

TEMA: BERØRT OG BEVÆGET

## **Kerneydelsen gentænkt - AT SKABE VÆRDIGHED FOR ÆLDRE I OFFENTLIG PLEJE**

En casebeskrivelse af hvordan Slagelse Kommunes værdighedspolitik implementeres i praksis.

Af Pia Palm, Jørn Eriksen, Martin Tage Hansen, Lars Myndal Fogtmann & Katrine Lind, Essens Consulting.

### **Ole Madsen**

Ole er tidligere salgschef og har haft et aktivt liv med ansvar og sine meningers mod. Nu er han i 70'erne og sengeliggende på et plejecenter efter en halvsidet lammelse og hoftebrud.

Ole kan blive meget vred og kaster med ting, slår og bider og skælder og smælder. Da ledelsen og personalet på Oles plejecenter begyndte at arbejde med mere værdighed for borgerne, fyldte Ole meget for personalegruppen, og flere var bange for at gå ind til ham. Efter Ole livshistorie blev fortalt, og hans vrede reaktioner blev undersøgt sammen med Ole, blev nogle sammenhænge klarere. Hans vrede bunder bl.a. i en oplevelse af kontroltab. Personalet bevæger sig over i en mere forstående position, hvor de kan møde ham fra et andet udgangspunkt, og både de og Ole bliver berørt over den menneskelighed, der pludselig fremstår. Ole bliver stadig vred, men efter arbejdet med hans livshistorie fylder han ikke i personalets samtaler og bevidsthed som et problem. Han er oftere oppe af sengen, og der er ikke længere fokus på magtanvendelser.

I 2016 satte regeringen, Dansk Folkeparti, Konservative og Liberal Alliance værdigheden for ældre medborgere på finansloven. Konkret udmøntede det sig i den såkaldte værdighedsmilliard, som kommunerne kunne søge en del af til at skabe mere værdighed i ældreplejen, når de havde udfærdiget en værdighedspolitik. Værdighedspolitikken for Slagelse Kommune stod klar i juli 2016, og i den står der: ”De ældre og deres pårørende oplever at blive mødt af værdighed og respekt som en selvfølgelighed overalt i hverdagen. Det betyder, at de bliver mødt af et nærværende og vedkommende personale, der ser og forstår den enkelte på dennes præmisser, i form af ønsker, vaner og behov.”

Dette var ikke nyt i forhold til de eksisterende principper om værdighed. Udfordringen lå i at få værdighedsbegrebet implementeret i praksis, og derfor skulle kerneydelsen til de ældre gentænkes. For at skabe en ny dynamik i implementeringsprocessen, valgte kommunen at få eksterne konsulenter til at udføre opgaven. Pia Palm fra konsulentvirksomheden Essens fik opgaven, og hun samlede et hold af fem såkaldte værdighedskonsulenter, hvis opgave det skulle være at omsætte den eksisterende viden om ældrepleje og værdierne fra værdighedspolitikken til ny praksis på 11 plejecenter i Slagelse Kommune.

### **Værdighedsprojektet i Slagelse – de tørre tal**

Konsulentfirmaet Essens ([www.essensconsulting.dk](http://www.essensconsulting.dk)) drev og udførte projektet med at implementere Slagelses værdighedspolitik i praksis på 11 plejecentre, der huser 532 beboere. Værdighedsprojektet løb fra juli til slut januar 2016.

### **SLAGELSE PROJEKTET – at omsætte begrebet 'værdighed' til praksis**

Essens ønskede, at kernen i opgaven var: ”Vi arbejder med praksis, i praksis, om en ny praksis”, altid med borgerperspektivet først og med en forståelse for konteksten. Praksis-tilgangen gjorde, at alle værdighedskonsulenter arbejdede i 'marken', for at finde den bedste måde at skabe en ny praksis i tæt samarbejde med centrenes ledere og medarbejdere. For at kende den igangværende praksis var det nødvendigt at begynde med observationer på plejecentrene og kortlægge, hvor der var forskel mellem den eksisterende praksis og den ønskede praksis. Det blev gennem observationerne tydeligt, at ny praksis måtte skabe mere plads til relationsarbejdet gennem en organisering, der tog afsæt i beboernes behov. I denne gentænkte udgave af plejecentrenes kerneydelse skulle den nye kerneopgave have fokus på bedre balance mellem plejeopgaven og relationsopgaven, så beboerne ikke sad alene i fællesrummet, mens personalet havde fortrukket til personaleområdet og deres computere. Spørgsmålet som projektet opstillede var: Hvordan skaber vi en bedre balance mellem plejeopgaven og relationsarbejdet, så det giver endnu mere værdighed for beboerne?

### **Systemverden og Livsverden – ældreplejen forstået gennem Habermas' optik**

Med et afsæt i filosofen Jürgen Habermas (2005) ide om, hvad der sker, når systemer skubber den menneskelige nære relation til side, kan organiseringen på et plejecenter anskues således: Vi lever i to verdener på én gang; en Systemverden og en Livsverden. Systemverdenen har med materiel

produktion at gøre, og her findes kun styringsproblemer. Her udvikles videnskab og teknologi, og penge og magt er de afgørende redskaber.

Livsverdenen er kulturens verden, og her er styringsredskaberne talen og samtalen, og her finder den sociale produktion sted.

Ældreplejen er underlagt to styringsredskaber fra både systemverden og livsverden: Værdierne og visionerne for et godt ældreliv (sociale succeskriterier fra Livsverdenen) og nogle målbare succeskriterier (tidsbetingede styresystemer der hører til i en Systemverden). Ganske som beskrevet af Habermas har systemverdenens indtrængen fremmedgjort den enkelte plejemedarbejder ift. sin opgave, og plejecentrets styringsredskab er rutineret i tidsskemaer og holdskift for de ansatte uden at tage hensyn til livsrutinerne hos den enkelte beboer. Systemet er holdt op med at spørge borgeren: Hvad er vigtigt for dig? Og hvordan kan vi tilrettelægge systemets rutiner, så de passer bedst til dig? Der er tilsyneladende sket en bureaukratisering af medarbejdernes arbejdsliv og det tidsmæssige styringsredskab har taget over. Resultatet er at livet på plejecentret er blevet kunstigt og abstrakt styret af vagtplaner og dokumentation. Habermas' mål er at påvise, at der ikke kan sættes en barriere op mellem de to verdener, men at man må forsøge at forhindre Systemverdenen i helt at kolonisere Livsverdenen, så den enkelte, beboer og medarbejder, ikke fremmedgøres, når hun underlægges en systemorganisering.

Gennem deres observationer oplevede værdighedskonsulenterne, at systemorganisering og dermed Systemverdenen havde stor magt på plejecentrene, og medarbejderne havde tilpasset sig denne kultur. Konsulenterne blev i overvejende grad mødt med et narrativ om, at medarbejderne gjorde alt, hvad de kunne, for at skabe gode liv for plejecentrenes beboere. Når værdighed blev drøftet, blev det meget ofte pointeret, "det gør vi allerede!". Når Systemverdenen og 'det værdige liv'-narrativet blev udfordret af hverdagen og i samtaler med værdighedskonsulenterne, blev handlinger, der understøttede systemerne, forsvaret med manglende tid - både hos ledelse og medarbejdere. I det daglige arbejde med borgerne oplevede medarbejderne et stort tidspres for at nå de tidsbestemte gøremål i forbindelse med ældreplejen. Derfor var det ilde set, hvis en medarbejder satte sig for at fx tale med en borger. Det blev ikke værdsat, at en medarbejder brugte tid på sociale aktiviteter, fordi de øvrige medarbejdere oplevede, at skulle arbejde hårdere for at nå *deres* arbejdsopgaver. Effektivitet var vigtigere end relationen, og det havde større værdi at få vasket en borger end at begynde en samtale. Først når en borger var vasket og bespist, var det socialt acceptabelt blandt medarbejderne at sætte sig hos ham eller hende.

### **Når systemet understøttes**

Værdighedskonsulenterne oplevede at de hierarkiske inddelte medarbejdergrupper; sygeplejersker, SOSU-assistenten og –hjælper, understøttede Systemverdenen ved at kræve endnu flere systemer. ”Vi har ikke tid til noget, og vi strækker os alt, hvad vi kan på trods af systemerne. Derfor har vi behov for meget faste skemaer over fordeling af borgere efter plejetyngde, meget faste vagtplaner som passer ift. personalets liv, meget præcise opgavebeskrivelser så retfærdighed i fordeling af opgaver blandt personalet bliver tydelig”, o.l..

Disse krav fra medarbejderne gjorde, at plejecentrenes ledere endte med at have en rolle, der skulle få systemerne til at passe sammen, og de blev reduceret til mellemmand mellem systemkrav fra personalet og systemkrav fra forvaltningen, hvilket ’bandt’ lederne fast til computeren. Dette skete således ureflekteret selvom alle, fra forvaltning til SOSU-hjælper og assistent, gjorde alt, hvad de kunne, for at skabe værdighed for beboerne.

### **Ledelse tæt på**

For at gøre sig fri af rollen som mellemmand, dæmme op for systemkravene fra medarbejdere og ændre de faglige rutiner, vurderede værdighedskonsulenterne, at ledelsen måtte mere ud blandt medarbejderne for at skabe et nyt værdisæt. De fleste ledere brugte en stor del af arbejdstiden foran computeren med administrativt arbejde, og det havde givet plads til, at medarbejderne selv satte den faglige retning. Med en ikke-synlig leder gjorde medarbejderne i mangel af bedre altså plejen og dokumentation ved computeren til det fagligt vigtigste. Lederen skulle derfor være en tydeligere faglig og menneskelig rollemodel og sætte en faglig retning, der vægtede andre områder i værdighedspolitikken end pleje.

På opfordring af værdighedskonsulenterne begyndte plejecentrenes ledere at gå ud blandt de ældre og medarbejdere og anerkende medarbejderne for relationsarbejdet med borgerne. Den gode sociale relation kom mere i centrum for arbejdet, og skabte også en bedre arbejdsdag for medarbejderne, da det nu var accepteret og værdsat at hygge sig med de ældre.

### **At menneskeliggøre beboerne**

Som en del af en ny faglig praksis, anbefalede værdighedskonsulenterne, at medarbejderne skulle motiveres til at finde deres indre motivation for at arbejde med ældre mennesker, så praksis blev styret af borgerperspektivet i stedet for systemperspektivet. Helt konkret indebar det, at personalet ikke bare skulle se en beboers plejebestand, men et menneske med et langt liv bag sig. Projektets strategi var at personalet skulle lære beboerne bedre at kende ved at kende deres livshistorie, og

som følge af kendskabet og forståelsen for det hele menneske, opbygge tillid i relationen og se det relationelle samspil som en vigtig pædagogisk faktor. Herigennem kunne medarbejderne justere sig bedre i forhold til beboerne og få værdigheden til at blomstre. Kendskabet til fortiden gav medarbejderne mulighed for at finde frem til, og oversætte historierne til nutidige behov. Arbejdet med livshistorierne indeholder flere delelementer.

Dette handler i sin korte form om:

### **1. Livslinje og stikord**

Der udarbejdes en livslinje med markeringer af begivenheder i borgerens liv. Målet med en livslinje er at blive klogere på den enkelte borger. Dertil får medarbejderne også kendskab til borgerens kompetencer og kan aktivere dem i den rehabiliterende indsats og lave meningsfulde aktiviteter ud fra borgerens identitet og interesser.

Når livslinjen er udarbejdet, kan man ud fra denne opstille en liste med stikord til livsbegivenheder, mennesker, kæledyr, job m.m. der har haft særlig betydning for borgeren. Stikordene kan medarbejderne bruge som udgangspunkt til at skabe en god samtale med borgeren, og dermed invitere borgerens egen fortælling frem.

### **2. Stikord i praksis – medarbejdernes værktøj til at komme i gang**

For at komme i gang med at bruge de stikord, der blev udarbejdet i forbindelse med livshistorien, kan medarbejderen udvælge en situation i løbet af arbejdsdagen, hvor hun kan øve sig i at bruge stikord og livshistorien. Hvis det er i forbindelse med et fælles måltid, kan hun gennemgå stikord for flest mulige af de ældre, der deltager i måltidet, så medarbejderen har overblik over, hvilke stikord, hun skal benytte, for at få en god samtale i gang mellem en gruppe borgere.

### **3. Livsmønstre**

På trods af at vores livsforløb er uforudsigeligt, er der mange gentagelser i vores liv, der ender som mønstre. Nogle livsmønstre er fx afhængige af årstider, men andre skyldes, at vores hverdag præges af vaner, som bliver til rutiner, som nærmest kan gå hen og blive til ritualer.

At flytte ind på et plejecenter udfordrer den personliges livsmønstre, da plejecentrets rutiner og døgnrytme hurtigt kan udkonkurrere beboerens personlige livsmønstre. Da de personlige livsmønstre er forbundet med tryghed og livskvalitet for den enkelte, er det en stor faglig opgave at

forsøge at tilrettelægge kerneydelserne således, at beboeren kan bevare flest mulige af de mønstre, som giver dem livskvalitet og tryghed.

Arbejdet med livsmønstre går derfor ud på at tilrettelægge kerneydelserne, så dagligdagen i videst mulig omfang kan indrettes ud fra den enkelte beboerens livsmønstre. Dette arbejde er, ligesom arbejdet med livslinjen, en kreativ proces, hvor de pårørende kan have en central rolle, og hvor der inddrages viden fra arbejdet med livshistorien, men måske er der også nye vaner og rutiner, som den ældre gerne vil have i sin nuværende situation.

#### **4. Relationstræet**

For at skabe overblik over borgerens familie og netværk, som de ser ud i dag, og som de så ud tidligere, kan medarbejdere, borgere og evt. pårørende tegne et relationstræ. Borgeren er stammen og på de inderste store grene findes ægtefælle, søskende, børn, børnebørn, oldebørn m.m. Dernæst kan der suppleres med vennekredsen, kolleger, bekendte fra interesse-fællesskaber som kortklub, idrætsforeninger, kulturelle sammenhænge og meget andet, når man kommer længere ud af grenene og ud i løvet på træet. I forbindelse med udarbejdelsen af relationstræet er det oplagt at drøfte, om de nuværende relationer er ønskværdige, eller om der er mennesker, som borgeren ønsker en tættere relation til.

#### **5. Relationscirklen**

Med en relationscirkel kortlægges betydningen af de relationer borgeren har til medarbejdere og netværk. Det kan give et billede af situationen, som den er nu, og måske kan den også bruges til at sige noget om, hvordan borgeren i virkeligheden godt kunne tænke sig at relationerne og netværket så ud. Relationscirklen består af fem cirkler inden i hinanden. Den inderste cirkel står borgerens navn. Dernæst kommer alle relationer i de forskellige cirkler afhængig af, hvor tæt de forskellige mennesker er på borgeren. Her skal det noteres, at borgerens vurdering af vigtige relationer kan være forskellig fra medarbejderens, og derfor kan værktøjet skabe mulighed for, at borgeren bliver omgivet af de mennesker han eller hun finder vigtige. Det er også et redskab til at spørge borgeren, hvem der skal involveres i forskellige vigtige sammenhænge i borgerens dagligdag.

#### **6. Kontakt-Ø**

Kontaktøer er en afgrænset og målrettet aktivitet, som giver mulighed for kontakt mellem en borger og en medarbejder. Det foregår i et planlagt, tidsbestemt forløb og foregår typisk isoleret i borgerens egen bolig. En borger og en medarbejder trækker sig altså tilbage fra fællesskabet, men

det kan også være samvær og nærvær i forbindelse med en fælles planlagt aktivitet. En kontakt-ø kan tilbydes flere gange om dagen, og skal sikre samvær mellem borgeren og medarbejderne ud fra den ældres ønsker og behov, således at samvær ikke primært opstår i forbindelse med plejeopgaver.

## **7. 'Håbets sti'<sup>i</sup>**

Hvis der i forbindelse med livshistoriesamtalerne bliver afdækket nogle drømme eller mål, som borgeren ønsker at arbejde sig hen imod, kan 'Håbets sti' (Kaaber A. et.al, 2016) bruges som et planlægningsværktøj. Mange af de mål, der traditionelt arbejdes med på et plejecenter, tager udgangspunkt i de ting borgeren ikke selv kan, og derfor har behov for hjælp til. Når man arbejder med borgerens drømme, retter man blikket væk fra borgerens begrænsninger og funktionsnedsættelser og fokuserer mere på ønsker og ressourcer.

## **8. Del dine succeser – videndeling blandt medarbejdere**

Alle medarbejdere er forskellige, har forskellige kompetencer og forskellige relationer til borgerne. Der opstår derfor ofte en vigtig privat og tavs viden hos medarbejderne i forhold til forskellige gode måder at samarbejde, rehabilitere, skabe nærvær, hyggelige stunder m.m. med borgerne. Ideen, med at medarbejderne deler succeser med hinanden, er, at de her kan dele den gode viden, så man kan blive inspireret og lære af hinanden.

## **9. Borgerkortet**

Borgerkortet er en oversigtstavle med tegninger og beskrivelser af en god dag, livslinje m.m. og som kan bruges i det daglige til hurtigt at få overblik over den enkelte borger og dennes behov. Borgerkortene blev i en periode hængt op på plejecentrenes kontorer, og det var muligt at skrive relationelle succeser på, så medarbejderne kunne bygge videre på hinandens erfaringer. Formålet var, at alle medarbejdere i en periode havde stort fokus på, og udvidede kendskabet til, den enkelte beboer, og i samarbejde kunne udvikle gode faglige og værdige handlinger. Selve fokus på beboeren blev dermed en del af fagligheden og blev også brugt i undervisningen af elever og studerende. Når borgerkortet efter en periode var gennemarbejdet, blev det omskrevet til et mindre borgerkort, tilgængeligt for medarbejderne, så de havde en måde at orientere sig på, og som fik mennesket til at træde tydeligere frem, inden medarbejderne skulle samarbejde med ham eller hende.

## **10. Det gode måltid**

Et godt sted at arbejde med relationer og det gode samspil var ved måltidet. Måltidet er i Danmark et naturligt socialt samlingspunkt, som både opdeler dagen i faser, og som bringer familier og kolleger tæt på hinanden (Ældrekommissionen 2012). På plejecentrene organiserede man sig med en medarbejder som 'værtinde', og det resterende personale som ansvarlige for det praktiske med at bære ind og ud. Den positive indgangsvinkel etablerede hurtigt en god stemning fra start, og så var vejen banet for det gode sociale måltid, som værdighedsarbejdet omkring måltidet havde som mål.

### **En ny organisering**

Da personalet gennem livshistorierne havde lært de ældre bedre at kende, var det nødvendigt at planlægge arbejdsdagen ud fra borgerens livsverden og være mere fleksible ift. at lade borgerne bade om eftermiddagen, vække andre senere m.m.. Det påvirkede vagtplanerne og frigav medarbejdere fra morgenholdet til eftermiddagsvægten, hvor der nu var tid til at også lave sociale aktiviteter her. I erkendelse af vigtigheden af nære følelsesmæssige relationer som en del af kerneydelsen blev det tydeligt, at der manglede personale mellem kl. 13 og kl. 22. Derfor oprettede man 'mellemvagter', der overlappede vagtskiftet kl. 15. Dette gjorde, at der var flere medarbejdere til at sørge for gåture, cykelture, det gode måltid m.v. Derved kunne man imødekomme borgernes behov, og der var større mulighed for at gøre selve samværet med de ældre rart og roligt. Gevinsten ved at få ledelsen 'ud på gulvet' var, at de hele tiden kunne tale det medmenneskelige og sociale 'op', og selv blive rollemodel for et nyt værdisæt.

### **Nye faglige metoder – redskaber til ledere og personale**

Medarbejderne på plejecentrene fik også en række faglige værktøjer, der skulle tjene til at få større fokus på egen praksis i relationen til borgerne. Dansk Center for ICDP ([www.danskcenterfor-icdp.dk](http://www.danskcenterfor-icdp.dk)) udarbejdede sammen med Essens et positivt feedback skema, så værdighedskonsulenterne kunne give ledere og medarbejdere mulighed for at opgradere deres professionelle relationsarbejde. ICDP er et teori- og evidensbaseret program, der sigter mod at øge kvaliteten af samspillet mellem børn og voksne. Programmet, der oprindeligt blev udviklet af to norske professorer i psykologi, Karsten Hundeide og Henning Rye, som et udviklingsprogram til internationalt nødhjælpsarbejde, er siden blevet justeret til flere udgaver henvendt til andre relationsprofessionelle i det socialpædagogiske felt som fx social- og sundhedspersonale, pædagoger, psykologer, lærere m.fl.. Alle udgaver hviler dog på de samme tre dialoger og otte retningslinjer for et godt samspil, der tilsammen udgør selve kernen i programmet (Linder, 2016).



### **Den følelsesmæssige dialog**

- Vis glæde for den ældre.
- Se den ældres initiativ og justér dig.
- Inviter den ældre til samtale, lyt og svar.
- Giv anerkendelse for dét, den ældre magter at gøre.

### **Den meningsskabende og lærende dialog**

- Fang den ældres opmærksomhed og skab en fælles oplevelse.
- Fasthold den ældres opmærksomhed, brug følelser og entusiasme.
- Fold den ældres oplevelse ud, uddyb og forklar.

### **Den guidende og vejledende dialog**

- Guid den ældre, trin for trin og skab rammerne.

### **Positiv kollegial feedback**

Med positiv feedback kunne medarbejderne iagttage, beskrive og analysere samspillet i praksis – helt ned i detaljen. Det var nemlig grundlæggende, at personalet også skulle have fokus på de ting, der udspillede sig imellem dem, så fokus blev løftet væk fra, at 'det svære' kun var noget indlejret i de ældre, men faktisk kunne være noget, der skete mellem medarbejderne. Vigtigst var dog at give positiv feedback, og at medarbejderne fik et pædagogisk syn på deres egen praksis og et sprog til at anerkende og løfte samspillet. I Slagelse blev dette arbejde kaldt 'positiv kollegial feedback' og handlede altså ikke om ros, men om at se, hvor relationen eller samspillet virkede – og give det et løft, så borgeren blev endnu mere selvhjulpne og en værdig del af samspillet. Udviklings- og rehabiliteringsperspektivet skulle være en konstant understrøm. Den professionelle skulle se, hvad der virkede og løfte det. Medarbejdernes venlighed og åbenhed overfor hinanden skulle skabe ressourcer og tålmodighed over for de ældre. Samspillet mellem kolleger skulle ses som en vigtig ressource, så det blev muligt at fortælle hinanden, hvornår, og hvordan der blev udført værdigt arbejde. Ved at beskrive det i detaljer kunne anerkendelsen kobles til praksis. Desuden skulle fejl være tilladt og ses på med empati og som en kilde til læring, så de kunne være med til at skabe tryghed og udvikling hos medarbejderne

### **Hvordan måler man om værdighedsarbejde er en succes?**

Gennem hele forløbet med værdighedsarbejde, der begyndte juli 2016 og løb til slutningen af året, lavede værdighedskonsulenterne løbende effektmål med lederne på alle plejecentrene.

Der blev lavet nogle simple bench marks med rød gul og grøn. Hvert plejecenter startede i rød, når der kom initiativer blev man gul og til slut grøn, når man er lykkes med: Livshistorierne, den gode dag for alle borgerne, man havde organiseret sig efter borgernes døgnrytme og behov for aktiviteter, positiv feedback fungerede hver dag – til hinanden eller lederen og at 'ledelse tæt på' udgjorde 50% af lederens arbejdstid, hvor lederen var ude sammen med medarbejdere og borgere.

Inden for et humanistisk paradigme er effektmåling en svær størrelse, for man mister uvilkårligt mange nuancer undervejs, så effektmålene skulle ikke være målet i sig selv, men essensen af åndsarbejdet. Livshistorierne og den positive feedback er således heller ikke målet i sig selv, men ved at praktiserer det, får medarbejdere og ledere stjernestunder med borgerne, arbejds glæde og borgerglæde. Nuancerne ligger derfor i praksis - ikke i effektmålene – og det er derfor også i praksis, at man skal se om kommunens kerneydelse til de ældre beboere på plejecenterne er blevet gentænkt således, at den er blevet en integreret del af den daglige praksis. Værdighedskonsulenterne fra Essens var ikke i tvivl om deres arbejde havde gjort en forskel, og som Pia Palm siger:

”Dokumentation skal man bruge, når man er i tvivl om at tingene bliver leveret. Man skal dokumentere for at få noget historik. Men når vi gik ud ad døren på plejecentrene, mærkede vi, at det osede af aktiviteter, værdighed, livsglæde, glade medarbejdere og borgere, kærlighed i rummet og nærvær i relation til de ældre.”

En anden måde, at få et indtryk af om Essens' værdighedsarbejde gav pote, er en gennemgang af, hvordan tilsynet med plejecentrene fra slut 2016 vurderede situationen.

Socialtilsyn Øst står for det årlige tilsyn med de 11 plejecentre i Slagelse Kommune, og man kunne, efter et halvt års værdighedsarbejde, i den samlede tilsynsrapport læse:

*Den kommunale værdighedspolitik vurderes generelt kendt. Socialtilsynet vurderer, at der ved plejecentrene i Slagelse Kommune generelt arbejdes på, at skabe rammer for hjemlig trivsel og øget inddragelse af beboernes individuelle ønsker. Gennem 2016 og især efter virkning af tiltag fra værdighedsmidler er det blevet tydeligere for Socialtilsynet, at der er arbejdet målrettet på, at livet på plejecentret har sammenhæng med beboerens tidligere liv og giver flest mulige individuelle valg og meningsfuldhed. I den forbindelse vurderes gode muligheder for positive konsekvenser for de kognitivt svageste. Indsatsen for de kognitivt svageste ses f.eks. ved de fleste plejecentre i form af stigende fokus på tilstedeværelsen af tryghedsskabende socialpædagogiske handleplaner, udarbejdelse af livshistorier og øget dokumenteret fokus på individuelle ønsker til meningsfuld dagligdag og vaner.*

## KILDER

<https://www.religion.dk/synspunkt/systemverden-og-livsverden>

[www.slagelse.dk](http://www.slagelse.dk)

[www.icdp.dk](http://www.icdp.dk)

Kaaber A. et.al. (2016). Styr livet med mennesker med alvorlige psykiske problemer som ønsker at komme videre i livet. Projekt STYR LIVET, Slotsvænget 23A, 2800 Kgs Lyngby.

Ældrekommissionen

[http://sum.dk/~media/Filer%20-%20Publikationer\\_i\\_pdf/2012/Livskvalitet-og-selvbestemmelse-paa-plejehjem-feb-2012/Livskvalitet-og-selvbestemmelse-paa-plejehjem-aeldrekommissionen-feb-2012.ashx](http://sum.dk/~media/Filer%20-%20Publikationer_i_pdf/2012/Livskvalitet-og-selvbestemmelse-paa-plejehjem-feb-2012/Livskvalitet-og-selvbestemmelse-paa-plejehjem-aeldrekommissionen-feb-2012.ashx)

Linder, A. (2016). Professionel relationskompetence - stjernestunder i det relationelle univers. Dafolo

---

<sup>i</sup> Kaaber A. et.al. (2016). Styr livet med mennesker med alvorlige psykiske problemer som ønsker at komme videre i livet. Projekt STYR LIVET, Slotsvænget 23A, 2800 Kgs Lyngby. personcentreret planlægning - en arbejdsbog for og af