

Pulje til praksisnært kompetenceløft til nedbringelse af antipsykotisk medicin til mennesker med demens

CASES:LÆRINGER OG RESULTATER FRA PROJEKTERNE
JANUAR 2024



Udarbejdet for Sundhedsstyrelsen af:

Marselisborg Consulting

Center for Udvikling,
Kompetence og Viden
www.marselisborg.org

For information, kontakt:

Director & Partner

Dorit Wahl-Brink
21 73 37 35
dwb@marselisborg.org

Eftertryk med tydelig
kildeangivelse er tilladt



Indhold

Inspiration fra de enkelte projekter	3
Aabenraa Kommune	4
Aarhus Kommune	6
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	8
Bispebjerg Hospital og Hillerød Kommune	10
Fanø Kommune	12
Frederikshavn Kommune	14
Greve Kommune	16
Helsingør Kommune	18
Hvidovre Kommune	20
Københavns Kommune	22
OUH Svendborg Sygehus	24
Region Nordjylland	26
Rudersdal Kommune	28
Solrød Kommune	30
Vallensbæk Kommune	32



Inspiration fra de enkelte projekter

I denne rapport præsenteres de 15 projekter, der indgik i "Puljen til praksisnært kompetenceløft til nedbringelse af antipsykotisk medicin til mennesker med demens".

Rapporten er udarbejdet i sammenhæng med erfaringsopsamlingen "Pulje til praksisnært kompetenceløft til nedbringelse af antipsykotisk medicin til mennesker med demens". Erfaringsopsamlingen beskriver de erfaringer, der går på tværs af de 15 puljeprojekter i fire tværgående temaer, der omhandler:

- › **Viden, kompetencer og handlemuligheder**
- › **Tværgående samarbejde**
- › **Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse**
- › **Arbejdsgange og mødesystematik**

Formålet med denne rapport er at belyse de tilgange, de 15 puljeprojekter har anvendt i arbejdet med at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin, og hvilke erfaringer de har gjort sig undervejs. Beskrivelserne tager udgangspunkt i dybdegående caseanalyser baseret på interviews af bl.a. projektledere og ledere og medarbejdere i de involverede projekter. Dette uddybes i erfaringsopsamlingens kapitel 7.

I nærværende beskrivelse af projekterne gives for hvert projekt et kort resumé, en beskrivelse af projektets formål og en opsummering af projektets vigtigste læringer og resultater. Derudover beskrives, hvordan projektet har arbejdet med de mest relevante af de fire tværgående temaer.



Aabenraa Kommune

Reduktion af antipsykotisk medicin på plejehjem i Aabenraa Kommune

Resume

Aabenraa Kommune har arbejdet med at give medarbejdere et kompetenceløft. Det har de gjort via tilførsel af viden om bl.a. demens og antipsykotisk medicin, og via praktisk anvendelse af ny viden. En praksisnær konsulent har haft en central rolle i projektet. Hun har leveret målrettede undervisningsforløb og driftsbaseret supervision og sparring til plejehjemsmedarbejdere. Efter projektet oplever hovedparten af de involverede medarbejdere, at supervision og undervisning i høj eller nogen høj grad har haft en positiv effekt på deres handlemuligheder i mødet med borgerne.

Formål

Før projektet havde Aabenraa Kommune et forholdsvist højt forbrug af antipsykotisk medicin til borgere med demens sammenlignet med landets øvrige kommuner. Formålet med projektet var derfor at klæde medarbejdere på med neuropædagogiske redskaber og metoder, så de oplevede at have handlemuligheder at afprøve forud for anvendelse af antipsykotisk medicin. Intentionen var, at medarbejdere i kommunens plejehjem havde flere handlemuligheder til rådighed i det daglige omsorgsarbejde, og at brugen af antipsykotisk medicin blev reduceret som følge heraf.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Den praksisnære supervision har været projekts kerne. Her har en praksisnær konsulent givet medarbejdere supervision og sparring på deres daglige praksis. Konkret har konsulent observeret medarbejdere i plejen og på baggrund heraf givet konkret feedback og sparring. Den praksisnære supervision opleves som et meget brugbart format til at løfte medarbejdernes kompetencer, da de i høj grad kan omsætte sparring og feedback fra supervisionen til konkrete adfærdsændringer. En leder beskrev det således:

”Medarbejderne reflekterer mere efter supervision. De bruger også de redskaber, de har fået, og de virker mere skarpe i deres observationer, når vi er på møder.”

Størstedelen af de medarbejdere, der modtog denne supervision og undervisning oplevede, at den havde positiv indvirkning – både på deres kompetencer og på deres handlemuligheder i mødet med borgerne.

Tværgående samarbejde

Som en del af projektet har man i kommunen bl.a. haft fokus på samarbejdet mellem plejehjem og læger. Som følge heraf, har plejehjemsmedarbejdere- og ledere fået øjnene op for, hvor stor en rolle de spiller ift. udskrivelsen af antipsykotisk medicin. Selvom det er lægen, der i sidste ende træffer beslutningen om udskrivelse, foretages den ofte i høj grad på det vidensgrundlag, som plejehjemsmedarbejderne bringer lægerne.

Konkret har et plejehjem i kommunen arbejdet med samarbejdsaftaler mellem plejehjems læger og plejehjemsmedarbejdere. Samarbejdsaftalerne indebar:

- › Større opmærksomhed fra lægernes side rettet mod borgernes forbrug af antipsykotisk medicin
- › At der lægges en plan for, hvornår der anvendes antipsykotisk medicin, og hvornår denne nedtrappes eller seponeres
- › Hvis nye beboere modtager antipsykotisk medicin, lægges en plan for potentiel seponering



Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

I kommunen har man også gjort sig erfaringer om ledelsens rolle i nye tiltag. Her har man erfaret, at opbakning fra ledelsen er afgørende. Særligt tre punkter har været vigtige:

- › Ledelsen skal sørge for gode rammer til beboerkonferencer. Det vil sige, at der skal være konkrete dagsordenspunkter, fastholdelse af dagsorden og tilstrækkelig prioritering af tid til deltagelse.
- › Ledelsen skal italesætte og aktivt anvende den læring, som medarbejderne opnår.
- › Ledelsen skal fremme refleksion blandt medarbejdere, så de på egen hånd kan nå frem til forslag til, hvordan en given situation eller borger kan tilgås. En leder beskriver dette således:

“Det som jeg vender ryggen til, vender de [medarbejderne, red.] ryggen til.”

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Aabenraa Kommune oplever man, at:

- › Plejehjemspersonalet har fået mere viden om demens og om antipsykotisk medicin
- › Plejehjemspersonalet har fået flere handlemuligheder i mødet med borgere med uforståelig adfærd
- › Antallet af borgere i plejebolig med demens, der modtager antipsykotisk medicin er faldet fra 42% til 36%



Aarhus Kommune

Nedbringelse af medicinforbrug gennem kulturelt og fagligt løft af indsatsen overfor borgere med demens eller demenslignende symptomer

Resume

I Aarhus Kommune har man "rusket op" i tankegange og rutiner og styrket medarbejdernes faglige stolthed. Det har man gjort ved at introducere nye og opfriske eksisterende socialpædagogiske metoder såsom personcentreret omsorg og sanseintegration. Samtidigt har medarbejderne fået et sprog for de "bløde værdier" og et øget fokus på det sociale element i deres daglige omsorgsarbejde. Det har haft en positiv afsmittende effekt på beboerne, der opleves som roligere og gladere. Derudover har det bidraget til, at beboerne kun får den antipsykotiske medicin, som gavner deres trivsel.

Formål

I Aarhus Kommune ønskede man at løfte det kulturelle og faglige niveau af indsatsen overfor beboere med demens eller anden kognitiv svækkelse. Ønsket var, at man på den måde kunne reducere brugen af antipsykotisk medicin. Hensigten var at skabe en kultur, hvor en stærk socialpædagogisk indsats danner grundlag for, at medarbejdertrivsel går hånd i hånd med et professionelt omsorgsarbejde og beboere i trivsel. Konkret ønskede man, at det sociale element af omsorgsarbejdet blev løftet til samme niveau som det somatiske element. En forstander beskriver det således:

"Det er som om, at man ikke tænker det sociale så meget som det sundhedsmæssige. Det sociale og psykiske er bare ikke på niveau med det somatiske."

Med i projektet indgik det almene plejehjem Hestehavehusene og det specialiserede demensplejehjem Skovvang.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Medarbejdere på Hestehavehusene blev undervist i sansestimulation og sanseintegration. Undervisningen styrkede medarbejderne i at forstå og arbejde med beboernes adfærd. Konkret bidrog det bl.a. til, at de i højere grad medtænkte musik som et redskab i daglig praksis, og havde fokus på at skabe balance mellem aktivitet og hvile i udarbejdelse af handleplaner. Samtidigt skabte det grundlag for udarbejdelsen af en ny struktur for beboernes middagsmåltid.

Rolige måltider på Hestehavehusene



Ved få tiltag har man skabt hyggelige middagsmåltider, og hjulpet beboernes appetit på vej:

- Borddækning, uddeling af medicin og toiletbesøg sker forud for måltider
- En "måltidsvært" sidder med til bords og igangsætter inkluderende samtaler
- Maden serveres på fade, og dessert serveres først, når alle har spist hovedret
- Døre lukkes og TV slukkes



Et opmærksomhedspunkt fra projektet er, at metoden kan virke kompleks og ukonkret for de enkelte medarbejdere. Derfor er det afgørende, at metoden præsenteres på en måde, hvor "alle kan være med" og gerne gennem konkrete handlemuligheder og ud fra borgercases.

På Skovvang blev medarbejderne i samarbejde med SOSU Østjylland undervist i personcentreret omsorg. Metoden var allerede kendt af plejehjemmets medarbejdere, hvilket bidrog til, at undervisningen og metoden følte meningsfuld. Konkret bidrog undervisningen til, at medarbejderne fik et fælles fagligt sprog for det hele menneske, og fik forståelse for, at nogle symptomer ikke skal behandles, men blot skal "rummes". Samtidigt bidrog den opfriskede viden til øget faglig stolthed, hvilket smittede positivt af på beboernes adfærd og trivsel.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Med ønske om at skabe engagement og ejerskab gennem tidlig medarbejderinvolvering etablerede man forud for projektet på hvert plejehjem en arbejdsgruppe. Arbejdsgrupperne havde til opgave at bidrage til udviklingen af projektets udformning, implementering og forankring og bestod af bl.a. medarbejdere af forskellige fagligheder, en APN-sygeplejerske, en demenskoordinator og plejehjemmets forstander. Erfaringen med denne tilgang var, at det var udfordrende, men også lærerigt for medarbejderne at omsætte teoretisk viden til praktiske tiltag. Samtidigt gav det ledelsen mulighed for løbende at fornemme stemningen omkring de nye initiativer. Det bidrog til deres muligheder for at understøtte de enkelte initiativer fx ved at deltage aktivt i møder.

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Aarhus Kommune oplever man, at:

- > Plejehjemspersonalet har fået større forståelse for, at mange symptomer skal "rummes" og ikke behandles medicinsk
- > Plejehjemspersonalet har fået et større fokus på den sociale del af deres faglighed, og oplevede at få et fælles sprog for psykosociale perspektiver i omsorgsarbejdet
- > Beboerne er blevet gladere og roligere, og man oplevede færre situationer med udadreagerende adfærd
- > Andelen af beboere, som modtager antipsykotisk medicin som fast medicin eller som PN-medicin er omtrent halveret. Det samme er andelen af borgere, der modtager fast demensmedicin.



Bispebjerg og Frederiksberg Hospital

Tværfagligt kompetenceløft inden for demens til nedbringelse af antipsykotika

Resume

På Geriatrisk og Palliativ afdeling på Bispebjerg og Frederiksberg hospital har man arbejdet på at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin ved at fremme tværfaglige kompetencer. Udgangspunktet for dette har været logikkerne bag "Demensvenligt Sygehus". Projektet foregik på to geriatiske afdelinger på Bispebjerg hospital og var målrettet både administrativt personale, servicepersonale, plejepersonale, terapeuter og læger.

Samtlige medarbejdere på to geriatiske afdelinger blev tilbudt undervisning i to spor. Formålet var at sikre en bredere viden om non-farmakologiske tilgange i mødet med kognitivt svækkede patienter. I projektet blev to nøglepersoner fra hver afdeling udpeget og uddannet med henblik på at sikre fremdrift og fokus på projektet. Foruden et praksisnært kompetenceløft observerede man en positiv ændring i arbejdsmiljøet på afdelingerne som en afledt effekt af projektet.

Formål

Med projektet ønskede Bispebjerg og Frederiksberg hospital at sikre et demensvenligt miljø for kognitivt svækkede patienter under deres indlæggelse på geriatrisk afdeling. Med dette menes der, at projektet havde til formål at sikre, at afdelingens personale besad den nødvendige viden til at opspore og reagere hensigtsmæssigt på adfærsændringer blandt patienterne. Herunder også at non-farmakologiske tiltag fremgår som personalets førstevalg i mødet med patienterne, og at flere af disse tiltag afprøves, før der tyes til antipsykotisk medicin.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Projektet indebar undervisning i to spor, som blev varetaget af Nationalt Videnscenter for Demens. Her blev samtlige medarbejdere tilbudt e-learning moduler med fokus på demensfaglig viden. Senere blev der gennemført kursusdage med fokus på tværfagligt kompetenceløft og forebyggelse af udadreagerende adfærd. I projektet oplevede man varierende engagement fra de involverede medarbejdere, hvilket resulterede i en reduceret deltagelse fra både servicepersonale og afdelingslægerne end først tiltænkt. Foruden undervisningen blev der i forlængelse af de daglige, tværfaglige morgenmøder afsat 15 minutter til drøftelse af non-farmakologiske handleplaner for kognitivt svækkede patienter.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Projektet har været udfordret i at fastholde fokus under daglig drift. Konkret beretter medarbejderne om, at flere konkurrerende dagsordener har udfordret implementeringen af de fælles refleksioner på morgenmøderne, og fastholdelse af fokus på at afprøve non-farmakologiske tiltag. I den forbindelse har man erfaret, at det er vigtigt, at der skabes fokus på tværs af faggrupper således, at alle tager ansvar for at sætte det på dagsordenen ved anledninger for fælles faglig drøftelse – fx ved stuegang og i dokumentationspraksis. Gennem projektet opleves det, at personalet generelt har opnået en stigende opmærksomhed og forståelse for adfærsændringer som symptom på delirøse tilstande. Her har projektet haft stor succes med at introducere personalet for non-farmakologiske Snoezelen redskaber, som er lette at implementere i hverdagens praksis.



**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

På Bispebjerg og Frederiksberg Hospital oplever man, at:

- › Personalet på de to afdelinger har fået større opmærksomhed på patienternes adfærd og symptomer på delir
- › Der er sket forbedringer i arbejdsmiljøet, større arbejdsglæde og mere faglig refleksion
- › Under projektet sås et fald i forbruget af antipsykotisk medicin, og afdelingerne har efterfølgende holdt et fast lavt niveau
- › Fastholdelse af fokus på projektet kræver, at alle fagligheder bidrager hertil



Bispebjerg Hospital og Hillerød Kommune

Reduktion i brug af antipsykotika hos ældre med demens – implementering af en tværsektoriel intervention i Hillerød Kommune

Resume

I Hillerød Kommune er man i gang med et projekt, hvor man implementerer tværfaglige medicingennemgange og styrker lægers og plejepersonales viden om antipsykotisk medicin. Projektets resultater evalueres andetsteds ved projektets afslutning, men foreløbige erfaringer peger på, at tiltaget øger lægers og plejehjems-personales viden om antipsykotisk medicin og om non-farmakologiske alternativer hertil.

Formål

I Hillerød Kommune ønsker man at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin og at give læger og plejehjems-personale kompetencer til at forebygge Behavioral and Psychological Symptoms of Dementia (BPSD) ved non-farmakologiske tiltag. Projektet er tværsektorielt og består dels af medicingennemgange og dels af undervisning af læger og plejehjems-personale.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Projektets kompetenceløft er rettet mod praktiserende læger, plejehjems-læger og plejehjems-personale. De deltagende læger og plejehjems-læger modtager 15 minutters undervisning om antipsykotisk medicin ved *academic detailing* metoden. Det deltagende plejehjems-personale modtager to dages undervisning om demens, om antipsykotisk medicin og om non-farmakologiske tiltag. Foreløbige erfaringer fra projektet peger på, at projektets undervisning øger refleksion over mulige non-farmakologiske tiltag, over den enkelte beboers adfærd og særligt om, hvad man kan forvente, når en beboers antipsykotiske medicin nedtrappes. En leder beskrev det således:

”Medarbejderne har fået mere viden om bivirkningerne ved antipsykotisk medicin, og det har gjort, at de bedre kan se, hvad der skyldes sygdommen, og hvad der skyldes medicinen.”

Arbejdsgange og mødesystematik

Som en del af projektet har man indført tværfaglige medicingennemgange. Medicingennemgangene bliver foretaget af en klinisk farmaceut, en speciallæge i almen medicin og en gerontopsykiater og følges op efter 3, 6 og 9 måneder. Overvejelserne fra disse medicingennemgange drøftes efterfølgende i en borgerspecifik netværksgruppe, hvor også borgerens egen læge og relevant plejepersonale deltager. Her anvendes drøftelserne fra medicingennemgang i udarbejdelsen af en handleplan for både medicinske og socialpædagogiske indsatser. Handleplanen noteres i borgerens journal, hvilket understøtter det praksisnære arbejde med handleplanens tiltag.

Tværgående samarbejde

Foreløbige erfaringer fra projektet viser desuden, at det tværfaglige samarbejde, som ses i projektets medicingennemgange og netværksgrupper, udgør en stor styrke i projektets udformning. Særligt påpeges det, at involvering af den kliniske farmaceut, speciallægen i almen medicin og gerontopsykiateren bidrager med ny viden og skaber refleksion hos både læger og plejehjems-personale. Samtidigt synes plejehjems-personalets deltagelse i netværksgruppen at medføre stor indsigt i den enkelte beboers behov. Projektets gerontopsykiater beskriver det således:

”Det er helt afgørende, at plejepersonalet er med i netværksgrupperne, så vi læger kan høre, hvad deres version af problematikken er, og så vi kan forklare, hvorfor vi mener, at en beboer fx skal nedtrappe sin medicin.”



Erfaringen er, at samarbejdet fungerer særligt godt, når de forskellige fagpersoner mødes fysisk i samme rum. Det kan være vanskeligt i en travl hverdag præget af drift, og har været et opmærksomhedspunkt på de involverede plejehjem, som i nogle tilfælde har afholdt møder med online deltagelse.

**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

I Hillerød Kommune oplever man, at:

- > Læger og plejepersonale har fået mere viden om demens og om antipsykotisk medicin og større kendskab til non-farmakologiske behandlingsmuligheder
- > Man har lært, at tværfaglige medicingennemgange er lærerige og spiller en stor rolle ift. at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin
- > Man har lært, at tiltag afsæt i eksisterende praksis skaber stort udbytte med små forandringer
- > Projektets effekt på brugen af antipsykotisk medicin evalueres af andetsteds



Fanø Kommune

Kvalificeret omsorg frem for antipsykotisk medicin

Resume

Fanø Kommune har gennemført et praksisnært kompetenceløft på deres plejecenter og i hjemmeplejen. Det har de gjort ved at opkvalificere medarbejdernes viden om antipsykotisk medicin og demens og ved at implementere triagemøder. Gennem projektets aktiviteter har kommunen opnået fælles sprog, forståelse og praksis til fordel for trivsel i dobbelt perspektiv, dvs. både det somatiske og det mentale. Desuden er andelen af antipsykotisk medicin blevet seponeret hos en stor andel af kommunens borgere med demens.

Formål

Fanø Kommune har ønsket at skabe forandring i praksis gennem kvalificeret omsorg og situeret læring. Formålet med projektet har været at klæde medarbejdere bedre på til at møde og pleje borgere med komplekse problemstillinger. Hensigten har været at øge trivslen i dobbelt perspektiv og at sikre socialpædagogiske indsatser som 'første skridt' inden anvendelsen af antipsykotisk medicin. Kommunen har desuden ønsket at arbejde forebyggende ved systematisk at observere tegn på begyndende mistrivsel og herudfra handle.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

For at sikre fælles sprog, forståelse og praksis har Fanø Kommune arbejdet med at sikre både kompetencer og rum til fælles faglig refleksion i hverdagen. Bl.a. har medarbejderne modtaget undervisning faciliteret af lokal sygeplejerske og demenskoordinator med fokus på mistrivsel, tidlig opsporing, systematisk observation, ændret adfærd og egen kommunikation og relationskabelse. Konkret er medarbejderne gennem situeret læring blevet klædt på til at reflektere over, hvad der ligger bag borgers adfærd og derfra tilpasse egen adfærd. En medarbejder fortæller således:

"Før så vi at medarbejderne gik imod borger, når borger blev udadreagerende. Nu ser vi, at de trækker sig og går baglæns, fordi de er blevet bevidste om, hvor borgers adfærd kommer fra, og hvordan de afværger situationen bedst mulig for både borger og sig selv."

Udover at tilføre 'ny viden til banken' har kommunen haft fokus på at forstærke medarbejdernes socialpædagogiske handlemuligheder med fokus på kontakt-øer og stjernestunder for borgerne.

Arbejdsgange og mødesystematik

For ikke alene at give medarbejderne kompetencerne til at reflektere, men også muligheden for det, har Fanø Kommune som en del af projektet indført daglige triagemøder. Triagemøderne opleves af mange som afgørende for at tidlige tegn på ændret adfærd drøftes og dermed kan give afsæt for en fælles retning i mødet med borger. Af flere opleves triageringen dog omvendt som en svær opgave i dagligdagen, og kommunen har derfor følgende opmærksomheder ift. at sikre bred opbakning til fastholdelse af nye arbejdsgange og -systematikker:

- > Motivationsfremmende opbakning til triagering i alle vagtlag med særlig fokus på at understøtte medarbejdere, der er udfordrede i ny arbejdsgange og -systematikker
- > Særlig fokus på at fysiske rammer tilgodeser fortrolige samtaler og fordybelse



Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Der har fra start i projektet været en opmærksomhed på, at ejerskab over nye tiltag er afgørende for vellykket implementering. Dels peger erfaringen fra Fanø Kommune på, at lokale teamledere kan spille en afgørende rolle, når tiltag skal bevæge sig fra 'form til drift', hvis de involveres tidligt. Dels peger erfaringen på, at ledelsesniveauet bør prioritere "hvor stort et brød man ønsker at slå op". Hvis der skal sikres reel forandring i praksis, er det afgørende, at medarbejderne ikke drukner i nye tiltag, men omvendt sikres den nødvendige tid og overskud til at komme godt i gang med nye refleksionspraksisser, mødesystematikker eller arbejdsgange.

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Fanø Kommune oplever man, at:

- > Plejehjemspersonalet har fået et fælles sprog og en bedre forståelse for borgernes fysiske og mentale trivsel
- > Systematiske mødefora og mødeledelse i form af triagemøder støtter medarbejderne i tidligt at opspore ændringer i borgernes adfærd
- > 70% af de borgere, der forud for projektet var på antipsykotisk medicin, har fået seponeret deres medicin. 20% er under nedtrapning.¹
- > Man har lært, at omfanget af nye tiltag har stor betydning for tiltagenes implementeringssucces, og at man i fremtiden skal have færre fokusområder.

¹ Projektet i Fanø Kommune omfattede både borgere i hjemmepleje og på kommunens plejecenter. I alt cirka 309 borgere.



Frederikshavn Kommune Med borgers trivsel i centrum

Resume

Frederikshavn Kommune har implementeret et mobilteam bestående af demenskoordinatorer, som efter behov udfører undervisnings- og sparringsforløb med kommunens plejecentre. Både demenskoordinatorer, medarbejdere og plejecenterledere oplever mobilteamets forløb som udbytterigt. Det skyldes særligt, at forløbet har indebåret drøftelser af konkrete borgercases og direkte anvendelse af socialpædagogiske redskaber. Forløbet har dermed bidraget til at øge refleksionsniveauet blandt medarbejdere og til at give redskaber, der kan anvendes i plejen af den enkelte borger.

Formål

Viden om retningslinjer for brugen af antipsykotisk medicin er udbredt i Frederikshavn Kommune. Alligevel opleves et højt forbrug af antipsykotisk medicin. Der har derfor været et ønske om, at medarbejderne på kommunens plejecentre bliver rustet med alternative redskaber til antipsykotisk medicin. Projektet har derfor fokuseret på at styrke medarbejdernes socialpædagogiske værktøjskasse, ved at have et mobilteam bestående af demenskoordinatorer. Mobilteamet er kørt ud til kommunens plejecentre, hvor de har undervist i personcentreret omsorg og observationstilgangen fra Dementia Care Mapping-metoden. Herudover har mobilteamet fungeret som sparringspartnere for medarbejderne, og har bidraget til praksisnære drøftelser blandt medarbejdere om, hvordan de tilgår deres borgere.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Nogle af redskaberne som medarbejderne gennemgik med demenskoordinatoren i deres møder, var allerede kendt af medarbejderne. Møderne bidrog dog til at sætte fokus på anvendelsen af redskaberne, da redskaberne kan være vanskelige at fastholde i praksis, når driften presser på. Det oplevede demenskoordinatoren som en fordel, da medarbejderne dermed ikke skulle sætte sig ind i nye begreber og teorier. Ved at anvende allerede kendte redskaber, såsom fx nonverbalt sprog og Tom Kitwoods blomst, kunne demenskoordinatoren derfor på kort tid indgå i konkret sparring angående praksisnære situationer, som medarbejderne befandt sig i. Denne oplevelse beskrev en af mobilteamets demenskoordinatorer således:

”Det var meget effektivt, når vi holdt os til metoder, som medarbejderne allerede kendte. Det var som om, at det var mere overskueligt for dem – eller som om de synes, det gav mening.”

For at engagere medarbejdere i mødet med mobilteamet, oplevede demenskoordinatorerne, at de skulle indgå i praksisnære drøftelser med medarbejderne om konkrete borgere. På den måde blev det gjort klart for medarbejderne, hvad sparringen og undervisningen konkret kan bidrage med. Ved at indgå i praksisnære drøftelser med medarbejderne, oplevede demenskoordinatorerne også, at medarbejderne fik større gavn af forløbene.

Arbejds gange og mødesystematik

Ved mobilteamets besøg hos kommunens plejecentre, har demenskoordinatorerne i fællesskab med centrets medarbejdere drøftet en konkret borger, som medarbejderne oplevede udfordringer med i hverdagen. Her blev borgerens baggrund, livshistorie og nuværende adfærd drøftet, så alle medarbejdere havde samme forståelsesramme om, hvem borgeren er, og hvilken hjælp vedkommende har brug for. Sammen med demenskoordinatoren blev der brainstormet ideer til, hvordan medarbejderne kunne tilgå borgeren, og hvilke ændringer medarbejderne kunne gøre i deres egen adfærd, for



at skabe mere hensigtsmæssige interaktioner med borgeren. Det blev af en medarbejder fra mobilteamet beskrevet således:

”Medarbejderne fik virkelig meget ud af det, når vi talte om konkrete borgere eller konkrete situationer. I de tilfælde gav det virkelig mening for dem, at vi var der.”

**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

I Frederikshavn Kommune oplever man, at:

- > Plejehjemspersonalet på kommunens plejehjem har fået større mulighed for faglig sparring med kommunale demenskonsulenter
- > Plejehjemspersonalet har fået større viden om personcentreret omsorg og oplever at have flere socialpædagogiske handlemuligheder, der kan anvendes i stedet for antipsykotisk medicin
- > Antallet af borgere, der får antipsykotisk medicin er faldet fra 17% til 14,5%²

² 117 borgere deltog i projektet. Heraf fik 20 borgere forud for projektet og 17 borgere efter projektet antipsykotisk medicin.



Greve Kommune

Praksisnært kompetenceløft i Marte Meo metoden til at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin

Resume

Kompetencecenteret for Demens på Nældebjerg Plejecenter i Greve Kommune har anvendt Marte Meo-metoden til at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin til ældre borgere med demens. Det har medført en reduktion i forbruget, og samtidigt øget borgernes trivsel, livsglæde og mestringsevne. Det har også medført, at medarbejderne oplever øget arbejdsglæde og faglig stolthed, da de i højere grad oplever at have kompetencer til at yde god pleje og omsorg ved brug af sociopædagogiske metoder.

Formål

Nældebjerg Plejecenter har implementeret Marte Meo-metoden i den daglige praksis. Formålet var at skabe større indsigt i borgernes adfærdsmønstre, for dermed at skabe bedre forudsætninger for, at medarbejderne kan afdække borgernes behov. Forventningerne til projektet var, at medarbejderne blev bedre rustede til at indgå i interaktioner med borgere på en hensigtsmæssig måde. Håbet var, at det skulle bidrage til nedbringelse af antipsykotisk medicin og til, at borgernes udadreagerende adfærd blev reduceret.

Arbejdet med metoden har fokuseret på de positive interaktioner mellem borgere og medarbejdere. Marte-Meo metoden indebærer, at medarbejdere optages på video i interaktion med borgere. Sideløbende undervises de i metoder, der kan anvendes i disse interaktioner. Dernæst gennemgås videomaterialet under analyse og refleksion over praksis.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Medarbejdernes anvendelse af Marte Meo-metoden har givet anledning til refleksioner og sparring i den daglige praksis. Det har givet anledning til sparring omkring konkrete metoder og tilgange, der kan anvendes i praksis til fordel for borgernes trivsel. Konkret har det bl.a. bidraget til, at situationer med potentiale for udadreagerende adfærd er blevet deeskaleret.

Marte Meo-metodens teoretiske udgangspunkt kan i høj grad kobles til plejecenterets eksisterende tilgang, der tager udgangspunkt i den personcentrerede omsorg. Denne kobling har gjort metoden nem at gå til og bidraget til en oplevelse af, at metoden er meningsfuld.

Arbejdsgange og mødesystematik

Den oprindelige tanke med projektet var, at drøftelser om anvendelsen af Marte Meo-metoden skulle foregå på månedlige møder. I løbet af projektet blev drøftelserne dog også foretaget på medarbejdernes daglige tavlemøder. Det har bidraget til, at metodens redskaber på mere kontinuerlig vis blev anvendt og fastholdt og til, at metoden indgik som en fast del af centrets arbejdsgange og mødesystematik.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

I Greve Kommune har ledelsen i høj grad fokuseret på at være til stede på en nærværende måde, særligt i starten af projektet. Det har været en del af en bevidst ledelsesstrategi. En afdelingsleder beskriver det således:

”Det har været vigtigt for mig at sidde med i gennemgangen af videomaterialet. Dels så medarbejderne kunne se min tilstedeværelse, dels så jeg også selv fik mere ejerskab over projektet.”

Marte Meo-metoden opleves på tværs af ledere og medarbejdere som en meningsfuld metode. Men grundet det omfattende arbejde i at lave videooptagelser opfattes



metoden også som ressourcetung. Skalerbarheden af metoden opfattes derfor af nogle i projektet som begrænset. Modsat opleves det også, at dele af metoden kan implementeres uden behov for videooptagelser- og redigering, og at dele af medarbejdergruppen allerede ubevidst anvender redskaber fra Marte Meo-metoden. Metoden kan derfor potentielt anvendes brudvist, hvormed metodens ressourcebyrde begrænses.

**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

I Greve Kommune oplever man, at:

- > Plejehjemspersonalet har fået flere kompetencer til at udføre personcentreret pleje og omsorg
- > Der ses større faglig stolthed og højere arbejdsglæde blandt medarbejderne
- > Borgerne virker gladere og har større indflydelse på deres eget liv, hvilket har resulteret i, at også pårørende er gladere
- > Brugen af antipsykotisk medicin er faldet for samtlige af de 12 borgere, der har deltaget i videooptagelserne fra Marte Meo-metoden



Helsingør Kommune

Nye veje til nedbringelse af antipsykotisk medicin

Resume

I Helsingør Kommune ønskede man at skabe nye veje til nedbringelse af antipsykotisk medicin på fire af kommunens plejehjem. Disse veje indebar bl.a. et løft af medarbejdernes kompetencer inden for non-farmakologiske tiltag i plejen. De indebar også et løft af personalets dokumentation af beboernes adfærdsændringer gennem systematiske observationer og adfærdstriagering. Dette har særligt vist sig at have gavnlig effekt for samarbejdet med plejhjemslægerne og derigennem monitoreringen af det antipsykotiske medicinforbrug.

Formål

Projektet havde til formål at sikre, at non-farmakologiske interventioner skulle blive plejepersonalets førstevalg i mødet med demensramte beboer på kommunens plejehjem. Det søgte man at nå ved et praksisnært kompetenceløft af plejepersonalet pædagogiske handlerum, og ved at fokusere på samarbejdet med plejhjemslægerne.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Gennem fire undervisningsgange har nøglepersoner fra de fire plejehjem opnået større kendskab til non-farmakologiske interventioner i praksis. I undervisningen var der fokus på at skabe kompetenceløft i medarbejdernes viden om psykosociale og neuropædagogiske tilgange, og at opnå større forståelse for de bagvedliggende årsager i beboernes adfærd. På den måde har ny viden givet nye handlemuligheder ift. anvendelse af antipsykotisk medicin. En medarbejder beskriver det således:

"Jeg er blevet overrasket over, hvor hurtigt vi kan stoppe meget af medicin alene ved at fokusere på den."

Tværgående samarbejde

På plejhjemmene har personalet et tæt samarbejde med plejhjemslægerne, som også var en del af projektets aktiviteter. Her var et særligt fokus på at understøtte systematikken i de observationer, som plejepersonalet dokumenterer. Observationerne udgør en væsentlig del af plejhjemslægens vurdering, opfølgning og evaluering, og dermed for beboernes medicinforbrug. Ydermere har projektets involverede gjort sig gode erfaringer med afvikling af tværfaglige møder med deltagelse af plejepersonale, ledelse og plejhjemslægen. På disse møder blev viden om adfærdsændringer delt, og det blev vurderet, hvorvidt der var indikation for antipsykotisk medicin.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Det ledelsesmæssige fokus opleves varieret på tværs af plejhjemmene, da ledelsen har været præget af udskiftning. Der, hvor det ledelsesmæssige fokus har vist sig særligt værdifuldt, har dette resulteret i et særligt tæt samarbejde med plejhjemslægen i monitoreringen af beboernes antipsykotiske medicin. Den ledelsesmæssige opbakning har vist sig afgørende for at fastholde fokus blandt personalet på gulvet. Det har bl.a. været tydeligt i implementeringen af en ny systematik, hvor medarbejderne månedligt modtager en oversigt over beboere, som ordineres antipsykotisk medicin.

Et væsentligt udbytte af projektet er et øget fokus på systematisering af observationer i forbindelse med adfærdsændringer. Systematiseringen har medført et løft i den dokumentationspraksis, som udgør et afgørende redskab for samarbejdet mellem plejepersonale og plejhjemslæge. Som et led i fastholdelsen af dette, er der implementeret en rubrik i beboernes døgnrytmeplaner, hvor medarbejderne har mulighed for at angive deres afprøvninger af pædagogiske metoder og arbejdsgange. En plejhjemslæge beskrev således:



”For mig som læge, er det virkelig rart, at jeg har noget kommunikation gennem deres Nexus-system. Man skal sørge for at have en stærk kommunikation, og at man ved, hvor tingene står skrevet. Ellers kan det hurtigt blive fluffy i beskrivelse af, hvordan det går”

**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

I Helsingør Kommune oplever man, at:

- › Plejehjemspersonalet har større kendskab til neuropædagogiske metoder og større fokus på bivirkningerne ved antipsykotisk medicin
- › Samarbejdet mellem plejehjemslæge og plejehjems personale er på nogle plejehjem blevet styrket gennem fælles forståelse for god dokumentationspraksis
- › Flere borgere har fået nedtrappet eller seponeret sin antipsykotiske medicin, og brugen af antipsykotisk medicin er faldet med op mod 50%³

³ I projektet indgik 48 borgere. Yderligere 91 borgere i Helsingør Kommune indgik indirekte i projektet, da det også havde til formål at forebygge opstart af antipsykotisk medicin.



Hvidovre Kommune

Praksisnært kompetenceløft til nedbringelse af forbruget af antipsykotisk medicin hos mennesker med en demenssygdom bosiddende på plejecentre i

Resume

I Hvidovre Kommune ønskede man at skabe praksisnær kompetenceudvikling på tre plejecentre. Kompetenceudviklingen var bl.a. rettet mod medarbejdernes viden om antipsykotisk, neuropædagogiske tilgange til pleje og monitorering af psykosociale faktorer. Som en del af projektet blev medarbejderne på Plejecenteret Krogstenshave udvalgt som primær målgruppe. Det skyldes, at Krogstenshave er kommunens største plejecenter, og at plejecenteret de seneste år har haft flere anmeldte arbejdsskader som følge af udadreagerende adfærd.

Forud for projektet havde Krogstenshave gennemgået en større organisatorisk forandring. I den forbindelse etablerede man et psykiatrisk team, som havde til formål at bistå personalet i mødet med beboere med demens, psykiatriske lidelse eller andre kognitive udfordringer.

Formål

Med projektet ønskede Hvidovre Kommune at højne den demensfaglige viden og kompetencerne til systematisk at igangsætte non-farmakologiske tiltag på kommunens tre plejecentre. Formålet var at nedbringe og forebygge anvendelsen af antipsykotisk medicin og anden PN-medicin blandt beboere med demens. På bagkant af projektet skulle erfaringer fra Krogstenshave evalueres med henblik på politisk beslutning og forankring i drift på kommunes øvrige to plejecentre.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Gennem projektet har medarbejdere på Krogstenshave deltaget i undervisningsmoduler. Undervisningsmodulerne omhandlede bivirkninger ved antipsykotisk medicin, demensfaglighed, monitorering af psykosociale faktorer samt neuropædagogik i relation til demensbehandling. Undervisningen har, i samspil med etableringen af det psykiatriske team, understøttet nye monitoreringsprincipper og arbejdsgange. Det har medvirket til en større systematik i plejen af beboere med en demenssygdom.

Konkret har man indført et udvidet triagekoncept. Her drøftes psykosociale faktorer. Samtidigt kortlægges eventuelle adfærdændringer hos beboeren gennem et actioncard, som efterfølgende udløser nye, specifikke arbejdsgange med fokus på at igangsætte neuropædagogiske tiltag med henblik på at forebygge antipsykotisk medicin. Derudover er også minikonferencer blevet et fast koncept. Minibeboerkonferencer omhandler, modsat beboerkonferencer med primært et fagligt fokus, i høj grad også den lavpraktiske planlægning i beboerens hverdag. En medarbejder beskriver således:

”Vi er nødt til at have viden om, hvordan vi kan ændre vores adfærd. Vi kan jo ikke ændre på dem [beboerne red.], de er hjerneskadede. Det er jo os, det handler om. Vi skal kigge på os selv.”

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Projektet har båret præg af et stærkt ledelsesmæssigt fokus. Det har været medvirkende til, at implementeringen af de nye arbejdsgange og systematikker i hverdagens praksis er lykket. Den ledelsesmæssige understøttelse forventes at være hjulpet på vej af den organisatoriske forandring på Krogstenshave, som lå forud for projektet. Det skyldes, at der i forvejen har været en ledelsesmæssig prioritering og opmærksomhed på fremdrift i overensstemmelse med den organisatoriske forandring. En medarbejder beskriver udbyttet af projektet således:



“En udfordrende adfærd fra en dement, er jo i virkeligheden en kommunikation, som vi skal handle på. Det er blevet lidt en joke, at vi førhen altid bare tilbød beboeren en kop kaffe. Nu har vi fået nye redskaber til at håndtere adfærden og finde frem til, hvad der lægger til grund for det. Det dur ikke længere bare at sige “Grethe er altid sur om morgenen, sådan er det bare.” Vi skal være interesseret i at vide, hvorfor hun er det, og om vi kan gøre noget andet, som ville gøre hende mindre sur om morgenen”

**Projektets
vigtigste læringer
og resultater**

I Hvidovre Kommune oplever man, at:

- › Plejehjemspersonalet har med nye monitoreringsprincipper og et nyt triagekoncept fået større systematik i observationen af adfærdsændringer
- › Plejehjemspersonalet har fået mere mod på og flere kompetencer til at håndtere borgernes adfærdsmæssige udfordringer
- › Det samlede forbrug af antipsykotisk medicin er faldet, hvilket har resulteret i mere vågne og nærværende borgere



Københavns Kommune

Bedre trivsel – mindre medicin

Resume

I Københavns Kommune har man udvidet BPSD-modellen, der allerede anvendes på kommunens plejehjem. Udvidelsen betyder, at den nu også omfatter medicingennemgang og en samarbejdsmodel for læger. På den måde er fokus på antipsykotisk og antidepressiv medicin skærpet, hvilket har resulteret i et markant fald i forbruget. Samtidigt oplever medarbejderne i højere grad at være klædt på til at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin via socialpædagogiske metoder.

Formål

I Københavns Kommune var man optaget af at give ”den rigtige medicin til den rigtige borger”. Dermed var målet dels at al unødigt antipsykotisk og antidepressiv medicin blev fjernet, og dels at medarbejderne følte sig bedre rustet til at anvende socialpædagogiske metoder. En plejehjemsleder beskrev det således:

”Det var vigtigt for mig, at det ikke bare var et projekt, som havde til formål at fjerne al brug af medicin. Vi skulle derimod blive mere nysgerrige på, hvorfor borgeren får antipsykotisk medicin, og hvad effekten heraf er.”

Disse ambitioner arbejdede man med ved at tilføje systematiske medicingennemgange til allerede anvendte mødesystematikker herunder BPSD-konferencer. Derudover styrkede man medarbejdernes praksisnære kompetencer og udarbejdede en model for samarbejdet med plejehjemsleger.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

For at klæde medarbejderne på til at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin afholdt man lokale temadage med fokus på praksisnær læring, sparring og refleksion efterfulgt af praksisnær supervision. Undervisningen omhandlede bl.a. den allerede anvendte socialpædagogiske metode sansestimulation, og byggede dermed videre på eksisterende praksis. Det betød, at undervisningen både styrkede medarbejdernes kompetencer inden for netop denne metode og bidrog til en oplevelse af, at projektet var meningsfuldt. En medarbejder beskrev det således:

”Undervisningen i sansestimuli var virkelig god, for det kendte vi allerede lidt til i forvejen”

Samtidigt gav det en oplevelse af at have kompetencer, som kunne anvendes i stedet for antipsykotisk medicin. Medarbejderne blev også undervist i virkning og bivirkninger ved antipsykotisk medicin. Oplevelsen var, at det øgede medarbejdernes forståelse og nysgerrighed over for beboernes adfærd. Samtidigt styrkede det det faglige refleksionsniveau medarbejderne imellem.

Arbejdsgange og mødesystematik

Afgørende for projektets succes var desuden, at det tog afsæt i den allerede implementerede BPSD-model. Det betød, at plejehjemmene ”blot” skulle tilføje nye arbejdsgange til de allerede eksisterende. Konkret tilføjede man med den udvidede BPSD-model medicingennemgange forud for BPSD-konferencer. Det skabte et øget fokus på brugen af antipsykotisk medicin og medførte, at borgernes medicin blev revurderet mindst hver 3. måned. Derudover indførte man en forberedelsessystematik, hvor en ansvarlig medarbejder eller leder forberedte relevante informationer inden BPSD-konferencerne. Det dannede grundlag for personcentreret analyse og refleksion og for planlægning af målrettede indsatser. Samtidigt bidrog det til stor effektivitet. En plejehjemsleder beskrev således:



”Medarbejderne oplever en faglig stolthed, når de kan genkende deres arbejde i den nye model – det giver noget ejerskab”

Tværgående samarbejde

En central ambition i projektet var at styrke og systematisere samarbejdet mellem plejehjems personale og plejehjems læger. Derfor udviklede kommunen en samarbejdsmodel. Ønsket var at skabe gensidig praksisforståelse og fælles målsætning. Udformningen af samarbejdsmodellerne foregik på de enkelte plejehjem, og beskrev fx hvem der skulle kontakte plejehjems lægen, og hvilke faglige tilgange og metoder plejepersonalet arbejder med. Det betød, at rammerne for samarbejdet blev skabt i tæt dialog med den enkelte læge, hvilket sikrede at samarbejdet passede ind i begge parter praksis.

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Københavns Kommune oplever man, at:

- > Medarbejderne på de involverede plejehjem har fået større forståelse for beboernes adfærd, og oplever at have flere non-farmakologiske handlemuligheder
- > En samarbejdsmodel mellem plejehjem og læge kan bidrage til et velfungerende og tillidsfuldt tværfagligt samarbejde
- > Brugen af antipsykotisk medicin er næsten halveret, og langt flere end tidligere har fået en seponeringsdato⁴. Der er ikke tendens til, at forbruget af andre medicinpræparater er steget.

⁴ I projektet indgik 74 borgere. Heraf fik 23 borgere antipsykotisk medicin forud for projektet. 14 borgeres antipsykotiske medicin er seponeret, mens 5 borgeres antipsykotiske medicin er nedtrappet.



OUH Svendborg Sygehus

Nedbringelse af antipsykotisk medicin til patienter med demens Et medicinsk – kirurgisk samarbejde

Resume

På ortopædkirurgisk afdeling på Svendborg Sygehus (afdeling O) har man arbejdet med at løfte personalets kompetencer til at pleje patienter med kognitiv svækkelse. Det har gjort gennem undervisning i både nye og velkendte non-farmakologiske metoder. Samtidigt har man indført en ny arbejdsgang for tidlig opsporing af kognitiv status. Denne består af en screeningproces, der har vist sig afgørende for et fortsat fokus på patientens kognitive tilstand og igangsættelse af forebyggende tiltag.

Projektet foregik på tværs af ortopædkirurgisk og geriatrisk afdeling. Projektet involverede plejepersonale, terapeuter og kirurgiske læger fra ortopædkirurgisk afdeling samt en medicinsk læge og demenskonsulent fra geriatrisk afdeling.

Formål

Med projektet ønskede Svendborg Sygehus at reducere forbruget af antipsykotisk-, beroligende- og sovemedicin hos indlagte patienter på ortopædkirurgisk afdeling med demens og anden kognitiv svækkelse. Projektet skulle sikre en faglig kompetenceudvikling blandt personalet og et fokus på forebyggende arbejds gange under indlæggelse. Formålet med projektet blev beskrevet således:

”Vi var optagede af, at vi skulle kunne finde ud af, hvem patienterne med kognitiv nedsættelse var.”

Projektet havde til formål at forebygge delir og udadreagerende adfærd hos patienter og derigennem mindske risikoen for behandling med antipsykotisk medicin. Forventningen var, at dette kunne opnås ved tidligt at opspore kognitiv svækkelse og ved at styrke personalets kompetencer til at igangsætte profylaktiske initiativer.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Gennem projektperioden deltog personalet på Afdeling O i undervisningsmoduler. Undervisningen omhandlede virkninger og bivirkninger ved anvendelse af antipsykotisk medicin og profylaktiske indsatser under patientens indlæggelse. Det gav særligt plejepersonalet et øget vidensniveau. Efterfølgende blev bl.a. sansestimulerende tiltag såsom tyngdedyner og BBAUM afprøvet, hvoraf særligt brug af tyngdedyneren viste sig virksom i praksis.

Under projektet indførte man screeninger for kognitiv svækkelse. Screeningerne tog udgangspunkt i screeningsværktøjet BASIC-Q, og medførte en øget opmærksomhed på patientens kognitive tilstand. Samtidigt understøttede de personalets muligheder for at igangsætte profylaktiske tiltag under indlæggelsen. En medarbejder beskrev anvendelsen af BASIC-Q således:

”Det er vigtigt, at vi bruger BASIC-Q, fordi det kan være rigtigt svært at gennemskue kognitivt svækkede personers behov, og det hjælper scoren os med.”

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Den ledelsesmæssige opbakning til projektet blev oplevet størst blandt plejepersonalets ledelse. Et mere begrænset fokus fra lægernes ledelse udfordrede samarbejdet mellem de involverede aktører, og dermed projektets målsætning. Dette resulterede bl.a. i en mindre inddragelse af det lægefaglige personale, hvilket også afspejlede sig i lægernes mere begrænsede deltagelse i undervisningen.



Under projektperiode var der blandt plejepersonalet på Afdeling O udvalgt nøglepersoner, som havde til formål at fastholde fokus på udbredelsen af de profylaktiske tiltag. Efter projektets afslutning er de profylaktiske tiltag fastholdt i varierende grad, men anvendelse af screeningsværktøjet BASIC-Q er forankret som en ny arbejdsgang, der varetages af afdelingens terapeuter. Et væsentligt bidrag til fastholdelse af fokus på profylaktiske tiltag er, at patienternes BASIC-Q score – som udløser profylaktiske interventioner – fremgår af afdelingens Cetrea-skærm.

Projektets vigtigste læringer og resultater

På OUH Svendborg Sygehus oplever man, at:

- > Personalet har fået ny og genopfrisket eksisterende viden om virkninger og bivirkninger ved antipsykotisk medicin og om handlemuligheder i mødet med kognitivt svækkede patienter
- > Personalet har fået bedre kontakt til pårørende, fordi BASIC-Q screening forudsætter kontakt hertil. Det opleves at komme patienterne til gode
- > Man har lært, at ledelsesopbakning er afgørende for medarbejdergruppens engagement



Region Nordjylland

Sammen nedbringer vi forbruget af antipsykotisk medicin

Resume

I Region Nordjylland har man oplevet et pres på de praktiserende plejehjems-læger ift. at ordinere antipsykotisk medicin. Det har projektet forsøgt at imødekomme ved at udarbejde en ny samarbejdsmodel. Ved at kunne tilkalde mobilteamet efter behov angående konkrete borgersituationer, har medarbejdere på plejecentre kunne modtage borgerspecifik supervision og sparring. Som følge heraf har medarbejdere fået konkrete redskaber og feedback til, hvordan de kan afprøve nye non-farmakologiske tilgange i mødet med borgeren. Det har bidraget til adskillige positive gevinster, herunder seponering af antipsykotisk medicin og øget borger- og medarbejdertrivsel. Herudover har samarbejdsmodellen indebåret et tilbud om undervisning i bivirkningerne af antipsykotisk medicin.

Formål

I Region Nordjylland er der udarbejdet og implementeret en udvidet samarbejdsmodel mellem aktører på ældreområdet, som beskæftiger sig med borgere med demens. Disse aktører er ældrepsykiatrisk afdeling i Region Nordjylland, plejecentre i fem forskellige kommuner, samt Nord-KAP, som er kvalitetsenheden for almen praksis i Region Nordjylland. Med mobilteamet indgår ældrepsykiatriens som sparrings- og supervisionspartner for kommunale plejecentre efter behov. Mobilteamet består af sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter, som er tilknyttet ældrepsykiatrien. Herudover tilbydes for medarbejdere undervisningsforløb omhandlende antipsykotisk medicin med mobilteamets overlæge, som har til formål at oplyse medarbejdere om risiciene ved brug af antipsykotisk medicin.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

Mobilteamet oplever, at den supervision og sparring de leverer til medarbejdere på plejecentrene, anvendes aktivt af medarbejderne og fremmer deres arbejde med borgerne. Herudover oplever mobilteamet, at medarbejdere i højere grad er rustede til at håndtere lignende borgersituationer i fremtiden. Dette opleves konkret ved positive tilbagemeldinger fra plejecentrene til mobilteamet men også særligt ved, at mobilteamet kaldes ud til nye borgere på samme center, hvor medarbejdere som følge af den forrige sparring og supervision allerede har anvendt redskaber og tilgange, som mobilteamet foreslog under det forrige samarbejde. En sygeplejerske fra mobilteamet beskriver det således:

”Vi hjælper medarbejderne på plejehjemmet til selv at kunne klare situationer, som de ikke tidligere selv kunne klare.”

På plejecentrene er det ofte sygeplejersker, der anmoder egen læge om en visitation til mobilteamet, hvorfor disse besidder en særlig indsigt i de erfaringer, der er gjort i forbindelse med projektet. Her fremhæver sygeplejerskerne, at der kan forekomme situationer, hvor mobilteamet ikke kan vejlede i metoder, som ikke allerede er afprøvet med borgeren. I disse situationer opleves sparring dog stadig værdifuld, da den fungerer som en 'second-opinion' i tilfælde, hvor det vurderes, at behandling med antipsykotisk medicin er det mest hensigtsmæssige valg for borgeren. På den måde bidrager samarbejdsmodellen også til en opmærksomhed på, at antipsykotisk medicin ordineres med forsigtighed og dermed kun i situationer, hvor non-farmakologiske alternativer er afprøvet.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Mobilteamet oplevede i varierende grad, at ledere i de kommunale plejecentre var motiverede for at samarbejde med mobilteamet. Udfordringen var, at centerlederne ofte ikke afsatte tilstrækkelig tid til, at medarbejderne kunne indgå i samarbejdet. På



plejecentre med stor opbakning fra ledelsen, oplevede mobilteamet et mere konstruktivt samarbejde med medarbejderne og dermed også et større udbytte af supervision og sparring. På trods af at samarbejdsmodellen kræver inddragelse af en række aktører, herunder de praktiserende læger, har både personalet på plejecentrene samt i mobilteamet en oplevelse af, at den nye samarbejdsmodel har potentiale til at fastholde de nye arbejdsstrukturer og arbejdsgange. Dette kan formentlig forklares gennem de åbenlyse fordele samarbejdet dels medfører for lægerne, der kan videregive behandlingsansvaret til mobilteamet. Det har ligeledes fordele for plejehjemspersonalet, der kan få faglig sparring og endeligt for ældrepsykiatrien, da mobilteamet understøtter sammenhængende overgange ved både ambulante behandling samt indlæggelser i ældrepsykiatrien.

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Region Nordjylland oplever man, at:

- › Der er set en stigende opmærksomhed på, at antipsykotisk medicin ordineres med forsigtighed og først efter afprøvelse af non-farmakologiske indsatser
- › Plejehjemspersonalet føler sig i højere grad rustet til at håndtere uforståelig adfærd, og kan i højere grad selv møde og give pleje til borgere med særligt udfordrende adfærd
- › Man har lært, at samarbejdsmodeller kan styrke det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde, når modellen er meningsfuld for alle parter



Rudersdal Kommune

Praksisnært kompetenceløft på demensområdet i Rudersdal

Resume

Rudersdal Kommune har gennemført et praksisnært kompetenceløft ved at udvide antallet af demenskoordinatorer i kommunen fra én til to. Det har betydet, at demenskoordinatoren har kunne implementere praksisnære kompetenceudviklingsforløb i de enkelte afdelinger på kommunens plejecentre med tæt, kontinuerlig sparring og sidemandsoplæring. Demenskoordinatorernes undervisningsforløb og sparring har været tilpasset det enkelte centers konkrete behov. Samtidigt har både medarbejdere og ledelse kunne tilkalde demenskoordinatoren, hvis de oplevede et behov herfor.

Formål

Formålet med at udvide antallet af demenskoordinatorer har været at klæde medarbejderne bedre på til at håndtere udfordrende forløb hos borgere med en demenssygdom. Dette er søgt imødekommet ved at lette adgangen til faglig sparring og kompetenceudvikling i dagligdagen. Dermed har mere erfarne og uddannede medarbejdere haft mulighed for at få stillet nye og flere redskaber til rådighed. Samtidigt har mere uerfarne og ufaglærte medarbejdere haft mulighed for at opbygge en grundlæggende socialpædagogisk viden om arbejdet med borgere med en demenssygdom.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

I projektperioden oplevede demenskoordinatorerne, at undervisningen gav størst udbytte, når den tog udgangspunkt i konkrete borgere, som medarbejderne kendte til. Dette afspejles også i ledelsens oplevelse af medarbejdernes engagement i forløbene. Dette blev oplevet som stærkest, når det blev kommunikeret, hvilke praksisnære udfordringer forløbet havde til formål at hjælpe med. Denne erfaring blev beskrevet således:

”Det er virkelig vigtigt, at medarbejderne kan se, hvordan undervisningen hjælper dem i deres dagligdag. Det hjælper på deres engagement og på, om de kan bruge den nye viden i situationer ude ved borgeren.”

Der ligger således en vigtig læring i at tænke undervisningen meget praksisnær. Kommunen erfarede dog ligeledes, at det kan være svært for medarbejderne at overføre viden om en konkret borger til andre borgere.

Ledelsesfokus, implementering og fastholdelse

Kommunen har erfaret, at ledere har en afgørende betydning for, at kompetenceudviklingen får den ønskede effekt. Konkret opnås den bedste effekt, når ledere deltager aktivt i undervisningsforløbene og italesætter redskaberne og læringen af undervisningsforløbene i den daglige praksis. Det er desuden vigtigt, at lederne prioriterer, at medarbejderne deltager på undervisningsforløbene, og sørger for at der er afsat den nødvendige tid hertil.

En anden faktor, der er vigtig både i udbytte og forankring af kompetenceudviklingen er, at der er psykologisk tryghed til at kunne reflektere sammen fagligt. Ledelsen på et plejecenter oplevede bl.a., at medarbejdere i et undervisningsforløb om magtanvendelser havde svært ved at byde ind i, da magtanvendelser er et sårbart emne. Der var desuden en oplevelse af, at medarbejderne havde svært ved at spørge hinanden om hjælp i frygt for at fremstå med manglende faglighed. Dette viser, at der ligger en vigtig ledelses- og faciliteringsopgave i at skabe et trygt rum, hvor medarbejderne tør byde ind med deres erfaringer og perspektiver. Denne opgave er særligt vigtigt ved mere sårbare emner. Centerlederen og demenskoordinatoren har derfor været enige om at gå



forrest og tale aktivt ind i, at magtanvendelser i visse tilfælde faktisk kan være et legitimt redskab, og at medarbejderne derfor også kan føle sig trygge i at indgå i en dialog herom. De beskrev det således:

”Medarbejderne var meget optagede af, at magtanvendelse føltes forkert. Derfor har der været en stor ledelsesmæssig opgave i at gøre samtaler om behovet for magtanvendelse mere trygge – og i at skabe en forståelse af, at det faktisk kan være et nødvendigt redskab.”

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Rudersdal Kommune oplever man, at:

- › Plejehjemspersonalet har fået lettere adgang til faglig sparring og dermed til viden tilpasset deres kendskab til borgere med demens
- › Plejehjemspersonalet er blevet bedre til at tænke personcentreret omsorg ind som en mulig tilgang ved borgere med udfordrende adfærd
- › Borgerne – og særligt dem, plejehjemspersonale og demenskoordinatorer har samarbejdet om - virker til at trives bedre
- › Man oplever, at sparring med demenskoordinatorer i flere tilfælde har forhindret opstart af antipsykotisk medicin



Solrød Kommune

Fælles om at styrke borgernes trivsel og forebygge brugen af antipsykotisk medicin

Resume

Gennem systematisk arbejde med sanseprofiler og PDSA-cirkler har man i Solrød Kommune skabt større forståelse for demensramte plejehjemsbeboeres adfærd og systematiseret afprøvning af nye tiltag – store som små. Samtidigt har man styrket personalets kompetencer og skabt et fælles sprog for arbejdet med beboere med demens. Det har man gjort ved at undervise i både nye og velkendte socialpædagogiske metoder.

Formål

I Solrød Kommune ønskede man at forebygge uhensigtsmæssig brug af antipsykotisk medicin og at styrke personalets socialpædagogiske handlemuligheder. Hensigten var at forbedre livskvaliteten for plejehjemets beboere og at skabe en fælles retning i de forskellige afdelingers arbejde med demensramte beboere. Disse ambitioner har man bl.a. arbejdet med gennem undervisning i socialpædagogiske metoder, ved systematisk anvendelse af PDSA-cirkler og ved udarbejdelse af sanseprofiler.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

På demensafdelingerne i Solrød Kommunes plejehjem har man længe gjort brug af socialpædagogiske metoder som sansestimulation og Tom Kitwoods blomst. Men som en del af projektet, blev redskaberne udbredt til de somatiske afdelinger, der var en del af projektet. Samtidigt har personalet gennem praksissupervision og undervisning i nye og velkendte metoder, fået teoretisk viden om velkendte metoder. Det har bidraget til en oplevelse af at have et fælles sprog og understøttet refleksion og faglig sparring medarbejderne imellem. Samtidigt har den nye teoretiske forståelse givet personalet større nysgerrighed og forståelse for de kognitivt svækkede beboeres adfærd og reaktionsmønstre. Det virker motiverende i forhold til at afprøve nye socialpædagogiske indsatser. Det store udbytte af projektets undervisning blev bl.a. beskrevet således:

”Undervisningen har givet rigtigt meget. Medarbejderne ved meget mere, de reflekterer mere og de er mere metodebevidste i deres refleksioner. Efter undervisningen er det som om, de taler mere samme sprog.”

Arbejdsgange og mødesystematik

Som en del af projektet systematiserede man brugen af PDSA-cirkler. Det gjorde man ved at inkludere dem som en fast del af dagsordenen på eksisterende beboergennemgange og ved at notere dem på triagetavler og i handleplaner. Det har bidraget til en systematik i, at tiltag blev iværksat og efterfølgende evalueret. Det har også givet personalet mere ’gå-på-mod’ i forhold til at afprøve forskellige socialpædagogiske indsatser.

Som et andet led i projektet har plejehjemets ergoterapeuter udarbejdet sanseprofiler for de fleste beboere. Sanseprofilerne er derefter blevet forenklet og lagt på forsiden af Cura, så de var let tilgængelige for personalet. Det bidrog til, at personalet hurtigt fik et overblik over den enkelte beboers sanseprofil, og at sansestimulation i højere grad blev anvendt som rutinepraksis og som led i afprøvning af nye tiltag. Vigtige læringer fra projekter lyder derfor som følgende:

- › Viden om socialpædagogiske metoder understøtter refleksion og faglig sparring
- › Systematisk brug af PDSA-cirkler giver gå-på-mod ift. afprøvning af nye metoder



Tværgående samarbejde

I Solrød Kommune ønskede man at styrke samarbejdet både på tværs af afdelinger, vagtlag og sektorer. Konkret bidrog projektet med et styrket samarbejde med den kommunale demenskonsulent, som efter projektets start bistod med praksissupervision og deltog systematisk i sparringsmøder med personalet hver 6. uge. Det blev af en medarbejder beskrevet således:

”Arbejdet med demenskonsulenten er blevet meget bedre. Før var hun bare med til sparringsmøder og beboergennemgange nogle gange, men nu deltager hun fast, og det giver rigtigt meget, når hun er der.”

Samtidigt planlagde man, som en del af projektet, disse sparringsmøder så de lå på et tidspunkt, hvor både dag- og aftenvagter kunne deltage. Det imødekom udfordringer med det tværgående samarbejde på tværs af vagtlag, men er stadig et opmærksomhedspunkt efter projektets afslutning.

Projektets vigtigste læringer og resultater

- I Solrød Kommune oplever man, at:
- › Plejehjemsmedarbejderne har fået større teoretisk viden om nye og velkendte socialpædagogiske tilgange, og samtidigt et større gå-på-mod i forhold til at afprøve dem i små og store tiltag
 - › Der er afprøvet nye tiltag ved PDSA-cirkler på de fem beboere, der i perioden december 2022 til april 2023, fik antipsykotisk medicin
 - › Der er udarbejdet sanseprofiler for stort set alle beboere på demensafdelingerne og på en stor andel af beboerne på de øvrige afdelinger. Dermed har plejehjemspersonalet fået lettere adgang til nyttig viden om borgerens sansemæssige behov, og dermed bedre mulighed for at medtænke sanseintegration i daglig praksis
 - › For mere end 50% af de borgere, der under projektperioden fik antipsykotisk medicin, blev forbruget reduceret eller helt seponeret.⁵

⁵ I løbet af projektperioden er seks borgere startet op i antipsykotisk medicin i samarbejde med egen læge eller distriktpsikiatrien bl.a. i forbindelse med indlæggelse. Heraf er tre trappet helt ud, en er i nedtrapping og to forventes ikke at nedtrappes.



Vallensbæk Kommune

Indføring af beboerkonference som metode til nedbringelse af antipsykotisk medicin

Resume

Vallensbæk Kommune har introduceret beboerkonferencen som en systematisk metode til at arbejde med mennesker med en demenssygdom, som udviser uforståelig adfærd. Samtidigt har kommunen oplært teamledere, sygeplejersker og demensambassadører i at gennemføre disse beboerkonferencer. Kommunens plejecentre har desuden ansat plejehjemslæger, hvor medicingennemgang er et fast fokusområde. Efter projektet er andelen af antipsykotisk medicin faldet, og der er ingen borgere, der er startet op på antipsykotisk medicin.

Forud for projektet har kommunen arbejdet med metoden personcentreret omsorg og Tom Kitwoods blomst. Dette danner grundlag for projektets arbejde med bl.a. beboerkonferencer.

Formål

Gennem indføring af beboerkonferencen har formålet været at sikre en systematisk metode til at arbejde med mennesker med demenssygdom, som udviser en uforståelig adfærd. Tanken er, at beboerkonferencen bidrager til øget forståelse og faglig refleksion og dermed til, at der i højere grad anvendes andre indsatser end antipsykotisk medicin.

Viden, kompetencer og handlemuligheder

For at højne den faglige refleksion og forståelse for mennesker med en demenssygdom har Vallensbæk Kommune indført beboerkonferencen som systematisk metode til at arbejde med mennesker med en demenssygdom, som udviser uforståelig adfærd. Det har bidraget til, at medarbejderne i højere grad sætter ord på deres faglige refleksioner, og på den måde oplever at have en fælles forståelse af deres praksis. En leder beskriver der således:

”Til beboerkonferencerne er medarbejderne fælles om at sætte ord på det, de oplever i deres dagligdag, og det gør den faglige refleksion bedre.”

Arbejdsgange og mødesystematik

Kommunen har desuden sat beboerkonferencen i systematik sådan, at den afholdes én gang i måneden. Det betyder, at alle beboere i hvert fald tages op en gang om året og derudover efter behov. Kommunen har desuden udarbejdet en planche, der fungerer som et konkret værktøj til at sikre systematiske og ensartede beboerkonferencer og bidrager til psykologisk tryghed hos mødets facilitator. Der er desuden medicingennemgange med plejehjemslægerne og dermed et systematisk fokus på antipsykotisk medicin. Kommunen har også skabt en fast struktur og overblik over anvendelsen af antipsykotisk medicin på sygeplejemøderne, der afholdes hver 14. dag.

Tværgående samarbejde

Med ansættelsen af plejehjemslæger er det tværgående samarbejde med de praktiserende læger blevet styrket. Det skyldes, at der nu er systematiske medicingennemgange mellem læger og sygeplejersker. Det har skabt et fælles fokus på at nedbringe brugen af antipsykotisk medicin. Samtidigt har det ændret lægernes fokus og sprog på en måde, hvor de mere end før foreslår socialpædagogiske metoder før medicinering. Det har også skabt bedre sammenhæng i den enkelte borgers forløb. En medarbejder beskriver det således:

”Borgerne har fået faste læger og dermed mere kontinuitet og ro. Det er vigtigt for borgere med demens– også når det kommer til den medicinske pleje.”



Ledelsesfokus, implementering og forankring

Projektet har vist, at en vigtig forudsætning for fastholdelse af beboerkonferencen som metode er, at sygeplejersker og demensambassadører også er blevet oplært i at facilitere disse. Det skyldes, at den faglige ledelse herigennem er blevet mere praksisnær. Det har derudover vist sig at være givende, at nye tiltag bygger videre på tidligere tiltag, og at psykologisk tryghed er en forudsætning for faglig refleksion og læring. En leder beskriver det således:

”Vi som ledere vægter tryghed virkelig højt, og vi italesætter de nye værdier hele tiden. Det holder ’gryden i kog’ på projektet.”

Projektets vigtigste læringer og resultater

I Vallensbæk Kommune oplever man, at:

- > Plejehjemspersonalet er via nye møde- og samarbejdssystematikker, blevet styrket i at arbejde kontinuerligt og tværfagligt med nedbringelse af antipsykotisk medicin
- > Andelen af borgere, der får antipsykotisk medicin er reduceret fra 33% til 23 %⁶
- > Man har lært, at psykologisk tryghed og kvalificeret mødefacilitering har stor betydning for fastholdelsen af nye tiltag

⁶ 48 borgere var inkluderet i projektet