

Opsporing af ensomhed blandt ældre hjemmeplejemedtagere

Sofie Keller Dahl, udviklingskonsulent i
Sundhedsafdelingen

Torsdag den 13. december 2018.

Sofie.keller.dahl@holstebro.dk

Kulturen til forskel



HOLSTEBRO
KOMMUNE

Holstebro Kommune

Kommune med 58.481 indbyggere
beliggende i den vestlige del af
Region Midtjylland.



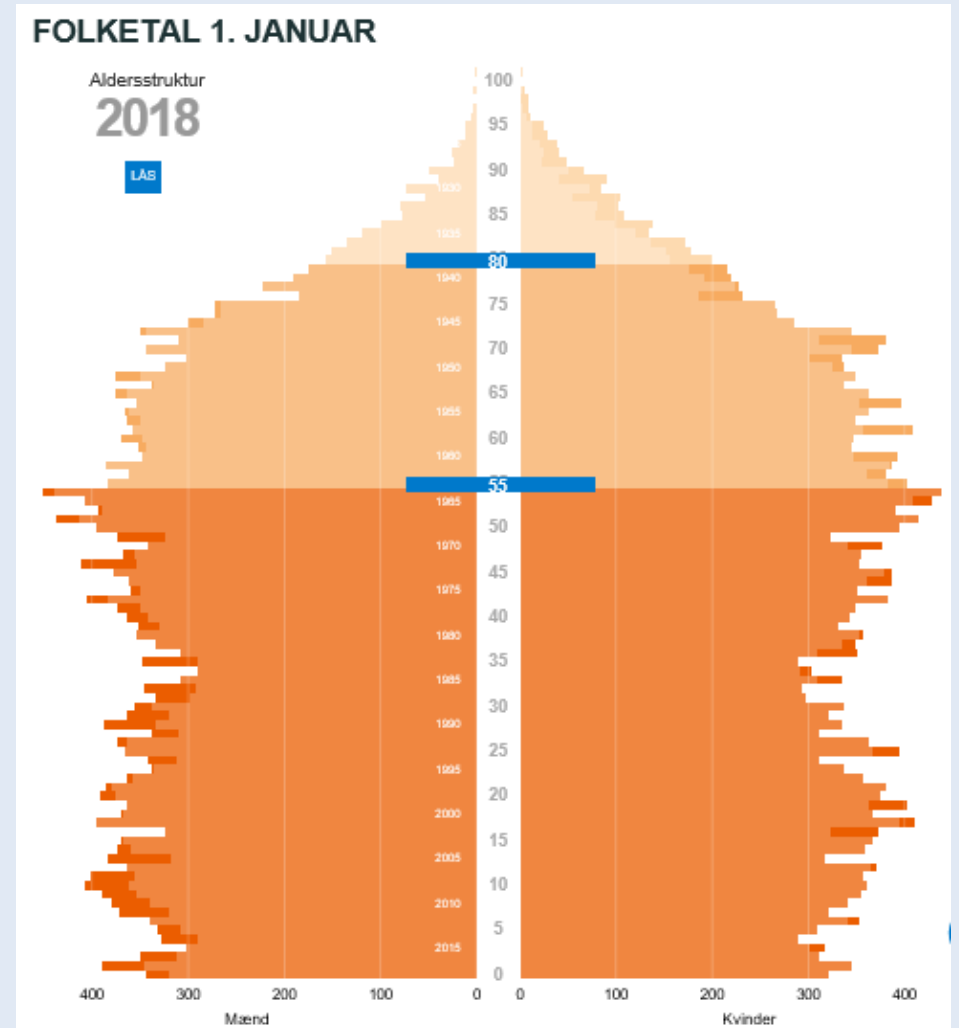
Kulturen til forskel

HOLSTEBRO
KOMMUNE

Holstebro Kommune

Befolkningsdemografi med
33 % af befolkningen på
55 år og op efter.

Alder	Tusinder	Pct.
80+	2,7	5%
55-80	16,3	28%
<55	39,4	67%
I alt	58,4	100%



Kulturen til forskel

HOLSTEBRO
KOMMUNE

Mental sundhed

Mental sundhed er et tema i Holstebro Kommunes Sundhedspolitik.

Mange hjemmeplejemodtagere oplever ensomhed

- Blandt ældre mennesker, der modtager personlig pleje, føler 25 procent sig ofte eller en gang i mellem alene blandt andre, mens 50 procent ofte eller en gang imellem føler sig uønsket alene.
- Omfanget af ensomhed hos dem, der modtager praktisk hjælp, er lidt lavere, mens omfanget hos ældre mennesker, der ikke modtager hjemmehjælp er henholdsvis 12 og 17 procent.

Vi vil gerne bekæmpe ensomhed!

Rammen for arbejdet med ensomhed

Pulje til **”Styrket indsats mod ensomhed blandt ældre mennesker, der modtager meget hjemmehjælp”**

Puljens **fokus** er på, *”hvordan hjemmeplejen kan finde de ældre mennesker, der oplever ensomhed, og hjælpe dem ind i nye fællesskaber, enten i lokalsamfundet eller hjemme hos dem selv”*.

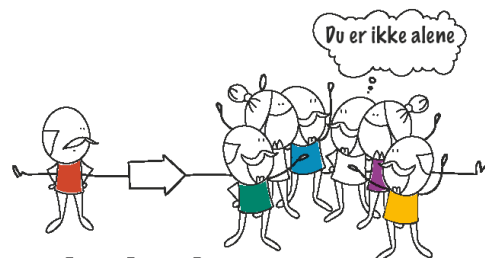
Målet ved projekternes afslutning er at nedbringe ensomheden blandt ældre mennesker, der modtager meget hjemmehjælp, og at der er indsamlet viden og dokumentation til at kvalificere fremtidige indsatser. Alle projekter bliver derfor evalueret af en ekstern evaluators.

I Holstebro Kommune foregik udviklingen af projektet i 2017, mens projektaktiviteterne startede i januar 2018. De første ensomme borgere blev opsporet i maj 2018.

Kulturen til forskel

Projektoverblik

Kulturen til forskel



Hvad skal jeg gøre?

1. Opspore ensomhed

- Observere tegn og risikofaktorer på ensomhed hos borger
- Registrere i opsporingsværktøj (ensomhedsskema)
- Fastholde opmærksomhed på borgere, der ikke oplever ensomhed
- Udfylde skemaet 'opsporing af ensomhed' i Nexus

2. Være nysgerrig

- Samtale(r) med borger om observationer omkring ensomhed
- På teammøder drøftes observationer omkring borgers ensomhed

3. Behov og motivation

- Uformelle behovssamtaler om interesser, ønsker og udfordringer
- Rambøll-spørgeskema udfyldes med borger
- Sætte fokus på borgers motivation

4. Finde en aktivitet

- Samarbejde med Kultur- og Frivillighuset om at finde en aktivitet til borgeren
- Samarbejde med kolleger og ambassadører om at finde en aktivitet til borgeren
- Borgeren hjælpes af kontaktperson i hjemmeplejen med at kontakte relevant frivillig forening

5. Hjælpe igang

- Håndtering af støttebehov og barrierer
- Hjemmeplejen støtter den gode modtagelse i aktiviteten
- Fastholde fokus på borgerens motivation, ønsker og behov

6. Opfølgning og afslutning

- Løbende opfølgning på borgerens trivsel og udvikling
- Rambøll-spørgeskema udfyldes med borger



Kompetenceudvikling, undervisning af medarbejdere

228 medarbejdere i og omkring hjemmeplejen har været på grundlæggende kompetenceudvikling, et dags kursus, hvor de har fået viden om, hvad ensomhed er, konsekvenserne heraf, samt konkrete metoder og teknikker til at opspore og tale om ensomhed.

- SOSU'er, sygeplejersker, terapeuter, visitatorer, frivillige i projektet, chauffører fra 'Det Gode Køkken'.
- Ledere fra sundhedsområdet har også deltaget.

66 af disse medarbejdere får yderligere dybdegående undervisning som ambassadører, så de kan holde fokus på ensomhed og give kollegial sparring.

To temadage om 'den gode modtagelse' for frivillige foreninger i Holstebro Kommune.

Kompetenceudvikling, vigtige læringspunkter

En anden **måde at arbejde på** for medarbejderne – arbejdet med ensomhed er en proces uden et endegyldigt resultat og ikke noget der kan "fixes".

Medarbejdernes **fokus på tid** til "opgaven" – der er i projektet ikke afsat tid til arbejdet med ensomhed hos borgerne, så medarbejderne skal målrette de samtaler de har med borgerne under øvrige arbejdsopgaver.

Hårdt ved projektopstart med godt for forankringen af arbejdet med ensomhed!

Kulturen til forskel



HOLSTEBRO
KOMMUNE

Systematisk opsporing af ensomhed, opsporingsskema i Nexus

Vi har haft stor fokus på at udvikle et opsporingsskema til medarbejderne, som passer naturligt ind i deres arbejdsgange i hverdagen.

Medarbejdere, ledere, konsulenter og systemansvarlig for Nexus (vores omsorgssystem) har været med i udviklingen af skemaet.

Der er udviklet et opsporingsskema i Nexus, der kan tilgås fra mobiltelefoner, og som er placeret samme sted, som øvrige skemaer.

Vi har designet et skema, som sikre den ønskede adfærd OG forankring.

Systematisk opsporing af ensomhed, opsporingsskema i Nexus

Opsporing af ensomhed Gem som udfyldt Gem nu Annullér Gem og send som Medcom

* Placering

Status

Tags

Observations dato

Savner borgeren nogen at være sammen med? Ja Nej

Ved ja kan tekstboks udfyldes

Savner borgeren en aktivitet sammen med andre? Ja Nej

Ved ja kan tekstboks udfyldes

KONTAKTPERSON

STATUS

Gem som udfyldt Gem nu Annullér Gem og send som Medcom

Systematisk opsporing, arbejdsgangsbeskrivelse

Udfordringer:

Medarbejderne blev introduceret til opsporingsskemaet og arbejdsgangen første gang til kompetenceudviklingen, men det var svært for dem at forholde sig til den.

Det er ikke muligt at samle hele denne medarbejdergruppe på én gang og give én fælles besked og sikre én fælles forståelse.

Jeg har været rundt i de forskellige teams mange gange, men møder langt fra alle medarbejdere, så kommunikationen går ofte gennem flere led.

Kulturen til forskel



Systematisk opsporing, vigtige læringspunkter

Implementering af ny arbejdsgang tager tid og kræver ressourcer!

Det kræver kontinuerlig opmærksomhed og ledelsesmæssig opbakning – det er ikke noget ekstra men en "skal" opgave på lige fod med øvrige visiterede ydelser.

Der er forskel på, hvordan der arbejdes med opsporing i de forskellige distrikter:

- Der hvor det går godt, er lederne og ambassadørerne aktive. Der, hvor det går bedst har én medarbejder det overordnede ansvar for indsatserne mod ensomhed, og jeg kommunikerer direkte til hende – jeg undgår derved kommunikation gennem flere led.
- Der hvor det går knap så godt, får ledere og ambassadører ikke de øvrige medarbejdere med, der er ikke kommet en systematik omkring arbejdet og medarbejderne har en negativ holdning til projektet.

Kulturen og indstillingen hos ledere og medarbejdere har derfor stor indflydelse på resultatet!

Spørgsmål, Kompetenceudvikling og systematisk opsporing

1. Vidensdeling - Hvilke muligheder har I for at dele viden om ensomhed med kollegaer og ledere til hverdag? Og hvem har ansvaret for dette?

Hvor, hvordan og hvem? Fx teammøder, personalemøder, nyhedsmails, intra mv.

2. Systematisk opsporing – Hvad kan være en udviklingsopgave i forhold til fokus på systematisk opsporing hos jer? Og hvordan kan ledelsen støtte op om dette?

Samarbejdsmodel, henvisningsmulighed til medarbejderne.

Gennem projektet er der udarbejdet en samarbejdsmodel med Kultur og Frivillighuset, der er en paraplyorganisation for frivillige foreninger i Holstebro Kommune, med kontakt til over 140 foreninger.

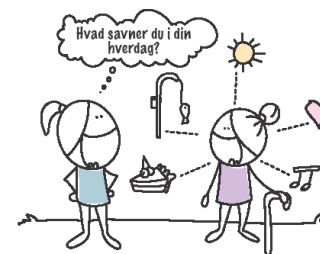
Medarbejdernes opgave er at finde ud af, hvad den enkelte borger har af ønsker, behov, begrænsninger og ikke mindst arbejde med borgernes motivation for social samvær med andre.

Kultur og Frivillighuset kender de frivillige foreninger, og kan matche borgeren med relevant tilbud.

Medarbejderne ønskede liste over tilbud i området, men samarbejdsmodellen sikre et bedre match mellem borger og tilbud – og giver medarbejderne i hjemmeplejen en henvisningsmulighed!

Samarbejdsmodel

Kulturen til forskel



Hvordan samarbejder vi om at finde en aktivitet til borgeren?

1. Finde en aktivitet

- Samarbejde mellem medarbejdere i hjemmeplejen og Kultur- og Frivillighuset

2. Kontakt Kultur- og Frivillighuset

- Ambassadør/kontaktperson kontakter Kultur- og Frivillighuset og informerer om borgerens ønsker, udfordringer og behov

3. Undersøgelse af muligheder

- Kultur- og Frivillighuset tager kontakt til relevante forenings- og aktivitetstilbud og undersøger om der er plads til borgeren
- Kultur- og Frivillighuset melder tilbage til ambassadør pr. sms eller til hjemmeplejens distriktskontor pr. mail om de muligheder der er for at borgeren kan starte i aktivitet/tilbud

Kontaktperson drøfter aktivitet/tilbud med borger

4. Aftale med frivillig forening

- Kontaktperson støtter borgeren i at kontakte den relevante aktivitet med henblik på at starte op i aktiviteten

5. Frivillig forening sørger for den gode modtagelse



Spørgsmål Samarbejde med frivillige

1. Hvordan samarbejder I med frivillige om ensomhed hos jer?

Hvem kontakter I? Kender alle medarbejdere denne/disse muligheder?

2. Hvordan kan dette samarbejde styrkes? Og hvordan kan ledelsen støtte op om dette?

Systematisk opsporing af ensomhed, status pr. 1.12.18

- Opsporingseskemaer i Nexus
 - 238 skemaer udfyldt.
 - 205 har udfyldt ensomhedsspørgsmål, 33 borgere udgår fra målgruppen fx grundet demens.
 - 42 vurderet ensomme = 20,5 %
- Antal Rambøll spørgeskemaer (1. baseline), 36
 - Andet spørgeskema efter 6 måneder er udfyldt for de første borgere nu.
- Antal henvendelser til Kultur og frivillighuset, 36
 - 27 af disse er matchet med en besøgsven (75%).
- Omkring 350 borgere i målgruppen total – men stor udskiftning!

Tak for jeres opmærksomhed og input!

