



ÅND & RØDDER

i Danske Diakonhjem

INSPIRATION til værdiarbejdet

"Det er et stort ansvar, at få andres liv lagt i hænderne. Vi kan passe mennesker ned i vore kasser, men det er en større kunst at få deres liv til at blomstre, som det er." "Der er tillid i relationen, tillid til at du vil mig det godt." "Der er ejerskab i Danske Diakonhjem. Altså det, at når man har været her, har man lyst til at købe aktier..." **"Livet er værdifuldt"** "Nøglen er, at opleve at man bor hjemme. Det skabes ved, at man har en funktion i et hjem! At beboerne oplever, at deres indsats har betydning." "At se mennesket som unikt er centralt. Der er rum til individualitet og forskellighed. Det betyder, at vi ser mennesker på en særlig måde, fx lægger os i selen for at imødekomme ønsker frem for at sige: 'Vi har retningslinjer!'." "Ånd og Rødder skal og er en kulturel, værdibaseret omsorg, som afspejles i vores handlinger hver dag: Ekstra næstekærlig omsorg! – Fordi Danske Diakonhjem giver mere." "Det gør mig rigtig glad, at vi har en holdning til åndelig omsorg. Der er blik for åndeligt nærvær, fx ved bøn eller ved at synge med beboerne." "Ånd og rødder holder os fast på at skulle møde beboerne i tro, i håb, i kærlighed: Troen på at beboeren er god nok; håbet, at i morgen kan være anderledes; kærligheden som fortegn i ethvert møde med den enkelte beboer."



ÅND & RØDDER

i Danske Diakonhjem.

INSPIRATION til værdiarbejdet.

"Livet er værdifuldt"

Indhold

FORORD v. Line Munkøe 2

DANSKE DIAKONHJEMS IDÉGRUNDLAG

ÅND OG RØDDER v. Jens Maibom Pedersen 5
Medarbejderne om det, der kendetegner Danske Diakonhjem 8
Lederne belyser Ånd og Rødder 10
Danske Diakonhjems særlighed, v. Christina Busk 13
Hvordan får vi værdierne til at leve? 14

Tændstikleg – at tage hul på værdisnakken 16

Ballon-model – forskellen mellem værdier og idégrundlag 17

Bilag: Danske Diakonhjems Idégrundlag 18

NÅR VIRKELIGHEDEN UDFORDRER OS

HVERDAGENS DILEMMAER 21
"Karen er 95 år, svært dement og sidder i kørestol..." 22
"Eigil er 80 år, kan være svær at forstå og drikker rigeligt..." 23
"Jette er aktivitetsmedarbejder og har været ansat i mange år..." 24
"Ole har snart været ansat et år..." 25
"Åge er 77 år og frivillig chauffør..." 26
"Vi pålægges yderligere besparelser..." 27

Helikopterlandepladsen – at arbejde konkret med etik 28

Rundt om grisen – at se de mange perspektiver 30

Det etiske vindue – at åbne dialogen om etik 31

FREMTIDER, VI GÅR IMØDE

FREMTIDSSCENARIER 33
Medarbejderne kigger i krystalkuglen 34
"Vi ved, hvad vi har..." 36
"Jeg skal nok selv bestemme..." 40
"Du er, hvad du spiser og løber..." 44
"Alle har noget at bidrage med..." 48

Open Space – at generere viden og idéer 52

EFTERSKRIFT v. Kirsten Lehmann 54

Forord

AF: LINE MUNKØE, ORGANISATIONS- OG LEDELSESKONSULENT I DANSKE DIAKONHJEM

På Danske Diakonhjems plejehjem har man i mange år haft en samtale om, samt hørt fra besøgende, at man var særlige. "Det er ånden i huset", sagde flere. Men ånden var for mange svær at gribe og indfange med ord. Det var mere en fornemmelse. En kursusrække har rykket mange af organisationens ledere og medarbejdere på dette punkt.

I dag er 'Ånd og Rødder' blevet synonym med 'Danske Diakonhjems Idégrundlag' – "den røde tråd" i organisationens virke.

KURSER I DANSKE DIAKONHJEMS IDÉGRUNDLAG

Starten gik. I 2009 besluttede Danske Diakonhjems bestyrelse at igangsætte kurser for organisationens forstandere og afdelingsledere, hvor Idégrundlaget blev trukket helt i forgrunden. Under titlen "Ånd og Rødder" løb det første kursus af stablen i foråret 2010 med forstander ved Diakonhøjskolen i Aarhus og medlem af bestyrelsen for Danske Diakonhjem, Jens Maibom Pedersen, ved roret.

Kurset blev modtaget med stor begejstring. Lederne beskrev det som "en øjenåbner", "dybdeborende" og "en suppeterning af noget enkelt, konkret og en rygstøtte". Kurset gav mange en oplevelse af at blive klædt på til at tage værdisnakke og kunne sætte flere ord på, hvad det betyder, at Danske Diakonhjem har en holdning til omsorg.

Der var enighed om at udvide til medarbejdergruppen. Succesen medførte at Ånd og Rødder-kurser blev udbudt til medarbejdere ved Danske Diakonhjems plejehjem.

Flere kurser for lederne. Den røde tråd var fortsat "Ånd og Rødder i Danske Diakonhjem", da lederne i efteråret 2010 / foråret 2011 deltog i yderligere to kurser på Diakonhøjskolen. Konsulentvirksomheden Etikos bidrog på begge kurser med viden om etik i praksis. Det første havde fokus på at få omsat Ånd og Rødder i ledelseskulturen og i samarbejds-kulturen på plejehjemmene. Det andet satte fokus på fremtiden og på hvordan Ånd og Rødder kan hjælpe til at kvalificere de forandringer og udfordringer, fremtiden bringer.

3. oplag – 2018. At Ånd og Rødder kataloget efterspørges og nu skal trykkes i 3. oplag viser, at kataloget har været og stadig er ude i virkeligheden og "gøre sit arbejde". Det er blevet brugt til at skabe eftertanke om praksis og til at fortælle nye medarbejdere og andre interesserede om, hvem vi er i Danske Diakonhjem. Hvad betyder det, når vi har et særligt menneskesyn, og hvad gør vi med det i omsorgsarbejdet?

Kataloget er et øjebliksbillede fra samtaler for omkring 8 år tilbage. Meget er sket i vores arbejde med værdierne siden, verden, vi arbejder i, er også ændret – og måske vi i dag ville sætte nye ord på og vælge andre perspektiver til at indkredse og arbejde med, hvem vi, er og hvad vi gør særligt? Men ét er sikkert: rødderne suger deres næring fra samme sted.

I dag har omkring 75% af alle medarbejdere i Danske Diakonhjem været afsted på 'Ånd og Rødder'-kursus. Hold 56 er netop afviklet! Og kurserne har fået en efterfølger, en 2'er, med det sigende navn 'Ånd og Rødder – mere tro, håb og kærlighed', der fokuserer på arbejdet med at omsætte værdierne i den helt konkrete, praktiske hverdag. Hold 15 er netop afviklet – dvs. at omkring 25 % af alle medarbejdere har været afsted, igen.

Det er derfor dejligt i dag at kunne sige, at værdiarbejdet lever!

Inspirationskataloget – et øjebliksbillede

På alle kurserne har der været en optagethed af at indfange dét særlige, som vi er og gør i Danske Diakonhjem, fordi vores udgangspunkt er det kristne livs- og menneskesyn. Mange tanker har været i spil, mange eksempler fra hverdagens plejehjemsliv og arbejde. Dette katalog forsøger netop at indfange noget af alt det og samtidig anspore til yderligere inspiration til værdiarbejdet i hverdagen på Danske Diakonhjems plejehjem.

Ydmyghed er en dyd indenfor vores verden. Man fremhæver sjældent sig selv som særlig. Og det kan måske på nogle virke lidt "navlepillende" at udgive et katalog, der koncentrerer sig om organisationens "særlighed". Formålet er dog ikke at sige, at Danske Diakonhjem er bedre end alle mulige andre, men snarere at fastholde den læring og eftertanke, som er kommet til stede under Ånd og Rødder-kurserne. På den måde bliver kataloget til et øjebliksbillede på organisationens selvforståelse i praksis anno 2010 / 2011.

Det er et håb, at kataloget vil blive brugt aktivt i den videre dialog og værdiarbejde på Danske Diakonhjems plejehjem, hvorfor flere forskellige øvelser og redskaber fra kurserne ligeledes er beskrevet i kataloget (markeret med rødt).

I katalogets **første del**, DANSKE DIAKONHJEMS IDÉGRUNDLAG, dykkes ned i substansen af Ånd og Rødder. Først ridser Jens Maibom Pedersen essensen af Ånd og Rødder-kurserne op. Herefter bringes nogle af de udsagn, som organisationens medarbejdere har brugt om Ånd og Rødder set fra deres perspektiv. De fortæller således noget om omsorgskulturen i Danske Diakonhjem i praksis. Lederne giver efterfølgende deres bidrag til at indfange Ånd og Rødder i en tekst, der består af en sammenfatning fra en øvelse på et af lederkurserne. Slutteligt bidrager Christina Busk, ejer og stifter af konsulentvirksomheden Etikos, med sin oplevelse af at møde Danske Diakonhjems ledere. Christina bliver på den måde "et spejl" udefra på organisationens særlighed.

Første del konkluderes med umiddelbare tanker og idéer til, hvordan vi får værdierne til at leve i hverdagen på plejehjemmene fra såvel medarbejdere som ledere. **Tændstiklegen** er herefter beskrevet, fordi den netop er god til at åbne dialogen omkring værdier, og ligeledes **Ballon-modellen**, fordi den illustrerer, hvordan man kan forstå forskellen mellem værdier og idégrundlag.

I katalogets **anden del**, NÅR VIRKELIGHEDEN UDFORDRER OS, bringes Ånd og Rødder i spil i mødet med hverdagens dilemmaer. Anden del har således i højere grad et øvelsespræg, og tilbyder en række greb til det fortløbende værdiarbejde. Først beskrives 6 situationer, der opleves som dilemmaer i en praktisk hverdag på Danske Diakonhjems plejehjem. Hvert dilemma er suppleret med spørgsmål til dialog. Såvel dilemmaer som spørgsmål bygger på materiale fra en øvelse på lederkurset i efteråret 2010. Mulige redskaber til at arbejde med dilemmaerne beskrives herefter: **Helikopterlandepladsen**, **Rundt om grisen** og **Det etiske vindue**.

I katalogets **tredje del**, FREMTIDER, VI GÅR IMØDE, bringes Ånd og Rødder i spil i mødet med en verden, der hele tiden forandrer sig. Der kigges i krystalkuglen med bud og forventninger til fremtiden set fra et medarbejderperspektiv. Dernæst bringes 4 fremtids-scenarier samt en række spørgsmål til brug for fælles dialog. Scenarierne var omdrejningspunkt på lederkurset i foråret 2011 og spørgsmålene bygger på udsagn fra en øvelse, **Open Space**, fra dette forløb. Den beskrives afslutningsvis.

Bestyrelsesformand for Danske Diakonhjem (2006-2018), Kirsten Lehmann, bidrager med sine tanker i katalogets efterskrift.

DANSKE DIAKONHJEMS
IDÉGRUNDLAG
DANSKE DIAKONHJEMS
IDÉGRUNDLAG
DANSKE DIAKONHJEMS
IDÉGRUNDLAG

Ånd og Rødder

AF: JENS MAIBOM PEDERSEN, FORSTANDER PÅ DIAKONHØJSKOLEN
OG MEDLEM AF BESTYRELSEN FOR DANSKE DIAKONHJEM

Danske Diakonhjem har mange år på bagen. I mere end 50 år har vi således, med udgangspunkt i det kristne livs- og menneskesyn og som en del af folkekirkens diakoni, ydet omsorg og pleje ved at drive plejehjem, hospice, botilbud m.m. Det udgangspunkt vedkender vi os gerne, og vi sætter ofte en streg under arbejdet ved at sige, at vi har en holdning til omsorg. Hermed vil vi gerne signalere, at når det handler om omsorg og pleje, så er alting ikke lige fedt. Der er så at sige noget, der er mere rigtigt end noget andet. Og hvad dét så er, har vi det seneste års tid sat fokus på i forbindelse med kursusforløbet "Ånd og Rødder". Her har ledere, medarbejdere og foredragsholdere sammen forsøgt at indfange og oversætte "den fælles ånd og de fælles rødder i Danske Diakonhjem".

Mennesket er villet...

Det kristne livs- og menneskesyn, der altså er fortegnet for arbejdet i Danske Diakonhjem, tager sit afsæt i forståelsen af mennesket som skabt i Guds billede. Det er kristendommens måde at fortælle det helt afgørende forhold på, at Gud står bag ethvert menneske. Ligeså forskellige vi er som mennesker, ligeså ens er vi. Ingen af os er nemlig blevet spurgt, om vi vil være her? Vi er født og sat ind i verden, fordi Gud har villet det sådan. Kristendommen vil således gerne åbne vore øjne for det grundsyn, at ethvert menneske er villet af Gud. Og det gælder, hvad enten du er gammel eller ung, syg eller rask, rig eller fattig, dansk eller fremmed. For som menneske er du Guds barn, du er unik og værdifuld – og skal behandles som sådan. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

Mennesket er sat i sammenhæng...

Og der er mere at sige. For når kristendommen taler om, at mennesket er skabt i Guds billede, så er det også for at understrege den væsentlige pointe, at mennesket fra begyndelsen af er sat i sammenhæng med andre mennesker, med resten af skaberværket og med Gud selv. Mennesket kan altså kun forstås som en del af dette fællesskab, og det er netop denne sammenhæng, der gør mennesket til menneske. Skal vi være mennesker, skal vi have nogen at være det sammen med. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

Det hele menneske...

Og der er endnu mere at sige. For det kristne livs- og menneskesyn vil gerne inspirere til en helhedsopfattelse af mennesket. Mennesket er ikke kun det, der kan måles, vejes og diagnosticeres – mennesket er også alt det, man ikke kan få fat på. Mennesket er både krop og ånd. En har engang sagt: *”Kysset er udveksling af bakterier”* og ligeså sandt det er, ligeså lidt fyldestgørende er det. Vist udveksles der bakterier, men der er mere at sige! Måske er det dét kys, der gør, at to mennesker får et langt liv sammen? Som mennesker har vi brug for både et videnssprog og et troens sprog. Det sidste fordi det lægger til – til menneskers liv. Kristendommen lærer os, at *”tro er fast tillid til det, der håbes på, og overbevisning om det, der ikke ses”*. Troen skal altså ikke beskæftige sig med det vi kan se, måle og veje – det har vi videnskaben til, men troen kan være med til at sætte ord på, give billeder og skabe håb om alt det, vi ikke kan se, måle og veje. Når det hele menneske skal imødekommes, handler det både om de fysiske, psykiske, sociale, kulturelle og åndelige behov. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

De store ord...

Det er store ord at bruge, men de er nødvendige at få sagt og minde hinanden om, når dagligdagen møder med nye krav om dokumentation, effektiviseringer og besparelser. For de store ord skal være med til at fastholde os på, at der i omsorgs- og plejearbejdet altid er mere på spil, end det vi umiddelbart ser, når vi står overfor borgeren og beboeren. Det er nemlig dé ord, der skal huske os på, at der bag borgeren og beboeren, bag den demente og misbruger, bag ham eller hende der tager vores tid, og som vi måske slår os på, gemmer sig et Guds barn, et medmenneske.

Et medmenneske der, bare i kraft af det at være menneske, har krav på og skal mødes med værdighed. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

Hvad kan jeg bringe ind i det?

Danske Diakonhjem er ikke en ø, men en del af en stor ”diakonal familie” der har diakonien som fælles omdrejningspunkt. Diakoni betyder egentlig ”tjeneste” og er en gammel foreteelse, for lige siden de tidligste kristne samlede sig omkring Jesu forkyndelse og skabte de første menighedsstrukturer, har diakonien været at finde i omegnen af den kristne kirke. I en dansk sammenhæng forstås diakonien oftest som den tjeneste, der udvises, når et udsat medmenneske får hjælp og omsorg. Diakonien fokuserer således på medmennesket, og det er den kristne fortælling, der er forbilledet. Det er her, i beretningerne om Jesu liv og fortællingerne om *”Alt, hvad I har gjort mod en af disse mine mindste brødre, det har I gjort mod mig”* og *”Gå du hen og gør ligeså”*, at diakonien henter sin grundlæggende inspiration og indsigt.

Diakonien hovedspørgsmål er derfor ikke, hvad får jeg ud af det? Men omvendt – hvad kan jeg bringe ind i det? Det handler ikke om, hvad jeg får ud af dette eller hint, men om hvad jeg kan bringe ind i et medmenneskes liv. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

At kunne mestre flere sprog...

Og der er mere at sige. For diakoni er at kunne mestre flere ”sprog”. Det er at vide, hvornår det er bedst at sætte sig ned, holde sin mund og bare lytte til beboeren. Det er at vide, hvornår det er bedst at handle, bruge sin viden og bringe sin faglighed i spil. Det er at vide, hvornår det er bedst at synge sammen med beboeren, at folde hænderne sammen, at sige til og sige fra sammen. Det er at vide, hvornår, hvorfor og hvordan beboeren får det godt og har det bedst. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

At have modet til at se...

Og der er endnu mere at sige. For diakoni er at gå ydmygt til det relationelle pleje- og omsorgsarbejde og huske på, at ethvert møde med beboeren er helt afgørende. Det er nemlig i det enkelte møde, at synet på ham eller hende kommer til udtryk. Og her vil diakonien gerne lære os, at det handler om at have modet til at se dét, man ser – men det handler også om at se mere end dét, man ser. Det handler om at være vågen og dygtig. Det handler om at kunne diagnosticere og se, hvordan beboeren har det. Det handler om, at kunne se virkeligheden i øjnene. Men det handler også om altid at huske på, at man altid ser mere end det, man ser. For beboeren er meget mere end diagnosen, og det man ser. Beboeren er nemlig Guds skabning og i mødet med ham eller hende, møder man også sig selv og en flig af Vor Herre. Også i omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

Et sted at stå...

Danske Diakonhjem er en del af folkekirkens diakoni og har det kristne livs- og menneskesyn som fortegn for pleje- og omsorgsarbejdet. Det er ikke et hvilket som helst sted at stå, for her er alt ikke lige gyldigt. Her er det enkelte menneske og den enkelte beboer altid et mål i sig selv – og det vil alt andet lige få betydning for, hvordan arbejdet indrettes på de enkelte hjem. For det er jo netop HJEM – og som sådan det sted hvor den enkelte skal føle sig... hjemme. Det i sig selv sætter en afgørende dagsorden, hvor hensynet til og respekten for den enkelte er i højsædet.

Fortegnet og omdrejningspunktet for Danske Diakonhjem er et sted at stå og et sted at hælde hovedet til og hente inspiration og håb fra. Til dagligdagens mange gøremål og det lange seje træk. Dét er et sted at stå, som bor i hjertekulen, og som kun afgørende kan bringes i spil, når ansatte, frivillige, beboere og pårørende vil.

Ånd og Rødder-kurserne er et forsøg på i fællesskab at lade munden løbe over med, hvad hjertet er fuld af. I omsorgen og plejen i Danske Diakonhjem...

Medarbejderne

om det, der kendetegner Danske Diakonhjem

“En holdning til omsorg” er Danske Diakonhjems motto. Men – hvilken holdning? Hvad betyder det, når vi siger netop det, og hvordan kommer det til udtryk i en konkret hverdag? Medarbejderne er på Ånd og Rødder-kurserne blevet inviteret til at være med til at indfange det særlige fælles, “den røde tråd”, der kendetegner Danske Diakonhjem på tværs af lokale forskelle. Netop det, som kan være så svært at sætte ord på, fordi det ofte handler om ‘fornemmelser’, ‘en atmosfære’, ‘en varme’.

Medarbejdernes bidrag til at indfange Ånd og Rødder i Danske Diakonhjem er kondenseret og sammenskrevet nedenfor. De giver et øjebliksbillede af omsorgskulturen i Danske Diakonhjem i dag set fra et medarbejderperspektiv:

”... i Danske Diakonhjem føler det enkelte menneske sig set og velkomment”

Vi er gode til at se og tage udgangspunkt i det enkelte menneske og dets behov og ressourcer.

Vi ser mennesket bag sygdommen. Det hele menneske.

Den enkelte medarbejder og beboer bliver set og respekteret.

Her er plads til medmenneskelighed.

Vi er gode til at modtage nye beboere. Her er velkomstfolder til beboere og pårørende, indflytnings- og opfølgningssamtaler. Vi viser, at vi gerne vil dem og de føler sig velkomne.

Vi møder folk med et smil, venlighed og imødekommenhed.

”... her er rummelighed”

Vi har plads til alle, også “de skæve”.

Her er tolerance og accept af forskelligheder blandt pårørende, kollegaer, beboere...

Ligeværdighed.

”... her er omsorg og nærvær”

Næstekærlighed.

Vi giver god og kærlig pleje til “det sidste”.

Omsorg for den døende og en værdig død.

Vi har empati, giver knus og holder i hånd.

Vi har sociale fællesskaber og omsorg for hinanden.

Åndelig omsorg.

”... i Danske Diakonhjem behandles den enkelte individuelt”

Vi respekterer beboernes normer.

Livshistorie med billeder og kendskab til den enkelte.

Vi er åbne overfor beboernes ønsker og fører dem ud i livet.

Stjernetunder. Tålmodighed. Selvbestemmelse.

Vi er gode til at gribe øjeblikket og nå den enkelte i øjeblikket.

”... vi vil gerne skabe et hjem”

Vi er gode til at være “et hjem”, med gamle møbler, ro og varme.

Gæstfrihed og kaffe på kanden.

Frisklavet mad fra eget køkken, blomster og lys, grill udendørs, sansehaver, egen frisør, bus, drivhus, husdyr.

Fællesskab, hjemlig hygge, trygge rammer og livskvalitet.

”... vi har mange traditioner”

Her er altid liv og vi er synlige.

Fredagshygge for beboere og personale, suppegilde, ålegilde, gåture, herreture, musik og temaeftersmiddage, sangeftersmiddage.

Vi har mange fester (med fint tøj), der følger årets gang, høst, Sankt Hans,

barnedåb i kongehuset, højtider, julefrokost.

Her er tilbud om gudstjenester og andagt. Vi synger salmer. Morgensang.

”... ud-af-huset-oplevelser”

Her er sommerferie for beboerne, plejehjemsbytte, hotel, sommerhus, restaurantbesøg, fisketur med snaps, “ud i det blå”, egen bus og campingvogn.

Vi arbejder med grøn omsorg.

”... vi lukker omverdenen ind”

Vi har åbne plejehjem, hvor lokalbefolkningen gerne må komme.

Besøg af børnehaver, besøgsvenner og aktiviteter med frivillige.

Vi inddrager de frivillige og har stor glæde af dem.

Støtteforeningen holder loppemarked og samler penge ind.

Vi sætter pris på hinanden, de frivillige og de pårørende.

”... godt humør”

Livsglæde, smil og empati.

Alle skal grine mindst en gang om dagen!

Vi ser muligheder i stedet for begrænsninger.

Her er en god atmosfære beboere og personale i mellem.

”... en god tone”

Vi tager hensyn til hinanden. En kærlig omgangsform.

Her er ligeværdighed, tillidsfuldhed, åbenhed, ærlighed og troværdighed.

”... vi tager os tid til det vigtige”

Vi kan handle, men tager os også tid til at lytte og tale.

Vi kan godt lade støvet ligge lidt.

”... et godt samarbejde med pårørende”

Her er stor involvering. Vi har pårørendesamtaler, pårørende laver mad.

Vi er gode til omsorgen for pårørende.

”... høj faglighed”

Personalet er veluddannet og drager omsorg for kollegaer.

Vi er gode til at hjælpe hinanden, gode til at samarbejde også på tværs af fagligheder.

Vi bruger hinandens ressourcer og deler erfaringer.

Her er et godt arbejdsmiljø og man møder med smil på læben!

Vi har fokus på opgaven: Vi er her for at dække beboernes behov.

”... personaleomsorg”

Her er frihed under ansvar.

God ledelse og medindflydelse på arbejdstiden.

Gode personaletilbud og arrangementer.

Lederne belyser Ånd og Rødder

Ånd og Rødder, Danske Diakonhjems Idégrundlag, kan ses som et redskab til refleksion, som vi kan kvalificere hverdagens store og små beslutninger ud fra. Omvendt kan konkrete situationer, dilemmaer eller begreber også kaste et fornyet lys over Ånd og Rødder, så vi får en anden – måske mere fyldig? – forståelse af selve Idégrundlagets betydning. Det blev der netop arbejdet med i en øvelse på lederkurset i foråret 2011. Ved hjælp af de 4 etiske principper, 'værdighed', 'autonomi', 'integritet' og 'sårbarhed' (se side 29), blev Ånd og Rødder belyst.

Ånd og Rødder er...

"... at skabe et hjem"

Det handler om tryghed, fællesskab, samhørighed. At være en familie, et hjem, er en særlig styrke i forhold til at inddrage frivillige hjælpere, men også inddrage beboerne, så de oplever, at de har noget at sige. At skabe et hjem er at modvirke at institutionstankegang tager over og at beboerne gøres passive.

"... plads til forskellighed"

Det handler om rummelighed, at der er åbenhed omkring, respekt for og accept af hinandens forskelligheder. Det er ok – og et plus! – at vi er forskellige, og der skal være plads til alle. Det er plejehjemmet, der signalerer, at der er plads – en form for lang elastik, hvor der tages hensyn til beboere og medarbejdere. Den større rummelighed fornemmes på stemningen. Der er også plads til ulykke og frustration.

"... ligeværdighed og respekt"

Det handler om, at vi som mennesker altid er ligeværdige, lige meget værd, selvom vi måske ikke er ligestillede. Ligeværdigheden kan komme til udtryk i omgangstonen og samspillet ved, at vi taler *med* hinanden frem for *til* hinanden. Vi anerkender den anden og den andens perspektiv. Ligeværdigheden viser sig også i den gensidige respekt, der giver mod til nogle gange at bryde etiketten og sætter fokus på at være støttende uden at være omklamrende i forhold til beboeren.

"Nøglen er, at opleve at man bor hjemme. Det skabes ved, at man har en funktion i et hjem! At beboerne oplever, at deres indsats har betydning."

"Ånd og Rødder er at skabe rammer, hvor der er plads til eget og fælles liv, hvor vi respekterer hinanden, men også sætter grænser."

"... kærlighed til mennesker"

Det handler om kærlighed i sig selv, ikke nødvendigvis i forbindelse med faglighed. Kærlighed til livet, næstekærlighed og nænsomhed. Den grundlæggende kærlighed til mennesker gør, at vi kan rumme forskellighed og kan lide andre mennesker uanset om de er "i rendestenen".

"... at møde beboeren som et medmenneske"

Det handler om, at give sig tid til at se mennesket først, at møde beboeren som et menneske fremfor blot en funktion eller en sag. Der skal tid til. Mødet med den enkelte beboer er afgørende hver gang!

"... at se det hele menneske"

Det handler om, at nå og få det bedste frem i det enkelte menneske, dér, hvor det er. Vi ved, at det hele menneske er der, og vi undersøger, hvad det er for et menneske. Det er som en hånd, hvor hver finger repræsenterer en vigtig del af helheden: én finger er den kulturelle del, én den sociale, én den åndelige, én den psykiske og én den fysiske. Vi taler om det hele menneske, hele vejen omkring – også den åndelige dimension, selvom den ikke kan ses. Det handler om at have modet til at se verden, som den er... og huske på, at der altid er mere at sige.

"... blik for åndeligt nærvær"

Det handler om en anden form for nærvær end den fysiske. Der er en bevidsthed om åndelige behov, fx tanker og respekt om døden og den proces, der ligger i at tage ordentlig afsked. Det kan både være at få talt med beboerne og med de pårørende. Der er en naturlighed omkring den åndelige dimension, det er ikke noget farligt.

"... frihed, ansvar og ejerskab"

Det handler egentlig om sund fornuft. Danske Diakonhjems plejehjem stiller andre spørgsmål, er mere "ulydige", fordi vi har en anden kerne og tager mere stilling selv. Vi er værdibårne frem for regelstyrede og har mennesket som mål. Friheden til den enkelte er stor, og der er tillid til, at den forvaltes godt. Der er ikke langt fra tanke til handling, og det giver kreativitet, motivation og ejerskab. Med friheden følger ansvaret – også overfor andre mennesker. Nogle gange kan vores hjerte sige, at vi ikke skal benytte os af friheden. Og på den måde holdes friheden i snor.

"Ånd og Rødder holder os fast på at skulle møde beboerne i tro, i håb, i kærlighed: Tro på at beboeren er god nok; håbet, at i morgen kan være anderledes; kærligheden som fortegn i ethvert møde med den enkelte beboer."

"At se mennesket som unikt er centralt. Der er rum til individualitet og forskellighed. Det betyder at vi ser mennesker på en særlig måde, fx lægger os i selen for at imødekomme ønsker frem for at sige, at 'vi har retningslinjer!'"

"Vi mener virkelig 'det hele menneske'. Vi må derfor også tage os af de pårørende, de er også en del af beboeren. Og vi vægter, at der ved livsafslutning siges farvel på en ordentlig måde, at også personalet får lov at sige ordenligt farvel."

"Det gør mig rigtig glad, at vi har en holdning til åndelig omsorg. Der er blik for åndeligt nærvær, fx ved bøn eller ved at synge med beboerne"

"Der er ejerskab i Danske Diakonhjem. Altså det, at når man har været her, har man lyst til at købe aktier."

Danske Diakonhjems særlighed

"... taknemmelighed overfor livet"

Det handler om, at livet er værdifuldt, at mennesket er det mest værdifulde, vi har. Vi insisterer på livet.

"... ydmyghed"

Det handler om, at vi har stor magt derude. Lige gyldigt hvad vi gør, har det konsekvenser. Vi bestemmer, om det er et godt eller dårligt hjem, og vi skal tage os af det sårbare liv. Vi skal møde beboerne uden fordomme for "nu er det en ny dag".

"... tillid til, at du vil mig det godt"

Det handler om, at være åben og imødekommende, og at der er tillid i relationen. Det giver plads til at vise hinanden sårbarhed, men også lade være. Livet er skrøbeligt. Vi tør gå i dialog med mennesket. Vi tænker ikke "det er kun hendes problem", vi finder ud af det sammen! Det handler om ordentlighed, troværdighed, fordomsfrihed.

"Livsglæde, glæden ved livet.
Vi har en positiv tilgang."

"Det er et stort ansvar, at få
andres liv lagt i hænderne.
Vi kan passe mennesker ned
i vore kasser, men det er en
større kunst at få deres liv til
at blomstre, som det er."

"Det er tilladt at personalet
er svagt og sårbart, at noget
i livet er 'skrammel'. Vi tager
hånd om medarbejderne."

"Ånd og Rødder skal være og
er en kulturel, værdibaseret
omsorg, som afspejles i vores
handlinger hver dag:
Ekstra næstekærlig omsorg!
- Fordi Danske Diakonhjem
giver mere."

AF: CHRISTINA BUSK, EJER OG STIFTER AF KONSULENTVIRKSOMHEDEN ETIKOS

Hov! Hvad var det? Det er som om der er et eller andet til stede, som ikke kan ses, men som kan mærkes. Der er noget her, der er anderledes. Mon det er farligt? Nej. Slet ikke. Det giver en god og tryk fornemmelse. Men hvad er det dog?

Sådan vil jeg beskrive mit møde med Danske Diakonhjem og med lederne på Danske Diakonhjems plejehjem på lederforløbet Ånd og Rødder. Der er noget her, der er noget ganske særligt, nemlig det som altid har været så svært at begribe, beskrive og håndgribe nemlig Ånd.

Ordene bliver fattige når vi gør forsøget, for hvordan beskriver vi hjertelighed, hvordan beskriver vi ansvarlighed, hvordan beskriver vi fornemmelsen af en stærk vilje til at ville holde noget af den andens liv i sin hånd? Det nærliggende ord i rækken ville være kærlighed, men ikke af den rosenrøde romantiske slags. Men kærlighed af den pragmatiske, konstruktive og nærmest nøgterne slags. Menneskekærlighed.

På Danske Diakonhjem har jeg en klar fornemmelse af at man har lov til at være menneske først, hvad enten man er beboer, ansat, leder, pårørende eller frivillig. Det er dette fortegn der giver mig denne fornemmelse af at noget særligt er til stede.

At have lov til at være menneske først betyder ikke at Danske Diakonhjem lider af Florence Nightingale syndromet, som meget vel kan tages til indtægt for at være uprofessionelt. Professionalismen forsvinder ikke, men går hånd i hånd med fortegnet om også at være menneske først.

Min profession er etikken og det har været min opgave at sætte etikken og de etiske overvejelser i spil sammen med lederne. Det har været en fornøjelse at gøre dette i en kontekst af Danske Diakonhjems Ånd og Rødder. Man kan spørge sig selv om etikken overhovedet er et felt man behøver at beskæftige sig med når nu udgangspunktet er menneske først. Hvis man er menneske først er man så ikke automatisk også etisk forsvarlig? Man er i hvert fald et godt skridt på vejen, men i et professionelt virke og med et fagligt ansvar må etiske overvejelser og drøftelser hele tiden spille en rolle. For selvom man er menneske først så vil man altid blive udfordret af etiske dilemmaer og problemstillinger i sit faglige virke. De etiske overvejelser kan måske netop siges at være det, der binder den professionelle og faglige tilgang sammen med det at være menneske først.

De etiske overvejelser og drøftelser ligger da heller ikke fjernt for lederne og her bliver et andet kendetegn ved Danske Diakonhjem tydeligt, nemlig modet til fuldt og helt at være i de svære etiske overvejelser og stille spørgsmål ved egen praksis, med henblik på at gøre den bedre. Og det er netop etikens mål og formål.

Jeg er sikker på at ånden vil leve videre i Danske Diakonhjem og det vil den fordi rødderne er dybe, fordi engagementet er stort, fordi modet til at udvikle den er til stede og fordi ønsket om at bevare ånden er lige så dyb som rødderne er det.

Hvordan får vi værdierne til at leve?

Det skrevne Idégrundlag, de nedskrevne værdier, er kun fine ord på papir. De har ingen betydning, hvis de bliver i skrivebordskuffen, i introduktionsmappen, glemte og støvede. Det er først idet Idégrundlaget og værdierne omsættes i hverdagens kultur og praksis, at de tager betydning og gør en forskel. En forskel i såvel beboernes oplevelse, som for de pårørende, de frivillige og medarbejderne.

På Danske Diakonhjems plejehjem eksisterer allerede en særlig kultur, som kan mærkes når man kommer indenfor døren, og som både ledere og medarbejdere har bidraget til at indfange på Ånd og Rødder-kurserne. Dog eksisterer en kultur ikke i sig selv, som en ting, vi bare "har". En kultur skabes og lever gennem alt det vi gør, den måde vi er sammen på, alt det vi siger og ikke siger, alt det vi er enige om er vigtigt og som vi vil kæmpe for. På den måde skal en særlig kultur også holdes ved lige, den kan udvikles, styrkes og tilpasses de forandringer, som vi møder i samfundet.

På kurserne har medarbejderne netop arbejdet med, hvordan vi får værdierne til at leve i hverdagen. Dét er blevet til en række bud på, hvad vi kan gøre for at implementere værdierne på plejehjemmene. De bringes nedenfor. Lederne har ligeledes afrundet et kursus med overvejelser omkring, hvad de umiddelbart ville tage med sig hjem til brug i værdiarbejdet på deres plejehjem. Ledernes idéer bringes på næste side.

Medarbejdere tænker, at det er vigtigt at:

"... være gode eksempler"

Lære fra os, dele de gode historier med hinanden og selv leve værdierne ud. De bliver synlige, når vi er sammen med beboerne. Vi skal huske, at det er beboernes hjem, vise respekt overfor forskelligheder og ligeværdighed. Vi skal have øje for nuet og gribe chancer. Personalet er reklamen – husets ansigt udadtil.

"... arbejde med det hele tiden"

Det kan være tema på personalemøder, være gennem efteruddannelse, foredrag, kurser eller tid til refleksion. Der skal informeres og værdigrundlaget skal formidles til medarbejdere, pårørende, beboere og frivillige.

"... have fokus på samarbejde med pårørende og frivillige"

Pårørende skal i spil, og vi skal have flere frivillige. Vi skal være gode til at tage imod de frivillige.

"... satse på introduktion af nye medarbejdere"

Det er vigtigt at fortælle om omgangstone, individuel behandling, spilleregler overfor kollegaer. Der skal være en forventningssamtale og godt velkomstmateriale til nye medarbejdere. De skal føle sig trygge. Ting tager tid...

"... have en god og dygtig ledelse"

En ledelse, der uddelegerer og betror de ansatte ansvar. Hvor der er åbenhed, planlægning og prioritering af ressourcer. Mere tid og plads til begejstring!

"... skabe et godt arbejdsmiljø"

Et miljø med engageret personale, der har gejst, evne og vilje. Personale der vil værdigrundlaget. Fælles kampånd og samarbejdskultur hele vejen rundt, hvor vi vil hinanden det bedste. Arbejdsglæde, engagement og trykthed blandt kollegaer.

"... bevare en høj faglighed"

Lederne peger umiddelbart på, at de vil:

"... bruge Rundt om grisen"

Den vil være god til at sætte fokus på, at vi på et plejehjem er forskellige, og vi kan øve os i at se ting fra flere perspektiver (se side 30).

"... undervise på fælles teammøder"

Her kan vores fælles afsæt bruges til at sætte plejehjemets værdier i spil.

"... bruge de etiske principper på teammøder"

Vi vil bruge principperne til at undersøge, hvordan tingene harmonerer, og til at forebygge at beslutninger træffes for impulsivt. Fx ved at anvende **Helikopterlandepladsen** (se side 28).

"... tage dilemmaer op på møder"

Vi vil diskutere hverdagens dilemmaer ud fra Ånd og Rødder (se side 21).

"... få kigget på opstarten"

Kan vi gøre det tydeligere, hvad der kendetegner os, måske visuelt i billeder, når nye beboere eller personale "flytter ind"?

"... tale værdier ved MUS-samtaler"

"... igangsætte et projekt"

Vi vil fordybe os i at definere omsorgsbegrebet i Danske Diakonhjem.

"... skrive i beboerbladet"

Det er et sted at sætte ord på og formidle, hvordan vi er del af noget fælles.

"... holde fast"

Vi skal stå ved, at vi er anderledes. Fx skal vi fortsat tale værdier, moral og frihed, mens kommunen taler standarder.

Tændstikleg

– at tage hul på værdisnakken

“Tændstiklegen” er en måde at få åbnet en værdisnak i en personalegruppe ved at “klunse” om egen og andres holdninger til en række udsagn.

Legen starter ved, at en deltager læser et udsagn op. Hver deltager vælger herefter – uden at de andre ser det – et antal tændstikker afhængig af hvor enige eller uenige de er. 5 tændstikker betyder “helt enig”. 1 tændstik betyder “helt uenig”.

Nu gælder det for deltagerne om at gætte, hvor mange tændstikker der er i gruppen til sammen.

HVAD TROR DU, DE ANDRE MENER?

Forklar herefter og diskutér:

HVORFOR VALGTE JEG DET ANTAL?

HVORFOR OVERRASKES JEG OVER DIT VALG?

Man kan afrunde øvelsen med en fælles opsamling og forsøge at finde en “fælles mening”. Man kan også drøfte, hvor der var størst enighed og uenighed og hvorfor.

HER MØDER DU EN RÆKKE UDSAGN. ER DU ENIG I DEM – ELLER..?

1. Det vigtigste i vores arbejde er at gøre det *bedre* end alle andre...
2. Der er *altid* godt at inddrage frivillige i arbejdet i Danske Diakonhjem...
3. *Alle* ansatte skal kunne bede Fadervor med beboerne...
4. Nogle gange taler vi for *meget* om omsorg og pleje i Danske Diakonhjem...
5. Danske Diakonhjem skal hele tiden forny sig med *nye* projekter og arbejdsområder...
6. Vi skal være endnu *mere* bevidste om, at vi arbejder for Danske Diakonhjem...
7. Det er helt afgørende, at alle beboere behandles fuldstændigt *ens*...
8. Vi skal være *danske* kulturbærere i Danske Diakonhjem...
9. Hos os skal beboerne møde ansatte, der har *forskellige* holdninger...
10. Vi er *ikke* dygtige nok til at synliggøre vores værdigrundlag...
11. Vi fortæller *altid* stolt, at vi er en del af Danske Diakonhjem...
12. Der *skal* afholdes morgensang og gudstjenester med beboerne i Danske Diakonhjem...
13. Der tales *alt* for meget om økonomi i dagligdagen i Danske Diakonhjem...



Ballon-model

– forskellen mellem værdier og idégrundlag

“Vores værdier”, “afsæt”, “Idégrundlaget”, “Ånd og Rødder” – ja, kært barn har mange navne. Ofte bruger vi dem i flæng, når vi taler om Danske Diakonhjems holdning til omsorg. Vi tænker, at vi forstår hinanden. Det er underforstået helt præcis, hvad vi mener.

Kigger man lidt nærmere på ordene, kan man med fordel skelne mellem værdier og idégrundlag. Værdier og værdiord i sig selv, kan være meget luftige og svævende, hvis de ikke knyttes an til en særlig forståelsesramme. De er som helium-balloner: pludselig er de væk!

Knyttes værdier til en særlig forståelsesramme, henter de betydning fra den. En værdi som “respekt” siger ikke meget i sig selv. Kobles “respekt” derimod til en militær forståelse tager den straks betydning af ‘autoritet’ og ‘magt’ i en hierarkisk struktur. Kobles “respekt” nu til det kristne menneskesyn, tager værdien hurtig en helt anden betydning, der leder opmærksomheden hen på forholdet til medmennesket som ‘værdifuldt’ og ‘skabt af Gud’.

I Danske Diakonhjem henter vores værdier betydning og kvalitet fra Idégrundlaget, det kristne livs- og menneskesyn. Det står ikke til diskussion. Idégrundlaget er vores fælles fundament, mens værdierne er mere dynamiske. De kan variere fra plejehjem til plejehjem. Ændre sig. Måske tages de op til revision en gang imellem: Er det nu de rigtige værdier, vi har, og hvordan forstår vi dem i forhold til vores Idégrundlag?

Ånd og Rødder-kurserne er netop forsøg på at udfolde og sætte ord på, hvad det betyder, når vi siger, det vi gør, i Idégrundlaget. Man kan sige, at kurserne giver en dybere forståelse af de værdiord, vi bruger, og af det etiske fundament, som Danske Diakonhjems værdier er bundet op på.



VÆRDIERNE ER BUNDET TIL DANSKE DIAKONHJEMS ETISKE FUNDAMENT:
IDÉGRUNDLAGET = ÅND OG RØDDER

Bilag:

Danske Diakonhjems Idégrundlag

Menneskesyn

Fundamentet for Danske Diakonhjem er, at yde omsorg for medmennesker med udgangspunkt i det kristne livs- og menneskesyn. Det betyder, at vi:

- betragter ethvert menneske som unikt, skabt og værdifuldt,
- styrker det enkelte menneskes identitet og ligeværd,
- respekterer andres holdninger, meninger, værdier og levevis,
- imødekommer det hele menneskes behov for både fysisk, psykisk, social, kulturel og åndelig omsorg,
- giver plads til livsglæde, medindflydelse og engagement for beboere, pårørende, frivillige og medarbejdere.

Formål

Danske Diakonhjem er en selvejende institution, hvis formål er, som en del af folkekirkens diakoni, at yde omsorg og pleje ved at drive plejehjem / friplejehjem, hospicer, botilbud og varetage beslægtede opgaver og servicefunktioner.



Vision

DET ER DANSKE DIAKONHJEMS VISION:

At være førende aktør og et attraktivt alternativ inden for sit kerneområde.

Det betyder:

- At fundamentet for vores opgaveløsning er det kristne livs- og menneskesyn.
- At ordentlighed, god kvalitet og konkurrencedygtig pris vil kendetegne os som samarbejdspartner.
- At vore omsorgs- og plejemiljøer vil udgøre hjemlige og moderne rammer for et godt liv for beboerne og et godt arbejdsliv for medarbejderne.
- At Danske Diakonhjem vil være en eftertragtet arbejdsplads, der har fokus på rummelighed, kompetenceudvikling og muligheden for fleksible arbejdstider til medarbejderne.
- At frivillige hjælpere vil blive budt velkomne i det daglige fællesskab, værdsat og anerkendt for deres særlige bidrag til det gode plejehjemsliv for beboerne.

At være fortalere for en medmenneskelig tilgang til omsorg og pleje.

Det betyder:

- At vi vil dyrke og værdsætte et lokalt folkeligt engagement i tilknytning til vore omsorgs- og plejemiljøer.
- At vi vil deltage aktivt i eksterne arbejds- og interessegrupper, hvor det viser sig muligt og relevant.
- At vi vil lave lobbyarbejde for Danske Diakonhjem gennem paraplyorganisationer, råd og nævn.
- At vi vil bruge medier til at give vores perspektiv til kende med vægt på at fortælle "de gode historier" om livet på plejehjem.

At udvikle nye områder og anvende nyeste viden.

Det betyder:

- At vi vil være lydhør overfor nye behov, som viser sig blandt samfundets svageste grupper og med afsæt heri udvikle nye opgaveområder, fx plejeboliger til særlige etniske grupper, psykiatri m.v.
- At vi vil bygge fremtidens plejehjem med fokus på nyeste teknologi og velfærds teknologiske løsninger og deres anvendelse i en værdifunderet organisation.
- At vi vil være undersøgende og åbne overfor nye samarbejdsrelationer og -modeller – fx OPS – samt præge markedet for frit-valg og tilkøbsdelsler.
- At vi vil være ajour på og anvende nyeste faglige viden, herunder formidle viden og erfaring såvel internt som eksternt.
- At vi som selvejende og non-profit organisation vil anvende et eventuelt genereret overskud til stadig udvikling og kvalificering af opgaveløsningen, jf. organisationens formål.

NÅR VIRKELIGHEDEN
UDFORDRER OS
NÅR VIRKELIGHEDEN
UDFORDRER OS
NÅR VIRKELIGHEDEN
UDFORDRER OS

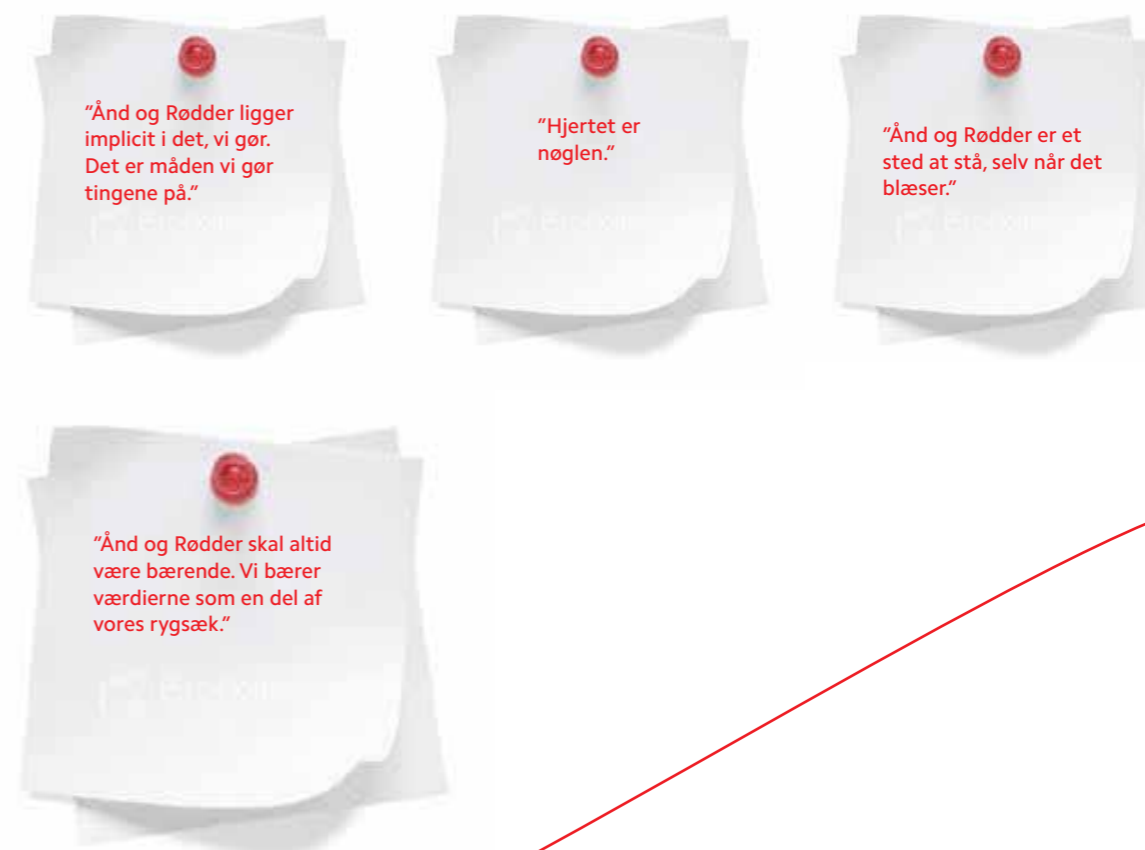
Hverdagens Dilemmaer

De følgende 6 dilemmaer er alle hentet fra situationer, bekymringer og hjerteanliggender fra en hverdag anno 2010 i Danske Diakonhjem. De fortæller historien om en omsorgskultur, der er til stede i Danske Diakonhjem set fra et lederperspektiv.

Oprindeligt blev omkring 20 dilemmaer produceret til lederkurserne. De nærværende 6 dilemmaer er et udpluk. Nogle situationer er sløret og navne er anonymiseret af hensyn til beboere, pårørende, frivillige og personale.

Dilemmaerne er tænkt som inspirationsmateriale. De kan fx bruges i en personalegruppe til at skabe dialog om nogle af de svære og vigtige etiske og værdifunderede overvejelser på et plejehjem i Danske Diakonhjem i dag. En måde at bringe Ånd og Rødder i spil. Hvert dilemma er efterfulgt af nogle spørgsmål til dialog, der bygger på refleksioner fra kurset, samt forslag til at fortsætte dialogen ved at ændre nogle detaljer i dilemmaerne.

På kurset blev bl.a. **Helikopterlandepladsen** (se side 28) anvendt som redskab til at arbejde med dilemmaer.



Dilemma

“Karen er 95 år, svært dement og sidder i kørestol...”

Hun har brug for hjælp til alt, også indtagelse af mad og drikke. Efter tabet af sin mand for nogle måneder siden er hun blevet mere afvisende overfor mad, drikke og kontakt generelt. Karen virker til at have givet op. Datteren, der besøger moderen ofte, er meget bekymret over hendes vægttab. I Karens beboerbog skriver hun anklagende beskeder til personalet om alt det, de ikke har gjort – og fastholder at moderen får for lidt at spise. Personalet føler sig forfulgt og undgår helst datteren, når hun kommer – “gemmer sig” fx i skyllerummet. De ønsker ikke at presse Karen til at spise og drikke i tide og utide, men føler alligevel at de gør det. De oplever, at Karen ville sige nej, hvis hun kunne og i fred “lukke sine øjne”. Modsat føler personalet sig også presset af embedslægens besøg i foråret, hvor der netop var stor fokus på måling af BMI og beboernes ernæringstilstand. Forstanderen har holdt møder med både personalet og datteren, men det er som om situationen er fastlåst.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Hvad med Karens selvbestemmelse?
Hvem varetager hendes værdighed?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som medarbejder, som leder, som datter...?

Stikord: Pårørendesamarbejdet. Retten til at dø. Livstestamente.

HVAD NU HVIS...

- a) Karen ikke var dement...
- b) En ernæringssonde blev lagt...
- c) Personalet på baggrund af mange års kendskab til Karen fornemmede, at hun havde lyst til livet trods sin sorg. Samtidig med at datteren i samråd med geriatrisk team besluttede at afstå fra anlæggelse af ernæringssonde...

... hvordan ville det påvirke situationen?

Dilemma

“Eigil er 80 år, kan være svær at forstå og drikker rigeligt...”

Alkohol har været del af Eigils liv som sømand. Nu har han ekspressiv afasi, sidder i kørestol og har boet på plejehjemmet godt to år. I starten var alkoholforbruget ikke så stort et problem, men det er steget og påvirker nu både personale og de andre beboere. Når Eigil drikker, kan han ikke stoppe og bliver meget fuld. Så råber han og bliver grov i munden. Forværringen giver mange frustrationer i personalegruppen. I forbindelse med drikkeriet bliver de overfuset verbalt, forflytninger bliver svære, vedligeholdelsestræning må aflyses og der er tit både opkast og afføring. Personalet oplever sig nødsaget til at tale hårdt og kommanderende til Eigil, og flere har det svært med at se ham “forsumpe” på den måde. Eigil har heller ikke nogen forståelse for, at han ikke kan deltage i fællesspisning, når han er beruset. Ofte kommer han trillende i sin kørestol og gør modstand, når personalet kører ham væk. Personalet oplever det som et overgreb. Eigil er meget glad for sin besøgsven, der kommer og kører tur en gang om ugen – altid omkring købmanden, hvor Eigil køber lotto-kupon... I perioder har han flere flasker alkohol hos sig – ingen ved, hvor de kommer fra.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Skal man have lov at drikke sig ihjel? Hvem er “dommer” over Eigils liv?
Giver plejehjemmet værdige rammer til en gammel sømand som ham?
Vægter hensynet til fællesskabet – de andre beboere og personalet – tungere end Eigils ret til selvbestemmelse?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som medarbejder, som leder, som besøgsven...?

Stikord: magt, afmagt, svigt, håb.

HVAD NU HVIS...

- a) Eigil havde en søn, der mente at faderen fuldt ud skulle have lov at nyde sin sidste glæde i livet: alkohollen...
- b) Personalet tog alkohollen fra Eigil og rationerede den...
- c) Forstanderen tog en snak med besøgsvennen om de problemer, som Eigil alkoholforbrug skaber for personale og de andre beboere...
- d) Eigil var 40 år, boede i et bofællesskab for psykisk udviklingshæmmede og havde besluttet sig for at drikke sig ihjel...

... hvordan ville det påvirke situationen?

“Det er som om selve relationerne er sårbare, der er ikke tillid mellem datter og personalet.”

“Personalets faglige integritet er i spil.”

“Vi er så vant til i praksis at tænke ‘selvbestemmelse’, fordi der er håndfaste regler og skemaer vi skal udfylde og forsvare. Men et menneske jo ikke er en ø for sig selv!”

“Det er som om vi har glemt, at alle vil Karen det godt!”

“Det er vigtigt at personalet griber i egen barm og fokuserer på det Eigil kan og ikke kun på det, han ikke kan”

“Hvordan kan personalet respektere egne og andres personlige, følelsesmæssige grænser?”

“Hvis man vil drikke sig ihjel, er det vel ok at ombestemme sig undervejs!”

Dilemma

“Jette er aktivitetsmedarbejder og har været ansat i mange år...”

Hun er ansat 30 timer om ugen, og i forbindelse med nedlæggelsen af aktivitetscentret lykkedes det at finde nogle supplerende opgaver til hende, dog snarere passende til 15 timer om ugen. Plejehjemmet er i gang med en stor besparelse og det er efterhånden problematisk at finde flere supplerende opgaver til Jette – da de nu virker lidt “luksusagtige” og dybest set nok kan undværes. Jette bliver snart 60 år og har ikke mulighed for at gå på efterløn. Hun ønsker at arbejde til hun bliver pensionist. Hun er meget serviceminded og ønsker at være behjælpelig i hele huset. Dog er hun ikke plejeuddannet, hvilket de øvrige medarbejdere efterspørger. Det er i plejen, der er behov for ekstra timer. Jette føler sig nu presset af situationen og forventer flere opgaver, men ønsker ikke at gå ned i tid. Det øvrige hus anser ikke Jettes hjælp som en hjælp. Jette oplever selv, at hendes hjælp gør en stor forskel.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Hvor langt rækker arbejdspladsens ansvar?
Er der grænser for rummeligheden?
Kan man “hive stikket ud” på et andet menneske? Hvem ejer håbet?
Kan man forskelsbehandle, hvis nu en anden medarbejder kom i samme situation?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som kollega, som leder...?

Stikord: magt, håb, omsorg, økonomisk virkelighed, fokus på kerneopgaven.

HVAD NU HVIS...

- a) Jette var alvorligt syg og muligvis snart skulle herfra...
- b) Jette havde været ansat i 30 år som trofast og skattet medarbejder...

... hvordan ville det påvirke situationen?

“Det er vigtigt at få et menneske ud af døren med fornemmelse af at det menneske står med begyndelsen på et nyt liv.”

“Jeg slipper ikke før jeg ved, hvor den næste hånd er.”

“Det skal ikke være let, det må gerne være bøvet, når man sidder med magten til at afskedige – jeg bliver utroligt træt.”

“Dilemmaet afspejler, at der i Danske Diakonhjem er stor villighed til at kigge i kroge og gemmer efter noget at gøre for et andet menneske.”

“Kan kollegaerne være misundelige, fordi Ole kan noget andet med beboerne?”

“Ole er en livsnyder, der spreder glæde, men den holder ikke overfor embedslægen!”

“Vi har haft en pige ansat i et vikariat. Hun nikkede og smilede, men gjorde ikke det kollegaerne sagde. Det viste sig, at hun havde et hørehandicap.”

“Det er vigtigt at give medarbejdere en ekstra chance – men frem for medarbejderne er det beboerne, der skal have en ekstra chance.”

Dilemma

“Ole har snart været ansat et år...”

Han er utrolig venlig, sød og rar overfor beboerne, og de holder rigtig meget af ham – især damerne! Han har en dejlig humor og skaber rigtig meget liv og glæde omkring sig. Egentlig er Ole uddannet tømrer – fra København – men blev omskølet til SOSU-hjælper for få år siden, og flyttede hertil. Måske det er fra tiden som håndværker han har den lidt kække jargon fyldt med vittigheder og sjove bemærkninger. Ole har helt sikkert hjertet på rette sted, dog kan det knibe med det faglige. Det er som om han ikke ser den personlige pleje, hygiejne og medicingivning som så vigtig og går lidt let henover det – med alt sit gode humør. Det irriterer de andre medarbejdere, der ellers rigtig godt kan lide ham. Kollegaerne på Oles afdeling føler efterhånden at de må holde øje med, om Ole nu husker de almindelige, rutinemæssige opgaver og ellers sætte ham i gang med det. Det er som om han mangler overblik og skal bruge meget hjælp til at tilrettelægge sine arbejdsopgaver. Forstanderen har forsøgt at tale med Ole om det, men indtil nu har det ikke hjulpet.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Hvilken indvirkning har Ole på den måde man møder hinanden og samarbejder på plejehjemmet?
Er der grænser for hvor forskellige ansatte må være og agere?
Kan man tale om, at nogen kompetencer er vigtigere end andre – fx de menneskelige eller de faglige?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som kollega, som leder...?

Stikord: forskellighed, merværdi, rummelighed, faglighed, fokus på kerneopgaven, introduktion af nyt personale, mesterlære, tillid.

HVAD NU HVIS:

- a) Ole hed Mohammed, kom fra Iran og altid gik og nynnede gamle iranske folkesange på persisk...
- b) Ole var 18 år, ufaglært, netop hjemvendt fra jordomrejse og utroligt optaget af alt det gode han kan udrette for andre mennesker, inklusiv sine venner, som han ofte sms'er med i arbejdstiden...
- c) Ole var ansat i fleksjob 15 timer om ugen...

... hvordan ville det påvirke situationen?

Dilemma

Dilemma

“Åge er 77 år og frivillig chauffør...”

Han er kommet på plejehjemmet i snart 5 år sammen med sin kone, Margit. Egentlig var de pårørende, men efter Margits mor døde er de fortsat med at hjælpe til som frivillige – Åge kører bussen fast en gang om ugen, Margit er hjælper og sørger for kaffe og kage. Derudover er ægteparret faste hjælpere ved husets fester. Plejehjemmet er deres andet hjem. Åge har været en rigtig god chauffør, god til at finde på køreture, fortælle egnshistorier og i det hele taget tale med beboerne om løst og fast. Efter en dag med Åge sover beboerne godt om natten, mættet af indtryk. På det seneste er det dog som om Åge er “faldet lidt af på den”. Han kan virke fjern og forvirret og personalet er begyndt at tale om, at hans kørsel også virker usikker. Forstanderen har forsøgt at tale med Åge om det, men han afviser og fastslår at alt er vel. Samtidigt er Margit begyndt at komme og sætte sig i fællesarealerne, hun tager måske sit strikketøj frem, men laver ikke rigtig noget. Personalet er presset i tid og har givet udtryk for irritation. Hvorfor sidder hun der? Flere synes også hun taler ned til beboerne, holder dem måske i hånden og behandler dem lidt som børn. Vi har på plejehjemmet den seneste tid netop arbejdet med at få flere frivillige ind for at skabe mere liv og flere aktiviteter for beboerne. Det har været en måde at kunne bevare nogle af de bløde ting til trods for en hverdag med besparelser og afsked med gode medarbejdere.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Kan man stille krav til eller fyre en frivillig? Kan man sige fra overfor hjælpen? Kan beboerne?
Er der plads til de ikke så ressourcestærke frivillige i Danske Diakonhjem?
Hvordan sikrer vi grundværdierne bedst, når nye frivillige bliver en del af hverdagen?
Hvordan ruster vi frivillige til opgaverne?
Hvad er det vigtigt, som personale, at gøre og værne om, når man etablerer samarbejde med frivillige?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som medarbejder, som leder, som frivillig...

Stikord: et plejehjem som et hjem, rummelighed, ansvar, økonomisk virkelighed, fokus på kerneopgaven.

HVAD NU HVIS...

- a) Personalet rent faktisk havde fået mere tid til kerneopgaverne, men alligevel oplevede deres arbejde som “fattigere”, fordi de frivillige varetog “alt det sjove”...
- b) En beboer fortalte, at Åge var faldet i søvn bag rettet...

... hvordan ville det påvirke situationen?

“Vi er mere rummelige, her er plads til de frivillige! Men det skal være et krav, at de kan varetage Idégrundlaget og er loyale overfor det.”

“Vi har værdien i at være sammen om noget. Det er en tradition for at være en del af samfundet og ikke lukke sig om sig selv.”

“En frivillig spurgte mig engang: ‘kan jeg blive som frivillig indtil jeg får plads?’...Og ja, man kan jo spørge, om der er en grænse mellem det at være bruger og det at kunne give...”

“Vi har en tradition for at yde til andre. Den bevidsthed har personalet også, det er dybt forankret – de kigger fx lige forbi til aftenarrangementer...”

“Hos os meldte vi ud, at vi vil prioritere sommeren og samværet – ikke rengøring – kigge væk fra kvalitetsstandarder, lade vasken ligge og komme ud i solen.”

“Jeg skal udmønte en besparelse, og uanset hvad, så vil jeg have en flexjobber, ellers kan jeg ikke være med. Det står ikke til diskussion.”

“Omsorgen skæres ikke væk med besparelserne! Mange siger: ‘Jeg har ikke tid’. Men omsorg er ikke lig tid, hvor der er et møde med beboeren, er der omsorg!”

“Vi pålægges yderligere besparelser...”

og føler nu, at der er skåret helt ind til benet og lidt til. Ledelsen er bekymret for, om vi med de givne ressourcer kan leve op til Danske Diakonhjems grundværdier og de andre kvalitetskrav, vi arbejder efter. Det har været nødvendigt at reducere i personalet, hvilket har affødt en trykket stemning i huset og fornemmelsen af dårlig trivsel på nogle vagter. Sygefraværet er også steget i perioden. Vagtplanen er blevet tilrettelagt så den enkelte dag lige akkurat hænger sammen med et minimum forbrug af personale. Alle arbejds gange og procedurer er drøftet på personalemøder og er tilrettet, så de bliver så rationelle og tidsbesparende som fagligt forsvarligt. Dog kan vi ikke nå at overholde APV'en i forhold til forflytninger, hvilket er uheldigt, da vi har fået nye plejekrævende beboere. Flere medarbejdere giver udtryk for, at de ikke kan nå at udføre den grundlæggende omsorg og pleje. De føler ikke, at de kan gøre deres arbejde ordentligt og tage godt vare på den enkelte beboers fysiske, psykisk, sociale og åndelige behov. De frygter at “tavse beboere” overses til fordel for de beboere, der er mere bevidste om, hvad de har krav på.

SPØRGSMÅL TIL DIALOG

Hvad er på spil for de involverede? (‘integritet’, ‘autonomi’, ‘værdighed’, ‘sårbarhed’)
Hvilken indvirkning har en besparelse på en personalegruppe og den faglige integritet – og hvad kan det være vigtigt, at være opmærksom på?
Er der grænser for, hvor meget der kan skæres væk, hvis et plejehjem skal leve op til grundværdierne i Danske Diakonhjem?
Hvad kan værdierne bruges til eller hjælpe os med i krisetider, som fx kraftige besparelsesrunder?
Hvad ville du gøre, hvis du stod i situationen? Som medarbejder, som kollega, som leder, som pårørende...?

Stikord: økonomisk virkelighed, et sted at stå, fokus på kerneopgaven, pårørendesamarbejde.

HVAD NU HVIS:

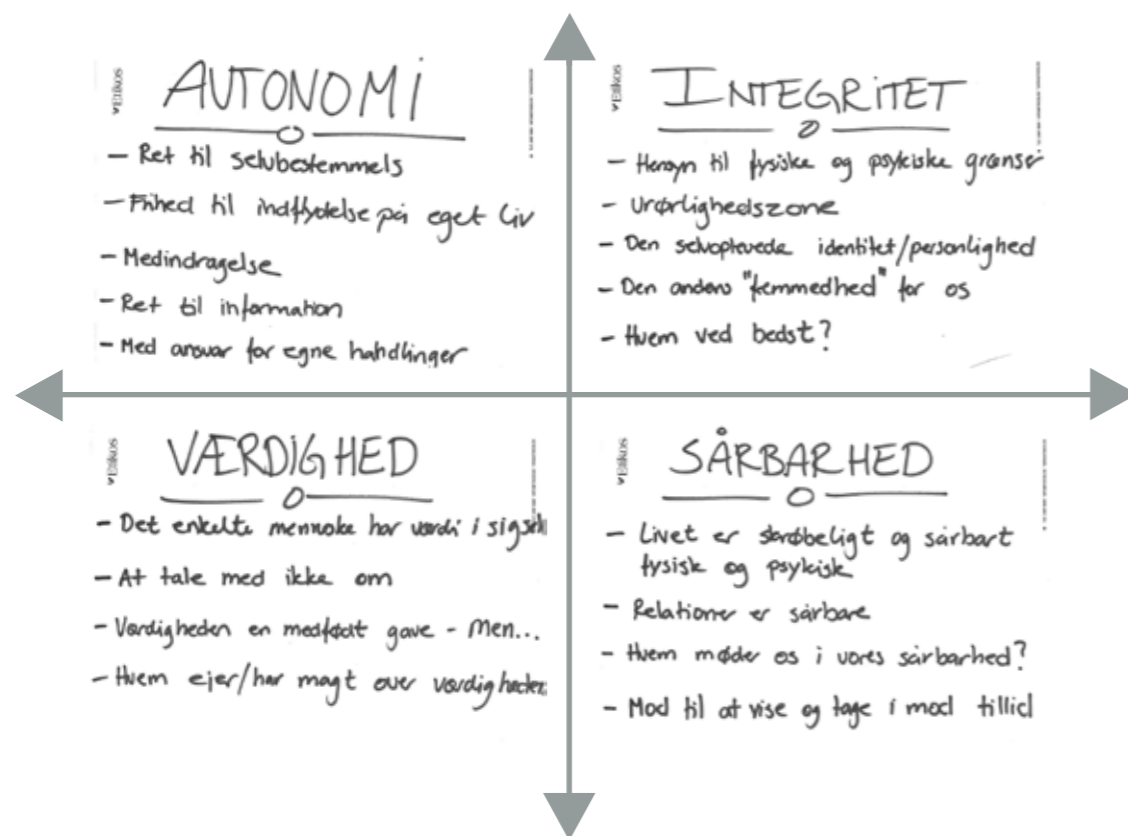
- a) Man på plejehjemmet besluttede at inddrage frivillige i en mere fast struktur, også til at aflaste personalet i plejen...
- b) Man appellerede til de pårørende om, at løse flere faste, nødvendige opgaver...

... hvordan ville det påvirke situationen?

Helikopterlandepladsen

– at arbejde konkret med etiske dilemmaer

“Helikopterlandepladsen” kan være et godt redskab til at arbejde konkret med svære etiske overvejelser eller dilemmaer. Landepladsen etableres på gulvet ved fx at lave et stort kryds med malertape, deltagerene roterer rundt i grupper og undersøger en konkret situation eller et dilemma fra hverdagen (se fx dilemmaer side 21-27) ud fra det etiske princip, der befinder sig i deres “verdenshjørne”. “Helikopterlandepladsen” bliver på den måde et virksomt redskab til at åbne for refleksioner, undersøge og navigere i et etisk dilemma. Den bliver en måde at “starte langsomt og sætte farten ned”. Vær opmærksom på, at den ikke er god til at finde endelige, konkrete svar, men snarere er god til at udforske og stille spørgsmål.



De 4 etiske principper:

Autonomi, integritet, værdighed, sårbarhed

Det gode liv handler om, at det enkelte menneske oplever helhed, sammenhæng og mening i sit liv. Men hvordan kan vi som fagpersoner være med til at skabe gode liv for beboere, pårørende og for hinanden som kollegaer? De 4 etiske principper, 'autonomi', 'integritet', 'værdighed' og 'sårbarhed', definerer hvad den gode relation og den gode omsorg er, og på den måde bliver de konkrete pejlemærker for samtalen om etik i omsorgsarbejdet. De 4 principper er udviklet af den danske teolog og filosof Peter Kemp, og konsulentvirksomheden Etikos brugte dem i kombination med "Helikopterlandepladsen" på lederkurset i efteråret 2010.

Autonomi:

Individet har ret til at bestemme over – eller have indflydelse på – sit eget liv og træffe valg på egne vegne. At gøre dette, under hensyn til fællesskabet, kræver en vis grad af fornuft til at kunne tænke i konsekvenser for sig selv og andre.

Integritet:

Alle mennesker har en fysisk- og psykisk grænse, der ikke må overtrædes – en "urørlighedszone". Det er den enkelte selv, der ved, hvor grænsen går "for mig i dag og i forholdet til dig". Det handler om den enkeltes egen selvforståelse og identitet. Vi må respektere, at andre mennesker har noget fremmed over sig, som gør dem unikke.

Værdighed:

Ethvert menneske er uerstatteligt og har værdi i sig selv. Som mennesker er vi alle ligeværdige, men vi definerer selv, hvad der er værdigt eller uværdigt for os. Dog har vi ikke altid magt over vores egen værdighed. Vi kan fratage et andet menneske værdigheden ved at behandle det som værdiløst eller ligegyldigt. På den måde har vi en del af det andet menneskes værdighed i vore hænder.

Sårbarhed:

Mennesket er fysisk og psykisk sårbart. Vi må tage vare på hinandens sårbarhed, være til stede og yde omsorg for det sårbare liv. Vi må værne om tilliden til, at der er nogen der griber os, når vi falder.

Hvad er et etisk dilemma?

Oftentimes taler vi om dilemmaer i brede vendinger, når der er noget der er svært. Dykker man ned i definitionen, kan man dog både tale om "et ægte etisk dilemma" og "et pseudo-dilemma". Et ægte etisk dilemma opstår, når der er flere rigtige løsninger på en situation og der er tungtvejende argumenter for at vælge de forskellige løsninger. Et etisk dilemma er fx når to af de etiske principper går imod hinanden. Et pseudo-dilemma opstår, når der allerede findes én rigtig løsning på et svært problem eller svaret er givet på forhånd. At kalde det "et dilemma" kan her blive en undskyldning for at handle eller tage en ubehagelig beslutning.

Rundt om grisen

– at se de mange perspektiver

EN GRIS ER VEL EN GRIS – ELLER?

For slagteren er den skinker på mange kilo, penge lige om lidt, men er den fed nok? For dyrlægen er den måske syg og skal have behandling. For maleren er den lyserøde, runde former i et grønt landskab. For muslimer forbudt spise...



At gå en tur "Rundt om grisen" kan være en god måde at skærpe vores opmærksomhed på, at vi har mange forskellige perspektiver på den samme sag, situation eller beboer.

Alt afhængig af hvorfra vi ser, ser vi noget forskelligt, eller man kan sige, at noget forskelligt træder i forgrunden som væsentligt.

Afhængig af hvem vi er, ser vi noget forskelligt, når vi ser en gris.

Også på et plejehjem kan den samme situation, relation, værdi eller ting opleves forskelligt afhængig af om man er pårørende, frivillig, medarbejder, beboer eller embedslæge. Man kan sige at vi på et plejehjem arbejder i "multiverser" frem for i "et univers". I et univers ser alle nemlig det samme, når de ser en gris.

Medarbejdergruppen internt består også af vidt forskellige mennesker, der kan opleve situationer eller beboere meget forskelligt ud fra netop deres perspektiv. "Rundt om grisen" kan være et godt redskab til fx at tage en svær beboer op på et teammøde og tale om, hvordan henholdsvis dag-, aften- og weekendvagter oplever beboeren, eller tale om hvordan medarbejderne oplever det svære som "svært" på forskellige måder.

Medarbejderne oplever også værdier forskelligt. "Rundt om grisen" kan være et godt redskab til at åbne en dialog indbyrdes om hinandens forskellige forståelser af fælles værdier og værdior – ved fx at gå en tur "Rundt om respekt", "Rundt om ligeværdighed", "Rundt om det gode pårørendesamarbejde", "Rundt om god trivsel"...

Det etiske vindue

– at åbne dialogen om etik

Billedet af "Det etiske vindue" kan være et brugbart redskab til sammen at se på en situation, analysere et dilemma eller vurdere "en sag" i et nyt lys. Et lys, hvor man lader Idégrundlaget farve den måde man iagttager situationen.

Oftentimes kan man opleve at være meget opslugt eller "fedtet ind i" en situation. Det kan være svært at se nye muligheder og let at tænke, at "det har vi prøvet", "det plejer vi at gøre". Andre gange berøres vi personligt af en situation, og så kan det være givende at kunne skabe en afstand.

"Det etiske vindue" er et billede, der tillader, at vi kan forestille os, at der skabes en afstand mellem os og situationen ved at vi simpelthen forlader den og går "udenfor huset" sammen. Herudefra kigger vi på ny på situationen gennem et vindue. På afstand. Gennem "Det etiske vindue" ses det, som er væsentligt for Ånd og Rødder. På den måde kan vi fx i en fælles dialog sætte ord på, at vi nu prøver at se på en situation gennem Idégrundlaget. Det er et "niveauskift" i dialogen, hvor deltagerne parkerer personlige holdninger og værdier.

Forestil dig, at du er gået udenfor og kigger ind på situationen gennem "Det etiske vindue". Glasset farver situationen og netop det, der er væsentligt for Ånd og Rødder, træder frem:



Hvad ser du?

Hvilken handling kalder situationen på?

Hvordan vurderer du det?

Hvorfor er det et dilemma?

VI GÅR IMØDE
FREM TIDER
VI GÅR IMØDE
FREM TIDER
VI GÅR IMØDE

Fremtidsscenarioer


Hvilke udfordringer og muligheder vil fremtiden bringe til en hverdag på et af Danske Diakonhjems plejehjem? Hvad kan vi bruge Ånd og Rødder til i mødet med en verden i forandring?

Det kan være svært at spå om fremtiden. Vi har måske nogle forestillinger, ønsker eller "bange anelser" og vi ser nogle tendenser i samfundet i dag, som kan give os et fingerpeg.


Vi hører igen og igen om *manglen på "varme hænder"*, udvikling af robotter og velfærdsteknologi. Samtidig er frivillighed sat på den politiske dagsorden. Flere skal være frivillige. Vores *privatforbrug* har været voldsomt stigende de seneste 50 år, og de nye generationer af beboere, pårørende og medarbejdere har andre forestillinger om livskvalitet og vil måske stille andre krav? Vi oplever også en *øget individualisering* i samfundet. Alle vil behandles som unikke og som forbrugere er vi netop vant til selv at vælge. Der skal helst være frit valg på alle hylder. *Sundhed og forebyggelse* er også sat på den politiske dagsorden. Alle aldersgrupper opfordres til at leve et aktivt og sundt liv. Levealderen øges, mens det fysiske forfald sker senere og hurtigere. Samtidig kommer der flere, dyre behandlingsmuligheder...

Det kan være svært at spå! Alligevel har såvel ledere som medarbejdere under Ånd og Rødder-kurserne vovet det ene øje og kigget i krystalkuglen. I denne del af kataloget bringes først en sammenskrivning af medarbejdernes forventninger til og tanker om fremtiden. Dernæst bringes 4 fremtidsscenarioer, forfattet af Jens Maibom Pedersen, der på forskellig vis har fokus på spørgsmål som fremtidens beboer- og arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og værdier. Efter hvert scenario følger et **fakta-ark** og et **spørgsmålsark**, der kan bruges til efterfølgende at skabe dialog i personalegruppen. Spørgsmålene er genereret med afsæt i udsagn fra lederkurset.

Scenarierne er tænkt som inspirationsmateriale. De kan fx bruges i en personalegruppe til at skabe dialog om det, vi, med afsæt i Ånd og Rødder, kan gøre for at fremme netop de ting, der vil skabe den gode omsorg og pleje og det gode plejehjem. Tanken er, at en sådan dialog kan hjælpe os med at kvalificere vores tilpasning til samfundsudviklingen gennem et fokus på Ånd og Rødder.



"Fremtid og fantasi er godt, bare der er plads til borgeren."



"Det er som om at argumentet i vores tid er, at det skal være billigere frem for til den ældres bedste."

Medarbejderne kigger i krystalkuglen



De spår, at fremtiden bringer:

"... besparelser og mere privatisering"

Vi går i retning af økonomitænkning med konkurrence, udbud og mere markedsføring. Det hele bliver lidt "koldere".
Der bliver større fokus på den enkelte borger, flere valgmuligheder, tilkøbsydelse og mere brugerbetaling, fx flere betalingsplejehjem. Samtidig bliver der også flere krav fra myndighederne og mere overvågning.

"... flere og større plejehjem"

Der kommer flere triplejehjem og flere aflastningspladser. Plejehjemmene bliver mere bofællesskabsagtige, en slags oldekolle-plejehjem. Smudsafvisende plejehjem.

"... lukning eller genåbning! af egne køkkener"

Flere storkøkkener, frysemad og vakuum mad.
Mere madlavning på plejehjemmet, en husmor i gruppekøkkenet og endnu mere kvalitetsmad.

"... robotter og mere teknologi"

GPS-systemer, bedre hjælpemidler, robotter til madlavning, rengøring og personlig pleje. Bedre behandlingsmuligheder.

"... flere frivillige og en ændret rolle som pårørende"

De pårørende stiller større krav og der bliver også større krav til de pårørende. De inddrages i højere grad og kommer forbi og laver søndagsmiddag. De pårørende flytter ind! Der bliver brug for flere frivillige. Vi får også flere dyr på plejehjemmet!

"... et mere multikulturelt miljø"

Der kommer mere personale og flere beboeres med anden etnisk baggrund og større rummelighed på tværs af religion og kultur.

"... beboere, der stiller større krav"

Bad hver dag og flere aktiviteter. Fremtidens beboere ved, hvad de vil. De har mere frihed og vil gøre tingene selv. Der kommer samtidig flere "dårlige ældre", der har andre sygdomme, som fx ensomhed.
Der bliver større forskel på rig og fattig – de bor på A og B plejehjem.

"... andre krav til medarbejderne"

Der bliver en større arbejdsbyrde for personalet. Færre "varme hænder", længere arbejdstid og én fælles leder for flere plejehjem. Der bliver mere papirarbejde, men mindre dokumentation. Personalet får mere ansvar og bliver dygtigere, mere forandringsparate, mediebevidste, udadvendte og bedre til at udnytte hinandens ressourcer. Der bliver en ændret arbejdsmoral. SOSU-uddannelsen forringes og der stilles større krav til eleverne.

“Vi ved, hvad vi har...”

Line er ansat i ældreplejen i Ølstring – og det er hun sådan set glad for... Hendes arbejdsdag starter klokken syv om morgenen, når hun logger sig på PDA'en derhjemme, alt imens hun drikker morgenkaffe og giver familien, hvad den har godt af. I dag får hun først to påmindelser: Den ene handler om, at hun skal huske at indtaste sine rådighedsdage og ønsker om arbejdstider inden den 15. i måneden. Det skal hun, så systemet kan udarbejde vagtplaner for de kommende to måneder. Den anden minder hende om den månedlige medarbejdersamtale senere på dagen med afdelingslederen. Nu beder Line PDA'en hente dagens arbejdsplan.

Det nye elektroniske overvågningssystem “OMSORG 1.1” kører hele tiden en opdatering af, hvilke beboere og brugere der har behov for hjælp. Systemet sørger for fordeling af tid, ud fra de automatiske målinger der bliver taget hos beboerne og brugerne. Jo, det er blevet nemt at være Line, for PDA'en fortæller, hvor hun skal starte sit arbejde.

I dag skal hun først besøge Inga Hansen – hun bor på stue 12. Men først skal børnene sendes af sted og manden kyskes farvel – eller skulle man måske holde ham lidt længere på pinebænken? Han fik jo ikke sat køkkenhylden op i går... Line er klar til afgang. Hun trykker på “OMSORG 1.1”, og kører mod Ølstring. Overvågningssystemet ringer automatisk op til borgerne og fortæller, hvornår de kan vente besøg. Inga Hansen er for nylig fyldt 89 år. Da Line træder ind ad døren, registrerer PDA'en, at hun nu begynder på opgaverne hos Inga.

Normalt klarer Inga sig næsten uden hjælp, for hun har robotterne til at klare det meste. Men i dag skal hun have hjælp til at vaske hår. Det er nødvendigt, for hun har svært ved løfte sine arme. Morgenens måling viste det tydeligt, så i henhold til driftsoverenskomsten skal hun have hjælp. Hun skal også en tur i bademaskinen i dag. PDA'en er en stor hjælp. Den kan via de opsatte sensorer registrere støv og bakterier i luften, tjekke blodsukker og iltning af blodet – ja i det hele taget sikre den ældre det bedste udgangspunkt og største sikkerhed.

Besøget går godt – og håret bliver vasket. Line synes, at Inga har det godt – og det noterer hun i PDA'en. Inden hun går igen tjekker hun lige tallene for støv og bakterier – man skulle jo nødtigt have anmærkninger og dårlige smileys.

I samme øjeblik Line går igen registrerer PDA'en det og fører besøgstiden ind på Inga Hansens journalside. Så kan man altid dokumentere, at man har været der – og hvor længe!

“Livskvalitet og livsglæde kan ikke måles i antallet af bakterier og varme bade! Mennesket og menneskelivet er meget mere end det, der kan måles og registreres.”

Det næste besøg havde Line helst været foruden – men sådan spiller klaveret ikke.

Hun skal besøge Andersen. Han har søgt om ekstra timer til ergoterapi – men fået afslag. Han ved det ikke endnu, men PDA'en har fortalt Line det. Da hun kommer hen til Andersen, læser hun kommunens afslag op for ham. Det kan hentes frem ved hjælp af PDA'en. Men der er nu ikke meget hjælp at hente i den, da Andersen bliver ked af det over kommunens svar... “Man kan jo ikke være heldig hver gang”. PDA'en bipper – og fortæller Line, at det er tid at tjekke Andersens medicin. Morgenens prøver viste at blodsukkeret lå noget i overkanten. Hun måler en ekstra gang – og beslutter sig herefter at ringe til en læge over billedtelefonen. Andersen og lægen får sig en mandfolkesnak og Line får besked om at hente nogle nye piller. Hun skriver det straks ind i PDA'en, der automatisk sender beskeden til apoteket – der igen automatisk leverer de ønskede tabletter med bud. Jo, “fagre nye verden”...

Da Line forlader Andersen igen er der gået 18 minutter – og hun får nu en meddelelse om, at den svært demente fru Olsen er “stukket af” fra sin lejlighed. Vagtcentralen har via GPS-systemet kunnet følge fru Olsens færden – og Line er den medarbejder, der er tættest på. Line accepterer at tage sig af hende, og får via PDA'en en oversigt over hvor fru Olsen er. Line følger hende sikkert hjem. Det var formiddagens sidste opgave. Det er dejligt, at systemet altid tager højde for, om hun kan nå sine opgaver...

fremtidsscenario



“Det er en ‘apparatfejlsmodel’, hvor ingen ser det hele menneske! Hvor er der plads til at gøre omsorgen og plejen individuel og til menneskeligt samvær?”

Fakta-ark

til "Vi ved, hvad vi har"

Ældreplejen i Ølstring er en del af et politisk og statsligt styret system, hvor de ydelser, som de ældre modtager, fastsættes efter objektive kriterier.

Robotterne har gjort deres indtog i ældreplejen og sparet mange penge, og den elektroniske overvågning har effektiviseret omsorgsarbejdet mærkbart. Personalet kan således gribe hurtigere ind i forbindelse med sygdom og forringet livskvalitet.

OG DER ER MERE AT SIGE:

Kvalitet. Driftsoverenskomsten har indført målbare kriterier som fx tidsforbrug, antal leverede timer, antal bakterier i bo- og fælles arealer, antal måltider og antal varme bade.

Arbejdsforhold. Robotiseringen har medført større krav til optimering og registrering af tidsforbrug. Antallet af fysiske arbejds-skader er faldet.

Faglighed. De fleste ansatte i Ølstring er specialiserede, og der stilles faglige krav til omstillingsparathed. En del ansatte er dog ufaglærte. Der arbejdes på tværs af faggrænser med løbende ændringer af arbejdsprocesserne, registrering og kommunikation med fælles centrale systemer.

Etik. Værdigrundlaget i Ølstring fastsættes på baggrund af centrale beslutninger. De konkretiseres som fælles normer og udbredes til de ansatte på et årligt kursus. Beboerne og brugerne ved præcist, hvad de har krav på i forhold til egen situation – og de gør gerne opmærksom på det.



Spørgsmålsark

til "Vi ved, hvad vi har"

HVIS NU SCENARIET BLIVER TIL VIRKELIGHED PÅ DIN ARBEJDSPLADS:

... hvordan vil det påvirke **Ånden og Rødderne**?

Kan den enkelte medarbejder fx føle ejerskab til et værdigrundlag, der dikteres fra centralt hold? Hvad med de "bløde" områder som omsorgen og det psykiske arbejdsmiljø? Hvordan kan vi sikre, at den opsparede tid (fra robotternes arbejde) bruges til god omsorg og kommer beboerne til gode? Kan vi med vores Ånd og Rødder overhovedet være med her?

... hvordan vil det påvirke **beboernes liv og fællesskabet på plejehjemmet**?

Hvordan tilgodeser vi fx de menneskelige og sociale forhold hos den enkelte beboer? Hvordan vil demente mennesker – eller andre "skæve eksistenser" – passe ind i et sådant system?

... hvordan vil det påvirke **personalets relation til beboerne, til kollegaer og ledelsen**?

Hvad gør fx den øgede overvågning og kontrol ved os? Hvad sker med vores ansvarsfølelse og medindflydelsen? Hvordan kan vi værne om en kultur, der bygger på tillid? Hvad med faglig sparring, videndeling og det kollegiale fællesskab? Hvad betyder det for personalets pleje og omsorg for beboeren?

... hvilke **fordele og udfordringer** kan der være ved brugen af ny teknologi?

Hvordan sikrer vi fx, at det menneskelige samvær og evnen til at tænke kreativt bevares uanset "robotteknologi". Er der omsorg i en robot? Og hvor går grænsen for robotisering på et plejehjem? Hvordan udnytter vi bedst den frihed og fleksibilitet, som teknologien giver? Hvad tænker beboerne mon?

... hvor sandsynligt er scenariet – og hvorfor?

... hvad kan vi gøre for at tilskynde eller undgå, at scenariet bliver til virkelighed?

Hvilke særlige ting kunne vi ønske at påvirke med afsæt i Ånd og Rødder?

“Jeg skal nok selv bestemme...”

Trine har sit eget hjemmeservicefirma ved navn “Kan & Vil Hjemmeservice”. Hun står som regel op klokken 06.15 – så kan hun lige nå et bad og lidt morgenmad, før hendes medarbejdere møder klokken syv. Hun starter selve arbejdsdagen 06.45 med at tjekke dagens opgaver. Trines kunder kan ændre deres service via nettet op til tre timer før det aftalte tidspunkt. Der er ikke kommet de store ændringer siden i går, bortset fra, at fru Pedersen fra Ølstring har ændret sin bestilling fra brusebad til karbad. Der er også en besked fra hr. Sørensen, der beder om, at dagens service leveres af Charlotte i stedet for af Nadja grundet personlige uoverensstemmelser. Desuden vil han i dag først vækkes klokken 09.30. Trine godkender dagens køreliste. Klokken syv kommer dagens medarbejdere ind ad døren. Charlotte er en af dem. Hun har allerede været på arbejde et par timer, da nogle af de ældre, som skal have hjælp til at komme ud af sengen og til morgentoilette, gerne vil tidligt op.

Trine har fire fuldtidsansatte og tre medarbejdere, som hun deler med et andet firma. Det er en meget god ordning, synes hun, for de ældres ønsker og efterspørgsel svinger noget. Det betyder, at hun nogle dage har behov for syv medarbejdere og andre dage kun for tre. Det kræver store koordinationssevner og et fleksibelt personale. Men alle ved jo, at sådan er vilkårene. Det handler bare om at få flere kunder, så flere kan nøjes med at arbejde ét sted. I starten syntes hun, at det var stressende aldrig at kende næste dags opgaver, men nu er hun blevet bedre til at tackle det – og det er faktisk lidt sjovt at have en varieret hverdag. Trine fortæller, hvad de skal være særligt opmærksomme på med hensyn til nogle af de ældre, og så beder hun dem alle om at gøre lidt reklame for firmaets nyeste tilbud: Drømmemaskinen. Den fungerer sådan, at man, når man går i seng, sætter et genanvendeligt plaster med en ledning i på hver side af panden. Derefter indstiller man maskinen efter den drømmetype og følelsesmæssige intensitet, man foretrækker. Så sørger Drømmemaskinen for, at man får en dejlig, dyb søvn.

Klokken otte aktiverer Trine telefonen. Hun er spændt på at se, hvor travlt der bliver i dag. Hun vil gerne have en rolig morgen, så hun kan nå at læse sin nye brochure igennem og få den af sted til trykkeriet. Det har været en rimelig stille morgen indtil videre. Det første opkald er fra Bente Jacobsen. Bente er utilfreds med den kommunale pleje i Ølstring, fordi der ikke er tid til at hjælpe med blomsterne. Hendes søn har foreslået hende at prøve et privat firma, og hun har forhørt sig hos venner og bekendte om deres leverandører. Hun overvejer nu at flytte alle sine ydelser til “Kan & Vil Hjemmeservice”. I første omgang vil hun dog gerne have et pristilbud. Trine forklarer, at der ikke er plads til ret meget i den offentlige ydelse, men foreslår, at hun kommer forbi, så hun kan se Bente Jacobsens hjem. Så kan de samtidig få en snak om de ydelser, Bente Jacobsen kunne tænke sig at købe. Hun skulle i øvrigt være opmærksom på firmaets tilbud: 1 times samtale, massage eller gåtur til halv pris.

“Det er svært at tilside-sætte sin retfærdigheds-sans. Hvad med de svageste, er der et sikkerhedsnet for dem? Det er lidt devisen ‘man ligger, som man har redt’ og ‘har du penge, kan du få.’”

“Det bliver beboeren, der bestemmer – men hvor er fagligheden? Fagpersonalet bliver sælgere, der agerer efter udbud og efterspørgsel! Hvorfor da uddanne sig og ikke bare lave en butik?”

Trine kigger forbi hos Bente Jacobsen. Bente har ikke helt råd til alt det, hun godt kunne tænke sig. Så Trine fortæller hende om de forskellige finansieringsmuligheder. De snakker bl.a. om muligheden for at bruge friværdien i Bentes sommerhus eller pensionen efter hendes afdøde mand. Bente vil også gerne have, at der er noget at arve for børn og børnebørn. Hun prøver at huske på, hvad tilbuddet fra den anden leverandør lød på. Nogle af ydelserne var vist lidt billigere, men der var heller ikke samme muligheder for samtale og karbad.

Klokken 15 er der leverandørmøde på kommunalforvaltningen hos Hanne Bjerg, der er ansvarlig for samarbejdet med kommunens leverandører til ældreplejen. Alle leverandører skal godkendes af den statslige kvalitetskontrol. Derudover er der løbende kontrol med, om de lever op til det, de lover. Alle godkendte leverandører er til stede. Først evaluerer de på samarbejdet og kommunikationen mellem kommunen og leverandørerne. En af leverandørerne har haft problemer med at få adgang til personoplysninger. Problemerne er opstået efter installation af nyt udstyr. Hanne er opmærksom på problemet og har kontaktet systemleverandøren. Det er også et problem, at nogle leverandører afviser meget plejkrævende ældre, som ikke har råd til tilkøbsydelser. Nu gennemgår Hanne forvaltningens forslag til næste års budget ...

fremtidsscenario

Fakta-ark

til "Jeg skal nok selv bestemme"

Beboerne og brugerne i ældreplejen i Ølstring får kun betalt nogle få faste minimumsydelser via det offentlige. Til gengæld har de et væld af tilkøbsmuligheder for egen regning – også hos andre leverandører.

Der er nærmest frit valg på alle hylder. Plejehjemsbyggeriet er modulariseret, så det imødekommer beboernes mange forskellige ønsker og behov.

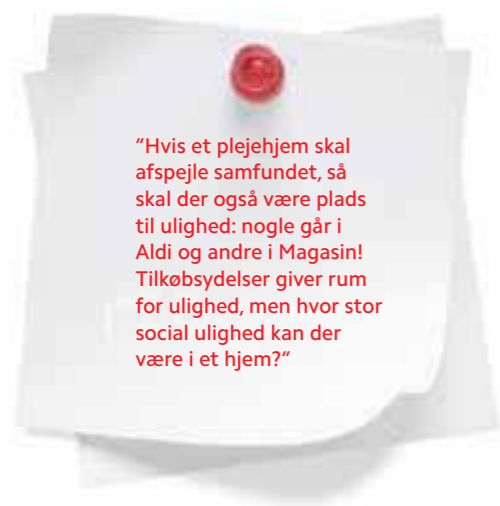
OG DER ER MERE AT SIGE:

Kvaliteten bestemmes først og fremmest af den enkelte ældre, for man får, hvad man har betalt for. Og er man ikke tilfreds, kan man købe sin tillægsydelse andre steder. "Det offentlige" laver kun få kvalitetsmålinger – og her måles på den tilfredshed, den enkelte ældre udtrykker.

Arbejdsforholdene i Ølstring er meget forskellige. Der udbetales individuelle lønninger i henhold til uddannelse, effektivitet og flair for arbejdet. Arbejdet er meget varieret – fra personlig pleje til salg af tillægsydelser.

Fagligheden defineres af de statslige minimumsnormer, samt af Ølstring Plejecenter og de andre leverandører selv.

Etikken fastsættes af Ølstring Plejecenter og de andre leverandører selv – og den er ofte et markedsføringsparameter over for de ældre og deres pårørende. Autonomi og selvbestemmelse er afgørende omdrejningspunkter.



"Hvis et plejehjem skal afspejle samfundet, så skal der også være plads til ulighed: nogle går i Aldi og andre i Magasin! Tilkøbsydelser giver rum for ulighed, men hvor stor social ulighed kan der være i et hjem?"



Spørgsmålsark

til "Jeg skal nok selv bestemme"

HVIS NU SCENARIET BLIVER TIL VIRKELIGHED PÅ DIN ARBEJDSPLADS:

... hvordan vil det påvirke Ånden og Rødderne?

Hvad siger hjertet til dette?

... er det frie valg så frit, som vi tror?

Hvad med de allersvageste – dem der ikke kan forvalte "frit valg" – hvem vælger for dem?

Hvad med de økonomisk dårligst stillede, der ikke selv kan betale? Hvad med de, der ingen pårørende har?

Hvilke fordele og ulemper kan der være for beboerne ved "frit valg"? Hvad med personalet?

... hvor stor ulighed kan et plejehjem rumme?

Hvor lave er minimumsydelserne? Kan de, der ikke har råd til tilkøb, leve af dem?

Skal Danske Diakonhjem tilbyde alle slags tilkøbsydelser – eller hvor går grænsen?

Skal alle beboere have lige meget omsorg?

Hvad betyder det for personalet, at yde en forskellig standard af pleje og omsorg til de enkelte beboere?

Hvad sker med fagligheden og medmenneskeligheden?

Hvilken betydning kan det have for, hvordan det fælles liv leves på plejehjemmet? Hvad med fællesskabet?

... hvilken rolle skal Danske Diakonhjem spille i dette markedsscenario?

Skal man kunne købe omsorg på Danske Diakonhjems plejehjem?

Er det i orden, at tjene penge på de bedrestillede, hvis overskuddet bruges til at hæve standarden til de svageste beboere?

... hvor sandsynligt er scenariet – og hvorfor?

... hvad kan vi gøre for at tilskynde eller undgå, at scenariet bliver til virkelighed?

Hvilke særlige ting kunne vi ønske at påvirke med afsæt i Ånd og Rødder?

“Du er, hvad du spiser og løber...”

Ældreplejen i Ølstring er en del af et offentligt sundhedsfagligt system. Det er her Carina møder kl. syv om morgenen. Efter at have skænket sig en kop kaffe, tjekker hun status for bl.a. blodtryk, blodprocent, funktionalitet og støv, og opdaterer sig i den elektroniske fællesjournal for de 15 ældre, der er tilknyttet hendes team. De er seks medarbejdere i teamet. Der lader ikke til at være akutte forhold, hun skal tage stilling til. Hr. Andersen er stadig på hospitalet, men der ligger en besked fra hans sygeplejerske med anmodning om videokonference, så de kan diskutere relevante hensyn og tiltag, når hr. Andersen bliver udskrevet.

Carina forstår slet ikke, hvordan man tidligere har kunnet undvære disse videokonferencer. Hun ville ikke føle sig rustet til at varetage den videre efterbehandling og genoptræning af hr. Andersen, hvis hun ikke havde haft mulighed for at diskutere hans situation med dem, der har behandlet ham. Når en borger fylder 75, bliver han eller hun automatisk kædet til et af teamene fra Ølstring, som derefter sender en medarbejder ud til en samtale om sundhed, behov og ønsker. Medarbejderen sørger også for, at borgerens hjem bliver koblet på sundhedscenterets sensorer, så de kan overvåge sundhedstilstanden. Det betyder dog ikke, at borgeren af den grund automatisk modtager hjælp eller pleje, men blot, at sundheds- og funktionstilstanden følges, så man kan gribe ind, hvis det bliver nødvendigt.

Dagens første besøg er hos Peter Thomsen. Peter skal have hjælp til at komme ud af sengen om morgenen. Carina låser sig selv ind, sætter koffeinfri kaffe over og går stille og roligt ind i soveværelset, hvor Peter så småt er ved at vågne. Hun vækker ham, kobler ham på løfteselerne og starter maskinen. Langsomt kan han sætte sig op. Maskinen reagerer på, at Peter selv forsøger at rejse sig. Det gør, at han træner sine muskler i løfteprocessen. Carina hjælper ham med at svinge benene ud over sengekanten. Nu starter hun maskinen igen – og snart er han på gulvet. Carina hjælper ham ud på toiletet. Hun programmerer samtidig toiletet til at lave en test, så hun kan se, om Peters kost er blevet forbedret efter diætistens anbefalinger. Efter Peters funktionsnedsettelse er han blevet stadig mere vanskelig at være sammen med. Han skælder ud på alle og enhver, men først og fremmest på sin kone – og det er særligt slemt om morgenen. Carina har snakket om det med sundhedscenterets psykolog, der har lovet at kigge forbi Peter til en konsultation. Efter badet hjælper Carina Peter i tøjet i samarbejde med hans kone. Derefter spiser de morgenmad sammen. Carina foreslår at Peter kommer ned på sundhedscenteret for at deltage i lidt træning. Det er sundt – og han kan måske opnå forbedringer.

“Nogle siger, at de mennesker, der tror på noget, lever længere. Betyder det så, at man kan sige at prisen stiger for de mennesker, der ikke tænker positivt eller tror på Gud?”



Senere har Carina møde med fysioterapeuten Jesper. Han har udarbejdet en træningsplan for en af Ølstrings faste beboere. Hvis hun vil følge den, kan hun få en lidt billigere husleje – og hvis hun ikke vil træne overhovedet, kan man blive nødt til at sætte prisen for ophold og beboelse op. Carina skal hjælpe beboeren og hun ser en videointroduktion til øvelserne, som Jesper har lavet. Kostvejlederen kommer også forbi. Beboerens kost skal lægges om, og det skal være slut med sovs og kartofler. Carina går med de nye informationer hen til beboeren og optager en lille film med øvelserne, så Jesper kan se om beboeren gør dem rigtigt. Bagefter snakker Carina med beboeren om maden...

Om eftermiddagen skal Carina med til fælles møde for de pårørende. Hun skal gennemgå det nye forslag til sundhedskontrakter. Hun har fået de sidste nye tal fra Ølstring og kommunen. De viser, at det går den rigtige vej – men der er stadigvæk meget at ønske. Kommunen kræver således i den nye driftsoverenskomst et ekstra årligt sundhedstjek med vejning, blodprøvetagning m.v.

Kommunen vil endvidere gerne indgå nye sundhedskontrakter med alle beboere – og Ølstring kan tjene lidt ekstra til løntillægskassen, hvis det lykkes at tegne kontrakterne. Der er også ekstra løn til medarbejderne, hvis de selv melder sig til kommunens gratis motionsprogrammer. Logikken er: jo mere motion des mindre fravær og jo færre vikarudgifter.

Carina tager et par ekstra armbøjninger – og gør sig klar til eftermiddagens udfordringer.



fremtidsscenario



“Det er et system med belønning og straf. Der er ikke tillid til at folk selv forvalter deres liv på bedste vis. Hvad med at genindføre tilliden, så kan pengene til kontrol bruges på velfærd i stedet?”



Fakta-ark

til "Du er, hvad du spiser og løber"

Ældreplejen i Ølstring er en del af et offentligt sundhedsfagligt system, og indrettet efter gerontologiske og sundhedsfaglige anbefalinger.

Driftsoverenskomsterne sætter store krav til forebyggende initiativer og forlanger at beboernes og brugernes sundhedstilstand måles fire gange om året.

Beboere og brugere kan få nedsat pris på diverse ydelser, hvis de indgår egentlige sundhedskontrakter med Ølstring. Dét tilbud synes de på den ene side godt om – men på den anden side opleves et vist pres for at leve sundt. Kstsammensætningen tager afsæt i de seneste videnskabelige landvindinger – og den brune sovs er for længst "smidt på porten".

OG DER ER MERE AT SIGE:

Kvalitet måles først og fremmest på sundhedstilstanden hos den enkelte ældre. Og på om den ældre er i stand til at leve et aktivt liv, efter eget valg.

Arbejdsforholdene er præget af opdeling mellem forskellige faggrupper og kommunikation og koordinering tager udgangspunkt i journaler og indhentet statistik.

Fagligheden. Der er mange forskelligartede ekspertfunktioner og stærke sundhedsfaglige beslutningshierarkier. Diverse indsatser skal fagligt begrundes – i såvel køkken som aktivitets- og behandlingsrum.

Etikken tager sit afsæt i det grundsyn, at samfundet har pligt til at sikre, at alle har lige muligheder for at udfolde sig. Det opnår man bedst ved at arbejde for fysisk og mental sundhed – det handler om en sund sjæl i et sundt legeme.



Spørgsmålsark

til "Du er, hvad du spiser og løber"

HVIS NU SCENARIET BLIVER TIL VIRKELIGHED PÅ DIN ARBEJDSPLADS:

... hvordan vil det påvirke **Ånden og Rødderne?**

Hvad hvis en medarbejder eller en beboer ikke "spiser sundt og løber", har det menneske så ringere værdi end andre?

... vægter hensynet til den personlige frihed højere end hensynet til **sundhedsøkonomien?**

Kan man gøre med sit liv, som man vil – "ødsle" sin sundhed væk – og forvente at andre betaler for reparationerne? Hvem er "dommer" over den enkelte, som har levet usundt hele livet og derfor har dårligt helbred som gammel? Hvornår har vi ansvar for at gribe ind overfor menneskers forvaltning af deres liv? Hvor skrappe krav kan vi stille? Hvad med alkoholikerens, den psykisk syges, den handicappedes, den dementes mulighed for at "vælge" og for at udfolde sig?

... hvordan vil det, at alt måles og vejes, påvirke personalets tilgang til **beboerne?**

Hvordan varetager vi pleje og omsorg for den beboer, der finder glæde ved at ryge eller spise brun sovs? Hvad er sundhed? Kun KRAMS-faktorer (Kost, Rygning, Alkohol, Motion, Stress) – eller er der mere at sige? Er en god sundhedstilstand altid lig god livskvalitet for den enkelte?

... hvilken rolle skal **Danske Diakonhjem** med sit menneskesyn spille i dette **sundhedsscenario?**

Hvordan gør vi plads til beboernes åndelige og sociale behov – det hele menneske? Hvordan sikrer vi værdien, at "det enkelte menneske er unikt" og skal støttes i forhold til sin egen identitet? Hvordan kan vi skabe et trygt hjem med nærhed og omsorg – også for den syge, fattige og usunde?

... hvor sandsynligt er scenariet – og hvorfor?

... hvad kan vi gøre for at tilskynde eller undgå, at scenariet bliver til **virkelighed?**

Hvilke særlige ting kunne vi ønske at påvirke med afsæt i **Ånd og Rødder?**

“Alle har noget at bidrage med...”

Ældreplejen i Ølstring er et langt stykke finansieret af det offentlige, men den møder de pårørende med en række konkrete forventninger til engagement og deltagelse. Det gælder også Julie – hun er datter af Signe. Signe har ikke krav på hjælp endnu, så Julie må hjælpe alt det hun kan.

Ældreplejen fungerer på den måde, at det kommunale sundheds- og omsorgssystem udregner, hvilken ydelse, man har ret til. Det sker ud fra kriterier som alder, civilstatus, sundhedstilstand, sociale forhold og økonomi. Pengene bliver automatisk indsat på borgerens NemKonto, hvorefter borgeren skal administrere dem. Det kan ske ved, at man tilmelder sig. Ældreplejen er i høj grad offentligt finansieret, men styres mest af selvorganiserede grupper af pårørende, brugere og frivillige.

Julie har været på det første pårørende-kursus for at forberede sig på de kommende år... Her lærte hun bl.a. at man skal huske at meddele kommunen, hvordan man ønsker sin omsorg organiseret – og hvem, der må få adgang til ens oplysninger i den elektroniske “personjournal”. Journalen rummer alle oplysninger om sundhedstilstand, civilstatus, uddannelse, netværk, arbejdsliv, økonomi m.v.

Julies veninde, Lone, har meldt sig som frivillig i Ølstring – og hun har fået sin sag for. Hun skal nemlig tage sig af Hans Nielsen, som lider af fremskreden demens. Og det er ikke nemt. Men har man sagt A, må man også sige B – og samfundet har brug for hjælp, for der er ikke penge nok i den fælles kasse og ikke hænder nok til omsorg og pleje – altså ikke hvis der ikke er frivillige. Når Lone besøger Hans Nielsen, låser hun sig ind med fingeraftryk – det er smart og ligetil. Ofte følges hun med en anden fra frivillighedsgruppen. Han hedder Bent og de to supplerer hinanden godt samtidigt med, at de ser ens på tingene.

I dag har Hans haft det dårligt – og så bliver han nemt aggressiv. Det er gået ud over døren ind til stuen, men heldigvis fikser Bent hurtigt det. Det er nu smart med en frivillig tømrer. “Ham kunne jeg godt bruge derhjemme”, tænker Lone. De skal også hjælpe ham i bad i dag, for han har endnu ikke fået kommunalt tilsagn om professionel hjælp. Lone fylder badekarret med vand – men Hans er ligeglad og vil ikke i bad. Han har det fint uden vand på kroppen... Og hvad stiller man så op? Lone ved det ikke, og så er det godt at kunne ringe til en professionel ekspert. Så det gør hun – og her står rådene i kø... Prøv med et stykke chokolade – og ganske rigtigt. Hans vil gerne bade, hvis der er chokolade med i pakken. Bent finder hurtigt et par andre småting, der skal ordnes, og det er Hans’ familie glad for – “vi har så meget andet”, siger de.



Da Lone og Bent har sagt farvel til Hans, falder de i snak om frivilliges rettigheder. Skulle man måske overveje at lave en forening, der kunne varetage de frivilliges interesser?

Julie skal i dag mødes med Lars. Han er ansat af de pårørende til at organisere arbejdet og koordinere med de frivillige. I dag skal der nedsættes en ny gruppe, og det er vigtigt, at det er de rigtige personer, man får med i gruppen. Det handler om at finde nogle med de samme interesser og ønsker. Julie har foreslået at lave en naturgruppe, for de gamle kunne have god glæde af at komme ud. Lars er i tvivl om hvorvidt andre frivillige “tænder på idéen”. Men den skal prøves...

Der er i øvrigt også en række lovbestemmelser, der skal tages i agt. Må man tage beboerne med ud at sejle – hvis de ikke kan svømme? Kan man forlange, at de skal købe regntøj? Hvad gør man, hvis en af beboerne pludseligt skal på toilettet? Jo, der er noget at snakke om, på dagens møde... Under eventuelt skal man vende årets julefrokost. Hvem skal være primus motor her? Gad vide om man kan finde nogle frivillige? Opgaven er jo lige at gå til – og den er garanteret sjov.

fremtidsscenario





Fakta-ark

til "Alle har noget at bidrage med"

Ældreplejen i Ølstring er nok et langt stykke af vejen offentligt finansieret, men den møder pårørende med en række konkrete forventninger til engagement og deltagelse.

Mangeårige besparelser har medført at selvorganiserede frivilligrupper udgør en helt afgørende grundstamme i omsorgsarbejdet. Forskellige fagfolk tager sig af deciderede specialområder, mens den almindelige dagligdag er overladt til beboerne, brugerne, de pårørende og de frivillige.

OG DER ER MERE AT SIGE:

Kvaliteten

måles ikke, men den handler om det liv, de ældre har sammen med hinanden, de pårørende og de frivillige. Den handler også om, hvilke bidrag den enkelte ældre kan give til det fælles liv. Og alle har jo noget at bidrage med...

Arbejdsforholdene

er præget af stor variation og løse strukturer, fordi så mange forskellige grupper er inde over. Derfor er der stor mulighed for at få indflydelse på arbejdet. Beboerne, brugere, pårørende og frivillige har organiseret sig i grupper efter interesseområder og kompetencer. De ansatte fungerer for det meste som eksperter i forhold til de frivillige.

Fagligheden

er inden for det fagspecifikke område vigtig. Herudover stilles mange krav til samarbejde og evnen til at forstå og tale med pårørende og frivillige. Et godt kendskab til "Regeringens Civilsamfundsstrategi" og "Frivillighedens Velfærdsamfund" er en selvfølge for alle ansatte.

Etikken

tager dels udgangspunkt i retten til forskellighed, dels udgangspunkt i synspunktet om at alle har pligt til, at yde det de kan.



"Det er også vigtigt at legalisere overfor personalet, at de pårørende griber ind, fx støvsuger. Nogle medarbejdere, kan have meget stolthed knyttet til fx rengøring, fordi de før blev målt på det."



"Vi er nødt til at tage os selv så alvorligt, at vi insisterer på at vi er 'et hjem' og derfor har forventninger til de pårørendes ressourcer. - At bestyre et hjem er en del af fagligheden. Og det er godt, at vi får brug for hinanden!"

Spørgsmålsark

til "Alle har noget at bidrage med"

HVIS NU SCENARIET BLIVER TIL VIRKELIGHED PÅ DIN ARBEJDSPLADS:

... hvordan vil det påvirke Ånden og Rødderne?

Hvad vil det gøre ved kulturen på plejehjemmet, at alle - beboere, frivillige, pårørende, personale - løfter i flok? Har vi alle noget at bidrage med?

... hvad med faglighed, kvalitet og ansvar i de løse strukturer?

Kan og skal vi stille faglige krav til de frivillige, hvordan gør vi og hvad tænker de frivillige?

Hvordan sikrer vi, at også de demente og mere komplekse beboere får den rette faglige kvalitet?

Hvad med de beboere, hvis pårørende bor langt væk eller som ingen frivillige "vil lege med"?

Tør vi give slip på al dokumentationen og kontrollen?

Kan lidt mindre "styr" på kvaliteten være en forsvarlig pris at betale for de flere frivillige hænder, ører, munde og hjerter til beboeromsorgen - og for den mindre tidstyranni for personalet?

... bør der være klare grænser mellem frivilliges opgaver og faglige opgaver?

Hvem er det egentligt, der bestemmer, hvem der gør hvad? Gør vi mon blot "som vi plejer"?

Kan man tænke sig at inddrage frivillige til rengøring, pleje, bad, medicin - er der en grænse?

Har de frivillige eller de pårørende mon selv en grænse? Hvad med beboerne?

Hvad kan personalet gøre for at blive bedre til at definere og formidle særlige opgaver til frivillige hjælpere?

... hvordan skaber man en god balance mellem forpligtethed og frihed for de frivillige?

Hvor meget organisering og faste rammer gavner et godt samarbejde med frivillige?

Skal plejehjemmet påtage sig ekstra opgaver i forhold til de frivillige eller kan man forvente, at de klarer tingene selv?

... hvor sandsynligt er scenariet - og hvorfor?

... hvad kan vi gøre for at tilskynde eller undgå, at scenariet bliver til virkelighed?

Hvilke særlige ting kunne vi ønske at påvirke med afsæt i Ånd og Rødder?

Open Space

– at generere viden og idéer

Det er ofte i kaffepauser, at vi får drøftet netop de emner, der er vigtige for os hver især, lige nu. Vi taler med de kollegaer, vi har lyst til at tale med indtil emnet er udtømt og så søger vi måske hen mod andre kollegaer, som vi drøfter andre ting med. "Open Space" henter sin inspiration fra den måde kaffepauser fungerer. Det betyder, at der hele tiden bliver talt om det, der for deltagerne er allervigtigst, og det betyder at alle høres og får mulighed for at bringe deres idéer, tanker eller bekymringer i spil. På den måde er "Open Space" et engagerende redskab til at dele tanker, udvikle idéer, udforske en problemstilling og mulige handlemuligheder i relation til fremtiden. Skal I fx udvikle en stresspolitik, arbejde med at formulere værdier, udforske nye idéer til hvordan I kan arbejde med trivsel...?

Det vigtigste princip i "Open Space" er "De to fødders lov". Den går ud på, at deltagerne hele tiden har ansvar for være lige der, hvor de mærker energi og føler, at de kan bidrage med noget. Den enkelte deltager bevæger sig spontant mellem grupperne, så snart et emne føles udtømt, interessen daler eller nysgerrigheden vækkes på det, de andre taler om.

"OPEN SPACE" KAN VARE ½-1 DAG OG ER GOD TIL STORE GRUPPER.

Før I går i gang ridses processen op: så alle deltagerne er klare på forløbet og tidsplanen.



Fase 1: Markedspladsen

Formålet med denne fase er, at skabe nogle temaer eller undertemaer, der for deltagerne virker interessante. Det kan også være et spørgsmål, der søges svar på. En måde kan være enkeltvis eller i grupper, at lave en brainstorm på "Post-it" blokke, der efterfølgende ordnes i temaer og prioriteres i plenum. De valgte temaer skrives på skilte, der bliver hver gruppes overskrift.

Fase 2: Blomsterengen

Formålet med denne fase er at udforske temaerne. Deltagerne fordeler sig ud på de valgte temaer efter "De to fødders lov". Hvis et tema ikke vælges, betyder det, at det åbenbart ikke var så vigtigt. Hvis et tema besøges af mange, kan det deles i flere undertemaer. Hver gruppe arbejder frit med det valgte tema, og hvis det tager en ny retning, kan man vælge at omdefinere det. Det er vigtigt, at alle ved hvor de andre grupper befinder sig, så det bliver let at "flyve" fra gruppe til gruppe. Det er også vigtigt, at grupperne er klar over hvilket produkt, der skal komme ud af drøftelserne, fx en planche, nogle nedskrevne noter, en mundtlig præsentation. Det kan være en idé, at opdele "Blomsterengen" i flere runder, fx af ½-1 time, der markeres med at grupperne i plenum kort præsenterer, hvad de har talt om.

MAN KAN VARIERE VED AT TILDELE DELTAGERNE NOGLE ROLLER:



"Blomsterne" er dem, der *bliver* i grupperne. Man kan sige, at de er en slags værter for hvert tema. De kan fx stå for at sætte nye deltagere ind i samtalen, koble det, der bliver sagt og skrive noter. Man kan evt. aftalte, at værtrollen kan gives videre undervejs.



"Humlebierne" er dem, der får lov til at "flyve" fra gruppe til gruppe. Deres opgave er, at "bestøve" emnerne, der diskuteres, dvs. at de bidrager med det, de er optaget af eller perspektiver de har med fra andre grupper.



"Sommerfuglene" er ofte ledere eller andre, der har beslutningskompetence på et højere niveau. Deres opgave er at lytte til det, der bliver talt om og observere, hvor energien er. De skal tage bestik af, hvilke rammer der skal til for at sikre at fremtidige tiltag kan lykkes.

Fase 3: Afslutning

Formålet er at samle op på den viden, der er genereret. Hvordan opsamlingen gribes an afhænger af hvad det er for et resultat, man ønsker sig af processen.

Skal der arbejdes videre med inspirationen, kan man fx nedsætte en arbejdsgruppe til det.

Skal der videndeles, kan man fx lave en fernisering. Dvs. lade hver gruppe drøfte, hvad de synes er vigtigst at fortælle, idéer, overraskelser, nye perspektiver eller handlemuligheder (ca. 10 min.) og lave plancher om det (ca. 10 min.). Under ferniseringen *bliver* én deltager som vært ved planchen, mens de andre deltagere går rundt i par eller små grupper til præsentation og dialog omkring de andre plancher.

Det kan også være, at man umiddelbart ønsker at træffe nogle beslutninger ud fra de nye perspektiver eller ønsker at udarbejde en handlingsplan.

Brug fx fremtidsscenerierne:

De 4 scenarier kan fungere som forudbestemte temaer, hvor deltagerne i fase 1 i stilhed går rundt og nedskriver umiddelbare tanker og spørgsmål på plancher ved hvert scenarie. Tid: ca. 20 min.

De 4 fremtidsscenerier placeres ved 4 borde og deltagerne fordeler sig mellem bordene. Der vælges en vært ved hvert bord, der står for at holde snakken i gang og skrive stikord. Samtalen tager afsæt i de spørgsmål, som indledende blev formuleret. Herefter kan arbejdes videre med at formulere særlige fordele eller særlige udfordringer, som scenariet giver, hvis det bliver til virkelighed. Efter første runde (ca. 1-1½ time) præsenterer værterne i plenum det mest relevante eller overraskende, der er kommet frem i gruppen.

I anden runde (ca. 30 min.) bevæger deltagerne sig fra de mere abstrakte fremtidstanker til den konkrete hverdag. Konkrete spørgsmål stilles, som fx: Hvordan vil fremtidsscenerierne påvirke vores fælles Ånd og Rødder? Hvilke forandringer vil det medføre for personalet, beboerne og vores omsorgsopgave, og hvilke ændringer skal det i givet fald medføre? Hvilke forholdsregler bør vi tage, hvis vi ønsker at hindre scenarierne i at blive til virkelighed?

På baggrund af de tidligere drøftelser, kan "Open Space" over fremtidsscenerierne afrundes med i plenum at formulere nogle særlige opmærksomhedspunkter til fremtidens medarbejdere på Danske Diakonhjems plejehjem

Efterskrift

AF: KIRSTEN LEHMANN, FORMAND FOR DANSKE DIAKONHJEMS BESTYRELSE (2006-2018).

Da vi i bestyrelsen for Danske Diakonhjem besluttede at igangsætte et kursusforløb, i første omgang for vore ledere, efterfølgende for alle vore medarbejdere, og senest også for vore mange frivillige, var det på baggrund af et længe næret ønske om at synliggøre, hvem vi er, hvad vi står for og hvorfor vi gør, som vi gør.

Oprindelig var Danske Diakonhjem en sammenslutning af plejehjem, hvor lederen var uddannet Diakon. Vi kunne imidlertid konstatere, at når der blev opslået en lederstilling, var det slet ikke givet, at der var en ansøger med en diakonal baggrund i ansøgerfeltet. Det resulterede i, at kravet til en diakonal uddannelse for at varetage ledelsen på et af Danske Diakonhjems plejehjem bortfaldt. Hvilket selvfølgelig skal ses i sammenhæng med det, årligt, relativt lille antal nyuddannede diakoner.

Selv om der ikke længere er et krav om at være uddannet diakon for at blive leder (og for den sags skyld heller ikke medarbejder), så lægger vi stadig i bestyrelsen hovedvægten på den diakonale tilgang til arbejdet.

Når man nu ikke har et fælles uddannelsesmæssigt udgangspunkt, men kommer med forskellige baggrunde, kan der meget nemt opstå et behov for at finde tilbage til "rødderne". Vi har rigtig mange, rigtig dygtige ledere (og medarbejdere), som gerne vil dybere ned i substansen. Finde ud af, hvad det er, der gør forskellen. Hvad det er, der er "den særlige ånd". Det er jo dét rigtig mange oplever, når de kommer i "berøring" med Danske Diakonhjem. De spørger: "Hvad er det, der gør forskellen?"; "hvorfor er I anderledes?"; "hvad er Danske Diakonhjems hemmelighed?".

For at kunne svare på det, er det vigtigt at kende baggrunden, kende Ånden og Rødderne. Derfor blev kursusforløbet iværksat. For der er faktisk slet ingen hemmelighed i Danske Diakonhjems gøren og laden. Vi vil gerne brede det ud til alle. Vi fortæller tit og gerne om vores fundament i det kristne livs- og menneskesyn, og vi taler gerne om vores Idégrundlag, og vi taler også gerne om vore visioner.

Jo flere der kender, forstår, lever og arbejder derefter, jo bedre.

Det er derfor med stor glæde jeg som bestyrelsesformand kan konstatere, at rigtig, rigtig mange har taget imod tilbuddet om Ånd og Rødder-kurserne. Jeg har lyttet mig til, at der har været stor begejstring for forløbet, så der skal også lyde en stor tak til alle undervisere og tovholdere på projektet.

Jeg vil ønske alle et fortsat held og lykke med det videre arbejde, med afsæt i Ånd og Rødder.

Ånd og Rødder er fundamentet for det videre arbejde og den yderlige udvikling i årene fremover.

Ånd & Rødder i Danske Diakonhjem
3 oplag, juni 2018

Udgivet af:
Danske Diakonhjem
Skomagervej 11, 7100 Vejle
www.diakonhjem.dk

Tilrettelæggelse og redaktion:
Line Munkøe, Danske Diakonhjem
lm@diakon.dk

Grafisk design:
hans VISUELLE VERDEN

Tryk:
CS Grafisk

God arbejdslyst og god fornøjelse!

