PROJEKTRAPPORT

Fremtidens daghjem

“Hvad udgør et relevant og værdifuldt daghjem, målrettet ældre med behov for personalestøtte, i fremtiden?”

01 Baggrund for projektet
02 Projektforløb
05 Sammenfatning
13 Udsagn fra interviews
16 Udviklingsplan
20 Udviklings- og forbedringsforslag

JP CHENET

BAGGRUND FOR PROJEKTET

Et daghjem skal være et sted hvor man trives, uanset om man er borger, pårørende, personale eller frivillig.

Det sigtes der også efter i daghjemmet på Brandlundparken og det lykkes med god succes, når man tager udgangspunkt i den generelt høje tilfredshed med daghjemmet.

Alligevel har daghjemmets personalegruppe et ønske om at være proaktive og udfordre sig selv på den måde, de driver daghjemmet. De ved, at borgerne, og deres behov, løbende forandrer sig og de ønsker at fokusere på, hvordan daghjemmet fortsat skal være relevant og værdiskabende i fremtiden.

Konsulentvirksomheden Innohow har, i perioden september 2017 til april 2018, hjulpet personalegruppen med at skabe indsigt i brugernes behov og værdioplevelse af daghjemmet. Dernæst er der udviklet et katalog af udviklings- og forbedringsforslag samt en udviklingsplan, der understøtter påbegyndelsen af en forandringsproces i daghjemmet.

Denne projektrapport bygger på udsagn fra diverse interviews, hvorfor nogle udtalelser gengiver enkelte personers holdninger eller mening.
Rapporten samler væsentlige erfaringer og indsigter fra forløbet til inspiration samt eventuelt anvendelse i et bredere perspektiv.

GOD LÆSELYST

PROJEKTFORLØB

Til højre ses en oversigt over projektforløbet, samt en de projektdeltagere, der igennem forløbet har været en fast del af projektet.

Projektet har været inddelt 4 hovedfaser med hvert sit fokus:

- I Fase 1: Vidensindsamling har der i høj grad været fokus på involvering af Borgere, Pårørende, Frivillige, Personale og Samarbejdspartnere for at skabe bred viden omkring den nuværende situation.
- I Fase 2: Analyse er der skabt indsigt og forståelse for de involverede parter og den nuværende situation.
- I Fase 3: Idéudvikling er der udviklet idéer på baggrund af de erfaringer og indsigter, der er blevet skabt i de foregående faser. Også her har Borgere, Pårørende, Frivillige og Personale været involveret.
- I Fase 4: Konkretisering er udvalgte idéer fra fase 3 blevet implementeret og en udviklingsplan i form af en dialogplakat er blevet udviklet.

NOVEMBER 2017

APRIL 2017

VIDENSINDSAMLING

- Interviews med
  - Borgere
  - Pårørende
  - Frivillige
  - Personale
  - Samarbejdspartnere: Visitation, hjemmepleje & sygepleje
- Observationer i daghjemmet
- Internetresearch – Primært erfaringer fra andre steder, brancher mv.

ANALYSE

- Analyse af indsamlet data
- Udarbejdelse af brugerprofiler/empatikort for hhv. borgere, pårørende, frivillige og personale
- Opstilling og validering af hypoteser for fokusområder til idégenereringsfasen
- Valg af fokusområder til idéfasen

IDEUDVIKLING

- Idégenereringsworkshop - Borgere, pårørende & frivillige
- Idégenereringsworkshop - Personale
- Idéprioritering og udvælgelse
- Idéudvikling

KONKRETISERING & IMPLEMENTERING

- Iværksættelse af udvalgte idéer - Herunder evaluering og tilretning.
- Udarbejdelse af dialogplakat for udviklingsplan
- Opfølgning og projektevaluering

PROJEKTDELTAGERE

Søren Hansen
Innohow

Jeanette Møberg
Innohow

Lina Byrialsen
Innohow

Jane Mai Villadsen
Daghjem

Karen Marie Lundager
Daghjem

Hanne Andersen
Daghjem

Heidi Johnsen
Daghjem

Dorthe Iversen
Distriktsleder

SAMMENFATNING

05

Daghjemmet nu og i fremtiden

Uklarhed om kerneydelsen

Alle medarbejdere er enige om, at et daghjem er et sted, hvor man skal trives, have succesoplevelser og hjælp til at gøre hverdagen lettere. Udfordringen er, at der mangler en fælles definition af, hvad det betyder i praksis, altså hvad kerneydelsen skal være. Hver medarbejder danner sit eget billede af, hvad der skal gøres, hvilket betyder, at de ofte løber hvert sit løb frem for at samarbejde om at nå et mål. Det resulterer i, at ting ind imellem går i står eller aldrig bliver realiseret.

Frygter lukning

Pårørende og frivillige har en fornemmelse af, at kommunen ikke vil daghjemmet fordi der hele tiden inddrages rum og skæres med sparekniven. Samtidig frygter personalet, at politikerne kan finde på at kategorisere dem som (unødvendige) hyggetanter og de har en fornemmelse af, at de vil stå øverst på en spareliste, fordi de arbejder, uden vished om hvorvidt det, de gør, vil kunne forhindre nedskæringer eller lukning. De føler, at der er behov for et bevis for, at daghjemmet er uundværligt og rent faktisk gør en forskel for borgerne.

Skarpe på kerneydelsen inden flytning til Engparken

Personalet skal være skarpe på, hvad det er de kan, så de kan skabe sig en selvstændig, værdifuld profil inden daghjemmet flyttes til Engparken. Dette er der to grunde til. Den ene er, at personalet på Engparken skal vide, hvad daghjemmet kan bruges til, hvis de skal være i stand til at understøtte det. Den anden er, at der allerede er ved at blive opbygget en modstand mod flytningen blandt borgerne, fordi de føler, at de bliver sendt på plejehjem.

Daghjemmets rolle i forhold til omverdenen

Uklarhed om forventninger fra visitationen

Visitationen forklarer, at de laver et overordnet mål for borgeren og så er det daghjemmets opgave at lave delmål. I daghjemmet er der ikke et klart billede af forventningerne til en borgers forløb, når denne visiteres. Det skaber uklarhed om, hvad daghjemmet skal gøre for borgeren og i praksis betyder det, at personalet ikke altid er enige om, hvad der er bedst for borgeren og det koster tid samt energi at skulle afstemme ting igen og igen.

Samarbejdspartneres oplevelse af personalet

Personalet tror ikke, at folk omkring dem ser, hvilken indsats de yder, fordi en del af deres opgave er "bare" at sidde med borgerne om kaffebordet. Der er ikke en eneste, som i projektet har bekræftet denne frygt. Tværtimod er det blevet fremhævet, at personalet arbejder hårdt og aldrig afviser nogen. Daghjemmets medarbejdere opleves altid positive og kaster aldrig håndklædet i ringen. Med andre ord, så oplever de et mindset hvor alt kan lade sig gøre i daghjemmet. Der er faktisk flere som har udtrykt, at personalet måske endda strækker sig for langt og at de skal passe på ikke at blive udbrændte.

Personalet bidrager med stor værdi

Personalet føler til tider, at de bliver glemt af andre enheder når der afholdes møder omkring borgerne, da de tilbringer mange timer sammen med borgerne og derfor har stor viden. Modsat italesætter såvel hjemmeplejen som sygeplejen og visitationen, at de nyder godt af den store faglighed og relevante viden, som personalet byder ind med omkring borgerne samt godt fagligt samarbejde. samarbejdspartnerne er bevidste om, at daghjemspersonalet kan fortælle ting som hjemmeplejen og pårørende ikke nødvendigvis kan. De ser dem især som en vigtig brik i forhold til demens. Samarbejdspartnerne påpeger, at når daghjemspersonalet ikke inddrages mere end de gør, så skyldes det måske, at man som samarbejdspartner ikke selv er skarp nok på, hvad daghjemspersonalet kan bidrage med samt hvilke faglige kompetencer de besidder.

Aktiviteter i daghjemmet

Udflugter

Personalet lægger sig i selen for at planlægge ture og aktiviteter, som har interesse for borgerne, men de kan have svært ved at inddrage dem og gennemskue, hvad der afgør, om det bliver succes eller fiasko. Meget peger på, at udfordringen med inddragelse kan forklares med dette udsagn fra en pårørende*: "Vi er alle 25 når vi planlægger".* Man vil gerne have friheden (fx tage til grænsen som i gamle dage), men man kan ikke overskue det, når dagen kommer. Derudover er der flere indikationer på, at det ikke er så vigtigt for borgerne, hvor fx ture ud af huset går hen. Det betyder mere, hvem der skal med, for det er det sociale, såsom hygge i bussen, der betyder mest.

Der tages UDGANGSPUNKT I EKSISTERENDE AKTIVITETER

I forhold til aktiviteter for borgerne tages der ofte kun udgangspunkt i de aktivitetstilbud, der allerede eksisterer, frem for hvad borgeren gerne vil have ud af at komme i daghjemmet. Det udfordrer borgernes motivation for at deltage. Borgernes ønsker i høj grad, at det de laver, skal være noget, som de selv eller andre får nytte af. Personalet italesætter, at de har taget tilløb til en anderledes tilgang flere gange, men det er aldrig blevet realiseret.

Værdien ved at sidde stille

Personalet føler, at de hele tiden bør aktivere borgerne og de måler en del af deres succes i deltagelse og aktivitet blandt borgerne. Erfaringen er, at mange af borgerne får energi og glæde af at være en del af et fællesskab, selv om de ikke deltager aktivt. Ofte oplever borgerne det lige så værdiskabende, når de "kun" kigger på.

VÆRDISKABELSE

GAMLE DAGE

Borgerne kan ikke nødvendigvis huske, hvad de lavede i går, men de får lys i øjnene, når de får mulighed for at fortælle om, hvad de har lavet før i tiden. Derfor er de også rigtig glade for aktiviteter, der relaterer til ”gamle dage”.

BØRN OG DYR SKABER GLÆDE

Både frivillige og pårørende mener, at der er for lidt samarbejde med børneinstitutioner. Borgerne nyder kontakt med børn og det giver dem lys og liv i øjnene. Det samme gælder, når de er sammen med dyr.

1-1 KONTAKT ER PERSONALETS BEHOV

Personalet føler, at de har for lidt tid til 1-1 kontakt med borgerne, men ikke én eneste borger har italesat, at de får for lidt opmærksomhed fra personalet. Generelt er borgerne og deres pårørende rigtig glade for personalet i daghjemmet. De føler, at personalet er meget engageret, at de kender borgerne. Det giver borgerne en stor tryghed, at det er det samme personale, de møder hver gang.

Miljøet i daghjemmet

Indretning

Det er en generel opfattelse, at daghjemmets indretning udstråler institution. Folk finder daghjemmet rodet og opfatter det som det stik modsatte af hyggeligt. De ønsker mere hygge og mindre rod. Ifølge dem, så samler hygge folk og skaber god stemning.

Er daghjemmet blevet en del af et plejehjem?

Der er forvirring om, hvad der er hvad i Brandlundparken. De ældre omtaler hjemmeplejen, daghjemmet, cafeen, svedekassen osv. som én samlet enhed og forstår ikke hvorfor der ikke samarbejdes mere på tværs. Desuden projiceres fx utilfredshed med skiftende hjemmeplejere over på daghjemmet og det påvirker daghjemmets ry.

De uskrevne regler

Pårørende og frivillige føler ikke, at de har mandat til at gøre noget, når de kommer i daghjemmet. Derfor tager de ikke altid selv initiativ til ting, som de finder relevante eller meningsfulde.

Savner liv i cafeen

Mange borgere, pårørende og frivillige italesætter, at de er kede af, at cafeen er lukket. Årsagen er, at de er triste over, at folk udefra ikke længere kommer og det er blevet tomt omkring daghjemmet. Det betyder meget for de ældre, at der sker noget omkring dem, selv om de ikke selv er en del af det. Så når de taler om lukningen, så er det i mange tilfælde et udtryk for noget andet.

Kommunikation

Uklare forventninger til graden af kommunikation

Pårørende føler, at der mangler kommunikation mellem daghjem og dem, trods det at personalet i høj grad forsøger at kommunikere. De pårørende har en fornemmelse af, at personalet forventer, at borgeren selv fortæller ting, når han/hun kommer hjem, men det sker ikke i praksis. Meget tyder på, at den grundlæggende udfordring er, at der ikke er en klar forventningsafstemning mellem pårørende og personale og det gælder kommunikationen begge veje.

Brug kommunikation til at imødekomme hinanden

Borgere, pårørende og frivillige savner ofte mere involvering og/eller information i forhold til forandringer. De fortæller, at manglende indblik kan skabe forvirring som måske bliver til korridorsnak og historier, der spreder sig ”rundt omkring i byen” og i værste fald skaber modstand.

Tavspligt og fortrolighed

Personalet er tilbageholdende med at give informationer om borgere til frivillige, da de har tavshedspligt, som ikke ophæves af den tavshedserklæring de frivillige underskriver. Nogle frivillige undrer sig over, at de ikke kan få ret meget at vide, når de har underskrevet en tavshedserklæring og føler, at de mangler indsigt og information for at kunne gøre en bedre indsats.

Udsagn fra interviews

13

Udsagn fra interviews - **Positive oplevelser**

Jeg er stolt over at være blevet gammel og det jeg har opnået.

Jeg bliver glad, når jeg gør noget for nogen og jeg føler, at der er brug for mig. Den største glæde er, når det man laver nytter noget.

Det er dejligt, når vi tager ud og ser ting man kan huske fra gammel tid, men det bedste er, at man gør det sammen med andre.

Jeg kommer i godt humør når andre har lyst til at høre om min familie og hvad jeg oplevede i gamle dage.

Jeg er rigtig glad for personalet på daghjemmet. Jeg føler, at de kender mig og det gør mig tryg.

Borgere

Man bliver glad når der er en pårørende som ringer og giver positiv feedback.

Vi er enormt privilegerede med de rammer, vi har, og en leder der giver os ret frie tøjler. Det er prisværdigt.

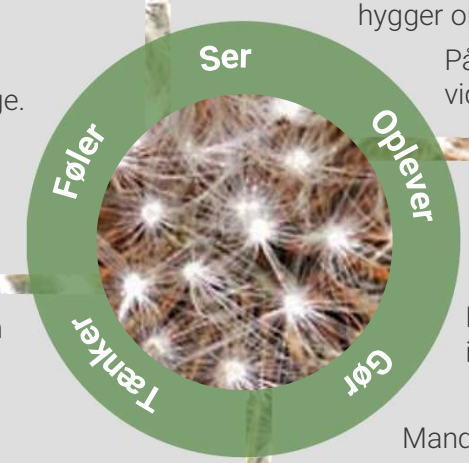
Det kunne være dejligt, hvis borgerne kunne mødes uden os.

Vi skaber stjernestunder, når en borger får smil i øjnene og på læberne. Det sker, når der er noget, der giver værdi for dem.

Nogen tager faktisk på ved at komme hos os, fordi vi hygger om maden.

Pårørende er 100m mestre i vores borgere. De har viden som vi kan (og bør) bruge.

Personale



Den gang der var samarbejde med skolen var de ældre rigtig glade. De elsker børn.

Man bliver altid mødt med et smil, når man kommer her.

Der kommer mere humør, når der er flere der sidder og snakker.

Min mand kommer for at få dagen til at gå, men han føler ikke, at han er en del af det der sker.

Personalet er rigtig gode til at snakke med de forskellige. De er søde og flinke og jeg er egentlig overrasket over hvor hyggelige de er.

Pårørende

Jeg vil rigtig gerne gøre en indsats, når det er spændende.

Personalet er gode til at hive borgerne med ind i aktiviteter.

Mandagssang er dejligt for så sker der noget.

Vi frivillige kan gøre en forskel, fordi vi har tid til at sætte os og give den enkelte opmærksomhed, og så kan personalet få mere tid til det, de nu skal.

Jeg giver nærvær og berøring. Det gør borgerne glade og så bliver jeg glad.

Det kunne være rigtig godt, hvis os frivillige kunne inddrages noget mere i planlægningsarbejdet.

Frivillige

Udsagn fra interviews - **BEKYMRINGER**

Jeg føler, at jeg mangler indhold i hverdagen. Min ægtefælle er gået bort og mine børn har travlt med deres egen hverdag.

Cafeen lukkede i efteråret og nu er der døde perioder, fordi folk fra byen er holdt op med at komme. Øv!

Jeg føler mig tilovers og har ikke nogen værdi længere.

Jeg er alene, når jeg ikke kommer i daghjemmet og weekenderne er lange og trælse.

Jeg skal jo være her… [i daghjemmet]

Jeg kan ikke rigtig noget på grund af min sygdom.

Borgere

Det er som om, det er de frivillige, der skal tage over, fordi der skal spares.

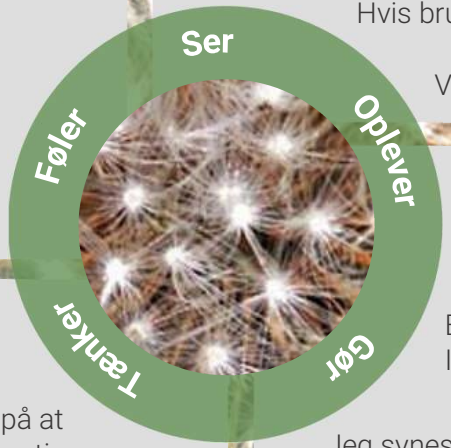
Det er som om, det er mere og mere fokus på at gøre tingene rigtigt frem for at gøre de rigtige ting.

Er det for hans eller min skyld han skal herover? Jeg nyder, når han er her, men har alligevel dårlig samvittighed.

Det er svært at følge med i hvad der foregår, for jeg får ikke noget at vide af min mand, når han kommer hjem.

Jeg undrer mig over, hvorfor de skal tage på de lange ture til fx Aalborg og grænsen. Det virker til at det kun er personalet, der har glæde af de lange ture.

Pårørende



Vi føler, at vi bliver set som hyggetanter, fordi det ikke er tydeligt, hvordan vi anvender vores faglighed.

Det er svært at sige nej til en borger, for der er ikke noget alternativ. Men vi kigger nogle gange på hinanden og siger puha.

Ift. samarbejde kan det godt være lidt øv. Vi skal være fleksible og det skal de andre ikke. Fx koordinatorer skal måske få 25 planer til at gå op og det er selvfølgelig svært, men det påvirker også os, når vi skal rette ind efter dem.

Nogle dage føler man, at der er nogen, man burde have gjort mere for.

Hvis brugerantallet falder, skæres der sikkert i budgettet.

Vi er kørt lidt fast i at ændre "plejer". Faktisk meget!

Personale

Jeg har en fornemmelse af, at kommunen ikke vil det her sted.

Bikuben er frygtelig. Der er alt for rodet. Indretningen er mere praktisk end hyggelig.

Jeg synes ikke, jeg gør noget fyldestgørende Jeg vil gerne gøre mere, men jeg får ikke information og indsigt nok.

Jeg var med til et arrangement, hvor jeg følte mig frustreret, for jeg vidste ikke hvad der skulle ske. Jeg følte bare, at jeg var der uden rigtig at kunne bidrage.

Man bliver irriteret, når der er mere fokus på at gøre tingene rigtigt frem for at gøre det, der giver mening. Personalet må ingenting mere.

Frivillige

UDVIKLINGSPLAN

16

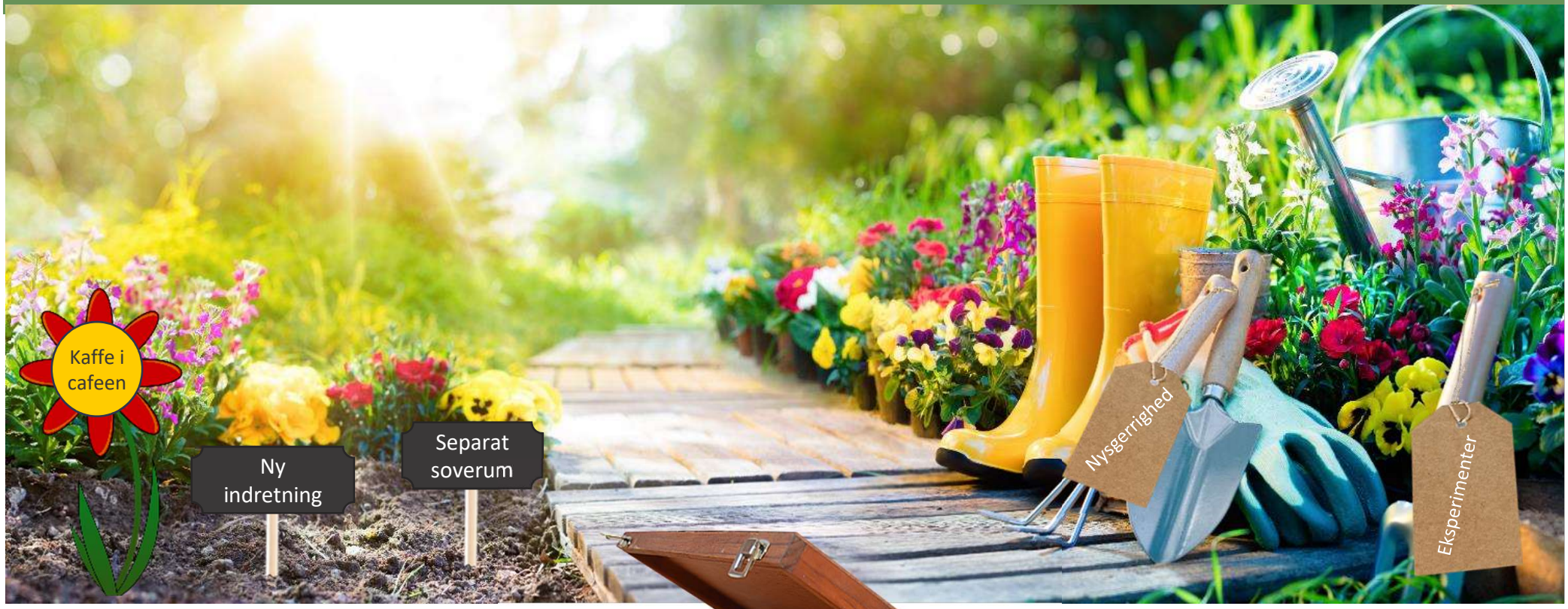
UDVIKLINGSPLAN

Udviklingsplanen er et dialogværktøj og visualiseres som på billedet til højre. Den er lavet på en plakat, som måler 2x1m og er tænkt som en forsøgsversion, hvor formålet er at få erfaringer med dialogværktøjet inden en endelig version udarbejdes.

Oprindeligt var målet med den visuelle udviklingsplan at informere om fremtidige tiltag, men gennem projektet er det blevet tydeligt, at det er mere relevant at skabe et dialogværktøj, hvor personalet kan informere om, hvad der foregår og samtidig gå i dialog med borgere og besøgende for at få deres input i forhold til udvikling.

Plakaten medvirker til at der holdes fokus på udviklingsaktiviteter i daghjemmet.

DAGHJEMMET ER TIL FOR AT DU KAN BLIVE LÆNGST MULIGT I DIT HJEM. DU FÅR MULIGHED FOR MENINGSFULDE AKTIVITETER TILPASSET DIT BEHOV OG DINE PÅRØRENDE FÅR AFLASTNING I HVERDAGEN.



Blomster illustrerer initiativer, som er implementeret

Planteskilte illustrerer initiativer, der er påbegyndt

Kasse opstilles til idéer (frø/spirer)

Redskaber illustrerer forudsætninger og værktøjer

UDVIKLINGS- & FORBEDRINGSFORSLAG

20

Aktiviteter

- Lav fx familiedag. Få flere pårørende, børn, børnebørn med i aktiviteter, så de møder hinandens familier og får noget at snakke om (tager udgangspunkt i, at de alle er meget stolte af deres familier)
- Lav en prioriteret liste over aktiviteters vigtighed
- Lav temauger hvor der sættes forskellige temaer i spil sammen med borgerne. I disse uger reduceres antallet af de faste aktiviteter for at give rum og tid hos personalet til at ændre noget
    - Mine børn, mit arbejde, min ungdom osv.
- Lav en daghjemsavis – evt. for alle daghjem i hele kommunen
- Bedsteforældredag
- Lav en biograf eller et biografarrangement med gamle film (Ikke bare et fjernsyn, men et lærred)
    - Lav oplevelsen så borgerne ikke skal "rejse" efter det
    - Der er forskel på at sidde alene eller sammen og se film/fjernsyn
- Kom mere ud i naturen. Men ikke for langt væk.
    - Det er bedst at køre i nærområdet, men man skal heller ikke glemme at kvinder gerne vil ud og ose
- Få besøg af dyr (hunde). De skaber glæde!
- Når man kommer til kaffetid er der et fællesskab som man kan være en del af. Resten af dagen er "parkering". Fællesskabet skal understøttes hele dagen
- Der skal være mere berøring – også mellem borgerne
- Der skal blive ved med at være mulighed for at lave mad og bage
- En avis med fødselsdage, dødsfald, events osv. Evt. et samarbejde mellem frivillige og borgere
- Aktivitetsrådet og Bikuben er skilt for meget ad. De kunne godt få noget ud af hinanden
- Lav gåture. Fx torvedag

ORGANISATION OG KULTUR

- Spørg borgerne hvad de tror personalet har af opgaver for at undersøge deres forventninger og om der er noget de savner
- Byt halvdelen af personalet ud med personale fra andre daghjem ind imellem for at lære af andre. Fx lade dem indgå i dagligdagen i 2 dage og så planlægge 2 dage.
- Det lærende daghjem – Koble uddannelse på (Borgerne lærer, personale lærer)
    - Evt. invitere ind til oplæg for borgere, frivillige mm. Eller invitere fx en coach ind som kan hjælpe borgerne med at gennemføre samtaler omkring borgernes forventninger og mål med at komme i daghjemmet.
- Lav et demensvenligt daghjem – Søg puljer til udvikling af det
    - Fællesskab, indretning, aktivitet og forståelse på tværs af borgere
- "Frisæt" tid hos personalet til at arbejde med udvikling og forandring
- Det nye mantra skal være: "Hvad er det værste der kan ske" og "pyt"

FRIVILLIGE

- Lav en frivilligfane på hjemmesiden
- Få frivilligkoordinatoren, til at hjælpe med organisering af de frivillige. De skal være selvorganiserede - lige som med chaufførerne
    - Generelt skal det der ikke er personalets eller Bikubens kernekompetencer lægges ud til eller understøttes af andre
- Afsæt fast "frivilligtid" hver uge (Tid hvor det er de frivillige der står for aktiviteter). Hvis det ikke bliver booket af frivillige så laver man "ingenting" eller det der lige giver mening her og nu.
- Arranger et tilkaldekorps blandt frivillige. Sørg for at der er en tovholder, så det ikke er personalet der skal stå for koordinering og "indkaldelse"
- Personalet skal gå i dialog med de frivillige om hvad de vil og informere om, hvad der er af krav og pligter
- Man kan sætte sedler op med xxx søges for at understøtte match making (frivillige)

Involvering, mening og ejerskab (borgere)

- Giv borgerne opgaver og ansvar – Det skal give mening og de skal opleve, at der er brug for dem.
- I stedet for at ordne og planlægge alt ting omkring daghjemmet skal det gøres til en inddragende proces, hvor borgerne deltager aktivt og tager ejerskab – "Mal det hele hvidt, så de har et blankt lærred"
- Når der er for meget pres på (fx pga. sygdom) skal det lægges åbent ud til borgerne at der skal prioriteres hvilke aktiviteter der skal gennemføres
    - Inddrag borgerne og få dem til at hjælpe med at få dagen til at hænge sammen
- Hjælp borgeren til at tage en opgave eller identificere en opgave – fx lave kaffe.
    - Ideelt set vil borgerne selv kunne drive daghjemmet med en smule facilitering fra personalet.
- Folk er blevet vænnet til at ting bliver gjort for dem. Væn dem af med det (stille og roligt)
- Lav en seddel, hvor man kan skrive, hvad man gerne vil
- Personalet skal give ansvar fra sig og dele opgaver ud
- Lav en aktivitet hvor rollerne byttes om – Nogle borgere skal være personale og nogle fra personalegruppen kan være borgere imens andre støtter borgerne i at være "personale"
- Vær skarpe på, hvad de har indflydelse på og hvad de ikke har indflydelse på (spejlægget)
    - Et eksempel: Æggehviden (Det der er fast) er hvor vi spiser (fx cafeen). Æggeblommen (Det de har indflydelse på) er hvordan vi indretter os i det (fx i cafeen)
- Sørg for at Bikuben inviterer ind
    - Fx skilte med "kom bare ind" eller "åbn og kig"
- Lav et brugerråd – med alle brugere, så ingen bliver medansvarlige eller talerør for andre. Lav fx et møde hver mandag kl. 13 (Der hvor der er flest borgere) og diskuter hvad der er relevant og tag de beslutninger der hører til.
- Vær skarp på, at alt hvad man selv kan gøre, det skal man gøre og opfordr dem til at hjælpe andre med det de ikke kan.
    - Vil det give mening at man kobler dette sammen med fx 1-1 samtaler omkring mål. Man "gør noget for dem" og har derfor færre ressourcer i den periode og er derfor nødt til at få hjælp til at få dagligdagen til at hænge sammen. Det er vigtigt at introducere det korrekt til borgerne og sørge for at de er motiverede for at de ikke føler, at der er skåret i ressourcer og servicen bliver dårligere.

Involvering, mening og ejerskab (borgere) ***fortsat***

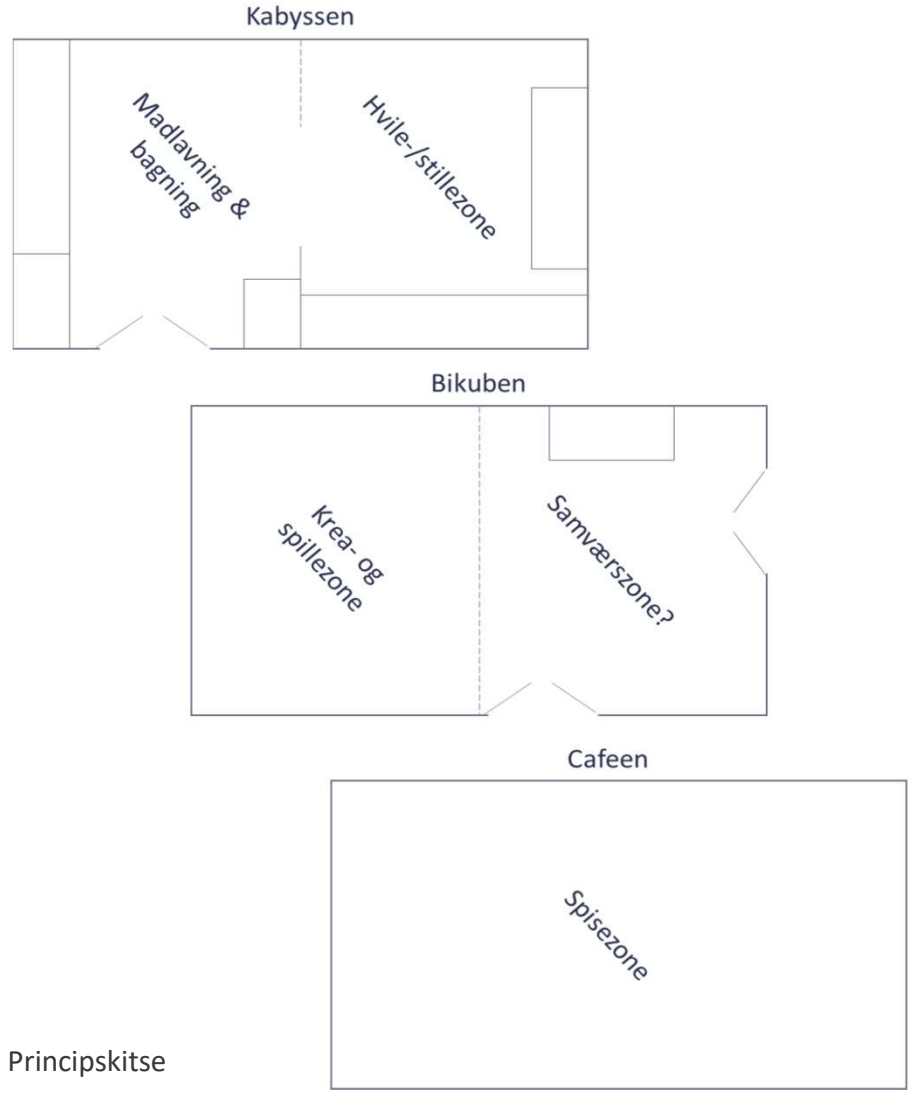
- Den gamle generation træder ikke bare ind og "lader som om de er hjemme". Man føler ikke rigtig at man bliver taget imod. Man kommer ind i et fremmed "hjem" og har behov for at blive vist rundt. Og man skal have ting af vide mere end en gang, for man glemmer!
    - Personalet har ikke rigtig tid, så det giver mening at lade borgerne være "velkomstkomite"
    - Der skal være en rutine for hvordan man tager hånd om folk indtil de er faldet til
- Hold visitation og myndighed op på at levere 3 linjer om hvad Hr. Hansen skal have ud af at komme i daghjemmet. Eller lav dem selv. Laf herefter mål sammen med Hr. Hansen gennem 1-1 samtaler.
    - Samtalerne lægges over en periode hvor det traditionelle "program" lægges ned (fx en "emneuge"), så der bliver tid til at snakke med dem.
    - Det er ikke alle der vil få noget ud af 1-1 samtaler. Grupper borgerne og planlæg aktiviteter der giver mening for de forskellige grupper. Alle med henblik på at borgeren får medindflydelse/selvbestemmelse i forhold til sin dagligdag i Bikuben
    - Hav en opfølgende snak efter fx 6 måneder (Hold en ny emneuge, så der er tid)
    - Inviter en coach (eller anden relevant fagperson) med til samtalerne for at hjælpe personalet med nye værktøjer til at spørge ind til borgerne og deres ønsker, mål, motivation osv.

Relationer mellem borgere

- Sæt borgere sammen omkring opgaver
- Udbred kendskabet til hinandens livshistorier – Lav evt. fotocollager eller lign. redskaber som kan bidrage til samtaler og fortællinger borgerne imellem
- Hold oplæg omkring fx demens, så borgere, får redskaber til at inkludere hinanden (Undgå at de ekskluderer hinanden pga. manglende forståelse for hinanden)
    - Inviter også pårørende, frivillige mm. når det er relevant
    - Følg op med aktiviteter der understøtter at folk får lyst til at tage ansvar for hinanden
- Læg sedler med samtaleemner eller opgaver under tallerkener
- Hold "netværksarrangementer" hvor de møder hinanden på kryds (faciliteret), nye bliver præsenteret, info om hvad der er sket og kommer til at ske, gode historier osv.
- Mange kender hinanden, men har svært ved at mænge sig og det skal de have hjælp til
- Man skal informere borgere inden og når der kommer en ny, så de har mulighed for at engagere sig
- Sørg for at der er samtaleemner. Læs evt. noget op fra bøger
- Hjælp pårørende med at komme i kontakt med hinanden
- Der er mange med demens. Det er nødvendigt at borgerne har forståelse for hinanden i stedet for at de holder afstand pga. manglende forståelse

INDRETNING

- Billeder på storskærm af hverdagen, for at dokumentere hvad der sker + oplyse
    - Få evt. borgerne selv til at tage billeder ved at lægge kameraer ud som de kan tage eller giv dem en decideret fotoopgave i løbet af en dag
- Små rum til ro
- Lav en hvile/sovezone som er mere "privat"
- Udnyt rummene udenfor Bikuben bedre
- Lav en fotovæg med højdepunkter – fx fra de sidste 5 år – både på og udenfor daghjemmet
- Lav en fotovæg (eller bog) over dem der kommer i daghjemmet
- Zoneinddel rummene: Stille/rolig zone, aktivitetszone, kaffe osv.
    - Flyt kaffe ud i cafeen
- Hele stedet skal være gennemsyret af hjælp til selvhjælp
- Hav en eksperimentel tilgang
    - Start fx med den fysiske indretning
- Der skal være mere hygge
    - Planter – Lad være med at se begrænsninger. Køb selvvandende potter, så de kan passe sig selv
    - Lænestole
- Lav en hyggekrog
    - Man skal have fornemmelsen af, at man kan sidde og snakke fortroligt



Principskitse

Kommunikation og samarbejde (med pårørende)

- Følg op på det der loves.
- Det skal gøres til en vane at kigge hinanden i øjnene og blive enige om, hvem der gør hvad og siger hvad
- Sørg for opfølgning på de ting der meldes ud. ”Det er tit man ikke hører mere…”

Engparken

- Sæt plancher op omkring de planer der er for Engparken, så folk kan blive oplyst
    - Vis dem hvad der bliver af muligheder i Brandlundparken og Engparken sammen og hver for sig
- Det er galimatias at man flytter folk der kan noget ned til folk der ikke kan noget (Engparken). Lad dem blive her
- Når man er i Bikuben kan man komme hjem hvis man er dårlig. Det kan man ikke i Engparken. Sørg for at der er en ”bagdør”/nødplan i forhold til at man går fra at ”gå ned i de tilstødende lokaler” til at ”tage i byen”.
- Byg til hjemmeplejen på Engparken og lad Bikuben blive som den er

Diverse

- Hold Bikuben åben fredag til søndag (uden personale) så man kan komme derind.
    - Man føler sig udstillet i cafeen
    - Lyden i cafeen er dårlig og det er koldt
- Opsæt en kaffeautomat i cafeen
    - Find en sponsor og etabler en kreds af ”vedligeholdere ” (fylde kaffe i, rengøre osv.)
- Kan man ikke få lov at låne lokalerne til private sammenkomster
- Lad være med at lade begrænsninger sætte ting i stå. Eksempel: De har fået et billede, men mangler en ramme, så det er ikke blevet sat op. Hvorfor får man ikke bare lavet en liste i træværkstedet, det er da nok.
- Kunne man ikke få lov til at købe en øl?

UDGIVELSE

Maj 2018

Procesansvarlig & forfatter:

innohow
NYE VEJE. TIL EN FORANDRING

Copyright:

Ikast-Brande Kommune