



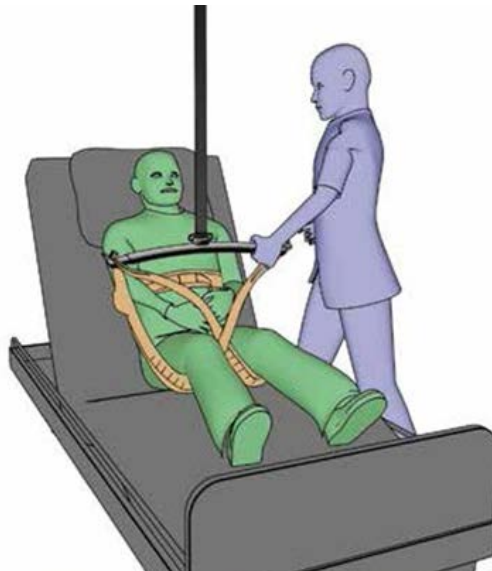
## Evalueringsrapport

# Forflytning på Plejecentre



**VelfærdsInnovation**  
Sjælland





**Kontaktpersoner:**

Trine Jensen

mail: [trij@holb.dk](mailto:trij@holb.dk)

telefon: 72 36 74 66

Hasse Petersen

mail: [haspe@holb.dk](mailto:haspe@holb.dk)

telefon: 72 36 74 67

Evalueringsrapporten er udarbejdet i samarbejde mellem VelfærdsInnovation Sjælland og de 7 deltagende kommuner

Version 2, d. 29. september 2014

## Indholdsfortegnelse

1.	Indledning .....	5
2.	Udgangspunkt for projektet .....	6
2.1	Projekt mål .....	6
2.2	Succeskriterier .....	6
2.3	Tiltag omkring fremme af enkeltmandsarbejdsgang i kommunerne .....	7
2.4	Afgrænsning.....	8
3.	Metoder til Effektmåling.....	9
3.1	Helbredsproblem og teknologi.....	10
3.2	Sikkerhed .....	10
3.3	Klinisk effekt .....	11
3.4	Borgerens perspektiver .....	12
3.5	Økonomiske aspekter .....	12
3.6	Organisatoriske aspekter.....	12
3.7	Sociokulturelle, etiske og juridiske aspekter .....	13
4.	Resultater.....	14
4.1	Helbredsproblem og teknologi.....	14
4.2	Sikkerhed .....	16
4.3	Klinisk effekt .....	18
4.4	Borgerens perspektiver .....	18
4.5	Økonomiske aspekter .....	19
4.6	Organisatoriske aspekter.....	19
4.7	Sociokulturelle, etiske og juridiske aspekter .....	24
5.	Konklusion.....	25
6.	Perspektivering .....	27
7.	Vejledning omkring projektledelse.....	29
	Bilag 1: Resultat af spørgeskemaundersøgelse (kvalitativ evaluering) .....	31
	Bilag 2: Kommunale projektresultater og fremtidige initiativer .....	32
	Holbæk Kommune.....	33
	Køge Kommune .....	37
	Lejre Kommune .....	40
	Næstved Kommune.....	43
	Roskilde Kommune .....	47

Solrød Kommune.....	50
Sorø Kommune.....	53
Bilag 3: Anbefalinger til måling af økonomiske effekter .....	57

## 1. INDLEDNING

Forflytning er et område, som de fleste kommuner har arbejdet med i adskillige år i et forsøg på at gøre arbejdsgange mere smidige og indføre øget brug af teknologi. Det er samtidigt et område, som der bruges mange ressourcer på, uden at kommunerne nødvendigvis helt når derhen, hvor de ønsker at være. Der er behov for at kigge på, hvordan retningslinjer for forflytning kan gøres mere smidige og tilpasses det kommende scenarie med flere ældre mennesker og færre hænder. Ved at gøre arbejdsgangene lettere er kommunerne bedre forberedt på den fremtidige situation. Samtidig er velfærdsteknologi kommet mere i fokus, og anvendelse af nye velfærdsteknologiske løsninger åbner kontinuerligt muligheden for at tænke nye arbejdsgange i forbindelse med forflytning. Der er behov for at undersøge og kvalificere muligheden for at gå fra to til en medarbejder ('2 til 1') i flere situationer sammenlignet med tidligere, herunder undersøge hvilke velfærdsteknologiske hjælpemidler der ville kunne understøtte en sådan forandring.

På den baggrund blev det i regi af VelfærdsInnovation Sjælland besluttet at invitere de 17 kommuner i Region Sjælland til et tværkommunalt vidensdelingsprojekt omkring forflytning. Den tværkommunale vidensdeling blev igangsat via afholdelse af seks tematiske workshops, med deltagelse af relevante medarbejdergrupper og ledelse fra de deltagende kommuner. Syv kommuner valgte at indgå i dette samarbejde: Holbæk, Køge, Lejre, Næstved, Roskilde, Solrød og Sorø. Projektet kom til at hedde 'Forflytning på Plejecentre'.

Det er hensigten, at kommunerne skal anvende fælles leverancer og udbytte fra den tværkommunale vidensdeling i projektet på forskellig vis i egen organisation. Dette skal ses i lyset af, at kommunerne er på forskellige stadier inden for implementering af enkeltmandsforflytning ('2 til 1') samt anvendelse af velfærdsteknologiske hjælpemidler. Dertil kommer, at kommunerne er forskelligt organiseret.

Da flere relevante informationer omkring projektet fremgår af Projektbeskrivelsen, er det vigtigt, at denne Evalueringsrapport læses i sammenhæng med Projektbeskrivelsen. Dertil kommer, at der, på baggrund af projektets vidensdelingsfase, er udarbejdet et sæt særskilte anbefalinger (for Organisering, Standarder og Undervisning) i relation til forflytning. For yderligere oplysninger om disse anbefalinger henvises der til dette dokument.

## 2. UDGANGSPUNKT FOR PROJEKTET

I dette afsnit beskrives projektmål, succeskriterier og tiltag omkring fremme af enkeltmandsarbejdsgang i kommunerne samt afgrænsning.

### 2.1 Projektmål

#### Overordnet formål

Udveksle erfaring og indhente viden som grundlag for udvikling og implementering af god praksis for forflytningsorganisering på plejecentre.

#### Delmål

1. Indsamle viden og udarbejde en generisk model for rolle- og ansvarsfordeling
2. Indsamle viden og udarbejde en generisk standard for
  - APV i forhold til forflytning
  - Individuel beskrivelse af forflytningen
  - Vurdering af behov for hjælpemiddel
3. Uddannelse/opkvalificering af medarbejdere i ovenstående
4. Afklaring af begreber, der indgår i forflytningsarbejdet. Målet er hermed at opnå et bedre fælles udgangspunkt for vidensdeling
5. Udarbejde en oversigt over kontaktpersoner i kommunerne med henblik på vidensdeling om erfaringer vedrørende velfærdsteknologiske løsninger til understøttelse af forflytninger

For yderligere oplysninger omkring projektets indhold og fremgangsmåde henvises til Projektbeskrivelsen.

### 2.2 Succeskriterier

Projektets Succeskriterier fremgår af figur 1 nedenfor:

1

## God praksis og standarder til understøttelse af kommunernes arbejde omkring forflytning:

---

- Der foreligger dokumentation af god praksis for organisering af forflytningsarbejdet
- Der foreligger generiske standarder for APV, Individuel beskrivelse af forflytningen, samt for Vurdering af behov for hjælpemidler
- Der foreligger en oversigt over kontaktpersoner i kommunerne i forhold til velfærdsteknologiske løsninger der kan understøtte arbejdet med forflytninger
- Den enkelte kommune har udarbejdet en plan for implementeringen af ny god praksis og standarder, inkl. plan for brug af hjælpemidler/velfærdsteknologiske løsninger

2

## Uddannelse/opkvalificering af medarbejdere:

---

- Den enkelte kommune har udarbejdet en uddannelsesplan for lokal undervisning i ny god praksis og standarder
- Forflytningsorganisering er fastlagt (inkl. roller og ansvar) for den enkelte kommune og forflytningsinstruktører/vejledere er undervist i ny god praksis og standarder

3

## Begrebsafklaring:

---

- Opnå fælles forståelse ved hjælp af fælles begrebsafklaring

4

## Deltagelse i workshops

---

- 100% deltagelse af alle kommuner i tematiske workshops

Figur 1: Succeskriterier for Forflytning på Plejecentre

På tidspunktet for udarbejdelse af Succeskriterier (i begyndelsen af en oprindelig projektperiode på ni måneder), var der ikke forventninger om, at de deltagende kommuner ville kunne nå at iværksætte lokale initiativer som led i den kommunale Implementeringsplan for forflytning. Det påpeges, at Implementeringsplanerne først skulle udarbejdes ca. 6-7 måneder inde i projektføreløbet, efter en vidensdelingsfase. I slutningen af det oprindelige projektføreløb på ni måneder, blev projektperioden forlænget med tre måneder for netop at give de deltagende kommuner mulighed for at iværksætte lokale initiativer i henhold til de udarbejdede implementeringsplaner som en del af projektet.

Da projektteamet i starten af projektføreløbet opstillede succes-kriterier for projektet, blev disse udarbejdet ud fra det oprindelige udgangspunkt, at der var tale om et 'kort' vidensdelingsprojekt. De opstillede succes-kriterier relaterer sig derfor til resultater af vidensdelingsprocessen og ikke til effekter af implementering af de lokale initiativer, der blev iværksat med afsæt i vidensdelingen.

### 2.3 Tiltag omkring fremme af enkeltmandsarbejds-gang i kommunerne

I dette projekt blev fremme af enkeltmandsarbejds-gang understøttet af en række lokale initiativer i kommunerne. Disse initiativer vil primært finde sted efter afslutningen af dette projekt. Initiativerne hos kommunerne forventes at omfatte:

- Uddannelse af medarbejdere til at foretage enkeltmandsarbejdsgang
- Uddannelse af forflytningsvejledere til at instruere medarbejdere
- Tydeliggørelse af roller og ansvar for forflytningsvejledere og medarbejdere
- Udvikling af ny systematikker til medarbejdere, som skal understøtte forflytningssituationer
- Refleksioner omkring ændring af organisation og arbejdsgange hos kommunerne

Afsnittet Perspektivering og Bilag 2 tilvejebringer oplysninger omkring konkrete initiativer i forhold til enkeltmandsarbejdsgang, som har fundet sted i kommunerne, som led i projektet såvel som efter projektafslutning.

## 2.4 Afgrænsning

'Forflytning på Plejecentre' var et vidensdelingsprojekt. Projektet indeholdt som sådan ikke pilotafprøvninger med identiske interventioner i kommunerne. Eksempelvis et forløbsstudium af anvendelse af særlige hjælpemidler til forflytningssituationer, inklusiv en vurdering af den økonomiske effekt heraf.

Da dette projekt som udgangspunkt omhandlede vidensdeling, blev det ved projektstart forventet, at de økonomiske effekter i form af øget anvendelse af enkeltmandsarbejdsgang, som resultat af implementering af de lokale initiativer, først vil finde sted efter projektets afslutning. På det grundlag blev det valgt ikke at foretage økonomisk effektmåling i form af baseline- og slutmålinger i de deltagende kommuner som led i projektet.

Ikke desto mindre har enkelte af de deltagende kommuner, i forbindelse med igangsætning af lokale initiativer, iværksat effektmåling af økonomiske aspekter af et øget antal enkeltmandsforflytninger, som vil forløbe henover de kommende år. Se evt. Bilag 3 for anbefalinger omkring, hvordan en sådan effektmåling kan foretages.

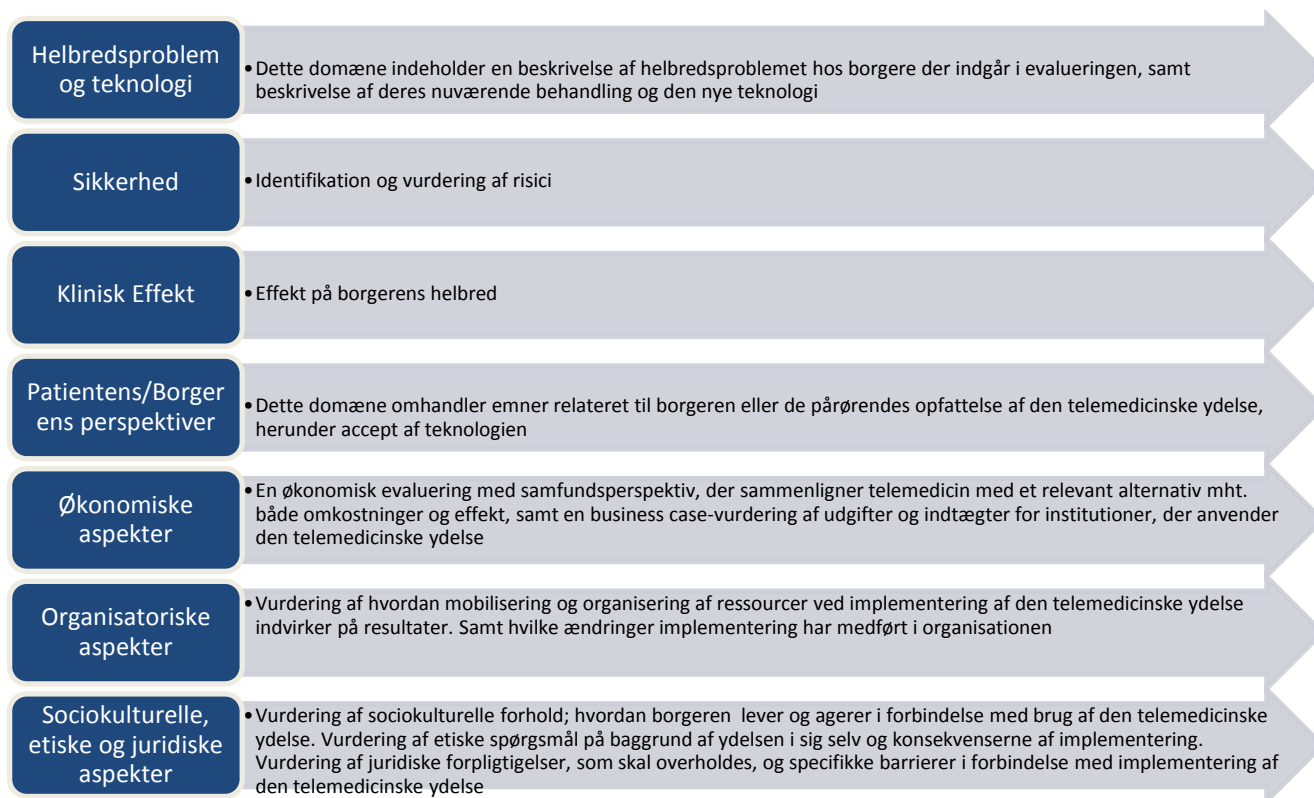


### 3. METODER TIL EFFEKTMÅLING

I dette afsnit redegøres kort for de metoder, der er anvendt til effektmåling i henhold til projektets succeskriterier.

Effektmåling i projektet er en kombination af 1) evaluering af opfyldelse af projektets oprindelige Succeskriterier og 2) evaluering af effekter af implementering af de lokale initiativer som led i de kommunale implementeringsplaner.

Resultaterne af effektmålingen beskrives ved hjælp af MAST evalueringsmodellen (Model for ASsessment of Telemedicine)<sup>1</sup>. MAST er en standardiseret metode til en multidisciplinær evaluering af effekter og konsekvenser af telemedicinske og velfærdsteknologiske projekter. MAST modellen anvendes i dette projekt til at sikre en tværgående og dækkende beskrivelse af resultaterne fra anvendelse af projektets løsningsrum og de deraf ændrede arbejdsgange. Således beskrives resultater og erfaringer i henhold til de 7 domæner i MAST modellen (se Figur 2 nedenfor).



Figur 2: MAST modellens 7 domæner

<sup>1</sup> Se mere om MAST modellen på: <http://www.ouh.dk/wm330310>

I de følgende underafsnit redegøres nærmere for de anvendte metoder til effektmåling i projektet. Resultaterne af effektmålingen fremkommer i Afsnit 4 af denne Evalueringsrapport.

### 3.1 Helbredsproblem og teknologi

Projektet har været centreret omkring borgere på plejecentre, som ikke selv er i stand til at forflytte sig f.eks. fra seng til stol, men har behov for assistance fra personalet og/eller teknologiske hjælpemidler. Indgangsvinklen i projektet har dog været medarbejdernes arbejdsvilkår og ikke borgernes situation. Der var derfor ikke opsat specifikke inklusionskriterier for projektet på borgerniveau. Derimod udvalgte kommunerne de plejecentre der skulle deltage i projektet. Borgere med bopæl på de udvalgte plejecentre blev dermed inkluderet. På denne baggrund evalueres projektet ikke i forhold til borgergrupper, men derimod med udgangspunkt i medarbejderne på de deltagende plejecentre.

Projektet har kigget bredt på anvendelse af velfærdsteknologi til forflytning, og har ikke været centreret omkring specifikke teknologiske hjælpemidler. Dog har fokus omkring teknologiske hjælpemidler ligget på de hjælpemidler der kunne gøre det muligt at foretage flere forflytninger med én medarbejder, fremfor to. Anvendelse af teknologiske hjælpemidler blev ikke evalueret individuelt, men som en samlet pakke i forhold til at arbejde hen imod at foretage flere enkeltmandsforflytninger. Denne evaluering blev foretaget ved hjælp af kvalitative interviews med kommunale projektledere og nøglemedarbejdere. De kvalitative interviews blev gennemført med henblik på at få afklaret hvilket udbytte den enkelte kommune har haft af at deltage i projektet, samt indhente erfaringer omkring de forskellige effekter.

Derudover evalueres medarbejdernes muligheder for at diskutere og komme med forslag til indkøb af teknologiske hjælpemidler til forflytningsarbejdet. Denne evaluering foretages ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere på de berørte plejecentre. Spørgeskemaundersøgelsen bestod af en før-måling, foretaget før opstart af projektfasen med vidensdeling (via workshops), og en efter-måling foretaget umiddelbart efter afslutning af projektfasen med lokal igangsættelse af nye initiativer inden for arbejdsgange vedrørende forflytningssituationer. I relation til teknologi, blev medarbejderne bedt om at indikere deres enighed med følgende to udsagn: 'Jeg har mulighed for at komme med idéer til forflytningshjælpemidler' og 'I min gruppe diskuterer vi engang imellem velfærdsteknologiske løsninger til forflytninger'

### 3.2 Sikkerhed

Sikkerhed er en vigtig gennemgående faktor i projektet. Det primære formål med projektet er at skabe de rette forudsætninger for at sætte medarbejderne i stand til at vurdere hvorvidt en forflytning kan håndteres af én medarbejder. Denne vurdering skal dog altid foretages ud fra en vurdering af, om forflytningen kan håndteres sikkerhedsmæssigt forsvarligt – for både borger og medarbejder.

Evaluering af sikkerhed ved anvendelse af teknologi, standarder og nye arbejdsgange foretages primært som en del af de vurderinger medarbejderne foretager i deres daglige arbejde med at håndtere forflytninger. Arbejdet i projektet har derfor ikke inkluderet udarbejdelse af en generel

sikkerhedsprocedure for forflytning, men har bl.a. resulteret i en standard for APV til forflytning, som kan assistere medarbejderne i deres arbejde med forflytninger. Formålet har været at sikre, at de medarbejdere, der skal foretage vurdering af forflytningsprocedure for de enkelte borgere, har den nødvendige viden omkring sikkerhed for at kunne foretage en forflytning på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde. I de tilfælde, hvor medarbejderen ikke selv kan vurdere situationen, er det vigtigt, at de ved hvem de skal kontakte for at få assistance. Begge dele evalueres ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse til medarbejdere. I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bedt om at indikere deres enighed med følgende udsagn: 'Jeg oplever, at APV'en er let at forstå' og 'Jeg ved, hvem jeg skal gå til hvis jeg er i tvivl i forflytningsituationer'.

Et andet aspekt af sikkerhed er tilstedeværelse og anvendelse af en individuel beskrivelse af forflytning for den enkelte borger. En sådan beskrivelse kan medvirke til at sikre, at forflytninger altid foretages på en hensigtsmæssig og forsvarlig måde. Dette aspekt evalueres ved hjælp af tre målepunkter i spørgeskemaundersøgelsen. Medarbejderne bliver bedt om at indikere deres enighed med følgende to punkter: 'Jeg kan nemt finde den enkelte borgers forflytningsbeskrivelse' og 'Jeg oplever, at forflytningsbeskrivelsen er let at forstå'. Endelig evalueres også anvendelsen af den individuelle forflytningsbeskrivelse via spørgsmålet: 'Hvor ofte benytter du i al almindelighed en forflytningsbeskrivelse hos en borger du ikke har været hos før?'

Risici for medarbejdere er ligeledes evalueret kvalitativt ved hjælp af spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelse indeholdt to målepunkter omkring medarbejdernes oplevelse af hvorvidt forflytningsarbejdet har medført smerte og/eller sygedage. Medarbejderne blev bedt om at svare på følgende: 'Har du inden for de sidste 6 måneder haft smerter i forbindelse med eller efter en forflytning?' og 'Hvis ja, hvor ofte?' samt 'Har du inden for de sidste 6 måneder haft sygedage pga. smerter/skade opstået i forbindelse med en forflytning?' og 'Hvis ja, hvor ofte?'.

### 3.3 Klinisk effekt

Projektet fokuserede i første omgang på vidensdeling omkring forflytning. Til sidst i projektet har kommunerne kunnet opstarte lokale initiativer baseret på anbefalinger fra projektet. Det betyder, at kommunernes reelle arbejde med at skabe forandringer på forflytningsområdet har været afgrænset til maksimalt en fire måneders periode. Dette betyder, at reelle effekter på borgeres helbred ikke har kunnet måles i dette projekforløb.

Ikke desto mindre, er der via de kvalitative interviews med lokale projektledere og nøglemedarbejdere fremkommet observationer, som er relateret til effekter på borgeres helbred. Disse observationer drejer sig primært om livskvalitet og adfærd. Disse observationer beskrives i Afsnit 4.3

### 3.4 Borgerens perspektiver

Projektet har taget udgangspunkt i medarbejdernes situation, og har haft fokus på opkvalificering af medarbejderne på plejecentrene i de deltagende kommuner. Borgernes perspektiver er derfor ikke evalueret direkte som en del af effektmålingen. Der er dog, under de kvalitative interviews med lokale projektledere og nøglemedarbejdere, fremkommet relevante observationer omkring borgerens perspektiver, som bør beskrives. Disse observationer beskrives i Afsnit 4.4.

### 3.5 Økonomiske aspekter

Forflytning på Plejecentre var et vidensdelingsprojekt. Projektet indeholdt som sådan ikke en identisk intervention i flere kommuner. Eksempelvis et forløbsstudium af anvendelse af særlige hjælpemidler til forflytningssituationer, inklusiv en vurdering af den økonomiske effekt heraf. Det er ikke desto mindre vurderet, at implementering af de lokale initiativer inden for forflytning har (og/eller vil få) en afledt økonomisk effekt i kommunerne. Men det er samtidigt vurderet, at det ikke er muligt at estimere en økonomisk effekt i løbet af den 'korte' projektperiode. På denne baggrund har effektmåling af projektet ikke omfattet evaluering af økonomiske gevinster.

Det påpeges, at flere af de deltagende kommuner anvender en business case tilgang til at implementere arbejdsgangsåndringer i forbindelse med forflytning '2 til 1'.

### 3.6 Organisatoriske aspekter

Evaluering af opfyldelse af projektets succeskriterier er samlet beskrevet under Afsnit 4.6.

De organisatoriske effekter af lokale initiativer blev evalueret via de kvalitative interviews. De kvalitative interviews indeholdt diskussioner omkring observationer vedrørende ændrede arbejdsgange og holdninger hos medarbejdere. Disse beskrives i Afsnit 4.6. Udover de kvalitative interviews blev organisatoriske aspekter også evalueret via spørgeskemaundersøgelsen.

Kommunernes retningslinjer for forflytning er et vigtigt element, når der tales om organisatoriske aspekter. Disse udgør grundlaget for, hvordan forflytningsarbejdet er organiseret. Spørgeskemaundersøgelsen beder medarbejderne om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg oplever, at retningslinjer i forbindelse med forflytning er tilstrækkelige smidige til at få dagens opgaver til at hænge sammen'.

Et andet organisatorisk aspekt handler om opkvalificering. Spørgeskemaundersøgelsen beder medarbejderne om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg har på nuværende tidspunkt viden nok til at kunne vurdere om en forflytning kan foretages af en eller to personer' og 'Jeg oplever, at jeg jævnligt modtager undervisning eller får information så jeg hele tiden er opdateret på den nyeste viden omkring forflytning'.

### **3.7 Sociokulturelle, etiske og juridiske aspekter**

Der vurderes ikke at være relevante sociokulturelle effekter ved projektet. Der er derfor ikke foretaget effektmåling vedrørende disse. Juridiske og etiske aspekter er vurderet ved hjælp af kvalitative interviews med projektledere og nøglemedarbejdere hos de deltagende kommuner.

## 4. RESULTATER

Resultater af effektmålinger, som er foretaget på plejecenterniveau, beskrives i de følgende underafsnit. Disse bygger på opsamling af resultater i de enkelte kommuner. Før-målinger og kvalitative interviews er gennemført hos alle syv kommuner. Dertil kommer, at efter-målinger er gennemført hos følgende fire kommuner: Sorø, Roskilde, Køge og Næstved kommuner. De steder i de følgende underafsnit, hvor resultater af spørgeskemaundersøgelsen beskrives og diskuteres, bygger på resultaterne fra disse fire kommuner.

Holbæk, Lejre og Solrød kommuner har på baggrund af dette projekt igangsat initiativer på strategisk niveau. Eksempelvis skabt kommissorium for forflytningsorganisering og/eller igangsat en generel revision af retningslinjer for forflytning. I løbet af projektperioden har disse initiativer på strategisk niveau endnu ikke udmøntet sig i konkrete ændringer af arbejdsgange i forbindelse med forflytningssituationer på plejecentre. Med dette udgangspunkt var der ikke grundlag for at foretage en efter-måling i disse kommuner som led i projektet.

De individuelt opnåede resultater af projektet i de syv kommuner, som er fremkommet via effektmålingerne, er beskrevet i Bilag 2.

### 4.1 Helbredsproblem og teknologi

Borgere, som ikke er i stand til selv at forflytte sig fra f.eks. seng til stol, modtager hjælp fra personalet på plejecentre til at foretage forflytning og/eller udføre personlig hygiejne mm. Ofte foretages forflytning af borgere med hjælp fra to medarbejdere og kun med anvendelse af få teknologiske hjælpemidler. Dette kan medføre uflexible arbejdsgange, eksempelvis hvis medarbejdere er afhængige af kollegaer for at udføre sine arbejdsopgaver. Samtidig kan tilstedeværelsen af to medarbejdere medføre, at borgerens ressourcer ikke udnyttes optimalt i forbindelse med forflytningssituationen.

Forflytninger foretages ofte ud fra vanetænkning, og ikke baseret på en forflytningsbeskrivelse for den individuelle borger. Nogle steder findes en sådan individuel forflytningsbeskrivelse ikke. Hvis den gør, er den ikke altid udarbejdet på grundlag af en kvalificeret vurdering af borgerens egne ressourcer samt en vurdering af mulige hjælpemidler. De færreste af de deltagende kommuner har en standardiseret tilgang til udarbejdelse af forflytningsbeskrivelser samt til inklusion af teknologiske hjælpemidler i forflytningssituationen.

I nogle kommuner er teknologiske hjælpemidler til forflytningssituationer ikke nemt tilgængelige for medarbejderne. Andre kommuner har investeret i hjælpemidler. Men disse bliver ikke anvendt, da medarbejderne er usikre på, hvornår det vil være hensigtsmæssigt at anvende hjælpemidlerne. Da hjælpemidlerne samtidig ikke er indarbejdet i forflytningsbeskrivelser, overvejer medarbejderne ikke

naturligt at anvende disse. Projektet har evalueret anvendelse af diverse hjælpemidler til forflytningssituationer med henblik på at kunne foretage et større antal enkeltmandsforflytninger.

Resultatet af de kvalitative interviews viser, at medarbejderne ikke ser nogen stor effekt ved brug af et enkelt hjælpemiddel til forflytningssituationer, da det ikke kan understøtte en enkeltmandsarbejdsgang i hele arbejdsgangsprocessen med forflytning og hygiejne mm. Medarbejderne ser derimod en større effekt ved brug af en kombination af hjælpemidler til at understøtte enkeltmandsarbejdsgang. Anvendelse af en kombination af hjælpemidler, som f.eks. loftslift og bade/hygiejnestol, gør det muligt for medarbejderen at foretage hele arbejdsgangen omkring en borger alene.

Projektets formål om at opkvalificere medarbejderne til at kunne vurdere om en forflytning kan foretages af en eller to personer, omhandler også kendskab til relevante teknologiske hjælpemidler. I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bedt om at forholde sig til følgende udsagn 'Jeg har mulighed for at komme med idéer til forflytningshjælpemidler'. 92 % af medarbejderne svarede Enig/Meget Enig i både før-målingen og efter-målingen. Sammenlignet med før-målingen var der i efter-målingen flere medarbejdere, som var Meget Enig end Enig.

I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne samtidig bedt om at forholde sig til et andet udsagn: 'I min gruppe drøfter vi engang imellem velfærdsteknologiske løsninger til forflytninger'. I før-målingen svarede 79 % Enig/Meget Enig, og i efter-målingen svarede 83 % Enig/Meget Enig. Disse resultater fra spørgeskemaundersøgelsen stemmer overens med tilsvarende observationer fra de kvalitative interviews. Jf. de kvalitative interviews foregår der nu en øget dialog blandt medarbejderne omkring teknologiske hjælpemidler. Desuden observeres et øget pres på bevillingsmyndighed i forhold til ansøgning om hjælpemidler til forflytningssituationer.

Udover fokus på teknologi i projektet har udarbejdelse af standarder samt rollebeskrivelser til hensigt at ændre arbejdsgangene omkring forflytningssituationer. De kvalitative interviews viser, at anvendelse af standarder har medvirket til at indarbejde systematik omkring arbejdsopgaverne på plejecentrene. En systematisk anvendelse af standard til vurdering af behov for hjælpemidler (i form af algoritmer) kan medvirke til at gøre det nemmere for forflytningsvejledere at foretage en vurdering af en borgers evner samt muligheden for at indarbejde teknologiske hjælpemidler i forflytningssituationer. Når forflytningsvejlederen har udført denne vurdering, udarbejdes en individuel beskrivelse af forflytningen baseret på standarden, som er udarbejdet i projektet. Denne forflytningsbeskrivelse indeholder beskrivelser af håndtering af forflytninger af den enkelte borger i specifikke situationer. Disse beskrivelser er medvirkende til at sikre klare retningslinjer for håndtering af forflytninger. SOSU medarbejdere på plejecentre arbejder nu ud fra den individuelle forflytningsbeskrivelse (baseret på standarder fra projektet) fremfor individuelle vurderinger ved hver forflytning.

Ifølge de kvalitative interviews har udarbejdelse af rollebeskrivelser medvirket til at tydeliggøre opgaver og ansvar, der påhviler eksempelvis forflytningsvejleder, medarbejder og leder i relation til forflytningsarbejdet. Rollen som forflytningsvejleder er essentiel for forflytningsarbejdet. Med en klar

rollebeskrivelse fremgår det nu mere tydeligt, hvilke kompetencer en forflytningsvejleder bør have for at bestride opgaven. Dette gør det nemmere for kommunerne at sikre, at de har de rigtige medarbejdere på denne vigtige post.

## 4.2 Sikkerhed

I projektet er der ikke udarbejdet en generel sikkerhedsprocedure for forflytningsarbejdet. Fokus har ligget på at sikre, at medarbejderne opnår de rette kompetencer til at foretage vurderinger af den enkelte borgers behov for assistance ved forflytningssituationer, herunder sikkerhedsmæssige aspekter.

APV er fundamentet for at kunne foretage en vurdering af behov for hjælpemidler, samt udarbejde en individuel beskrivelse af forflytning for den enkelte borger. APV tager udgangspunkt i plads- og adgangsforhold i den enkelte plejebolig, samt i tilgængelighed og tilstand på relevante hjælpemidler osv. Den i projektet udarbejdede APV sikrer, at medarbejderne ved gennemgang kommer omkring alle forhold i relation til forflytning, og den indeholder desuden visuelle angivelser af lovmæssige krav til pladsforhold osv.

De fleste af de deltagende kommuner har valgt at fortsætte med allerede eksisterende skemaer til APV for forflytning. Indtil nu er det kun Køge, som har indført det (af projektet) udarbejdede APV skema. Det faktum, at de andre deltagende kommuner endnu ikke har taget APV skemaet i brug, afspejles i resultatet af spørgeskemaundersøgelsen. 97 % af medarbejdere i både før-måling og efter-måling svarer Enig/Meget Enig på udsagnet: "Jeg vurderer, at APV'en er let at forstå". Medarbejderne oplever altså ikke nogen forskel i forhold til forståelsen af APV skemaet. Tendensen er den samme i Køge, hvor der er arbejdet med det nye APV skema. Her indikerer kvalitative interviews dog, at medarbejderne opfatter det ny indførte APV skema som mere konkret end det tidligere anvendte skema. Der udtrykkes dog samtidig ønske om, at skemaet gøres tilgængeligt elektronisk så det kan indarbejdes i den elektroniske dokumentation. Dette har ikke været muligt i projektperioden.

Alle medarbejdere vil på et tidspunkt komme ud for situationer, hvor der opstår tvivl om, hvordan en specifik forflytning udføres bedst muligt ud fra et sikkerhedsmæssigt perspektiv. For at sikre, at alle forflytninger foretages på sikker vis, er det derfor vigtigt, at medarbejderne ved, hvem de kan kontakte i disse situationer for at få input til, hvordan de håndterer situationen. I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg ved, hvem jeg skal gå til hvis jeg er i tvivl i forflytningssituationer'. 99 % svarer Enig/Meget Enig i både før- og efter-målingen. Sammenlignet med før-målingen svarer flere medarbejdere i efter-målingen dog Meget Enig end Enig. I efter-målingen føler en større andel af medarbejderne sig altså mere sikker på, hvem de skal kontakte.

På grund af forskellige organiseringer og behov i kommunerne viste det sig ikke at være muligt at udarbejde en fælles standard for en individuel forflytningsbeskrivelse som led i projektet. Der blev i stedet arbejdet på en række anbefalinger omkring udarbejdelse og anvendelse af forflytningsbeskrivelser. Dette inkluderer en klar anbefaling om, at der altid udarbejdes en individuel beskrivelse (af forflytningsvejleder eller



tilsvarende), og at denne gøres tilgængelig for alle medarbejdere, der foretager forflytninger af den enkelte borger. Som en del af udarbejdelsen af en forflytningsbeskrivelse vurderes sikkerhedsmæssige risici. Beskrivelsen er dermed medvirkende til at sikre, at forflytninger altid foretages på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

De fleste af de deltagende kommuner valgte at arbejde med en struktureret tilgang til anvendelse af individuelle beskrivelser af forflytninger. Der er blevet arbejdet med at systematisere processen omkring udarbejdelse af forflytningsbeskrivelsen samt med at sikre, at beskrivelsen er tilgængelig og brugervenlig for de medarbejdere, der skal bruge den. Via de kvalitative interviews er der fremkommet observationer der viser, at disse tiltag er blevet taget godt imod af medarbejderne. Medarbejderne værdsætter den systematiserede tilgang omkring udarbejdelse af forflytningsbeskrivelsen samt det faktum, at der nu er klare retningslinjer for, hvordan forflytninger bør håndteres hos de enkelte borgere. Resultater af spørgeskemaundersøgelsen understøtter disse observationer. Medarbejderne blev bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg kan nemt finde den enkelte borgers forflytningsbeskrivelse'. I før-målingen svarede 77 % Enig/Meget Enig til dette udsagn. I efter-målingen svarede 86 % Enig/Meget Enig. Medarbejderne blev desuden bedt om at forholde sig til udsagnet: 'Jeg oplever, at forflytningsbeskrivelsen er let at forstå'. I før-målingen svarede 79 % af medarbejderne Enig/Meget Enig til dette udsagn. I efter-målingen var denne procentsats steget til 86 %. En større andel af medarbejderne ved altså nu, hvor de kan finde den enkelte borgers forflytningsbeskrivelse, samt har nu bedre forståelse for, hvordan den skal bruges.

Endelig ses en effekt i forhold til, hvor ofte medarbejderne anvender forflytningsbeskrivelsen hos en borger, som de ikke har været hos før. 9 % flere medarbejdere anvender nu forflytningsbeskrivelsen hver gang, og 5 % færre svarer, at de aldrig anvender den. Der ses altså en tendens til, at forflytningsbeskrivelsen anvendes i større grad af medarbejderne.

I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Har du inden for de sidste 6 måneder haft smerter i forbindelse med eller efter en forflytning?'. Andelen af ja-besvarelser på dette spørgsmål falder fra 53 % i før-målingen til 45 % i efter-målingen. Der ses altså en tendens til, at medarbejderne oplever færre smerter i forbindelse med forflytninger. En del af forklaringen på dette, skal formodentlig findes i det faktum, at der er sat fokus på området, og medarbejderne derfor naturligt er mere opmærksomme på at foretage korrekte forflytninger. De kvalitative interviews indikerer dog, at dette ikke er hele forklaringen. Udarbejdelse af individuelle forflytningsbeskrivelser og nemmere tilgang til hjælpemidler har ifølge medarbejderne også en effekt på dette resultat.

I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne desuden bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Har du inden for de sidste 6 måneder haft sygedage pga. smerter/skade opstået i forbindelse med en forflytning?'. Resultatet af før-målingen er stort set identisk med efter-målingen. I før-målingen svarede 9 % af medarbejderne Enig/Meget Enig. I efter-målingen var tallet 10 %. Andelen af medarbejdere der har haft sygedage pga. arbejdet med forflytning er altså stort set uændret.

Ikke desto mindre giver medarbejdere i nogle kommuner, via de kvalitative interviews, udtryk for, at de oplever et forbedret fysisk arbejdsmiljø. Medarbejderne oplever, at der ikke længere er så mange skub og vrid i det daglige arbejde, som det tidligere var tilfældet. Dette skyldes bl.a., at de kan gøre brug af hjælpemidler som f.eks. loftsift og bade/hygienestol. Dertil kommer, at de efter genopfriskning via undervisningsforløb generelt er mere opmærksomme på de grundlæggende principper for korrekt forflytning.

### 4.3 Klinisk effekt

Som resultat af de kvalitative interviews er der fremkommet observationer, som er relateret til effekter på borgernes helbred.

De af deltagende kommuner, som i projektforløbet er startet med at foretage enkeltmandsforflytninger, rapporterer samstemmende, at der observeres en positiv indvirkning på især demente borgere. Borgere med demens, eller anden kognitiv sygdom, kan have svært ved at forholde sig til for meget uro omkring sig. Disse borgere reagerer derfor ofte på, at der f.eks. er to personer hos dem i forbindelse med plejen. Reaktionen, som kan være voldsom, sker, fordi borgerne føler sig utrygge i situationen. Når der i stedet kun er en medarbejder omkring borgeren, opleves situationen ikke altid så voldsom. Borgeren vil i de fleste tilfælde være mindre utryg og dermed mere rolig. De observationer, der er noteret i kommunerne, går på, at borgere som tidligere ofte var udad-reagerende ved forflytninger med to medarbejdere, ændrer adfærd og er mere rolige, når der kun er én medarbejder til stede. En forflytning, som tidligere ikke var nogen behagelig oplevelse, er nu blevet en langt mere rolig situation. Dette er til fordel for borgeren, som oplever mindre utryghed. En afledt fordel er desuden, at medarbejderne får et mere sikkert arbejdsmiljø.

Hos nogle af de deltagende kommuner (som er startet med at foretage enkeltmandsforflytninger) observeres desuden en tendens til, at borgere, som ellers ikke tidligere har deltaget aktivt i forbindelse med forflytninger, nu er i stand til selv at udføre enkle opgaver og dermed være en mere aktiv medspiller i egen forflytning. Nogle borgere føler sig "til overs" ved tilstedeværelse af to medarbejdere i forbindelse med forflytninger og forbliver derfor passive. Når der derimod kun er én medarbejder til stede, så agerer disse borgere mere aktivt. Borgeren kan nu selv (på baggrund af anvisninger fra medarbejderen) bidrage til dele af forflytningssituationen. Ifølge en mindre rundspørge foretaget blandt borgere på et plejecenter i Sorø kommune skyldes dette bl.a., at borgerne føler sig mere hørt. Borgerne føler, at de har større medbestemmelse på egen pleje, når de kun skal kommunikere med én medarbejder. Dette giver et større incitament og en større lyst til at deltage aktivt i forflytningen. Denne ændrede adfærd hos borgerne medfører samtidig en bedre udnyttelse af borgernes egne ressourcer, og udgør derfor et godt samspil med den rehabiliterende tankegang, som også er fremherskende hos de fleste kommuner.

### 4.4 Borgerens perspektiver

Borgerens og de pårørendes perspektiver har ikke direkte været en del af effektmålingen i projektet. De kvalitative interviews har dog tilvejebragt nogle observationer på området, som beskrives i det følgende.

Blandt de deltagende kommuner er der i hele projektforløbet kun observeret enkelte episoder med ganske få borgere, som udtrykte modstand overfor ny teknologi eller ændrede arbejdsgange. F.eks. ønskede et par enkelte borgere ikke at benytte loftslifte eller bade/hygienestol. I de få observerede tilfælde var der primært tale om generel utryghed ved teknologi fra borgerens side. I de tilfælde hvor en sådan utryghed blev observeret, har medarbejdere på de relevante plejecentre håndteret dette ved hjælp af øget kommunikation. Borgeren blev grundigt informeret omkring hvilke ydelser i borgerens pleje, som der ønskes anvendelse af nye teknologiske hjælpemidler til, samt hvorfor medarbejderne ønskede at overgå til anvendelse af hjælpemidler. Ved hjælp af kommunikation og demonstration af hjælpemidler, har medarbejderne stille og roligt formået at vænne borgerne til dem. Efter en tilvænningsperiode har det været muligt at overgå til anvendelse af teknologiske hjælpemidler hos alle disse borgere. Når borgerne først har vænnet sig til hjælpemidlerne, har medarbejderne ikke oplevet yderligere modstand, men snarere glæde ved anvendelse.

Enkelte pårørende har som udgangspunkt set anvendelse af teknologi/hjælpemidler og ændring af arbejdsgange som en del af en besparelsesdagsorden hos kommunen. Denne skepsis er dog blevet imødekommet fra plejecentrenes side med kommunikation omkring årsagerne til, at der anvendes hjælpemidler hos de enkelte borgere. Samtidig ser de fleste pårørende en fordel i, at der ved anvendelse af hjælpemidler frigives tid til andre plejeopgaver.

Kommunikation omkring anvendelse af teknologiske hjælpemidler på plejecentre og ændrede arbejdsgange er vigtigt for en vellykket omstillingsproces. Det er vigtigt at sikre, at både borgere og pårørende er velinformerede om, hvad der skal ske. Hvordan anvendelse af hjælpemidler får indvirkning på deres hverdag, og ikke mindst hvorfor der ændres praksis.

Fælles for de kommuner, der arbejder med velfærdsteknologiske hjælpemidler, er, at der er stor opmærksomhed på, at hjælpemidlerne ikke står synligt fremme på gange osv. I størst muligt omfang stilles hjælpemidlerne i lukkede rum, så de ikke er synlige for hverken borgere eller pårørende. Kommunerne ønsker ikke, at plejecentrene opfattes som sygestuer med mange teknologiske hjælpemidler, men derimod som hjem for de borgere, der bor der.

#### **4.5 Økonomiske aspekter**

Som nævnt i Afsnit 3.5, omfatter effektmåling af dette vidensdelingsprojekt ikke evaluering af økonomiske gevinster.

#### **4.6 Organisatoriske aspekter**

##### Opfyldelse af projektets succeskriterier

Projektets succeskriterier relaterer sig til resultater af vidensdelingsprocessen. De vurderes at være opfyldt i to trin:

- 1) Dels ved projektteamets udarbejdelse af Anbefalinger omkring organisering, standarder og undervisning på forflytningsområdet
- 2) Dels ved de enkelte kommuners udarbejdelse af en implementeringsplan for den lokale indsats, med baggrund i anbefalinger fra projektet

En effekt af dette vidensdelingsprojekt omfatter også etablering af et tværkommunalt fagligt netværk for forflytningskoordinatorer (eller tilsvarende roller i kommunerne). De deltagende kommuner udtaler alle, at de har fået stort udbytte af den vidensdeling, der har fundet sted i dette projekt. Der er fra alle syv kommuner udtrykt ønske om at etablere et netværk for faglige diskussioner og sparring omkring forflytningsarbejdet, tilgængelige teknologiske hjælpemidler, forflytningsundervisning mm. Det blev derfor besluttet at opstarte et sådan netværk, og det første møde forventes afholdt august/september 2014. Alle 17 kommuner i Region Sjælland vil blive inviteret til at deltage i dette netværk.

### Organisering

Fra begyndelsen af projektet var der en frygt for modstand overfor projektet blandt medarbejdere i forhold til ændrede arbejdsgange og en større andel af enkeltmandsforflytninger i dagligdagen. Efter et stykke tid viste det sig, at den oprindelige bekymring var ubegrundet. I store træk blev det oplevet hos kommunerne, at medarbejderne tog langt bedre imod projektet end forventet.

Jævnfør de kvalitative interviews er tankegangen omkring det at udføre flere enkeltmandsforflytninger blevet taget godt imod af både forflytningsvejledere og SOSU medarbejdere på plejecentrene. Begge grupper kunne se potentialet i enkeltmandsforflytninger og ønsker at arbejde henimod dette mål. Forflytningsvejledere har i løbet af projektet påtaget sig opgaven med at foretage evaluering af den enkelte borgers situation med henblik på at vurdere, om enkelte eller alle forflytninger af den samme borger kan foretages af én medarbejder. I forløbet blev det klart, at bekymringer blandt medarbejderne omkring arbejdsgangsendringer til enkeltmandsforflytninger i høj grad relaterede sig til, hvordan kommunerne havde tænkt sig at gribe det an. Bekymringerne kredsede om, hvorvidt der fra kommunernes side var ønske om at generalisere og foretage arbejdsgangsendringer ud fra et perspektiv om, at tilstedeværelse af en loftslift var tilstrækkeligt grundlag for at foretage enkeltmandsforflytninger. Den mere nuancerede indgangsvinkel, der er anlagt i projektet, har medvirket til, at medarbejderne har accepteret budskabet og påtaget sig det nødvendige ansvar i større grad. Sammenlignet med tidligere anvendes der nu en mere individuel tilgang til borgerne, hvilket vil sige, at der foretages en mere kvalificeret evaluering af borgernes evner og tilgængelig teknologi i forhold til forflytningssituationer.

Projektet og de initiativer der er udsprunget heraf har medvirket til at sætte fokus på forflytning generelt i de deltagende kommuner. Et fokus som ifølge både forflytningsvejledere og medarbejdere var tiltrængt. I nogle tilfælde nødvendigt, hvilket har været en medvirkende årsag til, at de indførte initiativer er blevet modtaget positivt af medarbejderne. Når der på denne måde sættes fokus på et område, skaber det som udgangspunkt altid noget fornyet positiv energi, som er medvirkende til at skabe fremdrift og positive

resultater. Når det sammenholdes med, at de indførte initiativer giver god mening for medarbejderne, og der samtidig opleves positive effekter på f.eks. borgernes adfærd og samarbejde med terapeuter, ses der en positiv effekt på trivsel blandt de berørte medarbejdere. Projektet har bidraget til at kickstarte en forandringsproces, som er modtaget positivt og iværksat med entusiasme blandt medarbejdere. Det vigtige er nu for kommunerne at fastholde fokus og sikre, at de nye arbejdsgange indarbejdes, at de bliver til nye daglige rutiner. De nye arbejdsgange skal fastholdes, og det skal sikres, at medarbejderne ikke falder tilbage til gamle adfærdsmønstre, når det kommunale fokus bliver rettet mod andre områder. Ifølge de kommunale projektledere vil de udarbejdede standarder og rollebeskrivelser være en hjælp til netop dette arbejde. Disse redskaber hjælper til at indføre noget systematik omkring arbejdsgangene, som gør det nemmere for medarbejderne at bibeholde de nye rutiner.

Flere af de deltagende kommuner havde tidligere ikke retningslinjer for forflytning, der specifikt indikerede muligheden for at foretage enkeltmandsforflytninger. Selvom udgangspunktet fra ledelsens side i de fleste kommuner var, at det var 'tilladt' for medarbejdere at foretage enkeltmandsforflytninger (når forudsætningerne var til stede), så var det ikke den tolkning, som medarbejderne altid havde af retningslinjerne. Der er derfor behov for enten at få tilrettet retningslinjer og/eller at få tydeligt kommunikeret hensigten til alle berørte medarbejdere. Ingen medarbejdere bør være i tvivl om, hvorvidt enkeltmandsforflytninger er tilladt, og under hvilke forudsætninger. På nuværende tidspunkt har kun en af de deltagende kommuner, med udgangspunkt i de af projektet udarbejdede anbefalinger, foretaget en revision af retningslinjer for forflytning. Andre deltagende kommuner har påbegyndt arbejdet. Fokus for revision af den enkelte kommunes retningslinjer er afhængig af status og behov i den enkelte kommune. Fælles for kommunerne er dog ønsket om at tydeliggøre muligheden for at foretage enkeltmandsforflytninger, når de rette forudsætninger er til stedet og det er sikkerhedsmæssigt forsvarligt.

Spørgeskemaundersøgelsens efter-måling viser en tendens til, at medarbejderne er enige i, at en revision af retningslinjer er nødvendig. I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg oplever, at retningslinjer i forbindelse med forflytning er tilstrækkelige smidige til at få dagens opgaver til at hænge sammen'. I før-målingen svarede 87 % af medarbejderne Enig/Meget Enig i dette udsagn. I efter-målingen var denne procentsats faldet til 82 %. Dette kunne være en indikation af, at medarbejderne, efter opkvalificering og deraf følgende større forståelse af mulighederne for enkeltmandsforflytninger, ikke længere føler, at kommunens retningslinjer er tilstrækkelige opdaterede til at matche deres hverdag. Det skal ses i lyset af, at det kun er én af de deltagende kommuner, som har foretaget en revision af retningslinjerne for forflytning.

Som led i de kvalitative interviews er der hos team-ledere og øvrig ledelse hos kommunerne observeret en ændret tankegang hos de involverede medarbejdere – inklusiv forflytningsvejledere og SOSU medarbejdere. Medarbejderne tænker forflytning på en anden måde end tidligere, og de har nu mere fokus på at begrænse den fysiske belastning på egen krop kombineret med en rehabiliterende tankegang - uden dog at gå på kompromis med borgernes sikkerhed og velbefindende. Der observeres en mere konstruktiv tilgang til forflytningssituationer: De enkelte situationer vurderes objektivt ud fra standarderne, som medarbejderne har fået stillet til rådighed, samt ud fra den nyerhvervede viden. Der er derudover større fokus på hvilke teknologiske hjælpemidler der kunne være til hjælp i en given forflytningssituation. Der

rapporteres desuden om, at langt de fleste forflytningsvejledere påtager sig et større ansvar for vurdering af forflytninger. Herudover påtager de sig et større ansvar for uddannelse af øvrige medarbejdere i både standarder, hjælpemidler og korrekte forflytningsteknikker. Forflytningsvejledere har taget de indførte standarder og arbejdsgange til sig og bruger dem aktivt i deres arbejde med at udarbejde funktionsvurderinger og individuelle forflytningsbeskrivelser. Samtidig har tydeligere rollebeskrivelser, samt dialog omkring forventninger og ansvar til de enkelte roller, medvirket til at give et klarere billede af, hvem der har ansvar for hvad. De fleste af forflytningsvejlederne er deres ansvar mere bevidst og føler sig bedre klædt på til opgaven. Med dette er også kommet et ønske om i højere grad at løse tingene selv ved konstruktiv dialog med kollegaer, fremfor at involvere teamleder og/eller øvrig ledelse mm.

### Undervisning

Undervisningsforløb gennemført i de deltagende kommuner har været meget forskellige. Forløbene har været tilrettelagt i forhold til hvilke af anbefalingerne fra projektet, som den enkelte kommune har valgt at arbejde videre med lokalt. Dertil kommer hvordan forflytningsarbejdet i øvrigt er organiseret i kommunen. Nærmere beskrivelse af de enkelte kommuners undervisningsforløb kan findes i Bilag 2. Fælles for undervisningsforløbene er, at der har været fokuseret på de aspekter, som er nye i forhold til tidligere, f.eks. individuel forflytningsbeskrivelse og nye teknologiske hjælpemidler mm. Samtidig har de fleste kommuner inkluderet deltagernes specifikke eksempler fra dagligdagen i undervisningen. Som en del af undervisningen blev diverse muligheder for forflytning af specifikke borgere gennemgået, inkl. evaluering af om den enkelte borger i nogle tilfælde ville kunne forflyttes af én medarbejder. Dette har medvirket til, at deltagerne har kunnet relatere undervisningen direkte til det daglige arbejde, og derfor har fundet den relevant. Kommunerne har alle modtaget god feedback fra deltagere på deres undervisningsforløb.

I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne bl.a. bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg har på nuværende tidspunkt viden nok til at kunne vurdere om en forflytning kan foretages af en eller to personer'. Til dette svarer 90 % i før-målingen, at de er Enig/Meget Enig. I efter-målingen er procentsatsen 92 %. Der ses altså en tendens til, at der er sket en lille opkvalificering på dette område. De fleste medarbejdere mente allerede inden opstart af projektet, at de havde tilstrækkelig viden på dette område, hvilket kan være en forklaring på, at stigningen ikke er så stor. De kvalitative interviews viser dog, at medarbejderne generelt føler sig bedre rustet til at udføre deres arbejde på forflytningsområdet, herunder at foretage evaluering af den enkelte borgers situation.

I spørgeskemaundersøgelsen blev medarbejderne også bedt om at forholde sig til følgende udsagn: 'Jeg oplever, at jeg jævnligt modtager undervisning eller får information så jeg hele tiden er opdateret på den nyeste viden omkring forflytning'. Her ses en lidt mere klar positiv tendens, idet andelen af medarbejdere der svarer Enig/Meget Enig går fra 74 % i før-målingen til 90 % i efter-målingen. Dette skyldes hovedsagligt, at langt størstedelen af medarbejderne, der har svaret på spørgeskemaet, netop har gennemgået en proces omkring opkvalificering. Enten via klasseundervisning eller såkaldt 'bed-side' undervisning.

I videst muligt omfang er opkvalificering af SOSU medarbejdere i kommunerne udført af forflytningsvejledere. I nogle af de deltagende kommuner har dette haft den positive konsekvens, at

forflytningsvejlederne er blevet mere synlige for medarbejderne. Jævnfør de kvalitative interviews har forflytningsvejledere i de fleste af de deltagende kommuner efterfølgende oplevet en større efterspørgsel efter deres viden og assistance. Hertil kommer, at forflytningsvejlederne i praksis forsøger at synliggøre sig mere for medarbejderne. Der fornemmes generelt en større interesse for området, og ikke mindst i forhold til viden omkring, hvordan den individuelle borgers forflytning kan håndteres med hjælp fra teknologiske hjælpemidler.

Ovennævnte har medvirket til, at kommunerne er blevet mere opmærksomme på at gøre en aktiv indsats for at have/udvælge 'de rigtige' forflytningsvejledere. Forflytningsvejledere bør ikke 'bare' have de relevante faglige kompetencer til at kunne vejlede deres kollegaer. Det er også nødvendigt, at de har de rette personlige kompetencer til at kunne håndtere dialog med både kollegaer, teamledere, arbejdsmiljørepræsentanter og borgere. Udover forflytningsvejledernes kompetencer er det også vigtigt, at de har de rette forudsætninger for at kunne udføre deres arbejde. Her tænkes både på tydelig (og bredt kommunikeret) ansvarsfordeling, allokering af tid til forflytningsarbejdet, samt en fair fordeling af antal af medarbejdere, som de er ansvarlige for. I nogle af de deltagende kommuner er det i løbet af projektperioden blevet klart, at det kan være nødvendigt at evaluere forflytningsvejledere og evt. foretage udskiftninger, hvis det vurderes at være nødvendigt. anbefalinger i forhold til rollebeskrivelser og ansvarsfordeling har været en medvirkende faktor til denne erkendelse. Samtidig har en tydeligere formulering af retningen, som den enkelte kommune ønsker at gå på forflytningsområdet, medvirket til, at både ledelse og medarbejdere nu har en mere klar forventning til hvilke opgaver, der påhviler forflytningsvejlederen.

#### Tværgående samarbejde

Flere af de deltagende kommuner har rapporteret (via kvalitative interviews) omkring forbedret samarbejde mellem plejen og visitation/hjælpemiddelcentral som følge af projektet. Som led i projektet har begge parter deltaget i workshop, og har efterfølgende indgået et samarbejde om, hvordan der fremadrettet sikres en mere kvalificeret dialog mellem pleje og bevillingsmyndighed. Der arbejdes nu mere på tværs med borgeren som udgangspunkt. Det forøgede fokus i plejen på anvendelse af teknologiske hjælpemidler har samtidig øget nødvendigheden af en konstruktiv dialog mellem de to afdelinger. En dialog som bl.a. skal sikre bevillinger af de korrekte hjælpemidler til de specifikke behov. Tidligere oplevede medarbejdere i plejen i nogle kommuner, at der ofte blev givet afslag på ansøgning om hjælpemidler uden 'ordentlig' begrundelse. Bevillingsmyndigheden oplevede derimod, at et afslag var nødvendigt, fordi ansøgningen ikke havde indeholdt tilstrækkelige oplysninger som grundlag for en bevilling. I bedste fald medførte det en langtrukken dialog om, hvad det egentlige behov var. I værste fald medførte det, at medarbejderne i plejen blot fandt andre løsninger til forflytninger – uden anvendelse af teknologiske hjælpemidler. Den dialog, der nu er startet, har medført en større forståelse for begge parters udgangspunkt. Dialogen har i nogle kommuner medført etablering af kriterier/retningslinjer for ansøgning om hjælpemidler. Enkelte kommuner har desuden fået fastlagt aftaler om, at terapeuter fra bevillingsmyndigheden enten er fast tilknyttet eller kan aflægge besøg på plejecentre med henblik på evaluering af behov for hjælpemidler. Begge dele medvirker til en hurtigere proces samt bevilling af korrekte hjælpemidler til forflytningsarbejdet.

## 4.7 Sociokulturelle, etiske og juridiske aspekter

Der vurderes ikke at være sociokulturelle effekter af projektet.

De kvalitative interviews med lokale projektledere og nøglemedarbejdere har tilvejebragt observationer af positive effekter på det etiske område for borgerne på plejecentre. Dette vedrører især en mere værdig tilgang til borgere i forbindelse med forflytning. Medarbejdernes ændrede tilgang til forflytning, og den deraf følgende kvalificerede vurdering af situationen, medfører ofte en mere værdig behandling af borgeren i forflytningssituationen. Der tages større hensyn til borgerens egne ressourcer og teknologiske hjælpemidler tænkes i højere grad ind i processen. Som nævnt i Afsnit 4.3 føler borgere ved enkeltmandsforflytninger, at vedkommende har større medindflydelse på, hvordan forflytningen skal foregå. Forflytningen kommer derfor i højere grad til at foregå på borgerens præmisser og er dermed mere værdig for borgeren.

I forhold til juridiske aspekter har projektet, som tidligere nævnt, taget udgangspunkt i Arbejds miljøloven, og de retningslinjer der er beskrevet i forhold til forflytning. I tilfælde af retssager ved f.eks. arbejdsskade, vil kommunen skulle dokumentere, at kommunen har levet op til sin instruktionspligt samt til pligten om at sikre, at der er de rette hjælpemidler til stede. Ved at følge de anbefalede undervisningsplaner, samt sikre nem tilgang til relevante hjælpemidler for alle medarbejdere, vil kommunerne have nemmere ved at fremskaffe sådan dokumentation. Opkvalificering af arbejdet med forflytningssituationer hos kommunerne kan potentielt medvirke til at forbedre kommunens evne til at dokumentere, at de lever op til de forpligtelser, som de har i forhold til forflytning.



## 5. KONKLUSION

Som resultat af projektet viser der sig et større fokus på muligheder for anvendelse af teknologiske hjælpemidler til forflytningssituationer blandt SOSU medarbejdere og forflytningsvejledere i de deltagende kommuner. Herunder øget dialog blandt medarbejderne omkring teknologiske hjælpemidler. Samtidig opleves der som resultat af dette fokus et øget pres på bevillingsmyndighed i forhold til ansøgning om hjælpemidler til forflytningssituationer. Dertil kommer, at medarbejderne ser en større effekt ved brug af en kombination af hjælpemidler til at understøtte enkeltmandsarbejdsgang, fremfor anvendelse af enkelte hjælpemidler. Anvendelse af en kombination af hjælpemidler, som f.eks. loftslift og bade/hygienestol, gør det muligt for medarbejdere i flere situationer at foretage hele arbejdsgangen omkring en borger alene, inklusiv forflytningssituation og hygiejne- og plejeopgaver mm.

Individuelle beskrivelser af forflytninger for borgere er taget i brug/optimeret i de fleste af de deltagende kommuner. I flere kommuner er der ændret på arbejdsgangene omkring udarbejdelse af forflytningsbeskrivelser som resultat af projektet. Det har resulteret i, at forflytningsbeskrivelserne indebærer en mere systematisk vurdering af en borgers tilstand og brug af teknologiske hjælpemidler. Medarbejderne værdsætter den systematiserede tilgang til udarbejdelse af forflytningsbeskrivelsen samt det faktum, at der nu er klare retningslinjer for, hvordan forflytninger bør håndteres hos de enkelte borgere. Flere medarbejdere anvender nu også i højere grad forflytningsbeskrivelsen hos en borger, som de ikke har været hos før.

Projektet har resulteret i, at der forekommer en ændret tankegang hos mange medarbejdere i forhold til forflytningssituationer. Medarbejderne har nu mere fokus på begrænsning af den fysiske belastning på egen krop kombineret med en rehabiliterende tankegang - uden dog at gå på kompromis med borgernes sikkerhed og velbefindende. Der observeres en mere konstruktiv tilgang til forflytningssituationer: De enkelte situationer vurderes objektivt ud fra standarderne, som medarbejderne har fået stillet til rådighed, samt ud fra den ny erhvervede viden.

Projektet har samtidigt resulteret i, at medarbejderne føler sig bedre rustet til at håndtere forflytningssituationer i deres dagligdag. De gennemførte undervisningsforløb for SOSU medarbejdere er, i videst muligt omfang, udført af forflytningsvejledere. Dette har medført, at forflytningsvejlederne er blevet mere synlige for medarbejderne. Det skal ses i lyset af, at der nu opleves en større efterspørgsel efter forflytningsvejledernes viden og assistance. Hertil kommer, at forflytningsvejlederne i praksis forsøger at synliggøre sig mere overfor medarbejderne.

Derudover har projektet resulteret i, at kommunerne er blevet mere opmærksomme på at gøre en aktiv indsats for at have/udvælge 'de rigtige' forflytningsvejledere. Forflytningsvejledere bør ikke 'bare' have de relevante faglige kompetencer til at kunne vejlede deres kollegaer. Det er samtidigt nødvendigt, at de også har de rette personlige kompetencer til at kunne håndtere dialog med både kollegaer, teamledere, arbejdsmiljørepræsentanter og borgere mm. Dertil kommer, at det er vigtigt, at forflytningsvejlederne har

de rette forudsætninger for at kunne udføre deres arbejde. Dette indebærer tydelig (og bredt kommunikeret) ansvarsfordeling, allokering af tid til forflytningsarbejdet, samt en fair fordeling af antal af medarbejdere, som de er ansvarlige for.

Hos nogle af de deltagende kommuner er samarbejdet mellem plejen og visitation/hjælpemiddelcentral forbedret som følge af projektet. De samarbejder nu om, hvordan der fremadrettet sikres en mere kvalificeret dialog mellem pleje og bevillingsmyndighed. Der arbejdes dermed mere på tværs med borgeren som udgangspunkt. Det forøgede fokus i plejen på anvendelse af teknologiske hjælpemidler har øget nødvendigheden af en konstruktiv dialog mellem de to enheder. En dialog som bl.a. skal sikre bevillinger af de korrekte hjælpemidler til de specifikke behov.

De kommuner, som i større grad er gået fra to til én medarbejder i forflytningsituationer som resultat af projektet, har observeret ændret adfærd hos borgere med demens. Borgere som tidligere ofte kunne være udad-reagerende ved forflytninger med to medarbejdere, har ændret adfærd. De er nu generelt mere rolige, når der kun er én medarbejder til stede. Der observeres desuden ændret adfærd hos borgere i form af større deltagelse i egen forflytning. Nogle borgere føler sig "til overs" ved tilstedeværelse af to medarbejdere i forbindelse med forflytninger og forbliver derfor passive. Når der derimod nu kun er én medarbejder til stede, agerer disse borgere mere aktivt, og bidrager til dele af forflytningsituationen.

Som resultat af projektet ses en tendens til, at medarbejderne oplever færre smerter i forbindelse med forflytningsituationer. Dertil kommer, at medarbejderne giver udtryk for, at de oplever et forbedret fysisk arbejdsmiljø, eksempelvis pga. færre træk og vrid i det daglige arbejde.

## 6. PERSPEKTIVERING

Dette projekt har bidraget til at sætte fokus på forflytning hos de deltagende kommuner, primært med det mål at foretage flere enkeltmandsforflytninger. Anbefalingerne fra vidensdelingsprocessen har i mange tilfælde dannet grundlaget for igangsætning af lokale initiativer hos kommunerne. De lokale initiativer der er igangsat i kommunerne omfatter:

- Medarbejdere bliver uddannet/opkvalificeret til at foretage enkeltmandsarbejdsgang
- Medarbejdere bliver udstyret med en ny systematik, som skal medvirke til at eliminere tvivlstilfælde omkring forflytningssituationer
- Forflytningsvejledere opkvalificeres, så de bliver bedre i stand til at gribe i flere situationer med uhensigtsmæssige arbejdsgange og forflytninger mm.
- Forflytningsvejlederne er blevet opkvalificeret til at instruere medarbejderne i enkeltmandsforflytninger
- Forflytningsvejlerne har opkvalificeret medarbejderne i at indtænke teknologiske hjælpemidler, som kan hjælpe dem til at foretage flere enkeltmandsforflytninger
- Forflytningsvejledere og medarbejdere får tydeliggjort roller og ansvarsfordeling
- Kommunerne har reflekteret omkring egne behov for at foretage ændringer af arbejdsgange samt forflytningsorganisering

Det understreges, at det ikke er alle kommuner, som har gennemført alle ovenstående initiativer. Men alle kommuner har gennemført mindst et af ovenstående initiativer. For yderligere informationer omkring lokale initiativer i de enkelte kommuner henvises til Bilag 2.

De lokale initiativer, som blev implementeret i kommunerne sidst i projektførelsen, har ved projektets afslutning ikke resulteret i effekt i driften. Dvs. disse effekter fremgår ikke af resultaterne og konklusionerne i denne Evalueringsrapport.

Forflytning er et område, der er under konstant forandring og forventes at være det fremadrettet. Der er i de enkelte kommuner et løbende behov for at kigge på organisering, roller/ansvar og nye teknologier/hjælpemidler for at kunne fastholde arbejdsgangsændringer ('2 til 1'). Hvis det ikke sker i praksis, er der en væsentlig risiko for, at kommunerne falder tilbage til tidligere arbejdsgange, inkl. forflytning med to medarbejdere.

'Forflytning på Plejecentre' var et tværkommunalt vidensdelingsprojekt uden eksterne midler til effektmåling på borgerniveau. Det har ført til begrænsninger i udførelse af effektmålinger af implementering af lokale initiativer i kommunerne som led i projektet. Dokumentation for effektmåling i projektet bygger alene på feedback fra kvalitative interviews med projektledere og nøglemedarbejdere

kombineret med en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejdere. Der blev således ikke foretaget en økonomisk effektmåling af implementering af de lokale initiativer i kommunerne som led i projektet.

Som nævnt under afsnit Indledning var det hensigten, at kommunerne skulle anvende projektets fælles leverancer og udbytte af vidensdelingen på forskellig vis i egen organisation efterfølgende. Det var de egentlige behov i den enkelte kommune, som skulle være styrende for netop dette. Det skal ses i lyset af, at kommunerne er på forskellige stadier inden for implementering af forflytning '2 til 1'. Dertil kommer, at kommunerne er forskelligt organiseret. Det er vigtigt, at projektets forskellige resultater i de enkelte deltagende kommuner bliver forstået i denne kontekst.

## 7. VEJLEDNING OMKRING PROJEKTLEDELSE

Her kommer en række råd omkring projektledelse til andre kommuner, som har interesse i at implementere nye arbejdsgange omkring forflytning samt i at undersøge og kvalificere muligheden for at gå fra to til én medarbejder i flere forflytningssituationer. Disse råd er opsamlet i dette projekt.

- Det er vigtigt at sikre, at der er en rød tråd fra projektarbejdet til den faktiske undervisning i forflytning. Dette kan evt. sikres ved at inddrage de personer, som skal stå for undervisningen i projektforsløbet.
- Det er vigtigt at afsætte de nødvendige ressourcer til projektperioden såvel som til implementering af en længere sigtet implementeringsplan efterfølgende. Dette kan inkludere ressourcer til nye roller, arbejdsgangændringer, nye hjælpemidler og undervisning af medarbejdere mm.
- Hvis det er muligt, bør det være de samme personer, der svarer på spørgeskemaet (effektmåling) både før og efter projektet. En efter-måling kunne evt. tage udgangspunkt i resultaterne af en før-måling. En medarbejder kan under besvarelse af en efter-måling herved vurdere sin besvarelse i forhold til sin besvarelse i før-målingen.
- En spørgeskemaundersøgelse kan evt. suppleres med interviews af SOSU medarbejdere, som foretager forflytninger. Dette foreslås gennemført af en projektleder
- Benyt gerne en eller anden form for fildelingsværktøj, der kan sikre deling af alle former for dokumenter på tværs af de deltagende organisationer.
- Det anbefales at etablere et tværkommunalt samarbejde om forflytning for at opnå løbende sparring, eksempelvis omkring nødvendige ændringer af arbejdsgange og roller/ansvar mm. Som i andre vidensdelingsprojekter kan det lige så godt være den kommune, som i forvejen er længst inden for forflytning '2 til 1', der vil få mest udbytte af et tværkommunalt samarbejde. Et udbytte af projektdeltagelse vil afhænge af, hvor målrettet den enkelte kommune er i forhold til anvendelse af viden og erfaringer fra et samarbejde. På trods af, at en kommune kan være overbevist om, at den allerede er der, hvor den skal være, kan det vise sig at være en god ide at indgå i et samarbejdsprojekt med andre kommuner. En sådan kommune kan blive inspireret til at indse, at der stadigvæk er plads til at foretage hensigtsmæssige ændringer og tiltag i forbindelse med forflytning.

- Det anbefales at være mindst to personer til projektledelsen per kommune; en deltager på lederniveau som kan formidle til ledelse og være med til at sikre prioritering af ressourcer osv., samt en fagperson der kender til problematikkerne i hverdagen og som kan formidle til medarbejdergruppen.

## BILAG 1: RESULTAT AF SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE (KVALITATIV EVALUERING)

Som det fremgår i Bilag 2 er det ikke alle kommuner, der har gennemført efter-måling som en del af spørgeskemaundersøgelsen. Det konsoliderede resultat af spørgeskemaundersøgelsen omfatter derfor kun resultater fra de 4 kommuner der gennemførte både før- og efter-måling: Køge, Næstved, Roskilde og Sorø.

*Bilag 1 Konsolideret Resultat af spørgeskemaundersøgelsen*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

## BILAG 2: KOMMUNALE PROJEKTRESULTATER OG FREMTIDIGE INITIATIVER

Dette bilag indeholder en beskrivelse af projektresultater, som er opnået i hver af de deltagende kommuner. Derudover indeholder det en beskrivelse af planlagte fremtidige initiativer inden for forflytning hos de deltagende kommuner.

Som tidligere nævnt er kommunerne på forskellige stadier inden for implementering af forflytning '2 til 1'. Dertil kommer, at kommunerne er forskelligt organiseret. Det betyder, at de deltagende kommuner indtil nu har gjort brug af projektets anbefalinger på forskellig vis. Eksempelvis har nogle kommuner fokuseret på roller og ansvar. Andre kommuner har fokuseret på implementering af standarder, herunder arbejdsgange.

Nedenstående afsnit skal opfattes som værende korte beskrivelser af projektresultater hos de deltagende kommuner. Hvis der ønskes supplerende oplysninger om projektresultater i de enkelte kommuner, anbefales det at kontakte projektlederen i den pågældende kommune. Kontaktoplysninger fremgår af Projektbeskrivelsen.



## Holbæk Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Holbæk kommune planlagdes en indsats i to faser.

Den ene del var en indsats på et plejecenter i kommunen (Elmelunden), med fokus på '2 til 1'. Forflytningsvejleder skulle lave vurdering af alle borgere, for at vurdere i hvilke tilfælde det kunne lade sig gøre at være en medarbejder til hele eller dele af de processer der involverer forflytning. Når vurdering var lavet, skulle nye arbejdsgange ruller ud til personalet. Dette skulle ske ved 'bed-side' undervisning hos den enkelte borger, med en eller max to medarbejdere til stede. Samtidig var der planer om at afprøve bade/hygienestol på Elmelunden.

Den anden del af implementeringen i Holbæk kommune var på et mere overordnet niveau. Med udgangspunkt i anbefalinger fra projektet, skulle der igangsættes en dialog med områdeledere på ældreområdet. Denne dialog havde til formål at drøfte om der skulle foretages en gennemgribende gennemgang og evt. revision af kommunens retningslinjer på forflytningsområdet.

### Opfølgning på implementeringsplan

På Plejecenteret Elmelunden foretog forflytningsvejleder ved opstart en vurdering af borgerne og der blev udpeget enkelte borgere, hvor det kunne være relevant at foretage enkeltmandsforflytninger med de rette hjælpemidler til stede. Af forskellige årsager, lykkedes det dog ikke at få gennemført undervisning af medarbejdere, og de nye arbejdsgange blev derfor ikke implementeret. Plejecenteret Elmelunden har mange demente og udad-reagerende borgere, og ledelsen har derfor været nødsaget til at prioritere de psykiske problemstillinger fremfor ændring af arbejdsgange omkring forflytning.

Der var desuden planer om at afprøve bade/hygienestol på Elmelunden, og plejecenteret har haft besøg af en konsulent fra en leverandør, som gennemgik stolens funktioner og assisterende med at udarbejde en plan for evaluering af brug osv. Desværre viste det sig, at badeværelserne på Elmelunden var for små til at stolen kunne anvendes. Det overvejes nu om den evt. skal afprøves på et af de andre plejecentre i kommunen, men der er generelle udfordringer i forhold til badeværelsernes størrelser. Formentlig må afprøvningen udsættes til planlagte nye plejecentre står klar.

I forhold til fase 2 af implementeringsplanen for Holbæk kommune, blev der i januar 2014 afholdt et møde med områdeledere fra ældreområdet. På mødet blev der fremlagt diskussionspunkter i forhold til forflytningsarbejdet i kommunen. Disse tog udgangspunkt i anbefalinger fra projektet og inkluderede bl.a. organisering, undervisning, funktionsbeskrivelser, forflytningsvejledernes kompetenceniveau, teknologi, og evt. udbredelse af '2 til 1' på alle plejecentre i kommunen. På baggrund af oplægget, blev disse ting diskuteret og der var enighed om, at der var behov for at få kigget på organisering, undervisning,

forventninger til de enkelte roller, vurdering af om kommunen har et tilstrækkeligt antal forflytningsvejledere, samt om de har de rette kompetencer osv.

Der blev nedsat en arbejdsgruppe bestående af 2 forflytningsvejledere (fra plejecenter og fra hjemmepleje), 2 ledere (fra plejecenter og hjemmepleje) og kommunens arbejdsmiljøkonsulent på området (projektleder Rikke Andersen). Arbejdsgruppen har til formål at diskutere ovennævnte og fremkomme med forslag til ændringer. I arbejdsgruppen, er det indtil videre blevet diskuteret organisering af undervisning for forflytningsvejledere. Der er i gruppen enighed om at bibeholde de nuværende 2 undervisningsdage om året. Det skal dog diskuteres om det fortsat skal være i den form det er i dag. Det er vigtigt at få sat fagligheden i fokus. Gruppen har desuden diskuteret om der er noget til hinder for, at der "køres på" de steder hvor der allerede er loftslift og får afprøvet procedurer og nytænkning omkring '2 til 1'. Dette skal nu drøftes med områdeledere. I Holbæk arbejdes der nu så småt med kulturen om, at der som udgangspunkt er 1 medarbejder om forflytning, og 2 hvis nødvendigt (når der forefindes loftslift eller stålift).

Holbæk Kommune er ved at overgå til at adskille personlige hjælpemidler og APV hjælpemidler, så APV hjælpemidler bliver en slags institutionshjælpemidler. Men det er i den forbindelse vigtigt, at der på overordnet niveau tages en dialog omkring hvilket niveau der ønskes at sætte som standard. Samtidig er det vigtigt at have den tværgående dialog omkring standarder, beregninger, smidige arbejdsgange og evt. få lavet beregninger på hvorvidt anvendelse af fx teknologi på sigt kan give anledning til mindre sygedage osv.

### **Resultat af spørgeskemaundersøgelse**

Spørgeskemaet blev udsendt til medarbejdere på plejecenter Elmelunden som led i før-måling på projektet. Som det beskrives ovenfor, lykkes det ikke at få gennemført undervisning på Elmelunden og dermed heller ikke at få indført nye arbejdsgange. Da de strategiske initiativer ikke har udmøntet sig i konkrete tiltag i projektforløbet, blev der ikke gennemført efter-måling i Holbæk kommune. I nedenstående rapport præsenteres derfor kun resultatet af før-målingen.

#### *Bilag 2-1 Resultat af spørgeskemaundersøgelse Holbæk Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

### **Generelle erfaringer**

Holbæk kommune har haft stor glæde af den vidensdeling der har fundet sted i projektet. De diskussioner der er blevet rejst på workshops og i projektgruppen har givet anledning til, at forflytningsorganisering nu kigges efter i sømmene (med udgangspunkt i andre kommuners erfaringer). Kommunen har nu noget at sammenligne sig med, når den øvelse gennemføres. Det har gjort det nemmere både at se hvor tingene kunne blive bedre, men også hvor det egentlig fungerer meget godt i egen kommune.

Der er især gjort brug af anbefalinger omkring roller og forventninger til de enkelte roller. Der planlægges en gennemgang af de involverede roller; hvad forventes der af de personer der bestrider rollen som f.eks. forflytningsvejleder, daglig leder og medarbejder i forhold til arbejdet med forflytning? Hvordan sikres det, at ændringer bliver implementeret til niveau 6 ledere (daglige ledere) – hvilke forventninger kan der stilles til netop det lederniveau omkring struktur? Hvordan kan de være med til at få sikret tiden til at forflytningsvejledere kan lave deres arbejde og have mulighed for at få dannet netværk og sparret med andre forflytningsvejledere i kommunen?

'2 til 1' er ikke blevet italesat på et overordnet niveau i kommunen, men mest på Elmelunden. Dog virker det som om, at de fleste forflytningsvejledere er åbne overfor, at der godt kan tænkes anderledes. Det med, at der arbejdes med '2 til 1' skal f.eks. italesættes sådan at der frigøres hænder til at lave nogle af de ting som medarbejderne ikke ellers når (og kan dermed være med til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø). Det er et faktum, at alle Holbæk Kommunes nye plejeboliger som udgangspunkt fødes med loftlifte og dermed i endnu højere grad lægger op til dialogen om hvorvidt forflytning kan varetages af en person. Det bliver derfor muligt netop at arbejde med denne italesættelse.

### Fremtiden

I Holbæk er der ønske om at kigge på at få etableret et struktureret netværk for forflytningsvejledere. Forflytningsvejlederes mulighed for at netværke ligger i dag på undervisningsdage, og der bør kigges på at sætte det i system, sådan at der bliver muligheder for at danne netværk på tværs, og at det bliver 'lovligt' at hjælpe hinanden på tværs af centre/distrikter. Det er vigtigt for forflytningsvejledere at have mulighed for sparring og evt. ombytning på tværs af centre for at hjælpe hinanden omkring komplekse situationer. Der vil altid være behov for en overordnet dialog omkring hvordan vi kan sikre systematik og smidige arbejdsgange og snitflader som også sikrer størst økonomisk stabilitet. Kunne det evt. være netværk indenfor distrikter eller lign.?

Eftersom der pt. kun er en forflytningsvejleder på hvert plejecenter, bør der også tænkes i en eller anden form for beredskabsplan. Hvad gøres der f.eks. hvis en forflytningsvejleder er på barsel, langtidssygemeldt eller lign.? Der skal tænkes i en struktureret plan for hvordan forflytningsvejledere kan afløse hinanden når det er nødvendigt – evt. i sammenhæng med ovennævnte netværksstruktur.

Inspireret af projektet, er der også et ønske om at få kigget på funktionsbeskrivelser og individuelle forflytningsbeskrivelser. Der er behov for at få kigget på hvordan de bruges i dag, da de ofte kun udarbejdes for det vagtskifte som forflytningsvejlederen går i. Der skal arbejdes på fleksibilitet i funktionen omkring forflytningsvejledning, sådan at der sikres vejledning etc. for alle medarbejdere.

Dette fører også til en anden diskussion omkring forflytningsvejledere og deres kompetencer. Der er brug for en vurdering af om der er behov for andre kompetencer end dem vejlederne har i dag – i så fald hvilke og hvordan kan sikres dette kompetenceløft.

Der installeres generelt loftslift i nye plejecentre, og der ind tænkes også plads til brug af f.eks. bade/hygienestole. Der installeres pt. ikke loftslifte i de plejecentre der skal nedlægges, men nogle af de ældre plejeboliger vil fortsat skulle bruges selvom der bygges nyt, og i de tilfælde kunne det overvejes at installere loftslifte. Der er altså potentiale for flere loftslifte.

## Køge Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Køge kommune planlagdes en tofasen tilgang til implementering.

Første fase var et pilotprojekt på plejecenter Tingstedet i Herfølge. Der var planlagt undervisning af alle medarbejdere i forhold til ny-indførte værktøjer og arbejdsgange, baseret på anbefalinger fra projektet. Tingstedet skulle derefter indarbejde disse nye initiativer i det daglige arbejde, og fortsætte piloten i en periode frem til sommer 2014.

Fase to omhandlede en revision af kommunens forflytningspolitik, baseret på anbefalinger fra projektet og erfaringer fra pilotprojektet på Tingstedet. Derudover er der planlagt en revision af undervisningsplaner og tilrettelæggelse af undervisning generelt, for både forflytningsvejledere og medarbejdere. Med udgangspunkt i denne undervisning, skal nye arbejdsgange og værktøjer efterfølgende implementeres på alle kommunens plejecentre.

### Opfølgning på implementeringsplan

Undervisning på Tingstedet har været fordelt på forløb inden for to uger, hvor forflytningsvejlederne har været gennemgående personer (undervisere) på holdene, sammen med kommunens forflytningskonsulenter (koordinatorer). Dette har medvirket til, at medarbejderne nu har fået et bedre kendskab til forflytningsvejlederne (som bliver brugt mere i hverdagen nu). Undervisningsforløbene har været på 6 timer (mod tidligere 3 timer). Undervisningen har inkluderet en genopfriskning af grundlæggende teori, samt diskussioner baseret på medarbejdernes egne eksempler på komplekse forflytninger (havde gængse hjælpemidler til rådighed for undervisning). Der blev diskuteret løsninger på de enkelte eksempler – dvs. medarbejderne kunne med det samme gøre brug af undervisningen, og kunne vidensdele med hinanden omkring løsninger. Der er efterfølgende lavet en evaluering af undervisningsforløbet, og medarbejderne var generelt meget begejstret – både for processen og for indholdet i undervisningen.

I april 2014 er der igangsat en revision af kommunens forflytningspolitik. Der er nedsat en arbejdsgruppe, som har fået en referencegruppe hvor foreslåede revideringer skal diskuteres og godkendes. Arbejdsgruppen består af forflytningskonsulenter (koordinatorer), en repræsentant fra hjælpemiddelafdelingen, en teamleder og nogle forflytningsvejledere. Referencegruppen består af teamledere og forflytningsvejledere. Når forflytningspolitikken har været igennem denne proces, vil den blive fremlagt og drøftet på et driftsledermøde.

Revision af forflytningspolitikken vil i store træk blot være en finpudsning af eksisterende politik. Primære ændringer vil være i forhold til APV og organisering (herunder bl.a. '2 til 1'). Arbejdet er først lige påbegyndt, men der forventes ikke store ændringer. Det er dog vigtigt, at politikken bliver formidlet mere

klart, så alle forstår hvad der menes. F.eks. står der i dag ikke, at medarbejderne skal være to til forflytninger, men det er sådan medarbejderne fortolker politikken. Der er derfor vigtigt at få tænkt ind hvordan budskaberne i politikken kommunikerer til medarbejderne. I projektperioden gennemførtes en session på et plejecenter, hvor Køge Kommunes APV Hjælpemiddeltherapeut gennemgik politikken og "tolkede" den sammen med medarbejderne. Denne session er der givet positive tilbagemeldinger på. For medarbejderne på stedet, var politikken tidligere ikke særlig konkret, og medarbejderne vidste ikke hvordan medarbejderne skulle opfatte det der stod – nu blev det pludselig konkret.

### Resultat af spørgeskemaundersøgelse

I Køge kommune blev der gennemført både før- og efter-måling i spørgeskemaundersøgelsen. Målingerne blev gennemført blandt medarbejderne på Plejecenter Tingstedet. Resultaterne af disse målinger kan ses i nedenstående rapport.

I Køge har der været meget fokus på opkvalificering på Plejecenter Tingstedet, og dette afspejles i resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Den undervisningsrunde der er gennemført, har rejst nye spørgsmål, og afdækket behov for eksempelvis tydeligere retningslinjer. Evaluering af undervisningsforløbet har været positiv, og medarbejderne værdsætter opkvalificeringen.

Det skal nævnes, at antal af besvarelser er væsentlig større i efter-måling end i før-måling, hvilket medfører en anelse usikkerhed i tolkningen af resultaterne.

#### *Bilag 2-2 Resultat af spørgeskemaundersøgelse Køge Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

### Generelle erfaringer

Der opleves en forbedring af forflytningsarbejdet på Tingstedet. Forflytningsvejlederne oplever, at der er større efterspørgsel efter dem og deres input; alle ved nu hvem de er og de er blevet mere synlige for medarbejderne. Der er kommet mere fokus på forflytnings arbejdet (det var der ikke før). APV hjælpemiddeltherapeuten har fået flere henvendelser om hjælpemidler (især badestole og input omkring forflytningsteknikker i seng osv.). Undervisningen har sat en proces i gang og har også allerede haft en effekt. Medarbejdere og forflytningsvejledere er nu mere opmærksomme på '2 til 1' – der tænkes nogle andre tanker. Hos enkelte borgere er medarbejderne begyndt at være én person til liftning. Medarbejderne giver udtryk for at en af de største gevinster er, at der ikke længere er så mange skub og vrid i arbejdet ved at bruge loftslift og badestole (og der tænkes lidt mere over de grundlæggende teknikker).

I forhold til teknologiske hjælpemidler, opleves der en større brug af og efterspørgsel efter disse. Der fandtes allerede nogle få bade/hygiejne stole i kommunen, men disse blev tidligere ikke brugt meget. Efter undervisningsforløbet på Tingstedet, mærkes en større efterspørgsel efter stolen på dette center. Der

findes pt. en stol fast på Tingstedet, som bruges af 4-5 borgere, og medarbejderne vil gerne have flere. Medarbejderne tænker også mere i loftslifte i stedet for gulvlifte. Der er kommet flere forespørgsler på loftslifte, og der er også opsat 4 i borgeres egne hjem. Der bliver dog ikke 'blindt' efterspurgt loftslifte – forflytningsvejlederne overvejer det grundigt i hvert enkelt tilfælde og forespørger kun hvis der virkelig er et behov.

Ny viden erhvervet via vidensdeling i projektet har været med til at løfte forflytning, og har medvirket til at få det sat på dagsordenen (og det var der brug for). Kombinationen af ressourcer i projektet (områdeleder og APV Hjælpemiddel terapeut) har været vigtig for effekten. Områdelederen har været adgangen til at få initiativerne bredt ud og til at opnå opbakning. APV Hjælpemiddel terapeuten har til gengæld haft den faglige indgangsvinkel, og har god kontakt med forflytningsvejlederne i hverdagen. Kombination af faglighed (og lobbyarbejde blandt medarbejdere) og mulighed for at sætte det på ledernes dagsorden har givet projektet tyngde i Køge.

Alle har syntes, at det er positivt, og det var ikke forventet – der var formodning om at det ville give stor modstand. Medarbejderne kan godt forstå baggrunden for '2 til 1'. De kan se mulighederne, og kan godt forstå rationalet.

### **Fremtiden**

Det påtænkes at ansætte terapeut ressourcer til at vejlede forflytningsvejledere og medarbejdere på plejecentre. Der vil blive ansat en fysioterapeut og en ergoterapeut til at køre ud og vejlede medarbejdere bl.a. med henblik på korrekt forflytning og rehabilitering af beboerne.

I forbindelse med organisering af kommunens forflytningsvejledere kan der høstes gevinster ved at ensarte og sikre bedre forståelse af kommunens forflytningspolitik, hvilket der skal være fokus på ved revisionen af forflytningspolitikken.

I forbindelse med en reorganisering af 'Kommunal Leverandør' er antallet af medarbejdere øget i grupperne og nogle af forflytningsvejlederne oplever, at de ikke får afsat den nødvendige tid til at være forflytningsvejleder inkl. transport rundt i distrikterne. Det er derfor nødvendigt at få ensartet strukturen omkring forflytningsvejledere på tværs af distrikter, så alle forflytningsvejledere får samme betingelser at arbejde under. Det er også blevet tydeligt, at det vil være nødvendigt med ensartning og opstramning af hvor mange medarbejdere den enkelte forflytningsvejleder skal have "under sig" for at kunne yde den nødvendige rådgivning – vigtige elementer, der bør tages højde for i den reviderede forflytningspolitik.

## Lejre Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Lejre kommune findes i dag ikke en forflytningsordning, og der var derfor behov for at starte helt fra bunden. Kommunen har et længere projektforsløb forude.

Implementeringsplanen i forhold til dette projekt gik derfor på at få udarbejdet et projektkommissorium for etablering af en forflytningsordning i kommunen. Der skulle udarbejdes et kommissorium til godkendelse i ledergruppen. Når denne godkendelse var på plads, skulle der nedsættes en styregruppe for projektet og etableres et projektteam.

Alt øvrigt arbejde ville være afhængigt af, at disse første skridt var på plads og blev derfor ikke planlagt som en del af dette projekt.

### Opfølgning på implementeringsplan

Projektkommissorium for projekt 'Den gode forflytning' er udarbejdet og godkendt af ledergruppen. Kommissorium dækker 'hele pakken' og er for en meget stor dels vedkommende inspireret af anbefalinger fra projektet samt diskussioner på workshops og i projektgruppen. Implementeringen af denne tænkes gennemført på tværs af relevante afdelinger OG frit valgs området. I Lejre kommune er der snitflader mellem plejecentre og hjemmepleje, som gør, at det giver god mening at implementere nye arbejdsgange for dem begge samtidigt.

Kommissorium indeholder planer om opbygning af en forflytningsorganisering der inkluderer forflytningsvejledere. Derudover skal der opbygges en struktur omkring undervisning af både forflytningsvejledere og medarbejdere. Tanken er, at der skal bygges oven på de ting der allerede arbejdes med – i forhold til f.eks. træning for hjerneskadere, medinddragelse, hverdagsrehabilitering og generelt omkring velfærdsteknologi.

Teknologiske hjælpemidler er tænkt ind i kommissorium. Der er allerede nu installeret loftslift i aflastningsstuer. Loftslift bliver også tænkt ind i frit valg, som en løbende proces når nye borgere kommer ind. I disse situationer, foretager medarbejdere fra visitationen en vurdering af situationen og kigger på hvad der skal til for evt. at kunne forflytte med én medarbejder.

Ledergruppen har besluttet at iværksætte en 'akut indsats' for at imødekomme medarbejdernes behov. Gruppelederforum har derfor besluttet, at udbrede den bog om forflytningsteknikker, som er udarbejdet i Roskilde kommune (og indgår i projektets anbefalinger). Dette er blot et lille første skridt på vejen til at give medarbejderne noget konkret at forholde sig til i forhold til forflytninger.



## Resultat af spørgeskemaundersøgelse

I Lejre kommune er der ikke gennemført efter-måling i spørgeskemaundersøgelsen. Det gav ikke mening at foretage efter-måling, da det i projektforsløbet ikke har været muligt at nå at foretage ændringer i arbejdsgange. Der foreligger derfor kun resultat af før-måling, som fremgår af nedenstående rapport.

Før-målingen blev gennemført på Plejecenter Bøgebakken. Denne før-måling har medvirket til dokumentere, at der var behov for at gøre noget. Det påtænkes i øvrigt, at gennemføre en tilsvarende undersøgelse for hele medarbejderstaben i forbindelse med opstart af projekt 'Den gode forflytning'.

### *Bilag 2-3 Resultat af spørgeskemaundersøgelse Lejre Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

## Generelle erfaringer

Da Lejre kommune ikke i forvejen havde en forflytningspolitik, har kommunen haft stor glæde af den vidensdeling der har fundet sted som en del af projektet. I forhold til udarbejdelse af projektkommissorium, er der gjort stor brug af de udarbejdede anbefalinger, især i forhold til organisering og undervisning.

Workshops i projektet, især omkring organisering, har givet god inspiration til hvordan dette ønskes kørt lokalt. Træning og terapeuter tænkes ind omkring forflytning. Det var sandsynligvis ikke blevet gjort hvis ikke der var høstet erfaringer fra andre kommuner. På det område har projektet givet rigtig god mening, da det har medført, at der er tænkt meget mere bredde ind så den faglige ekspertise også bliver tænkt ind. Det handler om effektivitet, kvalitet, og en helhedsorienteret indsats.

Projektteamet i Lejre kommune bestod af repræsentanter fra både plejen og visitationsenheden. Den dialog der er blevet kickstartet mellem de to enheder med baggrund i projektet har affødt et mere udbredt samarbejde mellem enhederne. Selvom opgaven med f.eks. at undervise i teknologiske hjælpemidler, i den nuværende struktur, egentlig ikke ligger hos visitationsenheden, så har gruppen taget opgaven på sig. Det sker fordi den gruppe har de relevante ressourcer i form af terapeuter, og opgaven derfor ligger mere naturligt der end hos teamledere som ellers varetog den (hvis det blev varetaget).

Selvom dette ikke kan dokumenteres, så har Lejre kommune en formodning om, at der er forekommet arbejdsskader pga. defekte hjælpemidler. Medarbejderne har ikke tilstrækkelig viden om hjælpemidlerne til at kunne reflektere over om der kan være noget galt med de redskaber de arbejder med. Det har resulteret i, at medarbejderne enten har anvendt hjælpemidler forkert, eller helt har undladt at anvende dem. Ovennævnte ordning med undervisning via medarbejdere fra visitationen forventes at kunne afhjælpe den situation. På Bøgebakken er der set stigende arbejdsskader inden for det sidste års tid, bl.a. pga. manglende viden og forkert tilgang til forflytning. I forbindelse med et tryksårs projekt er det blevet

klart, at der mangler grundlæggende viden om forflytning, hvilket har medvirket til at forårsage tryksårskader. Medarbejderne mangler viden om de mest basale ting, og gør det forkert.

### **Fremtiden**

Det lokale projekt 'Den gode forflytning' er planlagt til at starte i 2015, da der pt. er andre initiativer i gang som ville umuliggøre afsætning af ressourcer til etablering af forflytningspolitik. Det planlægges dog at starte forberedelserne allerede i 2014. Det drejer sig om at få taget de nødvendige beslutninger, og få den administrative struktur omkring projektet på plads på forhånd, sådan at hele 2015 kan bruges til implementering. Et så omfattende projekt vil påvirke flere afdelinger i kommunen, og det er derfor vigtigt at få tænkt det grundigt igennem på forhånd. På denne måde, kan det fremlægges meget konkret når det meldes ud til medarbejderne.

## Næstved Kommune

Næstved Kommune har siden 2010 haft en veletableret forflytningsordning, med en forflytningskoordinator som konsulent på hele forflytningsområdet i Center for Ældre. Forflytningskoordinatoren underviser alle nyansatte og afholder genopfriskningskurser for alle forflytningsvejlederne. Alle teams – både ude og inde – har forflytningsvejledere – oftest 2. Forflytningsvejlederne underviser deres kolleger i praksis. Alle vikarer og afløserne modtager også undervisning i forflytning.

Næstved Kommune har en liftnings-procedure fra 2008, som siger ”Når en borger forflyttes med lift, SKAL der være 2 personer om denne forflytning... **Undtagelse** – Ved brug af loftlift, hvor borgeren selv kan hjælpe med såvel påsætning af sejl, som betjening af lift, kan der ved konkret vurdering af forflytningsvejleder og ifølge beskrevet handleplan, være 1 person”. I praksis har det vist sig, at næsten alle forflytninger foretages af 2 medarbejdere.

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

Implementering i Næstved kommune var baseret på afprøvning på plejecenter Bakkegården. På baggrund af anbefalingerne fra projektet og resultaterne fra før-målingen gennemgik alle medarbejdere på Bakkegården et opdateret undervisningsforløb med fokus på forflytningsbeskrivelser/handleplaner, APV og bedre brug af hjælpemidler. Der blev ligeledes drøftet muligheden for at forflytte alene og have fokus på borgerens egne ressourcer i forflytninger. Undervisningen indeholdt også praktisk øvelse i solo-liftninger og øvelse i at bruge borgerens ressourcer til at ligge glidestyk og trække borgeren op i sengen. Undervisningen plus den praktiske øvelse foregik på 3 timer over 2 dage i december 2013.

I et lidt forskudt forløb, har et andet plejecenter – Kildemarkscenteret - startet et forløb i samarbejde med Arjo Huntleigh omkring analyse af arbejdsgange ved forflytninger. Kildemarkscenteret er ikke en del af VIS projektet.

Resultaterne fra projektet på Bakkegården, herunder resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen – før-målingen - samt resultater af analysen på kildemarkscenteret dannede et grundlag for yderligere fokus på forflytninger i hele Center for Ældre. Ledergruppen besluttede i december 2013 at igangsætte et pilotprojekt med det formål at afprøve velfærdsteknologiske badestole og at gå fra to til én medarbejder ved forflytninger. Ledergruppen besluttede af pilotprojektet skulle foregå på Bakkegården, som allerede var en del af VIS projektet og Kildemarkscenteret, som havde foretaget analyser.

### Opfølgning på implementeringsplan

Den oprindelige implementeringsplan er blevet ændret en smule i forløbet, netop fordi ledergruppen valgte at både Bakkegården og Kildemarkscenteret skulle indgå i et pilotprojekt med formålet at afprøve velfærdsteknologiske badestole og at overgå til enkeltmandsforflytninger.

Der er nedsat en styregruppe, med deltagelse af ældreområdet velfærdsteknologiske konsulent, en distriktschef og en vicedistriktschef, chef for Team Hjælpemidler, og chef for myndighedsafdelingen. Derudover er der etableret en form for 'flydende' arbejdsgruppe (ikke en fast gruppe, men sammensættes afhængig af opgaven). Denne gruppe har deltagelse af den velfærdsteknologiske konsulent, forflytningskoordinator, hjælpemiddeltherapeut samt forflytningsvejledere.

Tankegangen omkring enkeltmandsforflytninger er så småt blevet introduceret i genopfriskningskurser og der er desuden anmodet om at få en loftslift installeret i undervisningslokalet til undervisningsbrug. Undervisningen i december 2013 på Bakkegården, fungerede som en test på, hvordan genopfriskningskurser evt. skal gennemføres fremover. Erfaringer derfra er taget med i det videre forløb. Det nye i dette undervisningsforløb har været diskussioner med medarbejdere omkring, hvor de ser mulighederne for at lifte alene. Medarbejderne vil det rigtig gerne (måske ikke over hele døgnet - det er f.eks. ofte lidt vanskeligt om morgenen hvor der er mange andre processer ind over), men de kunne godt identificere nogle situationer hvor det kunne lade sig gøre.

Arbejdsgruppen har afprøvet nogle bade/hygiejnestole, og har udpeget to typer de ønskes afprøvet i pilotprojektet.

I marts 2014 er der gennemført en arbejdsgangsanalyse og kigget på hvilke aktiviteter der er forbundet med liftning, og i hvilke tilfælde disse evt. kunne klares alene med anvendelse af de rette hjælpemidler (loftslift, bade/hygiejnestol osv.). Der arbejdes pt. på at få udarbejdet en business case.

Forflytningsvejledere er så småt begyndt at udarbejde individuelle forflytningsbeskrivelser på at lifte alene på de to afprøvningscentre. Indtil videre er disse kun lavet på nogle få borgere, men der er igangsat en dialog omkring mulighederne, som i pilotprojektet følges op af konkret undervisning og ændring i liftningsproceduren.

### **Resultat af spørgeskemaundersøgelse**

I Næstved kommune gennemførtes både før- og efter-måling i spørgeskemaundersøgelsen. Undersøgelsen blev gennemført blandt medarbejdere på plejecenter Bakkegården. Resultatet af undersøgelsen fremgår af nedenstående rapport.

Der ses ikke umiddelbart de store ændringer i besvarelser for Næstved Kommune. En af forklaringerne på dette kan være, der kun er ca. halvt så mange medarbejdere der har besvaret spørgeskemaet i eftermålingen. Samtidig er resultaterne her korreleret med andre tiltag på Bakkegården (som beskrevet ovenfor), og der kan derfor ikke drages klare konklusioner omkring effekter af Projekt Forflytning på Plejecentre i Næstved Kommune. Da Bakkegården og Kildemarkscenteret indgår i et pilotprojekt sammen vil de igen i 2014 deltage i spørgeskemaundersøgelser, før implementering af teknologi og undervisning i enkeltmandsforflytninger, og efter.

## Bilag 2-4 Resultat af spørgeskemaundersøgelse Næstved Kommune

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

### Generelle erfaringer

I løbet af de undervisningsforløb der blev gennemført på Bakkegården, fornemmede underviser (forflytningskoordinator) på de diskussioner der foregik, at medarbejderne ikke havde fortolket retningslinjer sådan, at medarbejderne godt kunne foretage enkeltmandsforflytninger. Der var tilsyneladende blandt medarbejderne en opfattelse af, at der skulle være to medarbejdere til forflytning i alle tilfælde. Der er derfor behov for at arbejde med kommunikation omkring det faktum at retningslinjerne faktisk åbner mulighed for at foretage enkeltmandsforflytninger når det er vurderet at være forsvarligt. Liftningsproceduren skal i pilotprojektet ændres til, at alle forflytninger med loftlift foretages af 1 medarbejder, medmindre der er særlige forhold, der forhindrer det.

Det har vist sig, at det i nogle tilfælde, kun kan lade sig gøre at klare selve liftningen alene. Medarbejderne er så nødsaget til alligevel at vente med at håndtere de øvrige opgaver til der kan være en kollega med. Dette gør, at medarbejderne har svært ved at se 'fidusen', og derfor nemt forfalder til gamle rutiner.

I Næstved kommune arbejdes der målrettet på at få etableret et godt samarbejde med hjælpemiddelområdet omkring indkøb af teknologi. Bade/hygiejnestole er bragt i Fælles Udbud (FUS), og indgår nu i udbudsmateriale på området for teknologi til forflytning. I mange kommuner ses eksempler på, at ældreområdet selv går ud og foretager indkøb til eget behov, men i Næstved Kommune forsøges det gjort i samarbejde med hjælpemiddelområdet for at sikre bedre priser. Der er generelt kommet større fokus på inddragelse af velfærdsteknologi i forflytningsarbejdet.

I Næstved kommune er man, via arbejdet i projektet, blevet opmærksomme på områder, som skal i fokus igen. Det er blevet bekræftet, at forflytningsordningen er unik og værdifuldt, men at der er områder såsom bedre brug af hjælpemidler, herunder velfærdsteknologi, øget opmærksomhed omkring dårlige arbejdsrutiner og medarbejdernes tilgang til borgerens ressourcer, som kan gøres endnu bedre og kræver et ledelsesmæssigt fokus. Der er endnu ikke konkret igangsat ændringer i forhold til anbefalinger fra projektet. Projektet har dog sat fokus på nogle områder, og har medvirket til at få sat en proces i gang hvor der bl.a. skal kigges på den strategiske organisering (prioritering af forflytning i forhold til andre dagsordner, sikring af fokus og fælles ledelsesopbakning), placering af ansvar blandt de involverede aktører, samt dialog med borgere/pårørende omkring indførsel af velfærdsteknologi. Desuden er der, via arbejdet i projektet, kommet fokus på, om og hvordan algoritmer kunne benyttes til vurdering og udarbejdelse af individuelle forflytningsbeskrivelser. Der skal dog tages beslutning om, hvordan de ønskes anvendt, for derefter at inkludere dette i undervisning af forflytningsvejledere.

## Fremtiden

Der er et ønske om at investere i bade/hygienestole, og der er blevet bevilliget 1. mill. via ældrepuljen til formålet. Der er dog ikke ønske om bare at kaste sig ud i indkøb. Pilotprojektet på Bakkegården og Kildemarkscenteret indebærer derfor, som nævnt ovenfor, at afprøve nogle forskellige badestole, inden der tages beslutning om, hvilke der skal købes. Et sådan indkøb skal besluttes i samarbejde med hjælpemiddelafdelingen. Der arbejdes målrettet på at få etableret et godt samarbejde med hjælpemiddelområdet omkring indkøb af teknologi.

Udover hvad der er nævnt ovenfor, er der planer om at få taget en beslutning om hvordan der kan laves opfølgning efter undervisning, specielt for elever og nyansatte. Tanken er, at der efter undervisning laves opfølgning i konkrete situationer i plejen. Forflytningsvejleder ville skulle med eleven/den nyansatte rundt i plejen og vejlede i de konkrete daglige situationer. Der skal fokus på, hvordan det er muligt at sikre overførsel fra undervisning til anvendelse af teori i dagligdagen.

I Næstved, opleves det at ledelsesfokus (teamleder niveau) på forflytning er meget forskellig fra distrikt til distrikt, og fokus er ikke altid helt der, hvor ledelsen gerne vil have det. Forflytning skal have prioritet i det daglige arbejde for at undgå nedslidning af medarbejderne.

På sigt planlægges det også at kigge på '2 til 1' på udeområdet (hjemmeplejen). Dette vil dog blive baseret på erfaringer fra plejecentrene.

## Roskilde Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Roskilde kommune valgtes også en tofaset tilgang til implementering.

I projektperioden blev to plejecentre (Oasen i Viby og Sct. Jørgensbjerg i Roskilde) udvalgt til at indgå i en pilot, hvor der skulle foretages ændringer i arbejdsgange baseret på udbytte af projektet.

I fase 2 af implementeringen i Roskilde kommune skulle der startes et arbejde med at gennemgå nuværende forflytningspolitik, og – med udgangspunkt i anbefalinger fra projektet – foreslå relevante ændringer. Derefter var planen at tilrette undervisningsmateriale i henhold til den opdaterede politik, og samtidig revidere strukturen omkring undervisning af både forflytningsvejledere og medarbejdere.

### Opfølgning på implementeringsplan

Pilotforløb på de to plejecentre har omfattet små ændringer i arbejdsgange. Der er dog ikke ændret noget på undervisningsforløb på de to centre.

Algoritmer bruges nu på plejecenter Oasen som grundlag for funktionsvurdering foretaget af forflytningsvejledere. Ved at bruge algoritmerne, flyttes udgangspunktet fra medarbejderen til borgeren og dennes ressourcer. På denne måde sikres det, at borgerens ressourcer udnyttes optimalt. Forflytningsvejledere undervises ikke specifikt i algoritmerne på nuværende tidspunkt. Algoritmerne tænkes dog ind i undervisningen fremadrettet. Derudover skal der udarbejdes en plan for implementering til eksisterende forflytningsvejledere ved hjælp af genopfriskningskurser.

Med hensyn til fase to af implementeringen, så er denne del blevet lidt forsinket i forhold til den oprindelige plan. Dette skyldes, at Roskilde kommune ansatte en ny ældrechef primo 2014, og det valgtes derfor at udskyde processen for at sikre den nye chefs opbakning til den planlagte proces. Arbejdet med revision af den nye forflytningspolitik er dog påbegyndt, og der arbejdes pt. på et udkast.

Revision af forflytningspolitik foretages af en arbejdsgruppe bestående af forflytningsvejledere og ledere. I denne proces inddrages ledere aktivt. Dette gøres dels for at sikre, at det der besluttet er muligt at realisere, dels for at sikre, at lederne tager ejerskab og efterfølgende føler større ansvar for at sikre at politikken følges. Der er nedsat et kvalitetsråd som skal godkende oplægget til en ny politik. Udmeldingen fra ældrechefen er, at det der besluttet i kvalitetsrådet er det der gennemføres. Dette er et klart signal til de personer der indgår i processen om, at deres arbejde er vigtigt og vil udmønte sig i en ny måde at gøre tingene på.

## Resultat af spørgeskemaundersøgelse

I Roskilde kommune blev der gennemført på før-måling og efter-måling i spørgeskemaundersøgelsen. Undersøgelsen blev gennemført blandt medarbejdere på de to plejecentre der indgik i projektet. Resultatet kan ses i nedenstående rapport.

Resultatet af spørgeskemaundersøgelsen viser positive tendenser på de områder der er blevet arbejdet med i projektføreløbet. Eksempler herpå er opkvalificering af individuelle forflytningsbeskrivelser ved anvendelse af algoritmer som grundlag for udarbejdelse af denne, samt viden om hvem der skal kontaktes ved tvivlssituationer omkring forflytningsarbejdet.

Det skal nævnes, at antal af besvarelser i efter-måling er væsentlig lavere end i før-målingen.

### *Bilag 2-5 Resultat af spørgeskemaundersøgelse i Roskilde Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

## Generelle erfaringer

I Roskilde, stod kommunen i forvejen med en forflytningspolitik som der var enighed om ikke fungerede optimalt, og som der var ønske om at gøre noget ved. Det var dog ikke helt klart hvilke ændringer der var nødvendige for at forbedre den. Projektet har givet inspiration til hvor der kunne sættes ind og har været løftestangen til at påbegynde arbejdet med det. Deltagelse i projektet og vidensdeling med andre kommuner, har på en måde bekræftet Roskilde i, at det måske alligevel fungerede meget godt i kommunen. Der var en fornuftig organisering på plads og der var i stort omfang hjælpemidler til rådighed. På trods af dette, har det alligevel været muligt at lære af de øvrige kommuner. Kommunernes forskellige fokus på området har givet en større bredde i projektet, og i de emner der er blevet behandlet.

Der er sat fokus på forflytning. Fokus er altid godt, da det medvirker til, at alle tænker lidt anderledes. I Roskilde er lederniveauet også med, hvilket er med til at sikre fokus over hele linjen. Derudover er en klar definition af de involverede roller ekstremt vigtigt. Det skal være tydeligt hvem der gør hvad, for ellers sker det måske ikke. Ansvarsområder skal tydeliggøres for både medarbejdere og ledelse så der ikke er tvivl. Alle skal tage deres del af ansvaret for at det kan lykkes.

I Roskilde kommune har der ikke været den store fokus på teknologiske hjælpemidler i projektføreløbet. I Roskilde findes allerede loftsift på stort set alle plejecentre, og medarbejderne har forholdsvis nem tilgang til at få andre nødvendige hjælpemidler. Det var derfor ikke det store behov for en indsats på det område. Fokus har i stedet været lagt på '2 til 1'. På et af de to plejecentre i piloten, har medarbejderne decideret efterspurgt muligheden for 'legalt' at kunne udføre enkeltmandsforflytninger. Ifølge forflytningspolitikken har det også tidligere været en mulighed, men fokus på hvordan det kan gøres, har medvirket til at det



bliver mere legaliseret. Dette betyder ikke, at det er implementeret hele vejen rundt, men processen er startet.

Det opleves som en gevinst for borgeren, at situationen vurderes så vedkommende får den mest optimale og mest behagelige forflytning. Det handler om at undgå utilsigtede hændelser ved at være systematisk omkring risikovurdering af forflytningssituationer – både i forhold til udstyr og viden. Er vi sikre på, at medarbejderne kan det de skal kunne? Det handler om at vurdere både kompetencer og ressourcer så skader kan forebygges hos både borger og medarbejder.

### Fremtiden

I dag køres undervisning decentralt på plejecentrene, og indholdet af undervisningen er ikke 'dikteret' fra central hold. Selvom grundlæggende forflytningsteknikker er et gennemgående tema i undervisningen, så betyder denne struktur også, at medarbejderne ikke nødvendigvis får den samme viden. Dette er der ønske om at gøre noget ved, og med den nye politik og en ændret struktur omkring undervisning, sikre at undervisningen ensartes på tværs af ældreområdet. Undervisning skal baseres på det samme undervisningsmateriale alle steder, så alle får den samme grundviden. Men derudover skal der i undervisningen tages udgangspunkt i de konkrete problemstillinger der opleves på de enkelte centre/i de enkelte distrikter.

Udover at ensarte undervisningen, er der igangsat en dialog med den person i kommunen der er ansvarlig for eleverne på ældreområdet. Formålet er at få koordineret en central undervisning for elever, som foregår inden de kommer ud i plejen. På denne måde sikres det også, at kommunens elever kan det samme og får den nødvendige viden inden de står i plejen og skal bruge den.

Det er planlagt, at undervisning af forflytningsvejledere (som foregår to gange årligt) fremover skal foregå på kommunens hjælpemiddeldepot. Det forventes at have en positiv effekt på samarbejdet og dialogen mellem forflytningsvejledere og hjælpemiddelafsnittet. Desuden, påtænkes det i fremtiden at udbygge dette samarbejde til at omfatte efteruddannelse og løbende sparring mellem forflytningsvejledere og terapeuter i hjælpemiddelområdet.

Der er netop igangsat en tilsvarende proces omkring forflytning på handicap området, hvor der benyttes elementer fra dette projekt. Der ses dog nogle lidt andre udfordringer fordi det er en anden gruppe af medarbejdere (pædagoger), som ikke har noget som helst kendskab til forflytning (og alligevel forflytter hver dag). Hvad er det for noget undervisning de har behov for? Processen skal starte et andet sted, men det forsøges nu at køre et forløb for de medarbejdere. Tankerne fra dette projekt er med i designet af projektet på handicapområdet – især omkring organisering, ledelse, undervisning osv.

## Solrød Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Solrød kommune var planen at gennemgå nuværende arbejdsgange og retningslinjer, med henblik på eventuel revision med udgangspunkt i anbefalinger fra projektet. Solrød kommune har kun et plejecenter, Christians Have, som dermed er omdrejningspunktet for projektet.

I Solrød kommune kørtes et Ergo-Coach projekt parallelt med dette projekt. En del af dette projekt omhandler en løbende uddannelsesproces af udvalgte medarbejdere over en etårig periode. Denne uddannelse har bl.a. også fokus på korrekte forflytninger, brug af hjælpemidler osv.

### Opfølgning på implementeringsplan

Af ressourcemæssige årsager er der i Solrød kommune ikke foretaget en struktureret revision af retningslinjer, og der er endnu ikke indarbejdet nogen af de i projektet udarbejdede standarder. Det er blevet overvejet på et strategisk plan, hvordan det skal gribes an, og enkelte af koncepterne, som f.eks. individuel forflytningsbeskrivelse og APV er blevet introduceret til forflytningsvejledere og SOSU medarbejdere. Der er planer om at få begge disse indarbejdet i det daglige arbejde i løbet af 2014.

Konceptet med '2 til 1' er blevet præsenteret for medarbejderne for at plante tankegangen, og det blev taget godt imod – på betingelse af, at det hver gang er en vurdering og ikke en generel retningslinje. Mange medarbejdere var åbne overfor ideen og er begyndt at tænke over hvilke tilfælde det ville være muligt. Det er endnu ikke overført til praksis, men da der allerede nu er kommet flere hjælpemidler ind i arbejdet så det vil være et naturligt næste skridt.

### Resultat af spørgeskemaundersøgelse

Som nævnt ovenfor, har det i Solrød kommune ikke været muligt fuldt at omsætte strategisk planlægning til konkrete initiativer i løbet af projektperioden. Af denne grund er der udelukkende foretaget før-måling som en del af spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen er gennemført på plejecenteret Christian Have. Resultatet af undersøgelsen fremgår af nedenstående rapport.

*Bilag 2-6 Resultat af spørgeskemaundersøgelse i Solrød Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

### Generelle erfaringer

Det opleves, at medarbejderne nu tænker løsningsforslag i stedet for at lukke tingene ned. Medarbejderne åbner op og tænker over, om tingene kan gøres anderledes. Der er blevet inkorporeret en tankevirkosomhed

omkring forflytningen hos medarbejderne, som går forud for, at medarbejderne overhovedet begynder at røre ved borgeren. Der ses en svag tendens til at de arbejdsskader der sker, ikke længere er de 'dumme ting'. Medarbejderne prøver ikke selv bare at hive folk op fra gulvet, men tænker over at få brugt de rette hjælpemidler og få det gjort på en god måde for både borger og medarbejder. Sådan ville det ikke have været for et år siden. Der opleves en mental ændring hos medarbejderne. Italesættelse blandt medarbejderne, og fokus på området har gjort, at medarbejderne nu tænker og taler på en anden måde. Forflytning er sat på dagsordenen – ikke bare hos ledelsen, men i alle rækker. Medarbejderne tænker mere ud af boksen, er mere kreative - der holdes ikke fast i at gøre tingene på "den gamle måde".

Der er kommet større fokus på hjælpemidler og der er kommet flere hjælpemidler ind på plejecenteret end tidligere - også hos/til borgere der har været der længe. Der er blevet indkøbt vendesystem, og gennemført undervisning i brugen. Der er indkøbt flere bade/hygiejnestole og andre hjælpemidler. Der er gennemført massiv undervisning i spiller dug. Endelig er der gennemført 'bed side' undervisning i forskellige andre hjælpemidler, som fås via hjælpemiddelcentralen. Der opleves et anderledes tryk på hjælpemiddelafdelingen samt, at der er meget mere fokus på hvilke hjælpemidler der kan bruges hvor.

En stor gevinst ved projektet er, at der er blevet etableret et meget bedre samarbejde med hjælpemiddelafdelingen. Projektet har været løftestang for at få etableret et bedre forhold til denne afdeling. Der er blevet indarbejdet noget systematik omkring det at få søgt om relevante hjælpemidler, samt omkring vurdering af præcis hvilke hjælpemidler der er behov for. Visitation/hjælpemiddelafdelingen var med på en workshop i projektet, og det var startskuddet til en langt mere konstruktiv dialog mellem pleje og visitation, som ikke tidligere var tilfældet. Dette har været medvirkende til, at der efterfølgende er blevet udarbejdet en beskrivelse af kriterier for hjælpemidler. Der har været fokus på, i fællesskab, at få udarbejdet standarder for hvornår der kan søges et hjælpemiddel, og hvilken dokumentation der skal til. Samtidig er konceptet om APV hjælpemidler blevet italesat, sammen med vigtigheden af, at disse bevilges af hensyn til medarbejdernes helbred. Derudover, er der nu blevet tilknyttet en fast person hos hjælpemiddelafdelingen som varetager forespørgsler fra Christians Have. Visitationen er nu blevet en støtte/hjælpefunktion, som der samarbejdes med for borgerens bedste.

Det skal påpeges, at ikke alle effekter registreret i Solrød kan tilskrives projektet i VIS regi. Effekter i Solrød er korreleret pga. kobling af forflytning og ergo-coach projekter. Derudover er der på Christian Have foretaget en undersøgelse af Arbejdsmiljø instituttet omkring eget bevægeapparat, som også har medvirket til at medarbejderne tænker mere over hvordan de bruger deres krop.

### **Fremtiden**

Som nævnt ovenfor, er der planer om at indarbejde standarder fra projektet i arbejdsgange omkring forflytning. Der påtænkes især at få kigget på APV. Den skal være grundelementet. Det er her alting starter og slutter, og den skal være med til at sikre, at forholdene er i orden inden medarbejderne går i gang med forflytningsarbejdet. Derudover påtænkes det at starte arbejdet med at få udarbejdet individuelle forflytningsbeskrivelser for alle borgere på Christians Have.

Samtidig er der ønske om, at kigge på en lidt mere struktureret tilgang til undervisning af medarbejdere. Nogen som tidligere er foregået lidt sporadisk.

Det at ansøge om visse hjælpemidler kræver en specialviden. Der foregår derfor pt. en dialog om, hvordan der kan igangsættes et samarbejde med genoptræning/terapeuter omkring vurdering af behov og efterfølgende ansøgning. Hvordan det skal struktureres er ikke afklaret endnu, men en mulighed kunne være, at plejen skulle kunne købe sig til ydelsen fra terapeuter. En anden mulighed kunne være at Ergo-coaches får bedre vejledning til at kunne gøre det i samarbejde med ergo-/fysioterapeut, så det ikke bliver så tilfældigt som det ofte har været tidligere.

Medarbejderne er begyndt at forstå, at de kan noget andet hvis der er hjælpemidler med inde over. Medarbejderne tænker mere professionelt og ved, at det ikke gavner nogen at de bruger sig selv som erstatning for hjælpemidler. Det er en helt ny tankegang, som også kan mærkes på MED-møder, i sikkerhedsudvalg osv. Der er kommet en anden indgangsvinkel end tidligere og medarbejderne taler om forflytning på en anden måde. Faktisk tales der så meget om det, at det entusiasmen også har bredt sig til hjemmeplejen. Det er nye toner, da medarbejderne der tidligere har været fokus på andre ting end forflytning. Det er mærkbart i hele organisationen, og det skal fastholdes.

## Sorø Kommune

### Planlagte initiativer (implementeringsplan)

I Sorø kommune var der især fokus på organisering og opkvalificering af forflytningsvejledere, og efterfølgende medarbejdere.

Der var ønske om især, at fokusere på opkvalificering af organisationens forflytningsvejledere, med tanke på, at de så kunne videregive kompetencer til øvrige medarbejdere. Der var derfor planlagt at gennemføre nogle temadage for forflytningsvejledere med fokus på procedurer og forflytningsbeskrivelser.

Desuden var der ønske om, at få foretaget ændringer til organisationsstrukturen, som gjorde det muligt at sikre support til forflytningsvejledere når der opstod tvivlssituationer. Der var derfor planer om at få udarbejdet en rollebeskrivelse for en forflytningskoordinator, og evaluere mulighederne for at ansætte en sådan rolle til at supportere forflytningsvejledere.

Endelig planlagdes en revision af forflytningspolitik med fokus på at åbne op for muligheden for at foretage enkeltmandsforflytninger.

### Opfølgning på implementeringsplan

To plejecentre (Mølleparken i Dianalund og Røde Kors Hjemmet i Sorø) har været en del af projektet. Alle initiativer iværksat på området i Sorø kommune har dog dækket hele ældreplejen – både plejecentre og hjemmepleje.

I december 2013 afholdtes den første temadag for forflytningsvejledere. Temaet for dagen var procedurer og forflytningsbeskrivelser. Emnerne blev diskuteret på dagen, og der blev desuden lagt en plan for hvordan der skulle følges op på emnet med kollegaerne i dagligdagen. En senere evaluering af temadagen viste, at forflytningsvejledere generelt har været gode til at følge op på det med medarbejdere i grupperne. Som følge af denne første temadag, blev der nedsat en arbejdsgruppe med fokus på individuelle forflytningsbeskrivelser. Forflytningsvejledere er undervist i brugen af dem, og beskrivelserne er desuden blevet gjort tilgængelige elektronisk, så de er nemme at tilgå.

Der er blevet foretaget ændringer i Sorø kommunes forflytningspolitik. Udgangspunktet er nu, at forflytninger foretages af én medarbejder, medmindre der er foretaget en grundig evaluering som giver argumenter for at der skal være to. Dette skal dog italesættes til den bredere medarbejderskare. Der er derfor afholdt møde med centerledere for at diskutere hvordan det skal implementeres; hvilken uddannelse har medarbejderne brug for? Hvilke hjælpemidler kan være nødvendige? Hvordan med det ledelsesmæssige for at understøtte disse nye arbejdsgange?

I april 2014 afholdtes endnu en temadag for forflytningsvejledere. Denne gang var temaet '2 til 1', og diskussioner omkring enkeltmandsforflytninger. Fokus på dagen var lagt på samarbejdet med borgeren, og hensigten var både at få kommunikeret den nye forflytningspolitik omkring enkeltmandsforflytninger, samt at kæde forflytning sammen med rehabilitering. På mødet diskuteredes også hvordan forflytningsvejledere kan imødegå udfordringer fra kontrære kollegaer. En ændring i opgaven for vejledere blev italesat i forhold til at tage ansvar for at få lært kollegaerne at foretage enkeltmandsforflytninger, fremfor bare at give kollegaerne ret i at der skal være 2 til forflytning for at undgå konflikt.

Med baggrund i diskussioner på workshops, og de i projektet udarbejdede rollebeskrivelser, er der blevet udarbejdet en rollebeskrivelse for en forflytningskoordinator. Ansættelse af denne er blevet godkendt og ansættelsesprocessen er igangsat. Tanken er, at ved at have en sådan funktion, er der bedre mulighed for at yde faglig support til forflytningsvejledere, samt sikre koordinering på tværs af centre/distrikter osv. Håbet er, at dette kan medvirke til at sikre et kontinuerligt fokus på forflytning og mere struktureret tilgang til opkvalificering af forflytningsvejledere og dermed også af medarbejderne.

### **Resultat af spørgeskemaundersøgelse**

I Sorø kommune gennemførtes både før- og efter-måling i spørgeskemaundersøgelsen. Spørgeskemaundersøgelsen blev dog kun gennemført blandt medarbejdere på Røde Kors Hjemmet i Sorø. Resultatet af undersøgelsen fremgår af nedenstående rapport.

I Sorø ses en tydelig positiv tendens på de områder hvor der har været sat ind med lokal indsats, hvilket er en indikator på, at indsatsen har haft den ønskede effekt. Eksempelvis ses der en meget klar positiv udvikling omkring den individuelle forflytningsbeskrivelse, hvilket også er et af de områder der har været arbejdet med, jf. ovenstående afsnit.

#### *Bilag 2-7 Resultat af spørgeskemaundersøgelse i Sorø Kommune*

(alle dokumenter relateret til Projekt Forflytning på Plejecentre kan findes på [www.vi-s.dk/download/forflytning](http://www.vi-s.dk/download/forflytning))

### **Generelle erfaringer**

Inden opstart af VIS projektet, var der allerede igangsat noget arbejde på forflytningsområdet i Sorø Kommune. Der var blevet udarbejdet udkast til en projektbeskrivelse, og der var overvejelser om hvordan det skulle gribes an. Resultatet er dog endt med noget, som har mere kvalitet end det kommunen havde kunnet udrette selv, på grund af deltagelse i netværket. Det havde ikke været muligt at få så bredt et fundament og dermed den samme gennemslagskraft, hvis arbejdet var blevet gjort uden at have baggrund i vidensdelingen fra projektet. Det er især i forhold til rollebeskrivelser og den individuelle forflytningsbeskrivelse, at Sorø kommune har profiteret af arbejdet i projektet.

Alle forflytningsvejledere har deltaget på seneste forflytningsvejleder møder (tidligere deltog kun få i disse møder). Det ses som en afspejling af, at vejlederne værdsætter, at der nu er fokus på forflytning. Der er en anden stemning blandt vejledere i forhold til deres arbejde og de fleste er generelt meget mere positive og konstruktive. Fokus på området gør, at vejlederne føler, at de er mere værdsat og der er derfor mere energi til at ændre tingene.

Ledelsesmæssigt er der lagt op til, at der skal tages stilling til om kommunen har de rette forflytningsvejledere. Det er ledernes opgave at foretage en mere grundig vurdering af om forflytningsvejlederen opfylder de krav Sorø kommune har til deres forflytningsvejledere – i forhold til kompetencer og evnen til at påtage sig ansvaret. Alle nuværende vejledere har fået chancen for at vise at de kan, men der er også ledelsesopbakning til, at dem der ikke kan eller vil, ikke længere skal være vejledere. Som nævnt ovenfor, oplever vejlederne dog nu, at deres arbejde er mere interessant fordi der er sat fokus på det, og det er de færreste af dem der ikke har taget udfordringen op. Det kan høres på samtaler blandt forflytningsvejledere; der er meget mere fokus på opgaverne, og der tales om, at få lavet individuel forflytningsbeskrivelse på den og den borger, og få lært medarbejdere op osv.

I Sorø kommune blev det besluttet at gennemføre en interviewrunde blandt enkelte borgere på plejecenter Mølleparken. Undersøgelsen var fokuseret på anvendelse af velfærdsteknologiske hjælpemidler og det, at der nu foretages forflytninger med kun én medarbejder. Input fra disse interviews indikerede, at borgere føler sig mere hørt og føler, at de har mere medbestemmelse i plejen når de kun skal kommunikere med en medarbejder. Medarbejderne har desuden givet udtryk for, at borgere der har svært ved at kommunikere formår at kommunikere nu, fordi de føler at medarbejderne ser dem. Medarbejdere føler samtidig, at de har bedre kontakt til borgere fordi de står der selv.

Sorø kommune har modtaget bevilling via ældrepuljen til formålet. De bevilligede penge er anvendt på indkøb af ny teknologi til at understøtte processen. Der er bl.a. indkøbt bade/hygienestole mm. Derudover er bevillingen anvendt til ansættelse af forflytningskoordinator.

### **Fremtiden**

Som det første skal ansættelsen af en forflytningskoordinator afsluttes, og vedkommende skal sættes i gang med de opgaver der påhviler rollen. Tanken er, at den person bl.a. skal tage sig af den type opgaver som allerede nu er igangsat. Der har dog fra starten været fokus på, at der skulle ske noget nu, og kommunen har derfor ikke ventet på ansættelse af forflytningskoordinator. Ikke desto mindre vil ansættelsen af en person i denne rolle give mulighed for endnu større fokus på området end hidtil.

Som nævnt ovenfor, er arbejdet i forhold til '2 til 1' allerede startet op i Sorø kommune. Men dette skal nu for alvor implementeres blandt forflytningsvejledere og medarbejdere. Diskussionerne om hvordan det skal håndteres er igangsat, men den endelige plan afsluttes først i løbet af 2. kvartal 2014.

Udover den organisatoriske del af arbejdsgangsændringer, så er der også fokus på nødvendigheden af velfærdsteknologi for at kunne varetage enkeltmandsforflytninger. Der vil især blive fokuseret på dette område fremover, og diskuteret hvilke teknologier der er nødvendige for at kunne nå målet om et større antal enkeltmandsforflytninger. Dette er præsenteret for Sorø's borgmester og kommunaldirektør i forbindelse med et besøg på et plejecenter for nylig. Så der er stor fokus på projektet.

I Sorø kommune, vil der fremover blive udarbejdet et stillingsopslag når der skal identificeres nye forflytningsvejledere. Medarbejdere, der er interesseret, skal søge stillingen og igennem et samtaleforløb inden de bliver udvalgt til rollen. Dette gøres for at sikre, at kommunens forflytningsvejledere har lyst og de rette kompetencer til at bestride rollen.

Der er desuden ønske om at kigge på at få etableret en struktur der understøtter, at forflytningsvejledere vil kunne bruge hinanden på kryds og tværs af centre/distrikter. Formålet skulle være at indhente ny inspiration, og få sparring omkring hvordan forflytningsvejledere håndterer situationer med kollegaerne. Sorø kommune har desuden et ønske om at få etableret et tværkommunalt netværk for forflytningskoordinatorer (eller tilsvarende roller). Fokus i netværket bør ligge på det faglige og sikre sparring på tværs af kommunerne, så vidensdeling fra projektet føres videre.



## BILAG 3: ANBEFALINGER OMKRING MÅLING AF ØKONOMISKE EFFEKTER

Såfremt det ønskes at estimere den økonomiske effekt af et projekt, der omhandler overgang til et større antal enkeltmandsforflytninger, nævnes her et eksempel på hvordan en sådan effekt kunne estimeres. Disse anbefalinger bygger på erfaringer i Sorø og Næstved kommuner.

### Optælling af antal enkeltmandsforflytninger:

- Hvis den enkelte kommune operer med specifikke ydelser for "Forflytning" og for "2. hjælper", så vil det potentielt være muligt at trække data fra omsorgs-/journaliseringssystem på antal timer brugt på disse ydelser. For at det skal være muligt at udtrække noget af disse data, kræver det dog en meget høj disciplin i forhold til registrering af data i systemet
- Hvis det ikke er muligt at udtrække data fra omsorgs-/journaliseringssystemet, vil der kunne foretages en manuel optælling af total antal borgere, der er visiteret til forflytning, og andelen heraf der foretages som enkeltmandsforflytning

### Beregning af tidsforskel ved ændrede arbejdsgange:

- Tidsforskellen mellem to-mands og enkeltmandsforflytninger kan beregnes ved at foretage en tidsmåling på arbejdsgangen omkring forflytning ved henholdsvis tilstedeværelse af to medarbejdere og ved enkeltmandsforflytning. Det anbefales, at en sådan tidsmåling foretages på et lille udsnit af borgere, og at der på baggrund af denne måling udregnes et gennemsnit. Differencen mellem de to udgør en realiseret tidsbesparelse ved enkeltmandsforflytning fremfor forflytning med 2 medarbejdere. Sammenholdt med stigningen i antal af enkeltmandsforflytninger, vil dette give et estimat af den økonomiske effekt af de ændrede arbejdsgange.

For løbende opfølgning på udviklingen, kan antallet af enkeltmandsforflytninger indgå som et aspekt i ledelsesrapporteringen. Dette ville samtidig være et element til sikring af vedvarende fokus på området.