsker, behov og drømme.

Vigtige læringer til fremtidig gennemførelse af kompetenceudvikling

I projektet er der blevet gjort en række vigtige læringer, der er relevante at have in mente til fremtidig gennemførelse af kompetenceudvikling. Dette afsnit gennemgår disse læringer.

Både spørgeskema og interviews med medarbejderne viser, at medarbejderne er særligt begejstrede for de dele af kompetenceudviklingen, der er mindre teoretiske og mere praksisorienterede. Hos nogle medarbejdere er der en oplevelse af, at særligt første undervisningsgang var en smule for svær og kompleks, hvorfor de har haft svært ved at omsætte denne del til praksis. Anden undervisningsgang opleves derimod som meget lærerig, fordi den modsat var meget praksisnær og øvelsesbaseret. Det understreger vigtigheden af at tilrettelægge kompetenceudviklingen så praksisorienteret som muligt for dermed at sikre det største udbytte hos medarbejderne.

Derudover giver medarbejderne udtryk for, at kompetenceudviklingen er vigtig for at understøtte, at samtaleredskabet får den ønskede værdi, som er, at brugen af samtaleredskabet er med til at føre til meningsfulde samtaler om de ældres ønsker, behov og drømme.

Det betyder, at medarbejderne oplever, at det er svært at adskille de to ting, og at kombinationen af kompetenceudvikling og samtaleredskab er en fordel, hvis samtaleredskabet skal fungere som en enkel og legitim måde til at gå ind i samtaler om de ældres ønsker, drømme og behov. Denne

opmærksomhed vil blive uddybet i afsnittet om brugen af samtaleredskabet.

Anvendelse af samtaleredskabet

Interviewene med medarbejderne og deres besvarelser i spørgeskemaet viser overordnet, at medarbejderne finder samtaleredskabet givende, da de har en oplevelse af, at det giver anledning til at starte dybere og mere meningsfulde samtaler med de ældre. 52 % af de adspurgte medarbejdere angiver, at samtaleredskabet enten i høj eller meget høj grad kan anvendes i deres arbejde (36% angiver i høj grad, mens 16% angiver i meget høj grad), og 31% angiver, at det i nogen grad er tilfældet (se figur B i bilag). Der er dog stor variation i, hvordan medarbejderne anvender redskabet. De forskellige fremgangsmåder afhænger blandt andet af, hvem der fører samtalen (fx om der er tale om medarbejdere i hjemmeplejen eller på plejehjem) og af hvilke ældre, der tales med.

De næste afsnit beskriver først forskellige strategier til at bruge samtaleredskabet, og herefter erfaringerne med de forskellige strategier samt betydningen af variationen.

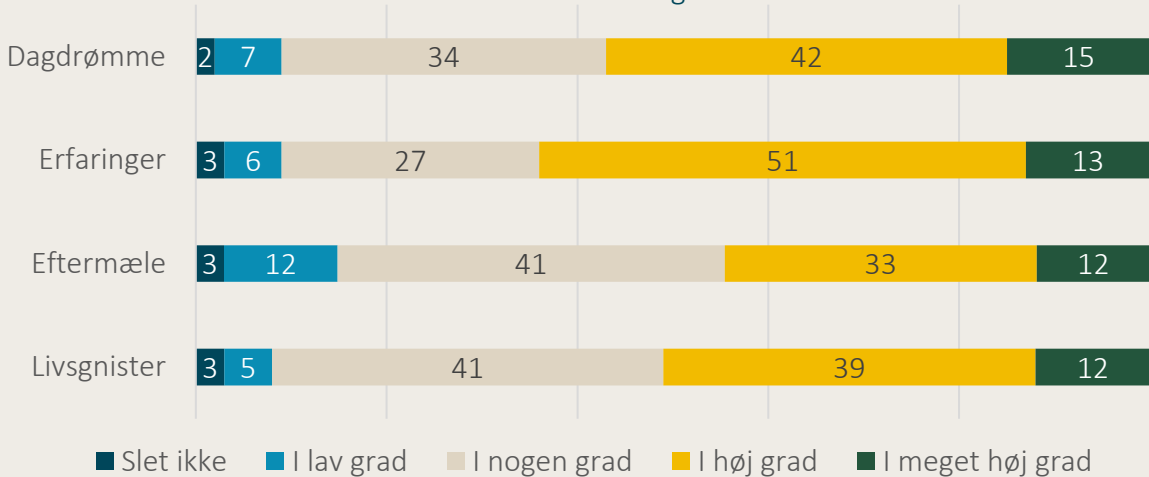
Udvælgelse af kort forud for, eller i, samtalen, med de ældre

Der er for det første forskel på, om medarbejderne udvælger nogle kort eller en kategori forud for samtalen med den ældre, eller om denne udvælgelse finder sted i samtalen med ældre.

Nogle medarbejdere udvælger nogle kort eller en kategori forud for samtalerne med de ældre, da de på den måde selv kan være med til at sætte en dagsorden og retning på samtalen. Dette kan fx være tilfældet, hvis medarbejderne har et emne, de gerne vil tale med de ældre om. Andre medarbejdere fortæller, at de selv står for udvælgelsen af kortene, da de mener, at nogle kort er bedre end andre og derfor har lavet en sortering af kortene i forhold til deres relevans og brugbarhed.

En sortering af kortene har fundet sted på et plejehjem, hvor en række medarbejdere er gået

Figur 4: I hvor høj grad synes du, at de fire temaer for drømmesamtaler er anvendelige?



Note: Svarene er angivet i procent. N=140.

alle kort igennem og har udvalgt dem, de finder bedst egnede. En medarbejder fortæller i denne forbindelse:



”Vi har sorteret mange af kortene fra Eftermæle-kategorien fra, fordi vi oplever, at nogle borgere trækker sig ind i sig selv, når vi fx taler om døden”.

Dette er således et eksempel på, at medarbejderne er med til at sætte en dagsorden for samtalen ved at sortere kort fra, som de ikke oplever er gode i samtalen. Efter sorteringen har de på plejehjemmet desuden indført en arbejdsgang, hvor de hver uge udvælger ”ugens kort”, som står fremme på bordet under spisesituationer og skal fungere som inspiration til en samtale. Her vælger de ligeledes de kort, som de oplever er bedst.

Citatet viser yderligere, at nogle medarbejdere anser Eftermælekategorien som mindre anvendelig, hvilket også ses på deres svar i spørgeskemaet, hvor der er lidt færre, der angiver, at de finder Eftermælekategorien anvendelig (se figur 4).

Ud fra interviewene med medarbejderne synes det at skyldes, at den beskæftiger sig med mere sårbare emner, som nogle medarbejderne anser som sværere at tale om. Om end der er nogle medarbejdere, der finder kategorien sværere, er

der i spørgeskemaet fortsat mange medarbejdere, der angiver, at de finder kategorien anvendelig.

Samtidig viser interviewene med de ældre, at de anser denne kategori som meget givende, hvilket understreger vigtigheden af, at medarbejderne tør tage disse samtaler, selvom de kan opleves som svære. Det er i den forbindelse vigtigt, at der i kompetenceudviklingen er et fokus på løbende at træne de metoder og redskaber, som medarbejderne har fået i undervisningen.

Modsat strategien med selv at udvælge nogle kort, oplever andre medarbejdere, at det er mest givende, når de udvælger nogle kort eller en kategori i samarbejde med de ældre. Dette gør de konkret ved at spørge de ældre til, hvilke kategorier eller spørgsmål de helst vil tale om. En medarbejder fortæller om denne strategi:



”Jeg plejer at udvælge kort sammen med de ældre, fordi jeg klart oplever, at det fungerer bedst”.

Ved at udvælge kortene sammen med de ældre bliver de ældre mere involveret i processen, hvilket kan give dem mere ejerskab over samtalen. Ved at involvere de ældre i udvælgelsen, er de med til at sætte retning på samtalen og bestemme, hvad de finder relevant at tale om.

Dette kan i sidste ende have betydning for, at de oplever samtalen som nærværende og meningsfuld. Kompetenceudviklingen har netop fokus på at aktivere borgerressourcer i samtalen, og sidstnævnte strategi kan derfor være en måde til netop at give de ældre ejerskab over samtalen.

Valget af strategi synes derfor at afhænge af, om medarbejderne har en dagsorden for samtalen, eller om de modsat ønsker at give de ældre mere ejerskab over samtalen ved at involvere dem i udvælgelsen.

Brugen af de fysiske kort eller inspiration ud fra kortene

Der er ligeledes forskel på, om medarbejderne anvender det fysiske samtaleredskab i deres samtaler med de ældre, eller om de modsat bruger kortene i samtaleredskabet som inspiration til emner at tale om.

Medarbejdere i hjemmeplejen bruger særligt strategien med at lade sig inspirere af kortene, således at de bruger kortene til at finde på nye emner eller spørgsmål, som de kan tale med de ældre om. En medarbejder i hjemmeplejen har fx kortene med i bilen og kigger på dem og finder inspiration til spørgsmål inden sine besøg. En anden fortæller:



”Jeg bruger kortene som inspiration, når jeg møder noget derude, hvor jeg har brug for inputs til spørgsmål at stille”.

Medarbejderne oplever, at strategien er god, da de nogle gange kan have brug for at blive inspireret til nye spørgsmål, de kan stille de ældre. Medarbejderne i hjemmeplejen fortæller, at de særligt bruger strategien med lade sig inspirere af kortene, fordi de har kortere tid hos borgerne og derfor ikke samme mulighed for at sætte sig ned og gennemføre en drømmesamtale ud fra det fysiske samtaleredskab. De oplever dog, at det alligevel er rart med inspiration til emner, der efterfølgende kan fungere som en samtalestarter.

Derudover fortæller flere, at strategien er god, hvis man har svært ved at finde på emner at tale med

Drømmesamtaler i lommeformat

vidste du at...



- Ældre Sagen har under projektperioden udviklet en version af drømmekortene i lommeformat.
- Lommeformatet blev udviklet på foranledning af medarbejdere i hjemmeplejen, der efterspurgte en version, som de lettere kunne tage med ud til borgerne.
- De er i spillekortsstørrelse og kan nemt være i lommen og tages frem til inspiration.
- De fire kategorier Livsgnister, Dagdrømme, Erfaringer og Eftermæle, og de flotte illustrationer fra det originale sæt, er bevaret.

de ældre om. Flere medarbejdere giver derfor udtryk for, at strategien kan være særligt brugbar for nyuddannede eller ufaglærte, der ikke er blevet lige så garvede i samtaleemner, og derfor har gavn af at få inspiration til samtaleemner. Strategien kan dog også være relevant for mere erfarne medarbejdere, der oplever, at de er kørt fast i de samme samtaleemner.

Modsat medarbejdere i hjemmeplejen bruger medarbejdere på plejehjem primært de fysiske kort, da de har bedre mulighed for at sætte sig ned og føre en samtale ud fra de fysiske kort. Det kan både være i gruppesituationer og i 1:1-møder mellem en medarbejder og ældre. Dette vil blive uddybet i afsnittet om gennemførelse af drømmesamtaler. Fordelen ved denne strategi er, at kortene kan bruges som en indgangsvinkel til at få talt om nogle emner, og at de ældre kan være med i udvælgelsen af emner.

Der er dog også eksempler på medarbejdere i hjemmeplejen, der gør brug af de fysiske kort. Dette er primært under de længere besøg som personlig pleje og mad, hvor der er bedre mulighed for at tage kortene frem. En medarbejder fortæller fx:



”Jeg har nogle gange et kort med ind til borgerne, som jeg tager frem og siger: Jeg har sådan et kort her med. Kunne du tænke dig at høre, hvad der står på det?”.

I den forbindelse oplever hun, at borgerne er interesseret i kortet og har lyst til at høre, hvad der står på det. Hvis medarbejderne i hjemmeplejen skal have de fysiske kort med ud til borgerne, fortæller flere, at lommestørrelsen er mest brugbar, fordi den er mere handy at have med rundt.

Brugen af spørgsmål og eller billeder

Der er derudover forskel på, om medarbejderne bruger spørgsmålene og/eller billederne på bagsiden af kortene i anvendelse af samtaleredskabet. Langt de fleste medarbejdere bruger spørgsmålene på kortene som udgangspunkt for samtalen, da de oplever, at det er en nem måde til at starte en samtale på. Der er dog også flere medarbejdere der fortæller, at de gør brug af billederne på bagsiden af kortene og bruger dem som en samtalestarter.

Strategien med at tale ud fra billeder opleves som særligt brugbar, når medarbejderne taler med borgere med kognitive udfordringer, hvor samtalerne ikke bør være for komplekse. Derfor kan det visuelle element være en god indgangsvinkel til at starte en samtale. Denne strategi har fx været benyttet på et plejehjem, hvor de netop oplever, at det visuelle element, gør det nemmere at starte samtaler med borgere med demens. I kompetenceudviklingen er der fokus på sansernes betydning for kommunikation, hvilket tyder på at være et vigtigt element for at sikre samtaleredskabets fulde udbytte.

Der er dog også eksempler på medarbejdere på plejehjem der fortæller, at de i nogle tilfælde også bruger spørgsmålene på kortene over for borgere med kognitive udfordringer. I disse tilfælde udvælger medarbejderne de ”nemme kort” for på den måde at skabe de bedste forudsætninger for at få en samtale, der også opleves som givende for den ældre. Der er nemlig en oplevelse af, at nogle spørgsmål er for svære eller abstrakte for ældre

med kognitive udfordringer, og at de derfor ikke er meningsfulde at bruge over for denne gruppe.

Denne opfattelse gør sig dog ikke kun gældende, når det kommer til borgere med kognitive udfordringer. Flere medarbejdere oplever, at de ældre generelt kan have svært ved at forstå spørgsmålene på kortene, hvorfor medarbejderne er nødt til at hjælpe med ”oversættelsesarbejdet”, hvis kortene skal have den ønskede værdi. En medarbejder på et plejehjem fortæller fx, at:

”[...] hvis jeg drejer kortet lidt, så kan jeg få en god snak i gang med et par stykker, og så er der flere der byder ind”.

Når medarbejderen hjælper med oversættelsesarbejdet kan kort, der opleves som svære, stadig fungere som en god samtalestarter. Nogle kort har dog brug for at blive hjulpet lidt på vej over for nogle ældre, hvilket kræver noget af medarbejderne, der gennemfører drømme-samtalerne. De har således en vigtig opgave i at skabe mening gennem fx hjælpespørgsmål og lignende.

Ved overværelse af samtalerne har vi set mange eksempler på medarbejdere, der netop hjælper med denne oversættelse, hvorefter brugen af kortene fører til gode samtaler. Dette understreger vigtigheden af, at kompetenceudviklingen hjælper brugen af samtaleredskabet på vej, og peger endnu en gang på, at samtaleredskabet får større værdi i kombination med kompetenceudviklingen.

Betydningen af de forskellige fremgangsmåder

At der er så stor variation i, hvordan medarbejderne anvender samtaleredskabet viser, at det er gavnligt, at samtaleredskabet har så stor en fleksibilitet. Det er gavnligt, at der ikke er en manual for, hvordan det skal anvendes. Flexibiliteten betyder, at det er muligt at bruge redskabet på mange forskellige måder, og at medarbejderne har mulighed for at tilpasse deres fremgangsmåde til bestemte situationer eller grupper af ældre.

Dermed bliver redskabet til en simpel og nem indgangsvinkel til at gå til samtaler om ældre



drømme og ønsker. Dette er i sidste ende med til at skabe gode forudsætninger for samtaler, der også opleves som givende og meningsfulde for de ældre.

I anvendelsen af samtaleredskabet er det dog væsentligt at nævne, at mange af de adspurgte medarbejdere fortæller, at kombinationen af kompetenceudvikling og samtaleredskab er vigtig for at sikre, at samtaleredskabet får den ønskede værdi. Det betyder, at kombinationen er vigtig for, at brugen af samtaleredskabet resulterer i meningsfulde samtaler om de ældres drømme, ønsker og behov. En medarbejder fortæller fx:



”Du kan godt bruge kortene uden uddannelse, men man ville ikke være så bevidst om, hvordan man bedst bruger dem og spørger ind. Men det ville blive en anden snak, hvor man måske ikke er så opmærksom på at få spurgt ind. Undervisning i emotionel intelligens hjælper. Kort og uddannelse står meget godt sammen”.

Mens en leder udtaler:



”[...] at kortene ville blive lagt hen på en hylde og at medarbejderne ville tænke, hvad pokker skal vi bruge dem til, hvis det ikke havde været for kompetenceudviklingen”.

Begge citater viser, at medarbejderne oplever, at samtaleredskabet har svært ved at stå alene, da kompetenceudviklingen er med til at give medarbejderne en forståelse af, hvordan de får det største udbytte af samtaleredskabet. Dette underbygges af, at 16% af de adspurgte medarbejdere angiver, at de meget høj grad føler sig bedre rustet til at arbejde med drømmesamtaler efter at have deltaget i kompetenceudviklingen, 32% angiver at de i høj grad gør dette, mens 40% angiver, at de gør det i nogen grad (se figur C i bilag).

Dermed tyder det på, at kompetenceudviklingen i høj grad understøtter, at brugen af samtaleredskabet fører til meningsfulde samtaler om de

ældres ønsker, behov og drømme. Når de to bliver brugt i kombination, er de med til at skabe gode betingelser for, at medarbejderne gennemfører drømmesamtaler, der opleves som givende og meningsfulde for de ældre.

Gennemførelse af drømmesamtaler

Dette afsnit beskriver medarbejdernes oplevelser med at gennemføre drømmesamtalerne, herunder hvordan de selv oplever at være i samtalerne. Både når de gennemfører dem i grupper og i 1:1-situationer med de ældre.

Gennemførelser af drømmesamtaler – i grupper eller 1:1?

Der er forskel på, om medarbejderne gennemfører drømmesamtalerne som gruppesamtaler eller som 1:1-samtaler. På langt de fleste plejehjem holdes der drømmesamtaler som gruppesamtaler, hvor samtaleredskabet bliver benyttet. Drømmesamtalerne, der afholdes som gruppesamtaler, foregår ofte under spisesituationer eller i forlængelse af disse.

Fælles for situationerne er, at der helt naturligt er samlet en gruppe ældre, hvilket gør det nemt og oplagt at starte en drømmesamtale som en gruppesamtale med flere ældre. Som et eksempel på en måde at understøtte denne samtale, har de på et plejehjem et samtalekort stående på bordet under frokosten, og som en medarbejder fortæller er tanken:

”På den måde kan kortet inspirere til en samtale om drømme og behov under maden”.



Et andet eksempel på en gruppesamtale kommer fra et andet plejehjem, hvor en aktivitetsmedarbejder af og til samler en gruppe ældre til en samtale ud fra kortene. Modsat medarbejdere på plejehjem, har medarbejdere i hjemmeplejen ikke mulighed for holde drømmesamtaler som gruppesamtaler, da de altid møder de enkelte ældre 1:1 i deres egne hjem. På plejehjem er der ligeledes eksempler på medarbejdere, der afholder drømmesamtaler som 1:1-samtaler med de ældre.

Disse samtaler finder ofte sted i borgernes egne boliger, hvor der er mere ro til fordybelse og nærvær.

Medarbejderne fortæller, at der er fordele og ulemper ved at gennemføre drømmesamtalerne som gruppesamtaler eller som 1:1-samtaler. Når samtaleredskabet bliver brugt til gruppesamtaler, fortæller flere medarbejdere på plejehjem, at de finder det særligt fordelagtigt at bruge kort, der beskæftiger sig med de "lidt nemmere og mindre dybe emner", og at de derfor udvælger kort, der "er gode til fællessnak". Det kan fx være kort, der handler om oplevelser eller vejret, som en medarbejder forklarer. En anden fortæller, at hun særligt oplever at kategorierne "Livsgnister" og "Dagdrømme" er gode til netop disse samtaler.

Omvendt er der på tværs af medarbejderne en oplevelse af, at de mere dybe samtaler skal gemmes til mere fortrolige fora. Det betyder konkret, at kort der beskæftiger sig med mere dybe og svære emner som fx døden, ikke opleves at være egnede i gruppesituationer. Medarbejderne bruger derfor primært disse kort i deres 1:1-samtaler med de ældre. En medarbejder fortæller fx:



"Man tager ikke disse samtaler i et åbent forum [...] de passer ikke oven i middagsmaden".

En medarbejder på et plejehjem fortæller desuden, at hun finder det vigtigt at have de enkelte beboere for øje, når man som medarbejder skal vurdere, om det er mest meningsfuldt at bruge samtaleredskabet i en gruppesamtale eller i en 1:1-samtale. Hermed mener hun, at gruppesamtaler fx kan være særligt meningsfulde for mere sociale beboere, mens disse samtaler kan give mindre mening for mere introverte og stille beboere. Hos disse beboere vil det derimod være mere meningsfuldt at bruge redskabet, når man er på tomandshånd med borgerne, fx i deres egne boliger.

Fordelen ved gruppesamtalerne synes således at være, at de lægger op til mere løse, og mindre dybe, samtaler om fx interesser eller gode

oplevelser. Derimod synes disse fora ikke at være lige så egnede til at have mere dybe og fortrolige samtaler. En anden fordel ved gruppesamtaler er, at medarbejderen i nogle tilfælde kan starte en samtale med en gruppe af ældre, som medarbejderen efterfølgende kan "forlade" og lade de ældre fortsætte på egen hånd. Det har de haft gode erfaringer med på et plejehjem, hvilket har været med til at gøre kortene til et fleksibelt redskab i en travl hverdag.

De mere dybe samtaler synes derimod at være særligt egnede som 1:1-samtaler, hvor medarbejderne har borgerne på tomandshånd. Flere medarbejdere på plejehjem fortæller, at der i 1:1-samtalerne opstår et mere fortroligt rum, som indbyder til mere dybe og fortrolige samtaler. Flere medarbejdere fortæller, at de særligt bruger Eftermæle-kategorien i disse samtaler, fordi den beskæftiger sig med mere dybe emner som fx døden og den sidste vilje. Dermed fortæller flere, at 1:1-samtalerne giver anledning til at bringe nogle svære, men vigtige, samtaler på dagsordenen, samt til at spørge dybere ind end det er muligt i gruppesamtaler.

Betydningen af, at drømmesamtalerne kan anvendes som gruppe- og 1:1-samtaler

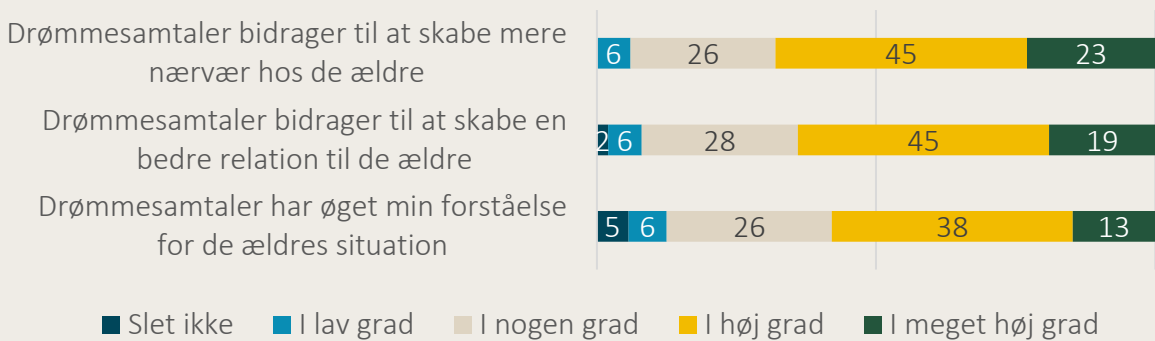
Medarbejdernes erfaringer med at gennemføre drømmesamtaler som både gruppe- og i 1:1-samtaler med de ældre viser endnu en gang, at det har en stor og vigtig betydning, at der er stor fleksibilitet forbundet med samtaleredskabet. Flexibiliteten betyder, at samtaleredskabet kan anvendes til forskellige former for samtaler, fordi der ikke er en manual for hvordan og hvornår, det er påtænkt at skulle anvendes.

Det betyder, at redskabet er med til at gøre det nemt og simpelt at igangsætte samtaler om ældres drømme og ønsker, hvilket i sidste ende betyder, at ældre vil opleve at have meningsfulde samtaler om deres drømme, når samtaleredskabet benyttes.

Medarbejdernes oplevelse med at gennemføre drømmesamtalerne

Medarbejderne oplever generelt, at det er positivt og rart at gennemføre drømmesamtalerne, fordi de oplever, at samtalerne er givende og

Figur 5: I hvor høj grad synes du:



Note: Svarene er angivet i procent. N=140.

nærværende. De oplever desuden at have en ligeværdig og god dialog, og at drømmesamtalerne betyder, at de får andre og dybere samtaler med de ældre. I samtalerne fortæller de desuden, at de ser glæden i de ældres øjne, og at de oplever, at de ældre liver op. Det er med til at give medarbejderne en oplevelse af, at det er både rart og meningsfuldt at være i samtalerne.

Det underbygges af medarbejdernes svar på spørgeskemaet, hvor 68% af de adspurgte medarbejdere svarer, at drømmesamtalerne enten i høj eller meget høj grad bidrager til at skabe mere nærvær hos de ældre (45% svarer i høj grad og 23% svarer i meget høj grad), mens 26% svarer, at drømmesamtalerne gør det i nogen grad (se figur 5).

Gennem de mere dybe samtaler, oplever medarbejderne, at de lærer de ældre bedre at kende. I samtalerne ser de nemlig nogle andre sider af de ældre, og de får ny viden om dem. En medarbejder beskriver dette, som at hun "ser det hele menneske". Den nye viden om de ældre er med til at give medarbejderne en større forståelse for de enkelte ældre og deres behov, ønsker og drømme, hvilke også giver mulighed for at give en mere individuelt tilpasset omsorg og pleje.

En medarbejder fortæller, at drømmesamtalerne betyder at:



"Jeg lærer borgeren at kende. Det betyder, at mine faglige vurderinger om borgerens tilstand bliver meget mere med borgeren i fokus".

Drømmesamtalerne er altså med til at give mere forståelse for de ældre, hvilket er med til at sikre, at den enkelte ældre er i fokus. Denne tendens ses også i spørgeskemaet, hvor 51 % angiver, at de har en oplevelse af, at drømmesamtalerne i enten meget høj eller høj grad har øget deres forståelse for de ældres situation (13% angiver i meget høj grad, og 38% angiver i høj grad), mens 26% oplever, at drømmesamtalerne har øget denne i nogen grad (se figur 5).

Gennem samtalerne oplever de desuden, at de får skabt forbindelse til de ældre uden at være påtrængende, hvilket har en positiv betydning for deres relationer til de ældre. Dette underbygges af medarbejdernes svar på spørgeskemaet, hvor 19% angiver, at drømmesamtalerne i meget høj grad er med til at skabe en bedre relation til de ældre, 45% angiver at de i høj grad er dette, mens 28% angiver at drømmesamtalerne i nogen grad har denne betydning (se figur 5).

Langt størstedelen af medarbejderne oplever, at det er både rart og meningsfuldt at gennemføre drømmesamtalerne. Hos nogle er der dog en oplevelse af, at det indimellem kan være svært at holde samtalen naturlig. Medarbejderne fortæller dog, at de tror, det er et spørgsmål om øvelse.

Derudover nævnes det igen, at medarbejderne oplever, at det er sværere at være i drømmesamtalerne, hvis de ikke har relation til de ældre. Dette underbygger endnu en gang hvor vigtig relationen og kendskabet til de ældre er, og at det er særligt vigtigt, når man skal gennemføre mere dybe samtaler om drømme, ønsker og behov.

TEMA 3: Samarbejdet med civilsamfundet

Dette tema dykker ned i **samarbejdet mellem ældreplejen og civilsamfundet**.

Der er i projektet blevet eksperimenteret med forskellige måder at inddrage civilsamfundet på, og i den forbindelse er der både blevet iværksat et sangarrangement, busture og et arrangement, hvor frivillige gennemfører drømmesamtaler med de ældre.

Det mest nytænkende samarbejde i projektet har været et koncept kaldet "Drømmeløber", hvor frivillige drømmeløbere *løber for* at udleve de ældres drømme. Dette samarbejde har derfor hovedfokus i denne evaluering.

Temaet beskriver først drømmeløber-konceptet og erfaringerne hermed. Derefter følger en beskrivelse af andre måder at indtænke civilsamfundet på. Til sidst ses der nærmere på betydningen af at inddrage civilsamfundet for både frivillige og medarbejderne i ældreplejen.

Følgende evalueringsspørgsmål bliver besvaret i kapitlet:



5. Hvordan er samarbejdet mellem ældrepleje og civilsamfundet blevet tilrettelagt og gennemført, og hvilke erfaringer er der hermed?

Datagrundlaget består af interviews med i alt 14 frivillige samt af interviews med medarbejdere og ældre. Interviewene med de frivillige er dels blevet gennemført som telefoniske semistrukturerede interviews og som fokusgrupeinterviews.

I dette kapitel kan du læse om:

- > Forskellige måder og erfaringer med at inddrage civilsamfundet på
- > Betydningen af at inddrage civilsamfundet



Forskellige måder at inddrage civilsamfundet

Ambitionen med denne del af projektet har været at skabe broer mellem ældreplejen og civilsamfundet. Evalueringen viser, at dette arbejde er en løbende proces, der kræver meget arbejde, fordi det ikke er lige til.

Det betyder, at det ikke er alle kommuner, der har nået at iværksætte et samarbejde med civilsamfundet i perioden, hvor der er indsamlet data til evalueringen. I projektperioden er der dog konkret blevet iværksat samarbejder med civilsamfundet i Gentofte, Hjørring og Langeland kommune, mens Slagelse, Rudersdal og Kerteminde kommune har påbegyndt planlægningen heraf.

Temaet dykker ned i de foreløbige erfaringer med at iværksætte et samarbejde.

Drømmeløber

I Gentofte kommune har de udviklet et koncept kaldet "Drømmeløber", der konkret går ud på, at frivillige drømmeløbere *kan løbe for* at indfri de ældres drømme. Ønsket med konceptet er at indtænke de frivillige i indfrielsen af de ældres drømme, når drømmene kommer frem i medarbejdernes drømmesamtaler med de ældre. Baggrunden herfor er, at indfrielsen af drømmene kan være udfordrende for medarbejderne i en travl hverdag. Ved afslutning af evalueringens dataindsamling var der blevet opfyldt drømme for

seks ældre. Der er fx to frivillige, der har haft et par ældre med ud på en sejltur, mens en anden frivillig har været på cykeltur med en ældre kvinde.

Til at koordinere samarbejdet mellem medarbejderne på plejehjemmet og de frivillige drømmeløbere er der blevet ansat to frivillige "Drømmekoordinatorer", (der arbejder frivilligt nogle timer ugentligt), som har ansvaret for at holde styr på de drømme, der kommer frem i medarbejdernes drømmesamtaler med de ældre. De står derudover for at videreformidle drømmene til de frivillige drømmeløbere samt for at sætte drømmeløbere og medarbejdere på plejehjem i kontakt med hinanden, når en drøm skal indfris.

Helt konkret foregår processen ved, at medarbejderne på plejehjemmet kontakter de frivillige Drømmekoordinatorer, når de hører om drømme i deres drømmesamtaler med de ældre. Kontakten foregår ved, at medarbejderne skriver drømmene ind i et Excel-ark, som de to Drømmekoordinatorer holder sig opdateret i.

Drømme-koordinatorerne har efterfølgende ansvaret for at slå de ældres drømme op i en lukket Facebook-gruppe for frivillige drømmeløbere, som så kan byde ind på en drøm, de gerne vil opfylde. Derefter har drømmekoordinatoren ansvaret for at videreformidle de relevante kontaktoplysninger til drømmeløberen, så drømmeløber og den ældre kan blive sat i kontakt med hinanden. Det betyder, at Drømme-koordinatorerne har en stor og vigtig rolle i at sikre, at drømmene bliver fulgt til dørs.

Konceptet adskiller sig fra tidligere koncepter fra Ældre Sagens side, da man her har forenklet måden at være frivillig på. De frivillige drømmeløbere er nemlig meget løst knyttet til Ældre Sagen, i den forstand at de udelukkende er med i Facebook-gruppen for Drømmeløbere, og ikke er forpligtet til at indfri de ældres drømme.

Tanken med konceptet er i stedet, at drømmeløberne kan træde til, når de har tid og lyst, og at de desuden kun har sagt ja til vække en enkelt drøm til live. De prøver desuden at være meget tro mod konceptet, i den forstand at drømmeløberne ikke skal indfri mange drømme for

den samme ældre, men derimod hellere opfylde en drøm for mange forskellige ældre. Det betyder, at Ældre Sagen prøver noget nyt som organisation, hvor de slipper tøjlerne noget mere, idet de fx ikke har de frivillige registreret i en database. Drømmeløberne skal dog fortsat acceptere de krav, der er forbundet med at være frivillig i Ældre Sagen.

Erfaringer

Der er allerede blevet gjort en lang række erfaringer med konceptet. Ældre Sagen oplever for det første, at den mere løst tilknyttede måde at være frivillig på har betydet, at det har været nemmere at rekruttere frivillige. Dette ses tydeligt ved, at der allerede er cirka 200 frivillige drømmeløbere tilknyttet Facebook-gruppen. En frivillig drømmeløber fortæller også:



"Vi har alle travle hverdage, så det betyder noget, at det var nemt".

Det viser endnu en gang, at konceptet har værdi, fordi mange kan se sig i det. Derudover har Ældre Sagen oplevet, at de har tiltrukket andre frivillige end tidligere, fordi der fx er flere yngre frivillige, der har meldt sig. Det betyder, at konceptet er blevet taget rigtig godt imod, da det er noget folk instinktivt forstår, fordi de som drømmeløbere er hurtigt inde og ude igen. Fordi man har valgt Facebook som formidlingsplatform, har man desuden erfaret, at det har været muligt at nå ud til flere mennesker, end det ellers ville have villet, hvis drømmene var blevet slået op på lokalforeningens egen hjemmeside. Dette viser endnu en gang, at drømmeløber-konceptet har været en relevant måde at gentænke måden, som man er frivillig på.

Derudover er der en oplevelse af, at der har været et unikt samarbejde mellem Ældre Sagen og kommunen, fordi man har delt "maskinrums-erfaringer" og har udviklet konceptet sammen undervejs. Man har dog også erfaret, at det kræver meget fra medarbejderne på plejehjemmets side at få konceptet op og stå. Da det er dem, der i første omgang skal sørge for, at drømmene bliver videreformidlet.

I processen er det dog også blevet klart, at der, i nogle tilfælde, har været udfordringer forbundet med at få etableret kontakt mellem de frivillige og de ældre, fordi Drømmekoordinatorerne ikke har fået fulgt ordentligt op. Læringen viser, hvor vigtigt det er, at Drømmekoordinatorerne har en særlig opmærksomhed på, at drømmene bliver fulgt til dørs.

Derudover fortæller en frivillig drømmeløber, at han gerne ville være blevet briefet om den ældres tilstand inden mødet. Det er fx rart at vide på forhånd, hvis man fx skal ud med en borger med kognitive udfordringer.

Udbredning af Drømmeløber-konceptet til andre kommuner

Ældre Sagens lokalafdelinger i Rudersdal og Korsør samarbejder med Rudersdal og Slagelse kommune om at få Drømmeløber-konceptet op at stå her også. Gentoftes lokalafdeling har i den forbindelse delt deres erfaringer med lokalafdelingerne, der er med i projektet.

Både kommuner og Ældre Sagens lokalafdelinger ser et stort potentiale i konceptet og har allerede gjort sig en række tanker omkring udvidelsen af konceptet.

I begge kommuner har man gjort sig tanker om at udvide konceptet til hjemmeplejen.

I samarbejdet mellem Rudersdal kommune og Ældre Sagens lokalafdeling er der fx et ønske om at uddanne en lille håndfuld frivillige til ligeledes at være i stand til at gennemføre drømmesamtaler. Tanken er, at de frivillige skal gennemføre drømmesamtaler hos borgere i eget hjem, fordi det lige nu er svært for medarbejderne i hjemmeplejen at have tiden hertil. Dermed kan de frivillige facilitere samtalerne samt videreformidle drømmene til drømmeløberne. I samarbejdet i Slagelse ser man ligeledes et stort potentiale i, på sigt, at udbrede konceptet til hjemmeplejen.

I samarbejdet i Slagelse ser man et potentiale i, at der opstår netværk og relationer mellem drømmeløberne og den ældre. De har en viden om, at relationer er helt centralt for at højne livskvaliteten hos de ældre.

Kerteminde kommune har ikke direkte tænkt sig at starte drømmeløber-konceptet op. De tænker dog både frivillige og pårørende ind i at være med til at udleve drømmene, da de ser et stort potentiale i denne gruppe. De mener dog også, at det er godt, at medarbejderne er med til at udleve drømmene, da de også brænder for denne del.



Frivillige afholder drømmesamtaler

Om end drømmeløberkonceptet har været det primære fokus i projektet, er der blevet arbejdet med andre måder at inddrage civilsamfundet på.

I Langeland kommune er der blevet iværksat et arrangement, hvor en række frivillige afholder egentlige drømmesamtaler med de ældre gennem brug af samtaleredskabet. Afholdelsen af arrangementet er endnu ikke sat helt i system, men arrangementerne har hidtil fundet sted en eftermiddag i fællesrummet på et plejehjem, og det har varet halvanden time. Omkring 3-5 frivillige har deltaget i arrangementet pr. gang.

Helt konkret forløber arrangementet sådan, at de frivillige og ældre sidder sammen rundt om et stort bord med samtaleredskabet spredt ud over bordet. De frivillige kan så selv trække et kort eller bede de ældre trække et kort, som de har en samtale ud fra. Samtalerne foregår som 1:1-samtaler, hvilket vil sige at en frivillig taler med en enkelt ældre.

Erfaringerne er indtil videre, at både ældre og frivillige har oplevet det som givende at gennemføre drømmesamtaler på denne måde. I interviewene med de frivillige fortæller de dog, at det har været svært at tiltrække ældre, der bor i egne boliger til at være med i samtalerne. Det til trods for, at de frivillige både har prøvet at nå ud til ældre i egne boliger gennem lokalforeningens facebookside og uddeling af foldere i postkasser. Det betyder, at de ældre, der deltager i arrangementet alle er plejehjemsbeboere, hvoraf flere har kognitive udfordringer. Det er med til at gøre det mere udfordrende at gennemføre drømmesamtalerne. Det understreger medarbejdernes oplevelse af, at kombinationen af samtaleredskab og kompetenceudvikling har stor betydning, når man skal indgå i drømmesamtaler med borgere med kognitive udfordringer.

Om end det har været svært at tiltrække ældre i egne boliger, så er ønsket at arbejde videre med dette. De frivillige ser et stort potentiale i også at gennemføre drømmesamtaler med disse ældre, fordi mange i denne gruppe sidder alene derhjemme, og derfor kunne få stor værdi af at

komme ud og mødes med nogle andre.

VILD med SANG

I Hjørring kommune er der blevet etableret to samarbejder med civilsamfundet. Et af disse arrangementer er et sangarrangement kaldet VILD med SANG, hvor en frivillig, hver anden onsdag, synger og spiller med de ældre på et plejehjem. Det andet er en bustur, hvor en frivillig kører på ture med de ældre. Sidstnævnte udfoldes senere.

VILD med SANG er udsprunget gennem samtaler mellem plejehjemspersonalet og Ældre Sagens lokalafdeling. Plejehjemspersonalet har hørt, at flere ældre har haft et ønske om at synge sammen.

Arrangementet foregår i et fællesrum på plejehjemmet, og det er både mere friske, men også ældre med en demenssygdom, der deltager. Derudover er der plejehjemspersonale til stede som hjælper til.

De ældre har mulighed for at komme med sangønsker, men ellers vælger den frivillige nogle velkendte sange ud. De bruger sangbogen "Sangen har vinger", der er udviklet af Ældre Sagen. Den frivillige fortæller, at denne sangbog er god af flere grunde. Teksten er for det første stor, mens hele sangteksten desuden er på en side. Den er udviklet sådan, at teksten bliver på den pågældende side og dermed ikke bladrer. Den er derfor meget ideel til målgruppen.

Erfaringerne med arrangementet er gode, og både den frivillige og de ældre fortæller, at de oplever, det er rart at synge sammen. Den frivillige der står for arrangementet fortæller fx:

"Når man får øjenkontakt, kan man mærke de er glade".

Der bliver endvidere lagt vægt på, at det har stor værdi, at medarbejderne bakker op om arrangementet og er med til at sætte rammerne for det. Hermed menes der, at det fx er vigtigt, at medarbejderne har forberedt de ældre på, hvad der skal ske, eller at de har gjort et lokale klar til arrangementet. En frivillig fortæller:



”Det er vigtigt at medarbejderne har mentalt forberedt de ældre. Sat rammerne, og sat stemningen for aktiviteterne”.

Det er desuden vigtigt, at medarbejderne deltager i arrangementet, da det er en stor hjælp for den frivillige, der på den måde kan koncentrere sig om musikken. Det gør det desuden mere trygt at være frivillig, fordi man ved, at der er uddannede medarbejdere, der kan træde til.

Frivilligbus

I Hjørring kommune har de derudover lavet et samarbejde med en anden frivillig, der tager på busture med en gruppe ældre plejehjemsboere. Når de er på tur, er de ”ude og køre med de skøre”, hvilket bringer mange smil hos de ældre. Samarbejdet er ligeledes udsprunget af samtaler mellem plejehjems personale og Ældre Sagens lokalafdeling, hvor plejehjems personalet har hørt ønsker fra de ældres side om at komme mere ud.

På turene fortæller chaufføren lidt om omgivelserne og turen, men afhængig af de ældre og deres ønsker, er der også plads til fællessnak og stille stunder, hvor de ældre kan nyde det landskab, de kører igennem. På alle busture er bussen fyldt og turen er indtil videre gået til bl.a. Tversted og Stensgaard, mens de derudover har været forbi en af de ældres tidligere hjem. Den frivillige buschauffør laver en plan, og så er flertallet med til at bestemme, hvor turen helt præcist går hen.

Turene har cirka en varighed af et par timer og finder typisk sted om formiddagen, så de ældre kan nå hjem igen til middagsluren. Ønsket er, at busturene på sigt skal finde sted hver tirsdag og torsdag, og at de både skal finde sted

formiddag og eftermiddag. Det er dog fortsat ikke er sat helt i system, da plejehjemmet deler bussen med andre plejehjem.

Erfaringerne med busturene er udelukkende positive, og buschaufføren fortæller fx, at han over tid har oplevet, at de ældre åbner mere og mere op, fordi de er trygge. Det betyder meget for ham. Der er flere ældre, der efterspørger flere ture og glæder sig til, at det er deres tur til at komme afsted igen.

Ligesom den frivillige til sangarrangementet fortæller han, at det er rart, at medarbejderne på plejehjemmet har forberedt de ældre på, at de skal ud og køre, så det ikke kommer som en overraskelse for dem. Han ser ligeledes en stor værdi i, at medarbejderne er med på busturene, da det gør oplevelsen mere tryk. Dette underbygges af formanden i lokalforeningen, der fortæller, at det er vigtigt, at de frivillige ikke har ansvaret, hvis uheldet er ude, da det skal være sjovt at være frivillig.

Betydningen af at inddrage civilsamfundet

Dette afsnit belyser betydningen af at inddrage civilsamfundet, herunder både betydningen for de frivillige samt for medarbejderne i ældreplejen.

Betydningen af samarbejdet for de frivillige

De frivillige fortæller overordnet, at de synes det er rigtig dejligt at kunne hjælpe til, fordi de kan mærke at deres arbejde gør en forskel. Den frivillige buschauffør i Hjørring fortæller fx:



“

”Jeg tror på jeg kan give dem nogle gode oplevelser, også noget som ikke er inden for de fire vægge. Fx at se naturen og se havet skumme [...] det er utroligt givtigt. Det giver en vis glæde, tilfredshed ved at kunne give en oplevelse til andre”.

Mens anden frivillig fortæller:

“

”Det giver noget at stå op til. Når man har haft et langt arbejdsliv, så er det dejligt. Man kommer til at kende nogle flere mennesker”.

Begge citater viser, at det har stor værdi for de frivillige, når de oplever, at de er med til at gøre en forskel. De får desuden selv en værdi af at komme ud og møde nogle andre mennesker og gøre andre glade.

Flere frivillige drømmeløbere fortæller desuden, at det er blevet klart for dem, at de kan gøre en stor forskel for de ældre ved at udføre en handling, der ikke er særlig krævende for dem. En frivillig fortæller fx:

“

”Jeg har fået øjnene op for, at det bare er små ”lysglimt”, der kan betyde rigtig meget!”

Citatet er et godt eksempel på, at selv ikke-tidskrævende handlinger kan have en stor værdi for både den ældre, der får udlevet sine drømme, og for den frivillige, der oplever at gøre en forskel. De har stor betydning for, at de frivillige har mod og lyst til at træde til en anden gang. Flere frivillige drømmeløbere fortæller videre, at de sagtens kunne finde på at melde sig til at indfri en drøm for en ældre en anden gang, da de oplevede, at det var en nem måde at yde på.

Betydningen af samarbejdet for medarbejderne i ældreplejen

Der er også eksempler på, at samarbejdet har betydning for medarbejderne i ældreplejen. Flere medarbejdere fortæller således, at samarbejdet med civilsamfundet betyder, at det er nemmere at gå ind i drømmesamtalerne. Gennem samarbejdet med civilsamfundet ved de nemlig, at der er nogen til at gribe og agere på de ældres drømme, når de kommer frem i drømmesamtalerne. Det giver en ro for medarbejderne, der i nogle tilfælde kan være bekymrede for at starte dialoger om drømme og ønsker op, hvis de ikke ved, om de har mulighed for selv at hjælpe med at vække drømmene til live. En medarbejder i hjemmeplejen fortæller fx:

“

”Man skal passe på med at snakke med borgerne om ting, de kunne ønske sig, når man ikke har tid til at gøre det færdigt. Man kan ikke følge op på samtalen”.

Det underbygger, at samarbejdet med civilsamfundet kan have stor betydning for, om medarbejderne går ind i samtalerne. Gennem samarbejdet ved de, at der er nogle til at følge op på de samtaler, de har startet. Det er dog også værdt at nævne, at andre medarbejdere fortæller, at det også giver stor værdi for dem, når de får lov til at udleve drømmene for de ældre.

Der er derudover medarbejdere, der fortæller, at de får frigivet noget tid til andre opgaver eller til at fordybe sig hos en mindre gruppe ældre gennem samarbejdet. Det kan derfor være med til at lette arbejdspresset fra deres skuldre, fordi der er frivillige kræfter, der træder til. Det giver fx medarbejderne en aflastning, når seks borgere er på bustur i nogle timer. Under alle omstændigheder tyder det på, at samarbejdet med civilsamfundet også har betydning for medarbejderne i ældreplejen.

TEMA 4: Implementering og fastholdelse

Dette tema dykker ned i **erfaringerne med at implementere og fastholde** kompetenceudviklingen samt brugen af samtaleredskabet, herunder ledelsens rolle i at understøtte processen.

Foruden kompetenceudviklingen, har indsats 2 bestået af en implementeringsstøtte til ledere og nøglepersoner med følgende fire elementer:

- 1) **En implementeringsvejledning**, udarbejdet pba. de input HUM1 har fået fra ledere, nøglepersoner og medarbejdere i forløbet,
- 2) **Implementeringssamtaler**, som de seks projektkommuner har gennemført inden, under og efter uddannelsesforløbet,
- 3) **Implementeringsworkshops** med ledere, nøglepersoner og medarbejdere, der er gennemført cirka en måned efter uddannelsesforløbet samt
- 4) **En uddannelsesdag** på tværs af kommunerne med mulighed for sparring og videndeling ud fra implementeringsperspektivet.

Målet med implementeringsstøtten har været at understøtte hele implementeringsprocessen - helt fra overvejelserne inden beslutningen om at deltage til den endelige indlejring og integration i kulturen. Kommunerne har efterfølgende grebet implementering og fastholdelse forskelligt an, hvorfor dette tema vil beskrive oplevelsen af implementeringsstøtten samt erfaringerne med at sikre implementering. Følgende evalueringsspørgsmål bliver derfor besvaret:



6. Hvordan er implementeringsstøtten blevet modtaget?
7. Hvilke faktorer er vigtige for at sikre implementering og fastholdelse?

Datagrundlaget består af interviews med ledere, nøglepersoner og medarbejdere i projektkommunerne samt af deres besvarelse af det tværgående spørgeskema.

I dette kapitel kan du læse om:

- › Hvordan implementeringsstøtten er blevet modtaget
- › Vigtige faktorer i forhold til at sikre implementering og fastholdelse

Modtagelse af implementeringsstøtte

Ud fra interviewene med både ledere og nøglepersoner er det tydeligt, at implementeringsstøtten generelt er blevet oplevet som gavnlige, og at den er blevet oplevet som et vigtigt element i forhold til at få den nye viden til at leve i praksis.

Flere fortæller, at de særligt har oplevet **uddannelsesdagen** på tværs af kommunerne som vigtig, fordi den gav mulighed for sparring og videndeling med de andre projektkommuner. Uddannelsesdagen er tilføjet undervejs i projektet på baggrund af et ønske om mere sparring og videndeling på tværs. Uddannelsesdagen synes at være en vigtig tilføjelse, da flere ledere fortæller, at den har været et vigtigt element i forhold til at få inputs til, hvordan den nye viden kommer ud og leve. To ledere fortæller:

“Vi har lige været på uddannelsesdag. Det var rigtig godt at være på. Det var meget fint med erfaringsudveksling mellem de forskellige projekter”.

“Det var rart at dele gode oplevelser og det gav god inspiration. Det var også godt og spændende med arbejdsgrupper på tværs af kommuner”.

Derudover fortæller flere, at uddannelsesdagen gav mulighed for at genbesøge og få genopfrisket den nye viden fra kompetenceudviklingen, hvilket

var med til at fastholde fokus. Det viser, at uddannelsesdagen er et vigtigt element i forhold til at implementere og fastholde den nye viden og brugen af de nye redskaber.

Hvordan sikres implementering og fastholdelse?

I projektet er det både blevet klart, at der er elementer, der kan være med til at spænde ben for implementering og fastholdelse, samt elementer der kan være med til at sikre dette.

Et dyk ned i barriererne viser først, at særligt manglende tid opleves som en barriere i forhold til at gøre brug af samtaleredskabet, herunder særligt i hjemmeplejen, hvor medarbejderne har kortere tid sammen med borgerne. Det kan gøre det svært at inkorporere samtaleredskabet som en fast del af praksis.

Der er derudover eksempler på medarbejdere, der allerede oplever, at de har meningsfulde samtaler med de ældre, hvorfor de har svært ved at se ny værdi af samtaleredskabet og kompetenceudviklingen. Det betyder, at manglende mening med og forståelse af værdien af den nye viden, ligeledes kan være med til at spænde ben for, at den bliver implementeret og fastholdt som en del af praksis.

Om end der er nogle barrierer, der kan stå i vejen for implementering og fastholdelse, har casekommunerne gjort sig en række gode erfaringer med elementer, der kan være med til at sikre dette. Det er elementer, som kommunerne i mange tilfælde benyttede sig af i forvejen, men som de erfaringsmæssigt har oplevet, kan være med til at understøtte og styrke, at ny viden implementeres og fastholdes som en del af praksis.

Næste afsnit ser således nærmere på kommunernes erfaringer med elementer til at sikre implementering og fastholdelse. Fælles for disse erfaringer er, at de er gode elementer, som ledelsen kan tage fat i, når de skal i gang med implementeringen.

Implementeringsworkshop

vidste du at...



- Implementeringsworkshoppen blev gennemført cirka en måned efter endt uddannelsesforløb og havde til formål at:
 - Sikre opsamling af erfaring og indsigt,
 - Finde løsninger der styrker og understøtter integrationen yderligere,
 - Lægge en implementeringsplan, der styrker 'best practice' i hverdagen og implementerer forandringen i kulturen.
- Ledere og nøglepersoner deltog i dagen.
- Implementeringsworkshoppen blev gennemført af HUMU.

Start hvor det er nemmest – læg en implementeringsplan

I processen er det for det første blevet tydeligt, at det er vigtigt at lægge en plan for implementeringen, da det kan være med til at sikre, at den nye viden integreres i praksis. I implementeringsplanen er det desuden vigtigt at have fokus på, at starte med at implementere den nye viden der, hvor det er nemmest for så på sigt at udbrede til andre steder.

I projektet er det blevet tydeligt, at det fx har været sværere at implementere samtaleredskabet i aftenvagten i hjemmeplejen, fordi besøgene hos borgerne for det første er kortere, og fordi mange borgere er mere trætte på dette tidspunkt af døgnet. Det har derfor vist sig at være en fordel at starte med at implementere den nye viden i dagvagten, da der var bedre muligheder herfor. På implementeringsworkshoppen var der netop

mulighed for at få hjælp til at fastlægge en implementeringsplan. Erfaringerne fra processen understreger vigtigheden af at bevare dette element som en del af implementeringsstøtten.

Sæt den nye viden i system

En anden vigtig erfaring i forhold til at sikre og fastholde fokus er, at brugen af samtaleredskab og den nye viden fra kompetenceudviklingen sættes i system. Hermed menes der, at det er vigtigt, at brugen af samtaleredskabet kalendersættes, så det bliver til en fast del af hverdagen.

Et eksempel herpå fra projektet er, at de på et plejehjem trækker et drømmekort hver tirsdag, som de efterfølgende arbejder med resten af ugen og har fokus på, når de mødes til både morgen- og eftermiddagskoordinering. Medarbejderne er selv med til at trække kortet for på den måde at være med til at give dem ejerskab over processen. En medarbejder sætter følgende ord på, hvorfor det kan være fordelagtigt at sætte brugen af den nye viden i system:



”Nej, jeg vil gerne bruge dem (kortene) mere og udbrede dem. Jeg vil gerne have dem ind i en aktivitetskalender, så det ikke er noget man glemmer”.

Det viser endnu en gang, at det er med til at mindske risikoen for, at ny viden glider ud i sandet, når man sætter den nye viden i system. Det kan derfor være relevant at udpege nogle nøglepersoner, der går forrest og sørger for, at den nye viden faktisk sættes i system. Det kan være fordelagtigt at brede ansvaret ud på flere skuldre end lederens alene for at give flere personer ejerskab.

Fokus på videndeling og sparring

Flere medarbejdere fortæller, at de oplever, at nogle af kortene i samtaleredskabet kan være for svære eller komplekse for alle ældre at forstå. Det stiller krav til medarbejderne, der har en vigtig opgave i at hjælpe med at ”oversætte” kortene. I den forbindelse er det vigtigt, at medarbejderne deler viden og erfaringer med hinanden undervejs

og dermed hjælper og understøtter hinanden i brugen af den nye viden. En medarbejder fortæller:



”Vi skal sparre omkring, hvor det giver mening at bruge drømmesamtaler. Vi skal også snakke om, hvilke borgere, hvor vi måske skal sætte 10 minutter af til en drømmesamtale. Drømmesamtaler skal ind under huden på folkene her”.

En måde at dele viden og erfaringer på kan være gennem nedsættelse af ERFA-grupper, hvor medarbejderne får et rum til at dele deres nye viden og erfaringer med hinanden. Samtidig er det en mulighed for at inspirere hinanden til at inddrage den nye viden i hverdagen. På et plejehjem har de netop haft gode erfaringer med ERFA-grupper, da de har fungeret som et godt rum til at dele viden og erfaringer. Det er desuden godt med sparring og videndeling med andre plejecentre.

Løft kompetencerne – prioriter store dele af medarbejdergruppen og forskellige fagligheder

En anden faktor, der har stor betydning for både implementering og fastholdelse af den nye viden, er, at hele eller store dele af medarbejdergruppen gennemgår kompetenceudviklingsforløbet. Det er også vigtigt, at medarbejdergruppen gennemgår forløbet samtidigt. Der er risiko for, at den nye viden falder til jorden, hvis det kun er en lille andel af medarbejderne, der har været afsted, eller hvis der går lang tid mellem, at medarbejderne gennemgår forløbet. En medarbejder sætter følgende ord på problematikken:



”Specielt første kursus var godt. Jeg fik en helt masse indtryk. Men det falder lidt til jorden, når man har været den første af sted, de andre først skal afsted senere og man ikke har opsamling. Man glemmer det”.

Samme opfattelse underbygges af en leder, der derudover lægger vægt på vigtigheden af at sikre

en repræsentation af medarbejdere med forskellige fagprofessioner. Hun fortæller:

“

”Det er vigtigt ikke at spare på at sende personale afsted. Det har givet meget at alle kom afsted, da det giver alle noget [...] Vi har desuden blandet dem på kryds og tværs, så de har noget fælles at gå ud fra”.

Citatet viser, at blandingen af medarbejdere er med til at sikre, at alle har et fælles udgangspunkt, hvilket er en vigtig faktor, når ny viden skal ud at leve.

Skab synlighed

Der berettes fra flere sider om, at samtaleredskabets synlighed er af stor og vigtig betydning for, om det bliver til en aktiv del af medarbejdernes arbejde, da synligheden er med til at inspirere medarbejderne til at inddrage redskabet i deres hverdag. En medarbejder fortæller fx:

”De er jo ikke så synlige, derfor tænker vi ikke så meget over det [...] De bliver brugt mere, hvis de står fremme. Det er mest der, der opstår snakke omkring dem”.

Og en anden der udtaler:

”Det skal være mere synligt, ellers glider det (bogstaveligt talt) i baggrunden. Det kunne også fx hænge kort på en tørresnor i grupperummet. Man kigger på dem og får nogle ideer”.

Som det sidste citat viser, kan det være en ide at gøre samtaleredskabet tydeligt i et grupperum, hvor medarbejderne herigennem bliver mindet om det. På et plejehjem har de derudover et kort til at stå på bordet under måltiderne, hvilket er en anden måde at gøre det både synligt for medarbejdere og ældre.



Italesæt i hverdagen → faglig ledelse

Flere nævner desuden, at det er vigtigt, at brugen af den nye viden italesættes, og at det i samme ombæring bliver gjort tydeligt, hvordan den nye viden naturligt kan blive gjort en del af allerede eksisterende arbejdsgange. Det skal desuden ske forholdsvist tidligt i processen for at sikre, at der holdes momentum. To ledere sætter følgende ord på det:

“

”Det handler om at understøtte dem i, at det kan være små samtaler. Få medarbejderne til at se, at man også kan have en drømmesamtale, når man gør rent eller giver mad. Vi skal have dem til at se, at det er noget, man kan gøre mere enkelt. Lige nu virker det meget kompliceret. Det skal brydes ned til hverdagstingene. Efter vi har fået gjort det, så kan vi begynde at arbejde med de lidt større drømme”.

”Vi skal tale om det igen, igen, igen til det ligger i knoglerne. Sådan at det bliver bredt ud og er naturlig del af hverdagen”.

Det kan derfor være en fordel at gøre det tydeligt for medarbejderne, at den nye viden ikke er en stor og tidskrævende ekstraopgave, men derimod en inspiration samt en naturlig del af det allerede eksisterende arbejde. Det kan i den forbindelse

være vigtigt at komme med eksempler på, hvordan man kan inkorporere den nye viden. Hvis det ikke lykkes at blive gjort klart for medarbejderne, er der nemlig risiko for, at den nye viden anses som en uoverskuelig ny og stor opgave, der skal løses oven i de andre opgaver. Dette kan i sidste ende betyde, at den nye viden falder til jorden.

I samme ombæring er det vigtigt at italesætte meningen med den nye viden over for medarbejderne. Hvis medarbejderne ikke kan se meningen, er der nemlig stor risiko for, at den nye viden falder til jorden.

Begge dele understreger vigtigheden af at have en leder, og/eller udvalgte nøglepersoner, der har ansvaret for at italesætte både brug og mening med den nye viden. Det kan desuden være meget givende, hvis der kommer konkrete eksempler på brugen af den nye viden på fx fælles møder.

Hold fast – det tager tid

Derudover er det af stor og vigtig betydning, at der er bevidsthed om, at det tager tid at ændre gamle vaner og kultur.

Det er derfor vigtigt, at der er tålmodighed og forståelse herfor i processen, hvilket konkret betyder, at det er vigtigt, at både ledere og medarbejdere holder fast og insisterer på, at gøre den nye viden til en del af praksis, selvom det tager tid.



EVALUERINGENS SAMARBEJDSKOMMUNER

Dette kapitel **beskriver de seks projektkommuner**, der er omdrejningspunkt for nærværende evaluering. Det drejer sig om Hjørring, Kerteminde, Langeland, Slagelse, Gentofte og Rudersdal kommune. Disse kommuner har været de første til at arbejde med at implementere drømmesamtalerne og indgår derfor i evalueringen. Siden er flere kommuner og andre aktører i ældreplejen kommet til.

De kommuner, der er kommet til efterfølgende, er angivet med en stjerne på nedenstående kort, mens de seks kommuner, der er omdrejningspunkt for evalueringen fremgår med en cirkel.

For hver kommune, der har været inddraget i evalueringen, følger en beskrivelse af, hvilke enheder der har arbejdet med drømmesamtalerne herunder hvor mange medarbejdere, der har gennemgået kompetenceudviklingen. Hovedfokus vil dog være på, hvordan kommuner har arbejdet med drømmesamtalerne, og på hvilke erfaringer, de har gjort sig i processen.

Det er vigtigt at nævne, at medarbejdere i alle seks projektkommuner er blevet introduceret for drømmesamtalerne gennem deltagelse i de to kompetenceudviklingsdage og implementeringsworkshops. Ledere og nøglepersoner i alle seks kommuner har desuden deltaget i sparringssamtaler vedrørende implementering.





Langeland

I **Langeland Kommune** har tre enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- Plejecenteret Stigtebo, der også rummer et dagcenter
- Lohals hjemmepleje
- Ældre Sagens lokalafdeling på Langeland

Langeland kommune har haft to forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 25 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Langeland

- Drømmesamtaler kan italesættes som et hjælpeværktøj til gode samtaler med de ældre.
- At afholde drømmesamtaler i grupper bidrager til fællesskabsfølelse blandt de ældre.
- Samtaleredskabet kan bruges som inspiration til nye vinkler på samtaler.
- Frivillige kan med fordel gøre brug af samtaleredskabet i samtaler med ældre.
- Efter projektet har en leder valgt at tage Business Practitioner i NLP og Emotional Intelligens, som vitaliserende kommunikation bygger på.

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler, og hvilke erfaringer har man gjort sig?

På **Stigtebo** har både plejecentret og hjemmeplejen haft fokus på at integrere samtalekortene og redskaberne fra kompetenceudviklingen i hverdagen. Ledelsen har arbejdet på at italesætte drømmesamtaler som et hjælpeværktøj, der kan inspirere til at spørge ind og skabe gode samtaler. På plejecentret og i dagcentret har man gjort brug af drømmekortene i forbindelse med spisesituationer, hvor medarbejderne efter måltider har fundet samtalekortene frem til en fælles snak med flere ældre. Oftest har medarbejderne ageret ordstyrere og udvalgt et kort, som de fandt passende til situationen og de deltagende ældre. Medarbejderne har arbejdet med samtalekortene som et udgangspunkt for samtalen og haft fokus på, hvordan spørgsmålene kunne tilpasses og forenkles til den specifikke gruppe af ældre. Erfaringen er, at faciliteringen af drømmesamtaler i grupper med flere ældre kan bevirke, at de ældre indgår i samtaler med hinanden og oplever en øget følelse af fællesskab. For at skabe synlighed har man på plejecentret valgt at sætte æskerne frem i stuerne, så de er lette for beboere og medarbejdere at finde frem. I perioder har plejecentret også arbejdet med at have et 'dagligt kort', der kunne inspirere til samtaler.

I **hjemmeplejen** har man arbejdet med at bruge samtalekortene som en kilde til inspiration, og man har fokuseret på at anvende de relationelle redskaber fra kompetenceudviklingen. Det betyder, at man ikke har gjort direkte brug af samtalekortene, fordi de sommetider opleves som værende upraktiske at have med ud til de ældre. Når samtalekortene anvendes som inspiration, har medarbejderne erfaret, at de kan give nye vinkler og måder at gribe samtaler med de ældre an på.

På Langeland har man desuden etableret et samarbejde med **Ældre Sagens lokalafdeling**, der konkret har betydet, at lokalafdelingen først har afholdt et informationsarrangement for interesserede frivillige, hvor de fortalte om Drømmesamtale-konceptet. Efterfølgende er der blevet afholdt to frivillige arrangementer, hvor en række frivillige har haft drømmesamtaler med ældre plejehjemsbeboere. For nærværende har man til arrangementerne gjort brug af individuelle samtaler, hvor man har oplevet stort nærvær og dybde i samtalen, fordi der har været fokus på den enkelte ældre. Der har været et ønske om også at tiltrække ældre i egne boliger, hvilket dog har vist sig at være svært. Der arbejdes stadig på at imødekomme dette gennem uddeling af flyers i postkasser samt information om arrangementerne online.



Kerteminde

I **Kerteminde Kommune** har tre enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- **Fjordly Plejehjem**
- **Svanehøj Plejehjem**
- **Hjemmeplejen i Kerteminde**

Kerteminde Kommune har haft seks forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 90 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Kerteminde

- 'Ugentlige samtalekort' inspirerer til flere drømmesamtaler.
- Synlighed af samtaleredskabet øger brugen
- Drømmesamtaler kan inspirere til opfyldelsen af små drømme.
- Lokale 'ambassadører' kan introducere nye kollegaer til drømmesamtaler.
- Fjordly har efterfølgende finansieret, at 65 personer er kommet på kulturbæreruddannelsen, 3 medarbejdere har taget Business Practitioner uddannelsen i NLP og Emotionel Intelligens, som vitaliserende kommunikation bygger på, én er efterfølgende gået videre med Master uddannelsen, og kommunen har søgt om forløb for alle plejecentre via ekstern pulje.

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler og hvilke erfaringer har man gjort sig?

På **Fjordly Plejehjem** har både ledere og medarbejdere haft fokus på anvendelse af redskaberne fra vitaliserende kommunikation. På denne baggrund har man erfaret, at anvendelsen af redskaberne skaber bedre relationer til de ældre samt medarbejdere imellem. Til koordinationsmøder har medarbejderne desuden arbejdet med at trække et samtalekort til at agere som ugens kort. Samtalekortet er blevet læst op og diskuteret til koordinationsmødet, hvorefter medarbejderne har haft spørgsmålet i baghovedet i mødet med de ældre. På baggrund af denne organisering har medarbejderne oplevet øget ejerskab over samtalekortene, og større mod på at starte drømmesamtaler med de ældre. Medarbejderne anvender samtaleredskabet med stor variation og frihed. Nogle medarbejdere anvender enkelte stikord fra kortene, mens andre har valgt at bruge dele af spørgsmålet eller endda taget udgangspunkt i illustrationerne bagpå kortet. Gennem drømmesamtaler er medarbejderne blevet mere opmærksomme på, hvordan samtaler kan føre til små aktiviteter på plejehjemmet. Særligt de drømme, der består i mere simple aktiviteter fx et bestemt frokostønske, har både ældre og medarbejderne oplevet glæde ved at få ført ud i livet.

På **Svanehøj Plejehjem** vælger man ofte at inddrage samtaleredskabet i forbindelse med spisesituationer, hvorfor æsken med samtalekort også står fremme på spisebordet. Medarbejderne har erfaret at synligheden af samtaleredskabet er vigtig for anvendelsen og peger på det som en vigtig overvejelse, når man skal implementere drømmesamtaler. Medarbejderne har anvendt formuleringerne på samtalekortene som inspiration, da de har erfaret, at det kan være hjælpsomt at tilpasse formuleringen til den enkelte ældre.

I **hjemmeplejen** i Kerteminde arbejder man med at få implementeret drømmesamtaler, så det også lever hos medarbejdere, der ikke har været på kursus. Et tiltag, som man har forsøgt sig med, er at gøre nogle af de medarbejdere, der har været på kursus til lokale ambassadører for drømmesamtaler, så de fx kan holde oplæg for kollegaer i forbindelse med personalemøder.



I **Gentofte Kommune** har to enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- **Rygårdcentret**, hvor der er både plejeboliger og daghjem
- **Ældre Sagens lokalafdeling i Gentofte**, der i samarbejde med Rygårdcentret har udviklet og udrullet et drømmeløber-koncept

Gentofte Kommune har haft et forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 14 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Gentofte

- Gruppe-drømmesamtaler inspirerer de ældre til at indgå i samtaler med hinanden, mens individuelle samtaler skaber nærvær og fanger drømme.
- Drømmeløberkonceptet kan hjælpe med at opfylde drømme, der kommer frem. Opfyldelsen af drømme bidrager til ældres livskvalitet.
- Kommunen har efterfølgende selv finansieret at tilmelde fire hold til kompetenceudviklingen og fået godkendt et hold via Den Kommunale Kompetencefond. 35 medarbejdere har været på kulturbæreruddannelsen, der er afholdt en lederdag i vitaliserende ledelse og tre ledere er gået videre med uddannelse i personlig kommunikation. Sidst er der søgt midler fra ekstern pulje til vitaliserende faglig ledelse i relationsarbejde

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler og hvilke erfaringer har man gjort sig?

På **Rygårdcentret** har man anvendt samtaleredskabet i forbindelse med gruppesamtaler og i individuelle samtaler med de ældre. Erfaringen er, at både gruppesamtaler og individuelle samtaler er givende, men har forskellige styrker. I gruppesamtalerne oplever medarbejderne, at de ældre inspirerer hinanden til at deltage og bidrage. De ældre responderer på hinandens svar og indgår i samtaler med hinanden på en måde, hvor der opstår en følelse af fællesskab omkring bordet. Gruppesamtalerne har ofte en selvkørende dynamik, hvor medarbejderne påtager sig en mere observerende rolle og kun blander sig, hvis de ældre går i stå. Medarbejderne inddrager de ældre i udvælgelsen af kort, ved at lægge nogle kort ud på bordet, men lader dem om at trække et kort og læse spørgsmålet højt

Medarbejderne oplever, at det er en fordel at anvende samtaleredskabet i individuelle samtaler med den ældre, når formålet er at skabe nærvær og fange de ældres individuelle drømme. I de individuelle samtaler er der større fokus på den enkelte ældre, og det er nemmere at spørge ind til de personlige ting. I de individuelle samtaler spiller medarbejderne en mere aktiv rolle og anvender sig selv i samtalen. Medarbejderne har gode erfaringer med at starte samtalerne med selv at svare på spørgsmålet, da det lig gruppesamtalerne, kan give den ældre noget at respondere på og eventuelt følge op med sin egen fortælling.

Ældre Sagens lokalafdeling i Gentofte har, i samarbejde med Rygårdcentret, udviklet og udrullet et Drømmeløberkoncept, hvor frivillige hjælper med at opfylde en ældres drøm. Drømmeløber-konceptet bygger på de drømmesamtaler Rygårdcentrets medarbejdere har med de ældre. På baggrund af drømmen tager medarbejderne kontakt til de frivillige drømmekoordinatorer, der formidler drømmen til de frivillige drømmeløbere. Formidlingen af drømme og kontakten mellem drømmekoordinatorerne og drømmeløberne foregår på Facebook i en lukket gruppe. I Gentofte oplever man, at det er nemmere at skaffe frivillige end man er vant til, da det er helt op til borgerne selv at vurdere, hvornår de har tid og lyst til at hjælpe med at udleve en drøm.

I Gentofte har man gjort sig positive erfaringer med drømmeløber-konceptet. De ældre har haft gode oplevelser og fortæller, at det tilføjer værdi i hverdagen. Turene med drømmeløberne fungerer som afbræk, hvor de ældre oplever noget nyt, og samtidig har nogen at snakke og dele det med undervejs. De frivillige drømmeløbere fortæller også, at de også har haft gode oplevelser og ønsker at melde sig til at opfylde flere drømme i fremtiden.



I **Slagelse Kommune** har fire enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- Hjemmeplejen i Slagelse Kommune
- Hjemmet ved Noret
- Plejecentret Møllebakken
- Ældre Sagens lokalafdeling i Korsør, der arbejder på at udrulle et Drømmeløber-koncept i samarbejde med kommunen

Slagelse Kommune har haft fire forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 65 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Slagelse

- Kompetenceudviklingen har en positiv effekt på kommunikationen med de ældre.
- Medarbejderne udvælger enkelte kort til at tage med ud til de ældre i hjemmeplejen.
- Det er værdifuldt at introducere drømmesamtaler til hele medarbejderstaben.
- Der er værdifuld sparring at hente hos andre lokalforeninger ift. hvordan man kan etablere et drømmeløber-koncept.
- En sygeplejerske har efterfølgende selv valgt at tage Business Practitioner Uddannelsen i NLP og Emotionel Intelligens, som vitaliserende kommunikation bygger på.

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler og hvilke erfaringer har man gjort sig?

I **hjemmeplejen i Slagelse Kommune** har medarbejderne arbejdet med at integrere værktøj fra kompetenceudviklingen i deres hverdag. Medarbejderne peger specifikt på, hvordan kompetenceudviklingen har gjort dem bedre i stand til at lytte, forstå og spørge ind til de ældres behov. Medarbejderne oplever, at de ældre bliver mere trygge og oplever et nærvær, når de anvender spørgeteknikker og er opmærksomme på deres kropssprog i kommunikationen.

Medarbejderne i hjemmeplejen oplever, at tid kan være en udfordring for brugen af samtaleredskabet, hvorfor de i højere grad gør brug af det, når der er tale om længere besøg, hvor der fx skal gives personlig pleje eller mad. I disse tilfælde har medarbejderne ofte udvalgt enkelte kort, som de har haft med ind til borgeren. Fra ledelsen side arbejder man med, hvordan man kan give en introduktion til de medarbejdere, der ikke har modtaget kompetenceudvikling. Her overvejer man bl.a. at gøre brug af træningssessioner, hvor en medarbejder, der ikke har modtaget kompetenceudvikling, tager ud sammen med en kollega, der har modtaget kompetenceudvikling og prøver at bruge samtaleredskabet sammen med en ældre.

I **Ældre Sagens lokalafdeling i Korsør** arbejder man i øjeblikket, i samarbejde med kommunen, på at implementere et 'Drømmeløber-koncept', hvor et korps af frivillige drømmeløbere opfylder et ældre menneskes ønske eller drøm, når den opstår. I lokalafdelingen i Korsør har man mødtes med Ældre Sagens lokalafdeling i Gentofte, der allerede har gjort sig erfaringer med konceptet, og på baggrund af denne sparring og idéudveksling, er man blevet inspireret til at arbejde videre med det.

Drømmeløber-konceptet bygger på de drømmesamtaler kommunens medarbejdere har med de ældre, og de ønsker og drømme, der tilvejebringes her. Korsør har man allerede udpeget to frivillige drømmekoordinatorer, og har nu aftalt et møde med Slagelse Kommune, hvor de skal konkretisere projektet. Man vil lade sig inspirere af lokalafdelingen i Gentofte, der har haft gode erfaringer med at oprette en lukket Facebook-gruppe til drømmekoordinatorer og drømmeløbere. Man anser konceptet for at have stort potentiale, hvad angår at komme ensomhed blandt ældre til livs og håber også, at opfyldelsen af de enkelte drømme kan være et redskab til at skabe nye netværk og relationer mellem civilsamfundet og de ældre

Hjørring



I **Hjørring Kommune** har to enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- **Ældrecenter Svanelundsbakken**
- **Ældre Sagens lokalafdeling i Hjørring, der har taget initiativ til at starte to projekter op på baggrund af drømmesamtaler**

Hjørring Kommune har haft et forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 16 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Hjørring

- Når samtaleredskabet står fremme inspirerer det til samtaler på daglig basis.
- Samtaleredskabet kan anvendes ifm. Indflyttersamtaler.
- Drømmesamtaler kan inspirere til aktiviteter, som civilsamfundet kan være behjælpelige med at afholde.
- De ældre oplever en følelse af frihed, når de har mulighed for at deltage i aktiviteter udenfor plejehjemmet.
- Kommunen har efterfølgende ansøgt om og fået godkendt et hold mere til kompetenceudviklingen via Den Kommunale Kompetencefond.

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler og hvilke erfaringer har man gjort sig?

På **Ældrecenter Svanelundsbakken** har medarbejderne anvendt samtaleredskabet til at facilitere samtaler med grupper af ældre. Samtalerne faciliteres ofte inden eller efter et måltid på baggrund af de drømmekort, som medarbejderne har valgt at sætte frem på bordet. Drømmekortene bliver skiftet næsten hver dag for at invitere og inspirere til nye samtaler mellem medarbejdere og ældre. Medarbejderne har gode erfaringer med at afholde drømmesamtaler på denne måde og oplever, at samtaleredskabet fungerer som et godt redskab til at starte samtaler, der kan udvikle sig endnu videre end kortet. På Svanelundsbakken overvejer man også muligheden for at anvende samtaleredskabet til indflyttersamtaler samt de årlige samtaler, som medarbejderne har med de ældre. Her er tanken, at kortene kan være et godt redskab til at starte samtalerne og bidrage til at lære den ældre bedre at kende.

I **Ældre Sagens lokalafdeling i Hjørring** arbejder man med to koncepter, der er vokset ud af drømmesamtaler. På Svanelundsbakken havde flere beboere udtrykt ønske om at etablere et sangarrangement på ældrecentret. Dette ønske formidlede medarbejderne til Ældre Sagens lokalafdeling i Hjørring, der på baggrund af ønsket startede et sangarrangement, hvor de nu synger sammen hver anden onsdag. Det er en frivillig fra Ældre Sagen, der leder koret, hvor de synger ca. 45 minutter med de ældre. Det er både kognitivt friske og ikke så friske ældre, der deltager i arrangementet, hvorfor de frivillige anvender Ældre Sagens demens-sangbog, Sangen har vinger, der imødekommer en bred skare af ældre. De frivillige oplever, at de ældre har stor glæde af arrangementet. Der er flere, der ikke selv synger med, men lytter og giver udtryk for, at de oplever en trykthed og ro i sanglokalet.

Dertil arrangerer Ældre Sagens lokalafdeling busture, hvor medarbejderne på Svanelundsbakken har mulighed for at melde interesserede ældre til. En frivillig chauffør fra Ældre Sagen kører bussen, der er udlånt af kommunen. Der er altid medarbejdere med på turene, så de frivillige ikke står alene med gruppen af ældre. Chaufføren laver den præcise tidsplan for formiddagen, men det er flertallet af de ældre, der bestemmer hvor bussen skal køre hen lige den dag. Busturene går oftest til steder, hvor de ældre kan opleve naturen f.eks. til havet. De ældre giver udtryk for, at de har stor glæde af turene, og oplever en følelse af frihed ved at komme ud i naturen og se noget andet. De frivillige har ligeledes gode erfaringer med turene, hvor de oplever glæde ved at kunne hjælpe de ældre med at få opfyldt deres ønsker.



I **Rudersdal Kommune** har to enheder arbejdet med Drømmesamtalerne:

- Plejecenter Sjælsø
- Plejecenter Byageren
- Ældre Sagens lokalafdeling i Rudersdal arbejder på at udrulle et Drømmeløber-koncept i samarbejde med kommunen

Rudersdal Kommune har haft tre forløb med introduktion og kompetenceudvikling, hvor i alt 23 medarbejdere har deltaget.

Centrale erfaringer fra Rudersdal

- Kompetenceudviklingen giver redskaber til at gennemføre drømmesamtaler med de ældre.
- Erfaringsgrupper hjælper med implementering og udbredelse af drømmesamtaler.
- Det er værdifuldt at sparre med andre plejecentre, der anvender drømmesamtaler.
- Det kan være udbytterigt at række ud til lokalsamfundet ifm. opfyldelsen af drømme.
- Kommunen har efterfølgende selv finansieret et hold mere til kompetenceudviklingen og er ved at ansøge om et hold yderligere i 2024 via intern pulje.

Hvordan har de arbejdet med drømmesamtaler og hvilke erfaringer har man gjort sig?

På **plejecenter Sjælsø** har medarbejderne arbejdet med at anvende spørgeteknikkerne fra kompetenceudviklingen. Medarbejderne har erfaret, at spørgeteknikkerne hjælper med at åbne dialoger og få de ældre engageret i dybere samtaler. Medarbejderne anvender oftest samtaleredskabet i samtaler med større grupper af ældre. Her oplever de, at denne organisering bidrager til, at de ældre selv driver samtalerne. Medarbejderne organiserer oftest drømmekortene i en vifte eller på bordet, hvor de lader de ældre om selv at trække et kort og læse det højt. Medarbejderne arbejder desuden med idéen om at integrere brugen af samtaleredskabet i forbindelse med indflytningssamtaler. Derudover gør medarbejderne sig også tanker om, hvordan de kan introducere drømmekortene til de pårørende til brug i deres samtaler med de ældre.

På plejecenter Sjælsø har de oprettet en erfaringsgruppe bestående af fire medarbejdere samt en leder, der har modtaget kompetenceudviklingen fra HUMI, og på den baggrund kan agere nøglepersoner på projektet. For nærværende er Drømmesamtaler på dagsordenen til hvert personalemøde, og derudover har ledelsen planlagt et fællesmøde, hvor erfaringsgruppen skal dele lidt fra den kompetenceudvikling, de selv har modtaget. Udover dette vil man anvende et koncept, hvor medarbejdere med erfaring med drømmesamtaler tager en ny kollega under armen og inviterer vedkommende til at deltage i en drømmesamtale.

Ledelsen på plejecenter Sjælsø beretter om gode erfaringer med at sparre med andre plejecentre, der har været en del af projekt Drømmesamtaler, og har bl.a. haft et tæt samarbejde med plejecenter Byageren, hvor de har delt tanker og erfaringer. Dertil har ledelsen også besøgt Rygårdcentret i Gentofte for at få indblik i hvordan de anvender drømmesamtaler og inspiration til, hvordan de selv kan gøre det. Arbejdet med Drømmesamtaler har også inspireret ledelsen til selv at række ud til lokalsamfundet og efterspørge hjælp til konkrete projekter.

Ældre Sagens lokalafdeling i Rudersdal arbejder, sammen med kommunen, på at udrulle et Drømmeløber-koncept, hvor frivillige hjælper med at opfylde en ældres ønske eller drøm, når den opstår. De er inspireret af, hvordan lokalafdelingen i Gentofte har arbejdet med konceptet, men har fokus på at udvide det til hjemmeplejen, hvor de ser en mulighed for at gøre en indsats mod ensomhed.

DEN ANVENDTE METODE

Virkningsevaluering som tilgang

Det valgte evalueringsdesign tager udgangspunkt i en **virkningsevaluering**, hvor formålet er at belyse *hvorvidt og hvordan* drømmesamtaler kan medvirke til at give mere livskvalitet for ældre. En virkningsevaluering er et godt redskab til at evaluere indsatser på områder, hvor det kan være svært direkte at isolere effekten som fx drømmesamtaler. En virkningsevaluering tillader en vurdering af effekt ved at se på, *hvorvidt* indsatserne i forbindelse med drømmesamtaler har medvirket til at øge livskvaliteten for de ældre. Gennem en virkningsevaluering opstilles en programteori med klare forestillinger om, *hvordan* indsatsen forventes at virke, hvorefter det vurderes om dette er sket som intenderet (Dahler-Larsen, 2003*).

En programteori udtrykker, hvad vi sætter i gang, og hvad vi forventer at indsatserne giver på både kort og længere sigt, så vi kan nå i mål. Projekt Drømmesamtaler er som beskrevet i indledningen bygget op om følgende forventning: fordi vi sætter de tre indsatser i gang, 1) Udarbejdelse af samtaleredskabet Drømme-samtaler, 2) Kompetenceudvikling og implementeringsstøtte og 3) Samarbejde med civilsamfundet, betyder det, at der gennemføres drømmesamtaler med de ældre, som er med til at styrke livskvaliteten hos dem. Med andre ord ser tema 1 derfor på de ældres oplevelser med drømmesamtaler, dvs. de mere langsigtede effekter, mens tema 2, 3 og 4 ser på, hvordan samtalerne, samarbejdet med civilsamfundet og implementeringen er gennemført, dvs. de mere kortsigtede resultater

Konkret forventes kompetenceudviklingen og brugen af samtaleredskabet at være med til at styrke relationskompetencerne i ældreplejen, mens samarbejdet med civilsamfundet bidrager til, at flere af de ældre får udlevet deres drømme.

Civilsamfundet kan netop hjælpe med denne proces. Det samlede udfald af de tre indsatser er, at livskvaliteten hos de ældre øges, fordi de oplever at have meningsfulde møder og oplevelser.

Den metodiske fremgangsmåde

I vores virkningsevaluering har vi brugt seks cases (Hjørring, Langeland, Kerteminde, Slagelse, Gentofte og Rudersdal kommune). Af case-beskrivelserne fremgår det, hvor der har været gennemført casebesøg. I Slagelse har Hjemmet ved Noret og Plejecentret Møllebakken ikke været genstand for casebesøg, mens det samme gør sig gældende for Plejecenter Byageren i Rudersdal kommune.

Vi har belyst hver case ud fra forskellige metoder og kilder, og har dermed gjort brug af kilde- og metodetriangulering. Fordi vi anvender flere metoder til at undersøge det samme fænomen, er det med til at styrke undersøgelsens validitet.

For at belyse praksis i de 6 cases er der gennemført:

1. **En tværgående spørgeskemaundersøgelse** blandt medarbejdere og ledere,
2. **Interviews** med både ældre, ledere og medarbejdere i ældreplejen samt repræsentanter fra civilsamfundet
3. **Observationsstudier** af afholdelse af drømmesamtaler

Anvendelsen af de forskellige metoder sikrer, at evalueringen indfanger læring på tværs af de seks cases, men bevarer sensitiviteten for det, der er særegent ved hver lokale case.

Tværgående spørgeskemaundersøgelse

Der er for det første blevet gennemført en tværgående spørgeskemaundersøgelse med henblik på at indsamle data om virkningen af kompetenceudviklingen og anvendelsen af

* **Kilde:** Dahler-Larsen, Peter & Hanne Kathrine Krogstrup, 2003. Nye veje i evaluering : håndbog i tre evalueringsmodeller. Academica.

Overblik over spørgeskemaundersøgelse

Antal udsendte spørgeskema	233
Antal gennemførte besvarelser	140
Svarprocent for spørgeskema	60%

drømmesamtaler på tværs af de seks cases. Spørgeskemaet er blevet udsendt til alle medarbejdere og ledere fra de seks projektkommuner, som har deltaget i kompetenceudviklingen.

Spørgeskemaet er udviklet i dialog med Ældre Sagen og havde til formål at indfange: 1) udbyttet af kompetenceudviklingen, og 2) deltagernes erfaringer med at anvende drømmesamtaler.

Efter udvikling blev det pilottestet på fire medarbejdere, og det endelige spørgeskema blev opsat i SurveyXact og udsendt til de 233 professionelle (både ledere og medarbejdere i ældreplejen), der havde deltaget i kompetenceudviklingen. 140 professionelle besvarede spørgeskemaet i alt, hvilket giver en svarprocent på 60%. Undersøgellesperioden strakte sig fra d. 14/02-23 til 10/10-23.

Alle medarbejdere har modtaget spørgeskemaet i et interval mellem fire og seks måneder efter deres deltagelse i kompetenceudviklingsforløbet. Det er gjort med henblik på at sikre, at medarbejderne har haft mulighed for at gøre sig erfaringer med anvendelsen af drømmesamtaler, dog uden at der er gået for lang tid siden kompetenceudviklingen. Under undersøgelsesperioden har Marselisborg udsendt påmindelser over e-mail til de deltagere, der ikke har påbegyndt eller færdiggjort deres besvarelser med henblik på at højne den lokale svarprocent. I tillæg er lederne af plejecentrene og hjemmeplejen blevet kontaktet individuelt for at gøre opmærksom på undersøgelsen.

Interviews med ældre, professionelle og civilsamfundet

Der er desuden blevet gennemført interviews med ældre, medarbejdere og ledere i ældreplejen samt repræsentanter fra civilsamfundet. Interviewene med ældre, ledere og civilsamfund er gennemført som individuelle interviews, mens interviewene med medarbejderne er gennemført som fokusgruppeinterviews.

Formålet med interviewene har været at belyse konkrete erfaringer med kompetenceudvikling, samtaleredskab og gennemførelse af drømmesamtaler i de seks cases. Ved at inddrage erfaringer fra både ældre, medarbejdere, ledere og civilsamfund er det muligt at få et dækkende indblik i de relevante erfaringer med drømmesamtaler.

For at belyse hvorvidt og hvordan drømmesamtaler kan bidrage til at styrke livskvalitet hos de ældre, er særligt de ældres perspektiv på drømmesamtaler relevant. Det er derfor dette perspektiv, der har guidet tilrettelæggelsen af interviews og som vægter højest i denne evaluering.

Temaer i spørgeskema

1. Udbyttet af kompetenceudviklingen:

Indfanger medarbejderes overordnede udbytte af kompetenceudviklingen. Bidrog undervisningen med redskaber og viden? Rustede det dem til arbejdet med drømmesamtaler?

2. Deltagernes erfaringer med at anvende drømmesamtaler:

Indfanger medarbejderes overordnede oplevelser med brugen af drømmesamtaler. Kan drømmesamtaler anvendes i deres arbejde? Bidrager det med nærvær hos de ældre?



Interviewene er desuden struktureret ud fra tre tematikker, der stod frem under de indledende interviews, spørgeskemaundersøgelsen samt det indledende koordineringsmøde med hver case. Tematikkerne er: 1) Udbytte af kompetenceudvikling, 2) Anvendelse af drømmesamtaler og 3) Udbytte fra drømmesamtaler. Alle interviews er efterfølgende kodet i ATLAS efter de på forhånd opstillede temaer, samt temaer, der er kommet frem i interviewene.

Fælles for alle interviews er, at de har været semistrukturerede, hvilket vil sige, at der har været forberedt en struktur og en række temaer for interviewene, men at interviewerens har forholdt sig åben for at fravige og stille opfølgende spørgsmål. Interviewformen har været fordelagtig, da dens dynamiske og fleksible struktur har gjort det muligt at spørge ind til nuancerne i arbejdet med drømmesamtaler.

Brugen af semistrukturerede interviews har været særligt fordelagtigt i interviewene med de ældre, da den dynamiske og fleksible struktur har været med til at give plads til at spørge ind til de ældres specifikke erfaringer med drømmesamtaler.

Interviewene med medarbejderne har taget form af fokusgruppeinterviews med henblik på at facilitere et kollegialt rum, hvor medarbejderne frit kunne fremsætte deres perspektiver og erfaringer og for at få et indblik i hele medarbejdergruppens opfattelse af arbejdet med, og udbyttet af, drømmesamtaler.

Observationsstudier

For at supplere interviewene og få indsigt i, hvordan der i praksis er blevet arbejdet med drømmesamtaler, er der desuden blevet foretaget observationsstudier i alle seks cases. Disse er foregået ved, at en observatør har overværet situationer, hvor der er blevet gennemført drømmesamtaler.

Denne metode er inddraget, da den fysiske tilstedeværelse gør det muligt at afdække ting, som deltagerne er ubevidste omkring, eller som det ikke er hensigtsmæssigt at spørge ind til. Forud for observationen var der opstillet en række opmærksomhedspunkter og temaer, der blev

Temaer i interviews

1. **Udbytte af kompetenceudvikling:**
Dybdegående spørgsmål om medarbejdernes oplevelse af kompetenceudviklingen. Hvordan har undervisningen hjulpet med at anvende drømmesamtaler? Hvilken betydning har det haft?
2. **Anvendelse af drømmesamtaler:**
Dybdegående spørgsmål om anvendelse af drømmesamtaler i hverdagen og under forskellige kontekster. Hvordan anvender I drømmesamtaler? Hvad fungerer godt og hvad er udfordrende?
3. **Udbytte fra drømmesamtaler:** *Dybdegående spørgsmål om udbyttet af drømmesamtaler. Særligt henvendt til de ældre. Hvordan har du oplevet din drømmesamtale? Hvilken værdi oplever du, at drømmesamtaler har?*

oplevet som særligt interessante at få belyst. Der var dog samtidig en åben og eksplorativ tilgang til observationsstudierne, idet observatøren var åben over for observationer og temaer, der ikke på forhånd var udset som relevante. De på forhånd opstillede temaer var:

1. I hvilke situationer drømmesamtaler anvendes?
2. Hvad der karakteriserer disse situationer?
3. Hvilke betydninger anvendelsen af samtaleredskabet har?
4. Hvordan brugen af drømmesamtaler er organiseret?

Observationsnoterne er efterfølgende kodet i ATLAS efter de på forhånd opstillede temaer, samt temaer, der er kommet frem i interviewene.

Vurdering af det metodiske grundlag

Overordnet vurderes det metodiske grundlag at være tilfredsstillende. Brugen af seks forskellige cases er for det første med til at sikre, at fænomenet belyses flere steder fra.

Derudover sikrer brugen af metode- og kildetriangulering, at vi får belyst fænomenet gennem forskellige metoder. Begge dele styrker undersøgelsens validitet og betyder, at vi er i stand til at udtale os om effekten af de tre indsatser for ældres oplevelse af værdifulde møder og oplevelser.

Der er dog en række opmærksomheder, der er værd at nævne. Disse drejer sig primært om undersøgelsens systematik. Følgende projekt har været kendetegnet af at være et udviklingsprojekt, hvilket vil sige, at vi er gået så systematisk til værks, som det har været muligt.

Projektets format har dog betydet, at det ikke altid har været lige nemt. Den, i nogle tilfælde, manglende systematik har vist sig på forskellige måder.

Fordi projektet har udviklet sig undervejs, er det værd at nævne, at vi i nogle tilfælde har været nødt til at lave tilpasninger og småændringer undervejs, og at vi således ikke altid har kunne gå helt systematisk til værks. Vi har fx tilføjet nye temaer til interviewguiden. Vi vurderer dog ikke, at ændringerne har haft betydning for undersøgelsens konklusioner.

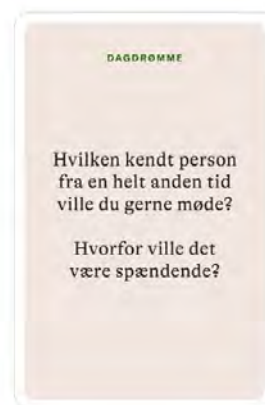
Det er derudover værd at nævne, at alle interviews har været kendetegnet af at være semi-strukturerede for at gøre det muligt at være fleksible og tilpasse interviewene til den enkelte kontekst. Det har dog ligeledes haft betydning for systematikken. Dette interviewformat har dog været nødvendigt for at kunne gå eksplorativt og undersøgende til værks.

Det er også værd at nævne, at der, i forbindelse med det tværgående spørgeskema, er forskel på,

hvor mange rykkermails, der er sendt ud til de forskellige casekommuner. Der er således sendt flere rykkermails ud til kommuner med lav svarprocent for at højne svarprocenten disse steder. Vi vurderer dog ikke, at forskellen i antal rykkermails, har haft betydning for, hvordan medarbejdere og ledere har besvaret spørgeskemaet.

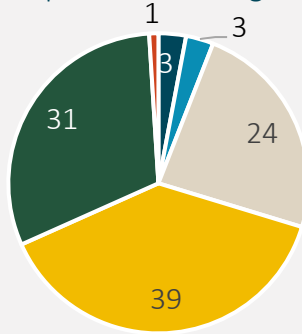
Idet store dele af analysen bygger på interviews med ældre er det værd at nævne, at der har været forskel på, hvor kognitivt friske, de ældre, vi har interviewet, har været. Det har igen haft betydning for systematikken, da det ikke altid har været muligt at gennemføre hele interviewet. Af etiske hensyn har vi stoppet nogle interviews tidligere, hvis de ældre ikke har virket oplagte eller har udvist vanskeligheder ved at forholde sig til emnet. Det har derudover betydet, at der har været forskel på, hvor brugbare de forskellige interviews har været. På trods af dette vurderer vi dog, at vi har tilstrækkeligt med materiale til at kunne udtale os om de ældres perspektiver. Dette styrkes af, at observationer af drømmesamtalerne har fungeret som et godt supplement til interviewene.

Om end der er en række opmærksomheder relateret til undersøgelsens systematik, vurderes de dog ikke samlet at være af så stor betydning, at de har betydning for undersøgelsens resultater. Vi vurderer således, at det metodiske grundlag er tilfredsstillende og gør det muligt at udtale os om de tre indsatsers betydning for de ældre oplevelser af værdifulde møder og oplevelser.

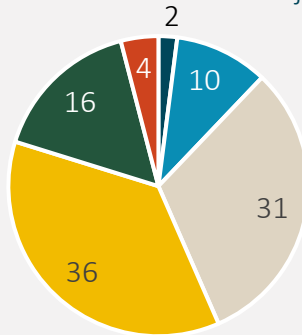


BILAG

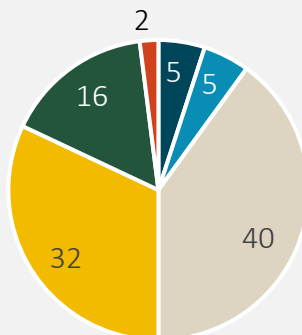
Figur A: I hvilken grad vil du vurdere, at du alt i alt har fået noget ud af kompetenceudviklingen?



Figur B: I hvilken grad oplever du, at samtaleredskabet 'Drømmesamtaler' kan anvendes i dit arbejde?



Figur C: I hvilken grad føler du dig rustet til at arbejde med drømmesamtaler efter du har deltaget i kompetenceudviklingen?



■ Slet ikke ■ I lav grad ■ I nogen grad ■ I høj grad ■ I meget høj grad ■ Ved ikke

Note: Svarene er angivet i procent. N=140.



MARSELISBORG
CONSULTING

København

Marselisborg
Kampmannsgade 1, 5. sal
1604 København V
CVR: 30918053

Aarhus

Marselisborg
Nørre Allé 70F, 2. sal
8000 Aarhus C
CVR: 30918053