



Inspirationskatalog

Dobbeltperspektivet

Eksempler på brug af faglige redskaber i arbejdet med forebyggelse, håndtering og læring af uforståelig adfærd og voldsomme episoder i ældreplejen

**Inspirationskatalog:
Dobbeltperspektivet**

© Sundhedsstyrelsen, 2025.
Publikationen kan frit refereres
med tydelig kildeangivelse.

Sundhedsstyrelsen
Islands Brygge 67
2300 København S
www.sst.dk

ISBN: 978-87-7014-657-9 (tryk)
ISBN: 978-87-7014-658-6 (elektronisk)

Layout: Primetime
Fotos: Sundhedsstyrelsen

Udgivet af Sundhedsstyrelsen
Maj 2025



Indhold

6

Indledning



10

Faglige redskaber,
der understøtter
dobbeltperspektivet



14

Eksempel 1:
Psykologisk tryghed i
refleksion med kollegaer



24

Eksempel 2:
Indberetningsskema
som afsæt for
drøftelser om trivsel



34

Eksempel 3:
Borgertrivsel og
arbejdsglæde



46

Bagom Sundhedsstyrelsens
inspirationskataloger



Indledning

Sundhedsstyrelsen har i årene 2021-2024 tilbudt gratis implementerings- og læringsforløb til alle kommuner i Danmark og til private eller selvejende plejehjem.

Forløbene har været målrettet medarbejdere og ledere i ældreplejen og har haft til formål at understøtte medarbejdere og ledere i at forebygge, håndtere og lære af voldsomme episoder og uforståelig adfærd i ældreplejen med fokus på at:



Styrke trivslen hos borgere med demens



Forbedre arbejdsmiljøet



Forebygge, håndtere og lære af voldsomme episoder og uforståelig adfærd



Implementere viden og metoder i praksis

Inspirationskataloget

Dette inspirationskatalog giver tre praksisnære eksempler på, hvordan en række kommuner, plejehjem og hjemmepleje konkret har arbejdet med de tiltag, som de igangsatte i forbindelse med implementerings- og læringsforløbene. Kataloget indeholder eksempler indenfor temaet **Dobbeltperspektivet**.

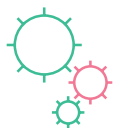
Der findes også inspirationskataloger for temaerne



Personcentreret omsorg



Faglig ledelse og refleksionskultur



Sammenhæng på tværs af ældreplejen

Katalogerne er henvendt til alle kommuner (plejehjem og hjemmepleje); både dem, der har deltaget i implementerings- og læringsforløb, og dem, der ikke har. Tekster og cases er udarbejdet af konsulentfirmaet Realize for Sundhedsstyrelsen.

Tak til alle medvirkende for spændende faglige indsigter, beskrivelser af jeres faglige praksis og ledelsesmæssige overvejelser i besøg, interviews og kvalificering af eksemplerne.

Om Sundhedsstyrelsens implementerings- og læringsforløb

Det er en kompleks faglig opgave at forebygge og håndtere voldsomme episoder og uforståelig adfærd i ældreplejen, da man skal arbejde med at forstå og analysere adfærden for at kunne lære af den og foretage forebyggende indsatser. Det kræver en særlig viden og stiller store krav til medarbejdernes sundheds- og socialfaglige kompetencer.

Implementerings- og læringsforløbene har med udgangspunkt i TRIO'en fokuseret på at styrke arbejdet med en sammenhængende indsats, hvor borgernes trivsel og tryghed og de ansattes arbejdsmiljø kobles tættere sammen og integreres i hverdagen.

Forløbene har taget udgangspunkt i Sundhedsstyrelsens 'Anbefalinger og inspiration til at forebygge, håndtere og lære af voldsomme episoder og uforståelig adfærd i ældreplejen' og har skulle understøtte den kommunale ældrepleje i at omsætte anbefalingerne til praksis.

Anbefalingerne tager afsæt i dobbeltperspektivet. Med det menes, at der er behov for en sammenhængende indsats, hvor både borgernes trivsel og tryghed samt de ansattes arbejdsmiljø kobles tættere sammen og integreres i hverdagen. Det handler om at arbejde forebyggende, så der skabes en kontinuerlig, tryk hverdag for de ældre og et trygt arbejdsliv for medarbejderne.

Læs mere om forløbene
på Sundhedsstyrelsens hjemmeside

Faglige redskaber

– der understøtter dobbeltperspektivet

På de kommende sider kan du læse tre eksempler på, hvordan ældreplejen forskellige steder har brugt forskellige faglige redskaber til at arbejde med dobbeltperspektivet og understøtte psykologisk tryghed og trivsel.

De tre eksempler er:



**'Psykologisk tryghed i refleksion med kollegaer'
i Stevns Kommune**

I Stevns Kommune har de arbejdet med at skabe psykologisk tryghed som et fundament for at kunne styrke refleksionskulturen.



**'Indberetningsskema som afsæt for drøftelser om
trivsel' hos Lyngehus Plejecenter i Allerød Kommune**

For at understøtte løbende fokus på beboernes trivsel og evt. uforståelig adfærd, har plejecenteret arbejdet med et fysisk skema, hvor medarbejdere dokumenterer oplevelser i det daglige.



**'Borgertrivsel og arbejdsglæde' hos hjemmeplejen
Alderslyst Vest i Silkeborg Kommune**

Her arbejder man aktivt med Trivselskarret bl.a. som afsæt for opgavefordeling og interne refleksioner.

Dobbeltperspektivet

Et godt arbejdsliv indebærer både, at borgerne trives og får den støtte og omsorg de har brug for samtidig med, at man som medarbejder er tryk og trives og føler sig kompetent til at give den hjælp, borgerne har brug for. Det kan derfor være svært og opleves utrygt for både borgeren og medarbejdere, hvis man oplever borgere, som mistrives og har en uforståelig adfærd.

En vellykket indsats i forhold til at forebygge og håndtere voldsomme episoder og uforståelig adfærd kan ikke løses ved alene at have fokus på enten den borgerrettede indsats eller på medarbejdernes arbejdsmiljø. Tværtimod er der behov for en sammenhængende indsats, hvor både borgernes trivsel og tryghed og medarbejdernes tryk og trivsel tættre sammen og integreres i hverdagen. Det handler først og fremmest om at arbejde forebyggende, så der skabes en kontinuerlig, tryk hverdag for de ældre og et trygt arbejdsliv for medarbejderne.

Sommetider opstår episoder, hvor borgerens adfærd bliver voldsom. Borgeren kan have svært ved at kommunikere eller give udtryk for egne følelser eller behov. Derfor er det afgørende at betragte borgerens adfærd som et udtryk for, at han eller hun mistrives, og at noget bør ændres, fordi der altid er en årsag til borgerens handlinger. Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at episoder med fx uforståelig adfærd kan opleves voldsomme for medarbejderne og indimellem også kan indbefatte vold og trusler.

I de situationer er det vigtigt at vide, hvordan både medarbejder, kolleger og ledelse skal håndtere og efterfølgende lære af episoderne med henblik på at blive bedre til at forebygge fremtidige episoder.

Der findes en række redskaber og metoder, der understøtter arbejdet med dobbeltperspektivet og psykologisk tryk og trivsel.

Redskaberne kan findes på **Sundhedsstyrelsens hjemmeside**, i **Vidensindblikket om "Medarbejdertrivsel"** og i **Vidensindblikket om "Faglig ledelse"**.





Psykologisk tryghed i refleksion med kollegaer

Stevns Kommune

Stevns Kommune

I Stevns Kommune har man, med afsæt i implementerings- og læringsforløbene, arbejdet med at etablere en refleksionskultur, som har givet dem et stærkere fælles sprog og fælles faglige tilgange.

En stærk refleksionskultur hviler på psykologisk tryghed, hvor alle tør at medvirke, har modet til at stille spørgsmål til kollegaernes praksis og til at vise, hvor man selv er i tvivl.

Demenskoordinatoren, som har været tilknyttet plejecentrene, varetager også en myndighedsfunktion. Hun fortæller, at psykologisk tryghed er en vigtig faktor, når man skal reflektere i fællesskab:

” Psykologisk tryghed bliver brugt meget. Noget, jeg mærker, når jeg kommer ud, og som jeg selv taler meget om, er trygheden i at kunne stille sine kolleger spørgsmål: Når nu du gjorde det og det, hvilke tanker havde du, hvad ville du gerne opnå? Det er jo en del af det at kunne facilitere. Man skal også kunne facilitere i hverdagen. Det skal vi alle sammen kunne i hverdagen for at skabe den reflekterende medarbejder – hvorfor er det vi går og gør det her. Jeg kan mærke med beboer- / borgerkonferencerne, at vi bliver bedre og bedre til det. Det rykker nu.

Demenskoordinator, Stevns Kommune



Der er i Stevns Kommune etableret en større forventning til, at medarbejderne kan facilitere drøftelser, hvor der reflekteres i fællesskab.

Her opfordrer og arbejder demenskoordinatoren også med **sidemandsoplæring**, som en måde hvorpå medarbejderne bliver mere trygge i at reflektere i fællesskab. Hun fortæller bl.a.:

” Jeg arbejder meget med at skabe kultur, hvor vi drøfter, hvorfor vi gør det, vi gør. For når vi bare gør tingene, uden at sige noget, jamen så forsvinder viden. Den forbliver tavs. Så hvis vi fx har en medarbejder, der siger: 'Jeg har aldrig problemer med den her borger.' Ja, så kan andre gå med ind og kigge og drøfte situationer i fællesskab. For medarbejderen kan jo have svært ved at give udtryk for og sætte ord på, hvad det er, de gør i praksis og hvorfor det virker godt eller mindre godt.

Demenskoordinatoren understreger, at de fælles perspektiver ift. enkelte situationer understøtter sidemandsoplæring og etablering af refleksionskultur. Hertil uddyber koordinatoren også, at observationer af hinanden og i fællesskab også kan bidrage til bedre forståelse af borgeren og især af uforståelig adfærd.

Refleksionskulturen i Stevns Kommune er også forankret i deres arbejde med **social kapital**. Deres pointe er, at alle medarbejdere har betydning for kerneopgaven. Hjælpere, assistenter, sygeplejersker, rengøring, køkkenpersonale spiller alle en rolle, fordi de har kontakt med beboerne. Derfor indgår alle også i kompetenceudvikling.

Konkret er refleksionskulturen også **understøttet af organisatoriske rammer og arbejdsgange**, der kan understøtte den praksis, de stræber efter at have blandt alle ledere og medarbejdere. De har procedurer og dokumentation til at skabe systematik. Det er vel at mærke tiltag, der skal være meningsfulde i hverdagen. Demenskoordinatoren fortæller bl.a., hvordan personcentreret omsorg er tænkt ind og beskrevet i alle arbejdsgange:

” Tag fx proceduren for indflytningssamtale. Her var det tidligere ofte en samtale, der omhandlede praktiske ting, skemaer der skulle underskrives, aftaler om tøjvask, hygiejnepakker mv. Det tog ofte fokus fra, hvilket menneske, vi sad overfor, og derfor er der nu lavet en procedure, hvor den personcentrerede del er langt mere i fokus fx vaner, ønsker, behov, personlighed, livshistorie, og så slutter man af med det praktiske. Vi har altså lavet en arbejdsgang fuldstændig om, og vi kan se effekten af det.

Det styrkede fokus på refleksionskulturen giver sig udslag i de helt nære hverdagsoplevelser. Et eksempel er, at madkulturen er blevet ændret til at være mere personcentreret på flere plejecentre. Et sted kunne man se kulturændringen i midten af en sætning. Som en af lederne fortæller:

” En beboer ville gerne have et spejlæg i stedet for et kogt æg. En medarbejder begyndte en sætning om, 'at det kunne ikke lade sig gøre', men begyndte at grine midt i sætningen, for det var jo tydeligt, at det var skørt at afvise at spejle et æg.

Refleksionen og deraf også den personcentrerede omsorg er blevet så integreret i medarbejdernes arbejde, at de selv formår at justere praksis og hjælpe hinanden til stærkere fokus på beboernes unikke behov.



Stevns Kommune har prioriteret at sende ledere på plejecentrene og i hjemmeplejen med på Implementerings- og læringsforløb. Dette ud fra en antagelse om, at ledernes deltagelse er vigtigt for at drive forandringer frem – også fordi kommunen har fokus på dobbeltperspektivet: at der skal være sammenhæng mellem gode faglige indsatser for at sikre kvalitet og trivsel for borgerne og for at medarbejderne trives. Som en af lederne for plejecentrene siger:

” Vi har holdt fast i at ledere og fagkoordinatorer skal deltage, da vi har erfaring med, at manglende ledelsesdeltagelse kan forringe og forsinke implementering.

Det har ikke været nemt at skabe en ny refleksionskultur. Hertil fortæller ledere og demenskoordinator om, at det er svært at gå fra at være ekspert til at være facilitator af refleksion – fra at tro at man ved, hvad løsningen er, til at spørge og sammen finde frem til de gode løsninger via spørgsmål.



Indberetnings- skema som afsæt for drøftelser om trivsel

Lyngehus Plejecenter
i Allerød Kommune

Lynghe Plejecenter i Allerød Kommune

På Lyngehus Plejecenter i Allerød Kommune har voldsomme episoder givet anledning til at følge både officielle handlingsanvisninger samt arbejde med opfølgning og omtanke ift. både personalet og borgerne. De har derfor udviklet et indberetningsskema. Indberetningsskemaet har til formål at indsamle løbende information om hændelser på plejecenteret, som medarbejderne finder uforståelige eller ubehagelige.

Indberetningsskemaet bliver en måde at arbejde med dobbeltperspektivet på, da der er fokus på medarbejdernes trivsel og interaktion med borgerne – samtidigt med at det danner afsæt for drøftelser om borgernes trivsel. Lederen af plejecentret fortæller her om tankerne bag:

” Vi har en blandet gruppe af borgere, og har både nogle med demens, nogle med et alkoholmisbrug og psykiske lidelser. Der kan være mange udfordringer hos borgerne, som vores medarbejdere skal støtte op om, og vi havde behov for at få et overblik over, hvad der reelt set sker hos os.

Leder, Lyngehus Plejecenter

Registrering af voldsomme hændelser

Voldsomme hændelser er en fælles betegnelse for oplevelsen af både fysisk vold og psykisk vold som truster, krænkende handlinger, mobning og alle former for chikane udført af en borger mod en ansat. **Herunder også truster om vold eller adfærd som kan opfattes truende.**

I skemaet registreres alle episoder af voldsomme hændelser der **ikke**:

- ! medførte eller bidrog til faktiske alvorlige eller dødelige konsekvenser for beboere ansatte
- ! kunne have medført eller bidraget til alvorlige eller dødelige konsekvenser for beboere eller ansatte.

Enhed:_____

Måned:_____ År:_____ Skema Nr. (hvis flere):_____



involverede		Tidspunkt for episoden				
Nr	Navn på borger og anmelder	Dato	Tid	Fysisk udad-reagerende	Verbalt udad-reagerende	Kort beskrivelse af episoden
1	borger: anmelder:					
2	borger: anmelder:					
3	borger: anmelder:					
4	borger: anmelder:					
5	borger: anmelder:					
6	borger: anmelder:					
7	borger: anmelder:					
8	borger: anmelder:					

Indberetningsskemaet er ikke tænkt som en erstatning for indberetning af en arbejdsskade, men nærmere som et udgangspunkt for, som lederen fortæller, at:

” Få snakket om de episoder, der kan opstå, når man arbejder med borgere, der har komplekse udfordringer.

Leder, Lyngehus Plejecenter

Skemaet indgår som en fast del på medarbejdermøder, så alle får indtryk af, hvad der rør sig i huset, og det kan vurderes om, hvorvidt borgerkonferencer bør afholdes omkring særlige borgere.

Om skemaet

- Et fysisk skema, som er printet ud og hænger på hver enhed – ved siden af øvrige skemaer.
- Skemaet er tilgængeligt og nemt at notere i, hvis man som medarbejder har oplevet uforståelig (og/eller ubehagelig) adfærd.
- Lederen tjekker jævnligt skemaet for også at følge op, hvis noget kræver umiddelbar handling eller om noget kan vente.
- Derudover tjekker lederen op på skemaet en gang om måneden for netop at se på mønstre i episoderne.

Ifølge plejecenterlederen bidrager skemaet til at...

- **Understøtte den faglige refleksion i medarbejdergruppen,** så fagligheden øges, fordi der bliver talt mere systematisk om, hvilke former for adfærd, medarbejderne ser hos borgerne, og om hvordan de forskellige former for adfærd bør håndteres. Lederen fortæller bl.a.:

"Medarbejderne kommer jo med forskellige former for baggrund og det er ikke alle, der har indblik i hvad der er sygdom og symptomer på sygdommen. For nogle medarbejdere kan borgerne virke ubehøvlede og uartige, og her hjælper det jo, at vi kan snakke mere systematisk om tingene, fordi vi har skemaet."

- På samme vis oplever lederen også, **at skemaet kan danne afsæt for støtte, dialog og læring** hos den enkelte medarbejder, hvis fx skemaet viser, at medarbejderen har en udfordring med en specifik borger eller med mange forskellige som andre medarbejdere måske ikke oplever udfordringer med.
- **Forebygge de voldsomme episoder,** fordi skemaet løbende informerer om udfordringer i interaktionen mellem medarbejdere og borgere, hvilket giver mulighed for at adressere disse inden det fx risikerer at blive en voldsom episode, fortæller lederen.

” Vi er hele tiden et skridt foran, fordi vi jo har et redskab, der giver overblik. Man kan se, om en medarbejder har skrevet sig på fem gange på en uge, hvilke borgere der er tale om, og hvor ofte borgeren fremgår. Det giver os som ledere et godt overblik over, hvad der foregår i det daglige. Fx kan vi se, hvis en borger fremgår af flere episoder på tværs af medarbejdere. Jamen så er der jo nok noget, vi overser ift. borgerens behov og trivsel, og noget der skal gøres anderledes.

Leder, Lyngehus Plejecenter

Skemaet blev udviklet af en tidligere leder, men blev introduceret og implementeret via forskellige greb:

- På en række forskellige personalemøder.
- Der blev sendt påmindelser ud løbende for at sikre, at alle bruger det.
- Skemaets fysiske placering på personalemødet gør det "vanskeligt at undgå", som lederen siger, hvilket også har bidraget til, at det bruges i det daglige.
- Flere af medarbejderne, der var del af skemaets udvikling, er blevet en slags tovholdere på det og har hjulpet med at integrere skemaet i hverdagens praksis, ifølge lederen.

” Jeg hører ofte medarbejdere sige til hinanden – og jeg siger også selv til dem – 'husk nu lige at få det op på skemaet', hvis de fortæller om en episode.

- Løbende påmindelser fx når der lige har været ferie eller nye er blevet ansat.



Borgertrivsel og arbejdsglæde

Alderslyst Vest hjemmepleje
i Silkeborg Kommune

Alderslyst Vest hjemmepleje i Silkeborg Kommune

Alderslyst Vest er en af ni hjemmeplejegrupper i Silkeborg Kommune. Her har lederen arbejdet med at opbygge en faglig refleksionskultur blandt alle medarbejdere – og et vigtigt resultat af dette er, hvad lederen kalder: et levende dobbeltperspektiv.

Det betyder, at det stærke fokus på borgernes trivsel hænger tæt sammen med en stærk faglighed blandt medarbejderne og medarbejdernes trivsel. Kvalitet i samarbejdet med borgerne giver bedre fokus på borgernes behov og dermed bedre trivsel for borgerne. Samtidig giver det medarbejderne større arbejdsglæde at være funderet i en stærk faglighed og se, at det også skaber større trivsel for borgerne.



Lederen af Alderlyst Vest arbejder systematisk med at skabe en stærk refleksionskultur, der ses i både møder og borgerkonferencer, og i daglig sparring med kolleger over dagligdags begivenheder. Han har erfaret, at det ikke er nemt at få alle medarbejdere til at træde ind i en kollektiv faglig refleksion. Det kræver træning og øvelse at blive tryk i det. Derfor startede han med selv at facilitere borgerkonferencerne. Nu faciliterer kompetencesygeplejerskerne og med tiden vil han gerne have, at flere medarbejdere tager rollen.

På Alderslyst Vest har de udviklet en struktur med klart definerede opgaver, der er koblet tæt til medarbejdernes ansvar og kompetencer, og som også bidrager til faglig stolthed, fordi alle medarbejdere bidrager ind til den fælles opgave, så godt de kan.

Lederen fortæller om brugen af denne struktur:

” Jeg har lavet det her her for at give alle en klar forståelse for, hvordan vores hverdag skal være. Så har alle et klart blik for opgaven, og hvem der har ansvaret i situationen. Hvis en hjælper har en køreliste med 20 borgere på en dag, det kan de godt, hvis de har 20 borgere i trivsel. Men hvis du har 20 besøg med borgere, der er i gul og rød, så kan man ikke. Så vi kompetenceinddeler: Hvor er din force? Hvad er din opgave? Hvilke kompetencer skal du arbejde med for at bevare borgerne i grøn og få dem tilbage i grøn igen?

Som citatet understreger, er arbejdsdelingen funderet i bevidste faglige valg ift. faggruppernes styrker og kompetencer. Han uddyber tilgangen yderligere:

"Jeg havde nogle assistenter, der besøgte mange borgere i grøn, men deres kompetencer er jo til at arbejde med dem i gul og få dem i grøn. Og ligeså med sygeplejersker. Så giver det plads for, at organisationen kan håndtere det akutte (...) Og vi har taget eleverne med også i den her måde at bruge Trivselskarret på. Elever skal starte med at se borgere i trivsel. Dernæst kan de arbejde med borgere, der ikke er i trivsel, så de kan se forskellene og stå på noget viden."

Lederen kobler således opgaven og medarbejdergruppernes kompetencer, og gør det meget konkret, hvilke medarbejdere der skal arbejde med hvilke borgere og det ansvar, de skal have.

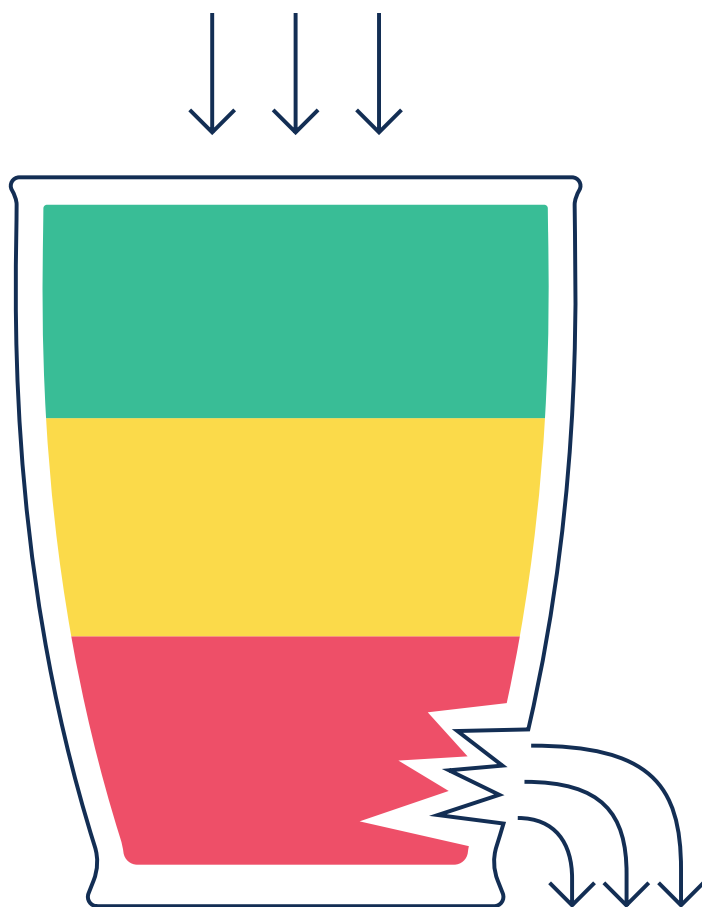
Trivselskarrets metodik

- Hjælpere har primært ansvar for borgere i trivsel (i grøn).
- Assistenten har primært ansvar for borgere i gul, der skal hjælpes tilbage i trivsel.

Sygeplejersker har primært ansvar for borgere i rød og arbejde med at få skabt indsatser, der kan få dem tilbage i trivsel.

Trivselskarret

TRIVSEL



Det stærke fokus på refleksionskultur og brugen af trivselskarret som afsæt for fordeling af opgaver på tværs af medarbejdergruppen medvirker til flere positive forandringer.

Lederen understreger bl.a., hvordan medarbejdernes styrkede fokus på personcentreret omsorg og implementeringen af redskaber hertil både har styrket fokus på borgerne og samtidigt etableret bedre faglig kvalitet og en opmærksomhed på og stolthed over, hvad deres fælles faglighed er. Han fortæller om medarbejderne:

” De kan godt koble sig på personcentreret omsorg. Det er det, de gerne vil og derfor de er i jobbet. Så det her er nemmere at implementere end så meget andet. Så snart de bliver indrullet i en beboerkonference eller et forløb, så er de med. Så kan de se, hvad det er, hvorfor vi gør det, hvad det skal kunne.

Udover den systematiske refleksion i fællesskab er der blevet skabt mere mening i opgaverne, bl.a. fordi både opgaverne og sammenhængen mellem opgaver, ansvar og kompetencer er tydelig for alle. Her bliver dobbeltperspektivet særligt fremtrædende: medarbejdernes oplevelse af at praktisere med faglighed og mening giver faglig stolthed, der hænger direkte sammen med den kvalitet, de leverer i samarbejdet med borgerne.

” Når man matcher kompleksitet med kompetencer, så får man glæde ved at gå på arbejde, mindre utilstrækkelighedsfølelse. Vi opdager ting tidligere. Når man plotter folk ind, hvad de skal vide noget om, hvilke faglige redskaber de skal vide noget om, så kommer det tværfaglige til at fungere igen. Før kunne en hjælper være bange for at sige noget dumt overfor en sygeplejerske. Men nu er de bevidste om, hvad de hver især ved noget om, og skal sige noget om. Så det har påvirket min drift på mange måder. Jeg er gået fra at tænke: Hvordan får jeg ansat flere assistenter til hvordan får jeg dygtige hjælpere? Og jeg kan hjælpe alle kompetencemæssigt til at komme til next step.

Leder, Alderslyst Vest hjemmepleje

Lederen af Alderlyst Vest fortæller bl.a., hvordan arbejdet med dobbeltperspektivet som leder handler om at understøtte psykologisk tryghed og give plads til medarbejdernes refleksioner – også selvom man som leder til tider sidder med 'svar' på problematikker:

” Det handler om psykologisk tryghed. At få folk til at sige noget, som de godt ved. Men de kan måske være i tvivl om, om det er forkert. Vi har ikke været gode til at bede dem lave faglig refleksion før. (...) Når man samles tværfagligt, handler det ikke om at vide, hvad vi skal gøre. Det handler om at være i tvivl sammen. Det er meget svært at være leder og ikke give svaret. Jeg tænker også tit, at jeg har svaret. Men jeg har jo det generalistiske svar, jeg har ikke det specifikke borgersvar. Vi skal sammen reflektere os frem til, hvad det gode svar er ift. den enkelte borger.

Bagom Sundhedsstyrelsens inspirationskataloger

I arbejdet med inspirationskatalogerne har konsulentfirmaet Realize på vegne af Sundhedsstyrelsen talt med 13 kommuner, der har deltaget i Sundhedsstyrelsens Implementerings- og læringsforløb.

Det er der kommet 15 case-eksempler ud af, som kan læses i inspirationskatalogerne under temaerne

Personcentreret omsorg



Faglig ledelse og refleksionskultur



Sammenhæng på tværs af ældreplejen



Dobbeltperspektivet



De medvirkende kommuner:

- repræsenterer interessante forandringer i form af nye faglige indsatser, arbejdsgange, organisatoriske og kulturelle tiltag.
- er geografisk placeret, så de så vidt muligt repræsenterer forskellige dele af Danmark
- indgår med eksempler fra et plejehjem udvalgt af dem selv og/eller med eksempel fra hjemmeplejen

Repræsentanter fra fire kommuner har deltaget i en workshop, hvor de var med til at kvalificere indholdet i inspirationskatalogerne.

Læs mere om Sundhedsstyrelsens implementerings- og læringsforløb og tilblivelsen af inspirationskatalogerne på **Sundhedsstyrelsens hjemmeside**.

Sundhed for alle ♥ + ●