

## Puljeopslag: Rejseholdsforløb med fokus på trivsel til forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse

Kommuner og private leverandører på ældreområdet, herunder hjemmeplejegrupper, selvejende organisationer, friplejeboligleverandører og lokalplejehjem, inviteres hermed til at søge om *Rejseholdsforløb med fokus på trivsel til forebyggelse af omsorgstræthed og forråelse*<sup>1</sup>. Forløbet forestås af Demensrejseholdet i regi af Sundhedsstyrelsen<sup>2</sup>.

Frist for ansøgning er **fredag den 6. februar 2026 kl. 12.00**.

### Hvorfor et forløb med fokus på trivsel?

Arbejdet i ældreplejen er komplekst og kræver høj faglighed. Medarbejdere møder blandt andet borgere med kognitive svækkelser, som gør, at arbejdet med pleje og omsorg kan være vanskeligt, fordi det kan være svært for medarbejderne at forstå borgernes adfærd. De komplekse og til tider udfordrende opgaver, man som medarbejder står overfor i sin daglige praksis, kan føre til omsorgstræthed (også kaldet medfølelsestræthed, udbrændthed o.l.).

På sigt kan en vedvarende tilstand af omsorgstræthed hos medarbejdere eller medarbejdergrupper føre til en forrået tilgang til det professionelle omsorgsarbejde. Dette har både konsekvenser for medarbejdernes trivsel og for kvaliteten i den pleje og omsorg, som medarbejderne kan give til borgerne, og dermed også borgernes trivsel.

Derfor har rejseholdets læringsforløb til formål at styrke plejeenhedens kompetencer til at arbejde med både borgernes og medarbejdernes trivsel og tryghed. Dette skal bidrage til at forstå, håndtere og lære af svære situationer og tegn på forråelse og omsorgstræthed i ældreplejen.

#### Dobbeltperspektiv på trivsel

At arbejde med trivsel i et dobbeltperspektiv vil sige, at medarbejdere, der selv trives, bedre kan understøtte borgernes trivsel og værdighed. Omvendt vil medarbejderne, når borgerne trives, generelt opleve større arbejdsglæde og motivation. Systematisk arbejde med trivsel for både borgere og medarbejdere er en nødvendig forudsætning for kvalitet i pleje- og omsorgsarbejdet.

<sup>1</sup>Med aftale om ny ældrereform er der afsat 30 mio. kr. til at tilføre medarbejdere kompetencer ift. at forebygge forråelse og omsorgstræthed i perioden 2025-2027. Indsatsen skal understøtte implementeringen af den ny ældrelov og værdierne i loven, herunder øget selvbestemmelse til de ældre og tillid til medarbejderne i ældreplejen.

<sup>2</sup>Læs om Demensrejseholdet: <https://www.sst.dk/da/Fagperson/Sygdomme-lidelser-og-behandling/Demens/Laering-og-stoette-til-praksis/Demensrejsehold>

## Hvad får I ud af rejseholdsforløbet?

Forløbet har fokus på:

- At styrke medarbejdernes kompetencer til at arbejde systematisk med nysgerrighed og refleksion, herunder fokus på fælles fagligt sprog.
- At styrke medarbejdernes kompetencer til at facilitere personcentreret omsorg i hverdagen. Dette understøtter de faglige handlinger rettet imod at skabe trivsel hos den enkelte borger og styrke den faglige selvtilid og trivsel hos medarbejderne.
- At styrke plejeenhedens kompetencer til at genkende og reagere på følelser af afmagt og omsorgstræthed med henblik på systematisk at arbejde med forebyggelse, håndtering og læring.
- At styrke en samarbejdende kultur, der understøtter personcentreret omsorg gennem psykologisk tryghed.
- At styrke ledelsen i at understøtte vidensopbygning og forandringsprocesser i organisationen, herunder fx nye arbejdsgange, samarbejdsflader, kulturforandring, mv.

## Et rejseholdsforløb tilpasset til jeres plejeenhed

Læringsforløbene tager afsæt i metodiske og læringsmæssige erfaringer og resultater fra Sundhedsstyrelsens Demensrejsehold og Værdighedsrejsehold. Yderligere tages der afsæt i personcentreret omsorg og en forståelse for følelsernes betydning i arbejdet, hvorfor der arbejdes med begreber som trivsel, psykologisk tryghed, omsorgstræthed, afmagt, forråelse mv.

Et rejseholdsforløb tager udgangspunkt i den enkelte organisation og de konkrete problematikker, der gør sig gældende der. Der inddrages relevant materiale som fx Sundhedsstyrelsens refleksionskort<sup>3</sup>, Værdighedshjul<sup>4</sup> og demenshåndbøger<sup>5</sup>, herunder Beboerkonferencen<sup>6</sup>.

Der tages afsæt i en praksisnær tilgang til læring og udvikling, som bygger på aktionslæring og en systemisk-narrativ indfaldsvinkel i alle aktiviteter der gennemføres, og i mange af de metoder der anvendes.

Indholdet i hvert enkelt forløb tilrettelægges i samarbejde med plejeenheden, så rejseholdet ud fra et helhedsblik bedst kan tilpasse og understøtte læring og udvikling hos den enkelte plejeenhed. Rejseholdet tager udgangspunkt i en samlet vurdering af den faglige kvalitet og kultur, på både medarbejder- og ledelsesniveau, med henblik på at understøtte konkrete behov og vilkår for at arbejde med trivsel i et dobbeltperspektiv. Det konkrete rejseholdsforløb vil altså variere fra plejeenhed til plejeenhed, og vil blive tilrettelagt på baggrund af rejseholdets faglige vurdering.

---

<sup>3</sup> Sundhedsstyrelsens refleksionskort: <https://www.sst.dk/da/Vaerdighed/Redskaber#/side-1>

<sup>4</sup> Værdighedshjulet: <https://www.sst.dk/da/Aeldrepleje/Redskaber/2023/Vaerdighedshjulet>

<sup>5</sup> Demenshåndbøgerne: <https://www.sst.dk/da/Fagperson/Sygdomme-lidelser-og-behandling/Demens/Demenshaandboeger>

<sup>6</sup> Beboerkonference: <https://www.sst.dk/da/Aeldrepleje/Redskaber/2022/Beboerkonferencen>

## **Deltagere i forløbet**

Deltagerne i rejseholdsforløbet er *alle* medarbejdere i ældreplejen. Alle medarbejdere i ældreplejen, herunder ledere, demenskoordinator, terapeuter og sygeplejersker, kan bidrage til at styrke trivsel for borgere og kolleger, og alle bidrager til den kultur, der er på arbejdspladsen. Ledelsen forventes at deltage aktivt under hele forløbet, hvor medarbejderes deltagelse vil ske på forskellig vis. De specifikke omstændigheder aftales mellem plejeenheden og rejseholdet.

## **Krav til de deltagende plejeenheder**

For at kunne opnå størst muligt udbytte, skal man som plejeenhed opfylde en række krav. Kravene beskriver dels elementer, der skal være til stede, inden plejeenheden starter et forløb med rejseholdet, og dels elementer, der er centrale, mens plejeenheden er i gang med et rejseholdsforløb.

For at komme i betragtning til at indgå i rejseholdets læringsforløb forpligter plejeenheden sig til at opfylde følgende krav:

- Deltagelse i rejseholdets læringsforløb er forankret og besluttet i samarbejde med ledelsen på plejeenheden.
- Der er en koordinator, som forventes at stå for kontakten mellem Sundhedsstyrelsen og den deltagende plejeenhed. Det forventes yderligere, at koordinatoren har de fornødne ressourcer til at koordinere og gennemføre forløbet, samt være medvirkende drivkraft til at indsatsen forankres i organisationen efter endt rejseholdsforløb.
- Der afsættes de nødvendige ressourcer og tid til at alle medarbejdere og ledelsen på plejeenheden kan deltage aktivt i forløbet.
- Efter afslutningen af forløbet udarbejdes en kort afsluttende tilbagemelding, der beskriver udbytte og erfaringer (skabelon som tilsendes af Sundhedsstyrelsen).

## **Beskrivelse af rejseholdsforløbet**

Læringsforløbet består af en:

- Opstartsfasen
- Indsatsfasen
- Fastholdelsesfasen

Der vil på det konkrete forløb være mulighed for fleksibilitet i forhold til omfang og varighed. Som udgangspunkt vil et forløb vare ca. 6 måneder, med mulighed for opfølgende aktiviteter i forlængelse heraf, afhængig af indsatsens størrelse og plejeenhedens kapacitet.

### ***Opstartsfasen***

I opstartsfasen afklares plejeenhedens behov ift. at arbejde med trivsel i et dobbeltperspektiv og ønsker til forandringer i praksis. Herefter planlægges de behovsafstemte elementer i rejseholdsforløbet. I denne fase sikres det, at alle medarbejdere og ledere får en fælles forståelse af rejseholdsforløbet, hvilke problematikker og temaer, der skal arbejdes med og hvordan. Rollerne og det ansvar de forskellige parter har i forløbet klarlægges.

Aktiviteter i opstartsfasen:

- *Opstartsmøde* af 4 timers varighed, med deltagelse af ledelsen, og evt. koordinator og udvalgte medarbejder, med henblik på afdækning af behov og at aftale nærmere omkring roller i forløbet.
- *Planlægningsmøde* af 1-2 timers varighed, med deltagelse af ledelsen, planlægger og evt. koordinator og udvalgte medarbejder, hvor den endelige plan for rejseholdsforløbet præsenteres og planlægges nærmere. Afholdes i udgangspunktet online.
- *Implementeringsworkshop* for implementeringsgruppen, af 3-4 timers varighed, med deltagelse af ledelse, faglige leder, TRIO og udvalgte medarbejdere, med henblik på at udfolde implementeringen og kortlægge en strategi for, hvordan plejeenheden fremadrettet vil arbejde med fokus på trivsel i et dobbeltperspektiv. Dette kunne fx ske ved at understøtte implementering og kompetenceudvikling ift. mødefacilitering, Beboerkonferencen, Værdighedshjulet, borgergennemgang, triagering af borgerens trivsel, lejråbålet, debriefing eller andre metoder til at understøtte faglig refleksion i hverdagen.

### ***Indsatsfase***

I indsatsfasen gennemføres selve læringsforløbet over en periode på ca. 6 måneder. Her veksles mellem seminarer, praksisnære følgedage, refleksion i implementeringsgruppen og ledersparring. Et forløb vil indeholde mellem 3 – 5 seminarer med dertilhørende følgedage, implementeringsworkshops og ledersparring.

- *Seminar*  
Forløbet sammensættes af en række forskellige seminarer, der giver deltagerne de nødvendige redskaber til at forstå og arbejde med fokus på trivsel i et dobbeltperspektiv. Seminarerne varer 4-5 timer og her præsenteres deltagerne fx for viden om personcentreret omsorg i praksis, følelsernes betydning i omsorgsarbejdet, kommunikation, samarbejde med borgere og pårørende, konflikthåndtering, magt og afmagt mv. Det endelige tema for de forskellige seminarer tilpasses til den enkelte plejeenhed. På seminarerne arbejdes der i grupper, og deltagerne får lejlighed til at reflektere over egen praksis og hermed koble teori til praksis. Det tilstræbes, at alle medarbejdere deltager i seminarerne, for at sikre den videre implementering og forankring af forløbet. De enkelte seminarer kan derfor gentages op til tre gange for at få alle medarbejdere med, ved minimum deltagelse af 15 medarbejdere pr. seminar.
- *Praksisnære følgedage*  
I praksisnære følgedage følger konsulenten med i en aftalt del af plejeenhedens praksis, og tilrettelægges ud fra det konkrete behov. Eksempelvis sparring omkring en konkret borger, feedback på triagering mm.
- *Refleksion i implementeringsgruppen*  
Implementeringsgruppen arbejder mere dybdegående med metoder til faglig refleksion og praktisk afprøvning af rejseholdets metoder og redskaber med henblik på at understøtte implementering og forankring i hverdagen. Her arbejdes i en systematisk veks-

len mellem refleksion og handling med udgangspunkt i konkrete udfordringer fra medarbejdernes hverdag.

- *Ledersparring*

Der afsættes tid til sparring med de ansvarlige ledere undervejs i forløbet med henblik på at støtte lederne i at drive implementering og forankring af læringsforløbet. Det kan fx give lederen mulighed for et fortroligt rum til at reflektere over egen rolle i forhold til forankring og implementering af indsatsen eller samtaler og refleksion over faglig ledelse i praksis.

Mellem de forskellige aktiviteter forventes det, at både ledere og medarbejdere arbejder med små opgaver i hverdagen, der skal være med til at bidrage til implementering og kulturforandring.

### ***Fastholdelsesfase***

I den sidste fase skærpes fokus yderligere i forhold til implementering af læringsforløbet i praksis. Her arbejder Implementeringsgruppen fokuseret på at drive implementering og forankringen af de valgte redskaber eller metoder, der skal understøtte det fremadrettede arbejde med fokus på trivsel i et dobbeltperspektiv.

Ud over de tidligere nævnte aktiviteter *Refleksion i implementeringsgruppen* og *Ledersparring*, vil der sidst i fasen afholdes et *Fastholdelsesseminar* af 4 timers varighed, for alle medarbejdere og ledere. Seminaret skal bidrage med at sikre den videre implementering og forankring i praksis efter endt rejseholdsforløb.

### *Oversigt over aktiviteter på rejseholdsforløb med fokus på trivsel i et dobbeltperspektiv*

	Aktiviteter
Opstartsfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Opstartsmøde</i></li> <li>• <i>Planlægningsmøde</i></li> <li>• <i>Implementeringsworkshop</i></li> </ul>
Indsatsfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Seminarer</i></li> <li>• <i>Praksisnære følgedage</i></li> <li>• <i>Implementeringsworkshops</i></li> <li>• <i>Ledersparring</i></li> </ul> <p><i>Aktiviteter tilpasses den enkelte plejeenhed.</i></p>
Fastholdelsesfase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Refleksion i implementeringsgruppen</i></li> <li>• <i>Ledersparring</i></li> <li>• <i>Fastholdelsesseminar</i></li> </ul>

## **Tidsramme**

Det er muligt at ansøge om rejseholdsforløb med opstart i august 2026 (med opstartsmøde og planlægningsmøde i foråret 2026) eller opstart i januar 2027 (med opstartsmøde og planlægningsmøde i efteråret 2026). Rejseholdsforløbet afsluttes senest i juni 2027. Det er muligt at tilkendegive, i hvilket halvår man ønsker at opstarte rejseholdsforløbet, men af hensyn til den samlede planlægning, kan det ikke garanteres, at ønsket kan imødekommes.

## **Hvem kan ansøge?**

Ansøgere kan være alle kommunale og private leverandører af ældrepleje, herunder selvejende organisationer, friplejeboligleverandører og lokalplejehjem, der har et ønske om og behov for at arbejde systematisk og struktureret med trivsel for både borgere og medarbejdere med henblik på at forebygge forråelse og omsorgstræthed i ældreplejen.

Der søges som enkelt plejeenhed, dvs. plejeboliger eller hjemmeplejegruppe.

## **Kriterier for udvælgelse af ansøgninger**

Ved vurdering af ansøgningerne vil der blive lagt vægt på nedenstående kriterier:

- I hvilken grad ansøger kan beskrive plejeenhedens behov for et rejseholdsforløb med fokus på trivsel i et dobbeltperspektiv.
- I hvilken grad rejseholdsforløbet er forankret i ledelsen.
- I hvilken grad ansøger er parat til at arbejde med kulturforandring og hvilke forudsætninger der er tilstede.

## **Økonomi**

Sundhedsstyrelsen afholder udgifter til rejseholdet, hvilket betyder, at der ikke er udgifter forbundet til konsulenten. Derudover udleverer Sundhedsstyrelsen relevante materialer, der anvendes i forløbet.

Plejeenheden afholder selv udgifter til evt. vikardækning, forplejning, lokaleleje, notesbøger mm.

## **Ansøgningsprocedure**

Ved ansøgning skal Sundhedsstyrelsens ansøgningsskema anvendes og udfyldes.

Ansøgningen sendes underskrevet til aedpulje@sst.dk som en samlet pdf-fil. I emnefeltet skrives ” 07-0301-24 – Ansøgning Demensrejsehold [Ansøger]”.

Ansøgningsfristen er **fredag den 6. februar 2026 kl. 12.00.**

## **Yderligere oplysninger**

Sundhedsstyrelsen kan kontaktes frem til den 23. januar 2026 vedr. spørgsmål til puljen. Spørgsmål og svar af generel karakter vil blive offentliggjort på puljens hjemmeside efterfølgende.

Spørgsmål kan rettes til Louise Willads, tlf.: 20 34 37 42. e-mail: lwip@sst.dk eller Kirsten Groth Willesen, tlf.: 93 59 01 69, e-mail: kigw@sst.dk