Bilag 3 – styregruppemøde 05.12.2017
Projektbeskrivelsesskema

1.	Initiativets/projektets titel:	**Videreudvikling af demenspraksis**
2.	Ansøger:	Myndighedsafdelingen, Ældreområdet, Svendborg Kommune
3.	Beskriv hvordan initiativet/projektet formål og hvordan det understøtter puljens formål om praksisnært kompetenceløft:	Sigtet med projektet er at øge trivsel og livskvalitet hos borgere med demens og deres familier, ved at udvikle og styrke den faglige kvalitet i plejen og omsorgen til borgere med demens på Svendborg Kommunes plejecentre. Det vil vi gøre ved: 1) At integrere 'Spark of Life' omsorgs-filosofien i den eksisterende demensfaglige referenceramme, som udgøres af solid viden om demenssygdomme, udredning og behandling og den socialpædagogiske tilgang repræsenteret ved Tom Kitwoods teori om personcentreret omsorg. 'Spark of Life' bygger videre på Tom Kitwoods teori, og den beskriver konkrete metoder og redskaber der viser HVORDAN man kan implementere og praktisere essensen i Kitwoods personcentrerede omsorg. Fokus for dette HVORDAN er, at tænde og styrke livsgnisten hos borgere med demens. Livsgnisten er det begreb der beskriver den livskraft der er kernen i mennesker liv. En stærk og sund livsgnist, skaber grundlaget for mental sundhed, og øger muligheden for rehabilitering og remens hos borgere med demens[1]. 2) Særligt tilrettelagte aktionslærings forløb for personalet på 8 af kommunens 17 plejecentre. Det primære udvælgelseskriterier er at det er plejecentre med demensenheder. Aktionslæring er en metode hvor deltagerne lærer med afsæt i deres daglige praksis, samtidig med at de forbedrer og videreudvikler praksis i kraft af læringen. Man kan sige: aktionslæring handler om at at skabe læring på baggrund af handlinger og handlinger på baggrund af læring[2].
4.	Beskriv initiativets/projektets målgruppe:	Projektet omfatter to målgrupper: Målgruppen for den praksisnære kompetenceudvikling er personalet på plejecentrene: Sosu-hjælpere, Sosu assistenter, sygeplejersker, dagcentermedarbejdere, demenskonsulenter og ledere. Målgruppen for de indsatser og aktiviteter der er affødt af den praksisnære kompetenceudvikling er borgere med demens, bosiddende på kommunens plejecentre og deres familier.
5.	Beskriv organisationens behov for kompetenceløft, og hvordan kompetenceløftet vil styrke demensindsatsen til gavn for mennesket med demens og de pårørende:	Projektet skal imødekomme organisationens behov for kompetenceløft på to fronter: Medarbejderne på kommunens plejecentre har et højt vidensniveau, idet kompetenceudvikling på demensområdet har været en strategisk satsning, og alle medarbejdere har demens 1, 2 & 3 i AMU-regi. Erfaringer fra Demensrejseholdet, og de refleksionsmetoder der blev arbejdet med, er nu indarbejdet i den videre implementering på de øvrige plejecentre. Metoden har bragt læring og læreprocesser tættere på praksis, men der er fortsat **behov for at styrke anvendelses- og omsætningskompetencerne hos medarbejderne** – at komme fra at vide til at kunne. Der er derfor behov for at flytte læring og læreprocesser et skridt videre ud i den helt konkrete hverdagspraksis, i det konkrete møde mellem borger og medarbejder. Det er først når viden bliver til handling at de bidrager til øget livskvalitet for borgeren med demens. I forbindelse med ny kommunal demenspolitik og etablering af Demensbyen, har der vist sig behov for endnu tydeligere at anskue den kompleksitet der karakterisere de situationer borgere med demens og deres familier er i, i en mere tværvi-

[1] Kildehenvisning 'Spark of Life' (Se bilag 1)
[2] Andersen, Tina m.fl.(2014) Hands on Aktionslæring – en guidet tour i 6 trin. Via University College.
https://www.ucviden.dk/portal/files/29411218/hands_on_aktionslaering.pdf

Madsen, Benedicte (2013). Aktionslæringens landskab – med fokus på de senere års mange danske AL-miljøer. CLOU – Center for Ledelse og Organisationsudvikling, VIA University College.
http://pure.au.dk/portal/files/53723361/Aktionsl_ringens_landskab_enkeltsidet.pdf

		denskabelig referenceramme end tidligere. Den nuværende pleje og omsorg til borgere med demens er funderet på et solidt naturvidenskabeligt og samfundsvidenskabeligt grundlag, men der **er behov for en tydeligere humanvidenskabelig omsorgsforståelse, når medarbejderen skal anvende viden og metoder**. 'Spark of Life' en omsorgsfilosofi der har fokus på det relationelle, på måden hvorpå man møder borgeren, og på at udvikle færdigheder til at tænde livsgnisten hos borgere med demens. Erfaringerne fra et pilotprojektet i Demensbyen bekræfter at 'Spark of Life' er den humanvidenskabelige vinkel som vil kunne kvalificere den tværvidenskabelige faglige referenceramme der danne grundlaget for demensomsorgen på plejecentrene i Svendborg Kommune. To medarbejdere, en leder og en demenskonsulent, har gennemført Master Practitioner i Spark of Life i Australien efteråret 2016. Efterfølgende har de gennemført et pilotprojekt på to afdelinger i Demensbyen, hvor metoder og redskaber fra 'Spark of Life' er anvendt, blandt andet etablering en Solskinsklub for fem borgere med svær demens. Hos flere af borgerne har personalet bemærket positive forandringer: En der helt var ophørt med at tale, er begyndt at kommunikere verbalt med personale og sin familie, og forsøger nu at synge med på sange. En anden borger har genvundet lysten/evnen til at tale i enkelte, hele sætninger. En tredje tager nu initiativ til at spise og drikke selv.
6.	Beskriv initiativets/projektets mål, kriterier for hvornår disse er opfyldt, samt hvordan målopfyldelsen evalueres:	Målene med projektets aktiviteter er: *At medarbejderne, via det vi kalder for udvidede aktionslæringsforløb, udvikler og styrker anvendelses- og omsætningspraksis af såvel eksisterende viden som ny viden indenfor demens. *At uddannede 'Fakkelbærer' virker som rollemodeller og understøtter fortsat læring i praksis *At lederne understøtter praksisnær læring, hvor ny faglighed integreres i eksisterende viden og strukturer i organisationen *At løfte kvaliteten af demensomsorgen ved at integrere 'Spark of Life' filosofien og de tilknyttede metoder til eksisterende demensfaglighed. *At rehabilitering og rehabiliterende handlinger ses som en integreret del af demensomsorgen i Svendborg Kommune Virkningerne af projektets indsatser skal kunne ses på 4 områder: 1) For borgerne med demens skal det øge trivsel og livskvalitet i hverdagen fordi: - Der er flere situationer med glæde i hverdagen - Man kan i højere grad se livsgnisten i borgerens øjne - Der er en højere grad af aktivitet og deltagelse i hverdagslivet - Der er en højere grad af genfundne ressourcer, fx sprog, at tage initiativ, at være deltagende - Nye færdigheder trænes 2) For pårørende/familier til borgerne: - En oplevelse af 'genfundne' relationer - En oplevelse af øget glæde ved samvær og fællesskab 3) For medarbejderne - En oplevelse af at have kompetencer til at kunne fremme livskvalitet hos borgere med demens - En oplevelse af at have metoder og redskaber til rådighed og kunne anvende disse, når den individuelle pleje og omsorg skal planlægges og gennemføres 4) For organisationen - At rehabilitering og værdighed er tydelige værdier integreret i demensomsorgen i Svendborg Kommune - At medarbejdere og ledere oplever at læring og udvikling i hverdagspraksis er en integreret del af organisationens kerneopgave Evaluering af målopfyldelsen fremgår af ansøgningens punkt 15
7.	Beskriv hvordan viden og kompetenceudvikling i demens gennem transfer/praksisnær læring og refleksion kan omsættes i praksis og blive implementeret i de daglige arbejdsgange:	Kompetenceudviklingsforløbene for medarbejderne tilrettelægges som aktionslæringsforløb som vi udvider med læringssituationer i den konkrete praksis, ud fra den præmis, at det er først når viden viser sig konkrete handlinger og ændret adfærd i den daglige praksis at man kan sige at viden er blevet til kunnen. . Præmisserne for aktionslæring er at læring ses som en social proces. Man lærer bedst af og med hinanden, samtidig med at man er engageret i det som man lærer om, og det som 'det nye' skal bruges i forhold til. Aktionslæring er baseret dels på særligt fastlagte læringsfællesskaber, dels på systematisk vekselvirkning mellem refleksion og 'aktioner/handling'. Aktionslæring er en metode som Illeris fremhæver i forhold til transformativ læring[3]. Ifølge Illeris, er transformativ læring, læreprocesser der indebærer en omdannelse eller en ændring hos den der skal lære. Og det er netop denne omdannelse/ændring som vi gerne vil se skal vise

[3] Illeris. Knud(2013). Transformativ læring og identitet. Samfundslitteratur.

		sig i den konkrete daglige praksis sammen med beboerne med demens. Erfaringerne fra aktionslæringforløbene med Demensrejseholdet bekræfter os i at denne metode kan bidrage til den transformative læring vi ønsker.
8.	Beskriv hvordan indsatsen/projektet vil blive funderet i ledelsen, så fx den faglig ledelse sikrer, at kompetenceudviklingen forankres i hverdagen:	En stærk ledelsesmæssig forankring af projektets aktiviteter er en forudsætning for succes, det er ikke alene den enkelte der skal lære, det er hele organisationen der skal lære. Vi ønsker at sikre dette ad tre veje: 1)Det er en af projektleders opgaver, at inddrage og involvere lederne på de enkelte plejecentre i tilrettelæggelsen og gennemførslen af indsatserne. 2)Ledelses- repræsentation i såvel styregruppe som projektarbejdsgruppe. 3)Vi tilrettelægger og afvikler et særligt forløb for alle lederne på alle kommunens plejecentre. Forløbet skal på den ene side give lederne viden og indsigt i Spark of Life og hvordan dette perspektiv tænkes sammen med de øvrige indsatser i demensomsorgen. På den anden side skal forløbet tilbyde lederne redskaber og metoder der kan understøtte dem i ledelsen af læreprocesser i praksis. Forløbet vil være for alle ledere, også de hvis plejecentre ikke er en del af projektet. Formålet med dette er at dels undervejs i projektperioden støtte hinanden som lærings- og sparringspartnere, dels at forberede lederne på udrulning og implementering til de resterende plejecentre efter projektperioden
9.	Beskriv hvordan kompetenceløftet kan blive implementeret og forankret i organisationen på lang sigt:	Implementering og forankring er indarbejdet i projektdesignet fra dag 1, både via valg af aktionslæring som metode, og via den stærke ledelsesmæssige forankring. Vi har endvidere designet evalueringen som en integreret del af projektets processer, så der fra projektstart er fokus på implementering og forankring i daglig praksis fremadrettet. (Se i øvrigt pkt 15: Evaluering) I projektets tredje fase involveres ledere fra de plejecentre der ikke er omfattet af projektet i udvikling og tilrettelæggelse af plan for udrulning og implementering på de resterende plejecentre efter projektperioden.
10.	Beskriv hvordan der sikres sammenhæng til tidligere/igangværende kompetenceløft på demensområdet og at kompetenceløftet hænger sammen med andre relevante strategiske indsatser:	Kompetenceløftets sammenhæng til demensområdet har vi beskrevet under ansøgningens punkt 1 og 5. I forhold til strategiske indsatser integrerer vi projektets aktiviteter i de indsatser vi, med udgangspunkt i begrebet 'Professionel forsimpling'[4] er i gang med at implementere på alle plejecentre. Det indebærer blandt andet en systematisk og målrettet struktur for borgerrettede møder, der understøttes af en gennemgående struktur og refleksionsmetode som er stærkt inspireret af de metoder der blev arbejdet med på Demensrejseholdet.
11.	Beskriv initiativets/projektets aktiviteter med fokus på milepæle og leverancer:	<u>Kompetenceudviklingsaktiviteterne i projektet er følgende</u>: Der skal uddannes 2 sygeplejersker til Master Practitioners. Disse skal søge om det. Sammen med de to nuværende skal de: • Være procesledere for aktionslæringsforløb for medarbejderne, herunder fakkelbærerne • Være procesledere på integrationen til allerede implementerede strukturer og metoder, særlig med fokus på beboerkonferencerne • Indgå i mentorforløb med masterkolleger, bla med fokus på rollen som procesleder, guide og understøtter af læring og udvikling • Uddanne alt frontpersonale på ca 8 plejecentre • Uddanne 'Fakkelbærer' på de udvalgte plejecentre • Lave uddannelsesforløb for familier til borgere med demens • Initiere etablering af Solskinsklubber på de udvalgte plejecentre Uddannelsen består af et 3 ugers internationalt Masterforløb i Perth, Australien.(Vi har undersøgt det, og det er ikke muligt at oprette hold i Danmark) Alle medarbejdere på de udvalgte plejecentre skal: • Deltage i et tre måneders aktionslæringsforløb. I dette forløb indgår: et 3 dages uddannelsesforløb i 'Spark of Life' og læringsmetoderne, deltagelse i læringsgrupper og lærings-nu går jeg med dig-situationer i den daglige praksis, samt deltagelse i møder i den faste mødestruktur, særligt med fokus på beboerkonferencerne. Udvalgte medarbejdere, ca 10 på hvert plejecenter, uddannes som Fakkelbærer og de skal: • Deltage i et tre måneders aktionslæringsforløb. I dette forløb indgår: et fastlagt uddannelsesforløb til Fakkelbærer.(Dette forløb er en integreret del af 'Spark of Life' uddannelses-konceptet), deltagelse i læringsgrupper, samt deltagelse i møder i den faste mødestruktur, særligt med fokus på beboerkonferencen. Endvidere indgår der rollen og funktionen som Fakkelbærer, og den rollemodel- og vejlederfunktion som disse medarbejdere efterfølgende skal varetage.
12.	Beskriv en tidsplan for initiativet/projektet med milepæle og leverancer:	Projektet er designet i 5 faser. Fase 1 (nov-dec. 2017) : Planlægning Fase 2 (jan – juni 2018):1. læringsforløb m 2 plejecentre. 2 uddannes i Australien. Fase 3 (juli – dec 2018):2. læringsforløb m 4 plejecenter. Fase 4 (jan august 2019): Tredje læringsforløb m 2 plejecentre. Fase 5 (sept – okt 2019): Evaluering og afrapportering.

[4] http://www.lederweb.dk/documents/vh-artikel2-trillingsgaard-150415.pdf

13.	Beskriv initiativets/projektets organisering:	Projektet er organisatorisk forankret i Svendborg Kommunes ældreområde og projektejer er Ældrechefen. Der etableres en styregruppe med Ældrechefen som formand, projektleder og repræsentation af ledere og medarbejdere fra de udvalgte plejecentre. demenskonsulenter og projektets evalueringspartner. Styregruppens ansvar er at sikre budgetoverholdelse og fremdrift i projektets indsatser. Der nedsættes en projektarbejdsgruppe bestående af projektleder, de uddannede MP'er, ledere og medarbejdere. Arbejdsgruppens sammensætning vil blive justeret i forhold til projektets faser. (Se pkt 11 og 12.)
14.	Beskriv evt. samarbejder og partnerskaber i initiativer/projekter:	Vi har valgt Steen Kabel som ekstern samarbejdspartner i forbindelse med den interne evaluering af projektet, fordi han har stor erfaring i at arbejde med den narrative metode og facilitere dialogmøder med både borgere, pårørende, ledere og medarbejdere. (Se pkt 15 for nærmere beskrivelse). Fordi evalueringen er designet som en kontinuerlig proces gennem alle projektets faser, vil Steen Kabel inddrages som en del af styregruppen og projektarbejdsgruppen. Samarbejdet vil derfor være tæt gennem alle projektets faser.
15.	Beskriv hvordan initiativet/projektet (egen)evalueres, herunder med tydelig angivelse af, hvordan det evalueres, hvorvidt, hvordan og hvorfor initiativets/projektets mål vil blive opnået:	Da kompetenceløftet sker gennem aktionslæringsforløb, og fordi implementering og forankring er indarbejdet fra dag 1, har vi valgt en processuel evalueringsstrategi. Kontinuerlige evalueringsnedslag gennem projektets faser, giver mulighed for at justere og tilpasse projektets aktiviteter og processer i forhold til mål og effekter. Som det fremgår af pkt 6 lægger mål og effekter op til en evaluering baseret på kvalitative data, på oplevelsesniveauet hos borgerne med demens og deres familier, hos medarbejderne og i organisationen. Vi har valgt Dialogmøder som evalueringsmetode. På Dialogmøder samles man om at fortælle historier fra og om ens virkelighed. Det er historier, som er med til at sætte ord og billeder på, hvordan de oplever de temaer, som sætter rammen for Dialogmødet. Temaerne de ønskede mål og effekter. Metodisk bliver evalueringen gennemført som dialogmøder med henholdsvis ledere, medarbejdere, borgere med demens samt ægtefæller og andre nære pårørende. På dialogmøderne er deltagerne samlet om at fortælle historier fra og om den praksis, som de alle er en del af. De får således mulighed for at sætte ord og billeder på deres tanker, oplevelser og vurderinger ud fra den oplevede virkelighed ud fra deres forskellige perspektiver. På den måde får deltagerne en stemme, som er vigtig i forhold til den videre proces. Ved at inddrage borgerne og deres pårørende i dialogmøderne, får vi en ny indsigt i, hvordan de oplever deres egen virkelighed. De er et meget væsentligt bidrag ift. den videre udviklingsproces, at vi sætter fokus på borgerperspektivet og ikke udelukkende på medarbejderperspektivet. Dialogmøder vil blive afholdt i alt 3 gange, efter fase 2, efter fase 3 og efter fase 4. Det vil være projektets eksterne samarbejdspartner Steen Kabel der er ansvarlig for tilrettelæggelse og gennemførelse af evalueringen i tæt samarbejde med projektleder. I projektfase 1 vil der blive udarbejdet en detaljeret evalueringsplan. (Se bilag 3 :Tids og aktivitetsplan)
16.	Beskriv hvordan initiativets/projektets resultater og evt. metoder vil kunne gøres tilgængeligt og blive formidlet til andre aktører:	Der afholdes afslutningskonference, hvor interesserede bliver invitereret. Ved projektets afslutning bliver der udarbejdet en samlet evalueringsrapport, som fokuserer på de erfaringsdannelser, udviklingsprocesser og læringsperspektiver, som den narrative evaluering har været med til at fremme. Evalueringsrapporten en del af det grundlag, der kommer til at danne udgangspunkt for den videre implementeringsproces efter projektet afslutning. Rapporten vil være tilgængelige for alle interesserede via Svendborg Kommunes hjemmeside og officielle Facebook side.

Tidsplan

	2017	
	November	**December**
	FASE 1: Planlægning	
Leverancer		• Deltagere på Master Practitioner forløb har ansøgt og er udvalgt. Kriterier for ansøgningsproces er fastlagt. • De enkelte plejecentre har ansøgt om hvornår de vil deltage i processen, og plan for dette er lagt. Kirtierier for ansøgningsproces er fastlagt. • Aktionslæringsforløb for de 2 første plejecentres læringsforløb er planlagt Detaljeret evalueringsstrategi er beskrevet. • Sektionsleder forløb planlægges
	✖ = Styregruppemøde	★ = Projektgruppemøde
Milepæle		Kick-off på 2 plejecentre

	2018											
	Januar	**Februar**	**Marts**	**April**	**Maj**	**Juni**	**Juli**	**August**	**September**	**Oktober**	**November**	**December**
	FASE 2: Første læringsforløb 2 plejecentre er involveret						**FASE 3: Andet læringsforløb 4 nye plejecentre er involveret**					
Leverancer	1 nuværende MP'er[5] planlægger og igangsætter: • Aktionslæringsforløb[6] incl undervisning for alle medarbejderne • Aktionslæringsforløb for 'Fakkelbærer', og udvælgelse af disse • Uddannelsesforløb for familier til borgere med demens Der afvikles forløb for sektionslederne på alle kommunens plejecentre.						De 4 nuværende MP'er planlægger og igangsætter: • Aktionslæringsforløb incl undervisning for alle medarbejderne • Aktionslæringsforløb for 'Fakkelbærer', og udvælgelse af disse • Uddannelsesforløb for familier til borgere med demens					
			Marts/April: 2 sygeplejersker frikøbes, og deltager i Master Practitioner forløb i Australien.					De 2 nyuddannede MP'er indgår i mentorforløb				
★= projektgruppe møder ✖ = Styregruppe møder		★	✖	★		★ ✖		★	✖	★		★ ✖
Milepæle				Evaluerings-nedslag:Dialog-møder				1.evaluerings-rapport Kick off på 4 plejecentre			Evaluerings-nedslag: Dialog-møder	

[5] MP'er = Master Practitioners
[6] De enkelte aktionslæringsforløb på det enkelte plejecenter skal planlægges i detaljer i fase 1

	2019									
	Januar	Februar	Marts	April	Maj	Juni	Juli	August	September	Oktober
	FASE4: Tredje læringsforløb 2 nye plejecentre er involveret								**FASE 5: Evaluering og afrap-portering**	
Leverancer	De 4 MP'ere er ansvarlige for: • Aktionslæringsforløb incl undervisning for alle medarbejderne • Aktionslæringsforløb for 'Fakkelbærer', og udvælgelse af disse • Uddannelsesforløb for familier til borgere med demens • Support og støtte til alle fakkelbærerne, fx i form af etablering af et netværk Plan for udrulning på de resterende plejecentre i kommunen udarbejdes. Sektionslederne involveres i ud-viklingen af denne, mhp fremtidig forankring.									
★= projekt-gruppe mø-der ✖ = Styre-gruppe møder		★	✖	★		★ ✖		★	✖	★
Milepæle	2. evalue-rings-rapport Kick off på 2 plejecentre							Evaluerings-nedslag: Dialog-møder		Afslutnings-konference. Evalueringsrapport foreli-ger.