



Åfjord kommune

Pleie og omsorg

Publisert 22.02.2013

Eden Alternative

Ny omsorgsfilosofi i pleie- og omsorgtjenesten i Åfjord kommune

Å redusere ensomhet,
kjedsomhet og hjelpeløshet i
eldreomsorgen

Laila Refsnes, Lisbeth Nebb, Turid A Gilde

Åfjord kommune
Utviklingscenter for hjemmetjenester
Sør-Trøndelag

Karin Torvik , Førsteamanuensis/forsker
Kirsti Torjuul , Førsteamanuensis
Senter for omsorgsforskning Midt-Norge



Utviklingscenter
for hjemmetjenester
Sør-Trøndelag



Innhold

Innhold	2
Sammendrag.....	4
Innledning.....	5
Eden Alternative- filosofien	5
De ti prinsippene	7
Statlige føringer	7
Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord kommune	8
Mål for prosjektet	8
Metode/gjennomføring.....	10
Prosjektorganisering.....	10
Ressursgrupper	10
Forprosjekt.....	11
Kartlegging av hjemmetjenesten og sykehjemmet i kommunen	11
Opplæring i Eden Alternative-filosofien	11
Opplæring i Danmark	11
Informasjon og politisk forankring i kommunen.....	12
Opplæring av ansatte	13
Tiltak for å redusere ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet	14
Årsplan og tiltaksplan	14
Eden- dagbok.....	14
Dokumentasjon	14
Malebok.....	14
Øvrige tiltak	15
Resultater.....	17
Diskusjon.....	19
Avslutning	22

Litteraturliste	23
Vedlegg 1: Eksempel på tiltaksplan	25
Vedlegg 2: Rapport fra forsker Peter Fredrichsen	28
Vedlegg 3: Organisering av Dialogkafe	31
Vedlegg 4: Framdriftsplan	32

Sammendrag

Pleie og omsorgstjenesten i Åfjord kommune ble sammen med Bjugn kommune invitert av Fylkesmannen i Sør- Trøndelag og Sintef /InnoMed til opplæring i Eden Alternative- filosofien i Danmark i januar 2010. Filosofien er grunnlagt av William H. Thomas i 1991, en amerikansk lege og geriater. Filosofien er formulert i ti prinsipper og har som mål å øke eldres livskvalitet ved å forandre de stedene hvor de lever og arbeider. Visjonen er å eliminere ensomhet, hjelpeløshet og kjedsomhet.

Som et resultat av opplæringen besluttet Åfjord kommune i 2010 å iverksette et prosjekt der målet var å implementere Eden Alternative- filosofien i de hjemmebaserte og institusjonsbaserte pleie- og omsorgstjenestene i kommunen. Hensikten var å gi mennesker som mottar pleie- og omsorgstjenester en bedre hverdag med mulighet for fortsatt vekst og virke.

I prosjektperioden ble det gjennomført opplæring i Eden Alternative- filosofien for til sammen 32 ansatte og ledere. De gjennomgikk et obligatorisk tredagers kurs som besto av praktisk opplæring i hvordan man trinn for trinn skaper en meningsfull hverdag for eldre. Ved bruk av bl.a. dialogkafè fikk alle ansatte i institusjonstjenesten og hjemmetjenesten i kommunen opplæring i filosofien og gjennomføringen av de ti prinsippene i virksomheten.

Det ikke foretatt en systematisk evaluering eller effektstudie underveis eller etter prosjektperioden. Ledelsen av pleie og omsorgstjenesten har bestemt at det skal gjennomføres en evaluering i løpet av 2014.

Eden Alternative- filosofien er nå nedfelt i års- og tiltaksplaner for pleie og omsorgstjenesten i Åfjord kommune. Ansatte har gitt uttrykk for at de mener jobben de gjør er meningsfull og givende; de gjør en bedre jobb og trives bedre. Arbeidsdagen oppleves som mer variert og kreativt utfordrende. Ingen har gitt uttrykk for at denne måten å arbeide på er mer tidkrevende, men heller mer morsomt enn tidligere. Alle ansatte i pleie- og omsorgstjenesten arbeider nå etter Eden Alternative- filosofien, som i praksis innebærer å gjøre et opphold i sykehjemmet så likt hjemmesituasjonen som mulig. Blant annet kan beboerne stille egne kjæledyr og planter.



Innledning

Pleie og omsorgstjenestene i Åfjord kommune har siden 2004 arbeidet med å øke aktivitets- og kulturtilbudet for brukerne. Ulike kulturarrangementer har gitt mange fine opplevelser for brukerne. Vår erfaring er at planlagte aktivitets- og kulturtiltak kan skape adspredelse og underholdning der og da, men bidrar i mindre grad til å redusere de tre største problemer for institusjonaliserte eldre som ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet (Thomas 1996).

Hjemmetjenesten i Åfjord ble i august 2009 tildelt status som undervisningshjemmetjeneste i Sør- Trøndelag (Endret til utviklingssenter for hjemmetjenester i 2011). I den forbindelse ble hjemmetjenesten invitert av Fylkesmannen i Sør- Trøndelag og Sintef/InnoMed til opplæring i Eden Alternative- filosofien i Danmark i februar 2010.

Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord savnet et gjennomarbeidet, praktisk materiale som utgangspunkt for å skape en mindre institusjonalisert og rutinepreget hverdag for brukere og ansatte. Ved å innføre Eden Alternative- filosofien oppfordres alle til en større grad av medvirkning, aktiv og bevisst omsorg og ansvar for seg selv og andre (Thomas 1996).

Som et resultat av opplæringen i Danmark, besluttet Åfjord kommune å gjennomføre et prosjekt med sikte på å implementere Eden Alternative- filosofien i både hjemmebaserte tjenester og sykehjemmet. Åfjord er de første i Europa som har innført Eden Alternative- filosofien i hjemmebaserte tjenester.

Denne rapporten beskriver hvordan opplæringen og innføringen av Eden Alternative- filosofien ble gjennomført i Åfjord kommune. En oversikt over framdriften i prosjektet er presentert i vedlegg 4.

Eden Alternative- filosofien

Eden Alternative- filosofien startet som et pilotprosjekt i 1991 på Chase Memorial Nursing Home, New Berlin i New York av dr. William H. Thomas, en amerikansk lege og geriatrer. Det overordnede målet var å endre den tradisjonelle, medisinske modellen i pleie- og omsorgstjenesten (sykehjem) og derved fjerne de største og undervurderte plagene hos institusjonaliserte eldre; ensomhet, hjelpeløshet og kjedsomhet (Thomas 1996). Konseptet går blant annet ut på å hindre at gjøremål og rutiner i hverdagen blir styrt av medisinsk behandling og personalets arbeidsoppgaver (Thomas 1996).

Ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet lar seg verken diagnostisere eller behandle medisinsk i følge Thomas (1996), men ved å endre omgivelsene eller miljøet i sykehjem til bedre sted å leve for eldre og ansatte (human habitats). For å være et godt habitat for mennesker skal et sykehjem ha et mangfold av liv, hvor barn, ungdom, frivillige, dyr og planter beriker beboernes liv og er viktige ingredienser i dagliglivet. Tiltak for å tilfredsstille beboernes behov for vennskap/ sosialt fellesskap, å kunne gi omsorg til andre og variasjon i hverdagen motvirker ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet. Ved sykehjemmet Chase Memorial skapte Thomas og medarbeiderne et levende habitat i sykehjemmet med over hundre fugler, fire hunder, to katter, høns og et utall innendørs planter og hager med blomster og grønnsaker (Thomas 1996).

Eden alternative- filosofien innebærer også å plassere mest mulig beslutningsmyndighet hos de eldre selv, eller hvis det ikke er mulig, hos de personer som står dem nærmest. Dette betyr at medarbeidere i sykehjem får økt ansvar og større innflytelse for å planlegge sin egen

arbeidsdag og ta beslutninger om pleie- og omsorgsaktiviteter for beboerne i hverdagen. (Thomas 2007). For å motvirke at rigide rutiner eller oppgaver skal gjennomføres til fastsatt tid forsøker ansatte å skape en hverdag full av spontanitet, overraskelser og uventede situasjoner for å forebygge kjedsomhet og ensomhet.

Eden Alternative- filosofien legger vekt på livskvalitet hos brukerne. Den enkelte brukers kapasitet for vekst og utvikling fremmes gjennom å fokusere på menneskets fundamentale behov for mening. Filosofien gjør det mulig for brukerne å oppleve mening ved at de får mulighet for å gi omsorg til andre mennesker, dyr og planter. Slike aktiviteter kan være at brukerne planter, sår og steller egne planter inne og ute. Omsorg for dyr eller fugler skaper liv, spontanitet og glede i hverdagen for brukerne (Thomas 1996).

Eden Alternative- filosofien er i dag tatt i bruk i over 300 institusjoner for eldre i USA, Canada, Australia og New Zealand (Brownie et al. 2011) og flere land i Europa (www.edenalt.org), som Storbritannia, Irland (eden-alternative.co.uk), Østerrike (edeninoznz.com.au) og Danmark (edendenmark.dk). Det er også planer om å innføre filosofien ved sykehjem i Japan (Otsuka et al. 2011). Mer enn 17000 ansatte har fått opplæring i filosofien.

Eden Alternative begynte som et ikke- vitenskapelig og ikke- medisinsk prosjekt for å gjøre sykehjemmet Chase Memorial til et bedre sted å leve for 80 beboere; dvs. å bedre beboernes livskvalitet og kvaliteten på pleie- og omsorgstilbudet. Tre år etter oppstart rapporterte Thomas (1996) en nedgang i bruk av medikamenter per beboer per dag, særlig psykofarmaka, antidepressiva, angstreduserende og smertestillende medikamenter. I tillegg var antall infeksjoner og dødelighet blant beboerne redusert. Seinere undersøkelser har vist varierende og til dels motstridende resultater ved innføring av Eden Alternative- filosofien i sykehjem. Hill med flere (2011) har sammenfattet undersøkelser om effekter på beboernes helse som resultat av ulike modeller for kulturendringer i sykehjem, herunder Eden Alternative- modellen. En studie som undersøkte graden av ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet, fant lavere selvrapportert kjedsomhet og hjelpeløshet hos kognitivt friske beboere, men ingen forskjell i ensomhet ett år etter innføringen av Eden Alternative (Bergman-Evans 2004). Hill med flere (2011) fant relativt konsistent støtte for at den psykososiale helsen hos beboerne ble bedret etter innføring av Eden Alternative- modellen i sykehjem,

Undersøkelser av effektene på beboernes fysiske helse har vist til dels motstridende resultater (Hill 2011). Når Eden ble sammenlignet med tradisjonelle sykehjem, fant Coleman med flere (2002) ingen signifikant forskjell i ADL- funksjon, i forekomst av infeksjoner eller bruk av medikamenter ett år etter innføring av Eden Alternative. Mens en undersøkelse av Ransom (2000) fant en reduksjon i bruk av antidepressiva og medikamenter mot angst, fant Coleman med flere (2002) en økning av bruk av sovemidler ett år etter innføring av Eden Alternative. Ransom (2002) fant heller ikke en signifikant forskjell i dødelighet mellom tradisjonelle sykehjem og de som hadde innført Eden Alternative- filosofien.

En studie av Rosher og Robinson (2005) viste en signifikant økning i familiens tilfredshet to år etter innføring av Eden Alternative- filosofien i et sykehjem i USA. En Undersøkelse av ansatte på danske sykehjem viste et bedre psykososialt arbeidsmiljø blant ansatte i sykehjem som har innført Eden Alternative sammenlignet ned tradisjonelle sykehjem (Madsen et al. 2009). Dahl, Holst & Porsmose (2009) har rapportert økt tilfredshet og trivsel og nedgang i sykefraværet blant ansatte i Eden Alternative sykehjem i Danmark.

De ti prinsippene

Eden Alternative- filosofien er formulert i ti prinsipper som beskriver tre hovedproblemer i eldreomsorgen, antyder hvordan de kan løses, ulike måter å tenke og handle på og ledelsens utfordringer (NOU 2011:11. Innovasjon i omsorg, s 69, Thomas 1996, edendenmark.dk).

1. De tre plagene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet utgjør langt den største del av de eldres lidelser.
2. Et samfunn som tar utgangspunkt i de eldres behov, forplikter seg til å skape områder hvor livet utvikler seg i tett og kontinuerlig kontakt med planter, dyr og barn. Disse relasjonene skaper veier til et liv som er verdt å leve for både unge og gamle.
3. Kjærlig samvær er motstykket til ensomhet. Eldre fortjener å ha lett tilgang på mennesker og dyrs selskap.
4. Et samfunn med fokus på de eldres behov skaper muligheter for at de eldre både kan gi og motta omsorg. Dette er motstykket til hjelpeløshet.
5. Et samfunn med fokus på de eldres behov inspirerer daglig til avveksling og spontanitet ved å skape et miljø hvor uventede og uforutsette muligheter for samvær og begivenheter kan finne sted. Dette er motstykket til kjedsomhet.
6. Meningsløse aktiviteter nedbryter sjelen. Muligheten for å gjøre ting som vi syns er meningsfulle, er essensielt for menneskets helbred.
7. Medisinsk behandling må aldri skje på bekostning av ekte menneskelig omsorg.
8. Et samfunn med fokus på de eldres behov respekterer sine eldre ved å bryte ned toppstyrt, byråkratisk autoritet. I stedet forsøker man å plassere mest mulig beslutningsmyndighet hos de eldre, eller hvis det ikke er mulig, hos de personer som står de eldre nærmest.
9. Å skape et eldrevennlig samfunn er en prosess som aldri stopper. Menneskets vekst må aldri atskilles fra dets liv.
10. Dyktig lederskap må til i kampen mot de tre plager. Og ikke noe kan erstatte klok ledelse.

Statlige føringer

Eden Alternative- filosofien mener vi er i tråd med statlige føringer som er beskrevet i blant annet «Innovasjon i omsorg» (NOU 2011), St.meld. nr. 25 (2005-2006): «Mestring, muligheter og mening» og «verdighetsgarantien» (2010) (lovdata.no).

Kultur, aktivitet og trivsel er sentrale og grunnleggende element i et helhetlig omsorgstilbud. Statlige føringer peker imidlertid på at omsorgstjenestene ofte kommer til kort i å stimulere aktiviteter, opplevelser og fellesskap for brukere i hverdagen. Det er derfor behov for tiltak som styrker fysisk aktivitet, sosial deltakelse, opptrening og tilrettelegging for å mestre dagliglivet og deltakelse i nærmiljøet (Helse- og Omsorgsdepartementet 2011). «Aktiv omsorg» er en av regjeringens fem strategier for å møte framtidens omsorgsutfordringer (Helse- og Omsorgsdepartementet 2007-2008).

I følge verdighetsgarantien (Helse- og Omsorgsdepartementet 2010) skal de kommunale pleie- og omsorgstjenestene legge til rette for en eldreomsorg som sikrer den enkelte tjenestemottaker et verdig og så langt som mulig meningsfylt liv i samsvar med sine individuelle behov. Dette innebærer retten til et privatliv, retten til selvbestemmelse, rett til individuelt tilpassede tjenester og mulighet for aktiv medvirkning og retten til kvalitativt

gode tjenester. Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord kommune ønsket å innføre Eden Alternative- filosofien for å bidra til en verdig alderdom og aktive og deltagende eldre på sykehjem og hjemmetjenesten.

Møtet mellom pasient og tjenesteutøver er testen på om helsetjenesten er menneskelig og etisk forsvarlig. Tjenestene skal etter Helsepersonelloven §4 utøves faglig forsvarlig og omsorgsfullt (Helse- og Omsorgsdepartementet 2012). Dette tilsier at personalet bør ha en etisk og faglig kompetanse som grunnholdning i møte med bruker og pårørende og innebærer å anerkjenne brukerens symptomopplevelse, at brukeren skal opprettholde et best mulig normalt liv, livskvalitet og mestring.

God bygningsmessig standard og et tilrettelagt fysisk og psykososialt miljø er viktig for brukerne. Å ha mulighet for å omgi seg med personlige eiendeler kan bidra til å gi en opplevelse av identitet og tilhørighet. Det er ikke bare tap av personer som bidrar til følelsen av ensomhet, men også tap av personlige eiendeler. Ifølge forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene (Helse- og omsorgsdepartementet 2003) skal kommunene etablere prosedyrer som sikrer at pasientene får dekket sine grunnleggende behov, mulighet for privatliv, selvstendighet og styring av eget liv.

Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord kommune

Åfjord kommune er en utkantkommune med 3257 innbyggere og stor avstand til nærmeste sykehus. Hjemmetjenesten i kommunen har ca. 45 årsverk (70 ansatte) og gir i dag tjenester til 200 brukere i omsorgsboliger og egne hjem. Hjemmetjenesten er bemannet med sykepleiere, vernepleiere, ergoterapeuter, sosionom, hjelpepleiere, helsefagarbeidere og omsorgsfagarbeidere. Flere ansatte har videreutdanning i kunnskapsbasert praksis, demens, rehabilitering, geriatri, kreftomsorg og/ eller psykisk helse.

Hjemmetjenesten er inndelt i 3 grupper: Åfjord, Stoksund og bofellesskap for brukere med psykisk utviklingshemming. Alle gruppene ledes av en sykepleier eller vernepleier som har det daglige faglige ansvaret.

Åfjord kommune har ett *sykehjem* som består av 41 faste plasser og én akutt plass for tre dagers opphold. Sykehjemsavdelingen er inndelt i fire grupper med fast personale.

Gruppe 1: Skjermet enhet for personer med demens: 10 rom

Gruppe 2: Pleie og omsorg: 11 rom

Gruppe 3: Korttidsenhet/ rehabilitering/ omsorg ved livets slutt: 7 rom

Gruppe 4: Pleie og omsorg: 13 rom

Alle gruppene ledes av en sykepleier som har det daglige sykepleiefaglige ansvaret.

For å ivareta beboernes behov for kontinuitet i behandling og omsorg får alle brukerne tildelt en fastprimærkontakt. Sykehjemmet har tilsynslege to ganger pr. uke.

Mål for prosjektet

Hovedmålet for prosjektet var å implementere Eden Alternative- filosofien i både hjemmebasert og institusjonsbasert pleie- og omsorgstjenester i Åfjord kommune. Dette innebærer:

- Å gi mennesker som mottar pleie- og omsorgstjenester en bedre hverdag med mulighet for fortsatt vekst og virke.
- Å bevisstgjøre ansatte om de tre plagene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet.

Eden Alternative i Åfjord kommune

- At alle ansatte rundt brukerne har tilstrekkelig kompetanse til å utføre individuelle, trygge og virkningsfulle tiltak med fokus på Eden Alternative- filosofien.

Delmål for prosjektet var å:

- Medvirke til å motvirke ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet
- Alle gjøremål skal være meningsfylte, ha et formål og motvirke passivitet
- Ansatte skal ha fokus på at omsorg skal være det styrende i hverdagen
- Beslutninger tas i samarbeid med brukeren

Metode/gjennomføring

Prosjektet startet i februar 2010 og ble avsluttet den 31.12.2011.

Prosjektorganisering

Prosjektgruppen har bestått av åtte personer fra sykehjemmet og hjemmetjenesten. Prosjektgruppens oppgave var å gjennomføre opplæring og implementering av Eden Alternative- filosofien i alle deler av pleie og omsorgstjenesten i kommunen.

Gruppen ble etter hvert delt i to med ansvar for henholdsvis hjemmetjenesten og sykehjemmet.

Prosjektgruppe en (hjemmetjenesten) har bestått av følgende medlemmer:

- Sykepleier Hege M. Stjern fra hjemmetjenesten
- Sykepleier Gunnveig Å. Ugedal fra hjemmetjenesten
- Hjelpepleier Randi Salbuviik fra hjemmetjenesten
- Hjelpepleier Nella Mandal fra hjemmetjenesten, bofellesskap for brukere med psykisk utviklingshemming

Prosjektgruppe to (sykehjem) har bestått av følgende medlemmer:

- Hjelpepleier Inger Sandhals fra institusjonstjenesten
- Sykepleier Merete Krogfjord fra institusjonstjenesten

Prosjektledere var Lisbet Nebb (institusjonstjenesten) og Turid A. Gilde (hjemmetjenesten).

Veiledere fra Senter for omsorgsforskning har vært Karin Torvik og Kirsti Torjuul.

Ressursgrupper

Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord kommune har i flere år hatt ressursgrupper innenfor flere fagfelt (demens, lindrende behandling, aktivitet, sårbehandling, ernæring, teknologi, rehabilitering m. m). Denne satsingen har vært viktig for å sikre kompetanseutvikling innenfor ulike fagområder i praksis. Ressursgruppene er tverrfaglig sammensatt og skal til enhver tid ha høy fagkompetanse på sitt område, være pådrivere for å implementere ny/endret praksis og undervise og veilede andre ansatte. Hver ressursgruppe skal utarbeide egen tiltaksplan for sitt arbeid gjennom året.

Det ble opprettet en egen ressursgruppe for innføring av Eden Alternative- filosofien. Ressursgruppen som besto av de første åtte ansatte som hadde fått opplæring i filosofien, arbeidet også som prosjektgruppe. Gruppen ble konstituert i januar 2011. Etter hvert ble gruppen delt i to med ansvar for henholdsvis sykehjemmet og hjemmetjenesten. Mandatet for ressursgruppen var å sørge for opplæring i Eden Alternative- filosofien for alle ansatte og å påse at tiltaksplanen ble fulgt.

De 32 ansatte som hadde fått utdanning i Eden Alternative- filosofien dannet to ressursgrupper med ansatte fra både sykehjemmet og hjemmetjenesten i hver gruppe.

Medlemmer i disse gruppene ble kalt Eden- ressurspersoner og det ble utarbeidet en funksjonsbeskrivelse for disse. Ressurspersonene hadde følgende oppgaver:

- Arbeider i det daglige med å sikre implementering av edenprinsippene ved å bruke etablerte møtearena hvor ansatte i grupper reflekterer over temaet: Hvordan praktisere filosofien i det daglige i møte med brukere og pårørende?
- Veiledning og pådriver i bruk av edendagbok og malerbok

- Sikre at personalet løpende vedlikeholder og anvender edenprinsippene.
- Sikre at personalet kartlegger og iverksetter tiltak mot ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet og dokumenter dette i pasientjournalen.
- Undervisning av elever, vikarer og nyansatte.

Ressurspersonene fikk avsatt tid i arbeidstiden til forberedelse av undervisning, veiledning, kurs og temadager.

For å lykkes i å skape en hverdag basert på Eden Alternative- filosofien er samarbeid med beboerne, pasienter, pårørende og frivillige viktig.

Forprosjekt

Sintef/InnoMed inviterte utviklingssenteret i Åfjord og Bjugn kommune til en workshop i Trondheim høsten 2009. I etterkant ble kommunene Bjugn og Åfjord invitert med på et forprosjekt finansiert av Helsedirektoratet og Fylkesmannen i Sør-Trøndelag. Kommunale midler og tilskudd fra rundsumstilskuddet fra Helsedirektoratet utgjorde ca. kr. 230.000. Tilskuddet fra Fylkesmannen i Sør-Trøndelag og Sintef/InnoMed til første opplæring av ansatte i Danmark var på kr. 100.000. Som første skritt i forprosjektet dro 16 ledere og ansatte fra Bjugn og Åfjord kommuner på Eden-kurs i Danmark. Med på turen var også Peter Friderichsen, forsker fra Sintef/InnoMed.

Kartlegging av hjemmetjenesten og sykehjemmet i kommunen

For å kunne legge opp en strategi for innføring av Eden Alternative- filosofien var det viktig for kommunen å få kartlagt om og i hvilken grad verdiene i denne filosofien allerede fantes i pleie- og omsorgssektoren i Åfjord. En forsker fra Sintef/InnoMed kartla status i hjemmetjenesten og institusjonstjenesten i forhold til de ti prinsippene i Eden Alternative- filosofien. «Et minne for livet», sa Peter Friderichsen fra Sintef/InnoMed om sine to døgn på sykehjemmet og to vakter i hjemmetjenesten i Åfjord (Tønseth 2011). Han snakket med brukere og ansatte om deres opplevelse av de tre plagene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet som var grunnlaget for utvikling av Eden Alternative- filosofien (Thomas 1996).

Resultatet av kartleggingen tydet på at ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet også forekom hos brukere i pleie- og omsorgstjenestene i Åfjord og at tjenestene hadde utfordringer og forbedringsområder (Vedlegg 2).

Resultatene ble lagt fram for deltakerne i forprosjektet før hovedprosjektet startet opp, hovedsakelig finansiert av kommunen selv. Prosjektgruppen ble etablert og våren 2010 startet arbeidet med opplæring av ansatte og innføring av filosofien i kommunen.

Opplæring i Eden Alternative-filosofien

Opplæring i Danmark

For at Åfjord kommune skulle lykkes med å gjennomføre prosjektet dro noen av lederne og ansatte på et tredagers sertifiserende kurs i Danmark. Under kurset ble de ti Edenprinsippene gjennomgått og grunnleggende verdier og holdninger i filosofien. Metoder i undervisningen var forelesninger, film, workshops og studiebesøk på ulike sykehjem i Danmark. Opplæringen var basert på praktisk erfaring fra ulike sykehjem og hjemmetjenester som har innført Eden Alternative- filosofien.

På grunn av at Eden Alternative er et registrert varemerke, kan kurs og opplæring kun gis av egne sertifiserte ambassadører fra Eden Alternative. Ansatte fra Åfjord kommune kan etter opplæringen kun gi foredrag om de ti prinsippene i Edenfilosofien og våre egne erfaringer.

Informasjon og politisk forankring i kommunen

Vi startet informasjonen til alle i kommunen med å vise kortfilmene «What do you see?» og «Home», produsert av Amanda Warring. Filmene viser holdningssituasjoner overfor eldre.



Informasjon til politikere, ulike råd og organisasjoner, pårørende, brukere og befolkningen forøvrig ble gjennomført våren 2010. Eden Alternative- prosjektet ble deretter lagt frem for kommunestyret til behandling og vedtak. Filosofien ble presentert med visning av film og etterfølgende samtale i komitéen for helse, som er et politisk valgt organ for helse og omsorgstjenestene i kommunen.

Det ble holdt informasjonsmøter for eldrerådet og pensjonistforeninger med visning av film og samtaler i plenum. Informasjon til pårørende og brukere ble gitt i etablerte bruker- og pårørendemøter/kafé.

Media (aviser, NRK) ble benyttet som informasjonskilde til de øvrige innbyggerne i kommunen. Informasjon om Eden-filosofien og prosjektet ble også lagt ut på kommunens og utviklingssentrets hjemmesider. Det ble utarbeidet egen brosjyre for Eden Alternative-filosofien med presentasjon av de ti prinsippene.

I november 2010 fikk 25 nye ansatte opplæring fra to Eden Alternative- koordinatorene fra Danmark og Sverige. I forbindelse med besøket i Åfjord ble det arrangert et åpent folkemøte for kommunene i Fosen hvor koordinatorene informerte om Eden Alternative- filosofien. Det var stort oppmøte med om lag 150 deltakere og media til stede.



Opplæring av ansatte

For at Eden Alternative- filosofien skulle læres og forankres hos alle ansatte i pleie- og omsorgstjenesten ble det benyttet ulike pedagogiske metoder, blant annet dialogkafè, film, forelesninger og refleksjon i tverrfaglig sammensatte grupper.

Dialogkafè er en type gruppearbeid hvor hensikten er å igangsette og stimulere til samtaler og refleksjon om felles problemstillinger eller bestemte temaer. Gjennom dialogen kan gruppe medlemmene dele tanker, erfaringer og meninger for å øke hverandres forståelse og innsikt. Kaféen fungerer som et sted hvor gode, uformelle, spennende og viktige samtaler kan foregå. Samtalene kan være åpne og undersøkende uten at det blir stilt krav til prestasjon eller å oppnå resultater (Sigurdbjarnardottir et al. 2002).

Det ble gjennomført fire dialogkafeer for alle ansatte i helse og omsorgstjenesten i første halvår av 2010. Oppmøte var obligatorisk. Etter ca. åtte måneder ble det arrangert fire nye dialogkafeer. Temaer som ble tatt opp og diskutert på dialogkaféene var problemstillinger knyttet til Eden Alternative- filosofien og de ti prinsippene, blant annet:

- ensomhet versus ønsket om å være alene
- vennskap versus det å være vennlig
- aktivitet som er planlagt versus aktivitet som oppstår ved spontant samvær
- pleie/omsorg versus naturlig omsorg
- omsorg versus behandling

Alle ansatte har dessuten arbeidet med de danske utgavene av bøkene «Eden Alternative håndboken» og «Liv værd at leve», skrevet av William H. Thomas (2007).



Tiltak for å redusere ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet

Årsplan og tiltaksplan

Innføring og utvikling av prioriterte tiltak i helse og omsorgstjenesten i Åfjord kommune skjer ved bruk av årsplaner og tiltaksplaner. Dette er verktøy som skal tydeliggjøre hvilke oppgaver og strategier som skal settes i verk i helse og omsorgstjenesten i kommunen. I denne sammenhengen ble års- og tiltaksplaner benyttet for å gjennomføre Eden Alternative-filosofien i pleie og omsorgstjenesten i kommunen. Alle ansatte har ansvar for at tiltak som iverksettes overfor brukere er målrettede, og at målene står i forhold til de problemer som skal avhjelpes og den tilstanden som ønskes oppnådd. Skriftlige planer bidrar videre til kontinuitet fordi de har en sentral plass i veiledning, samarbeidsmøter, medarbeidersamtaler og årsrapporter.

Alle ressursgruppene i hjemmetjenesten og institusjonen utarbeider egne tiltaksplaner i virksomhetens årsplan hvor satsingsområder, mål og konkrete arbeidsoppgaver beskrives. Årsplanen beskriver det enkelte års satsingsområder og mål for utviklingsarbeid i hele pleie- og omsorgstjenesten. Årsplan og tiltak blir evaluert i medarbeidersamtaler en gang per år (se eksempel på tiltaksplan i Vedlegg 1).

Eden- dagbok

Sentralt i Eden- filosofien er tanken om at planlegging og gjennomføring av hverdagsaktiviteter skal være preget av aktiv deltagelse fra brukerne. Ansatte skal motvirke at hverdagen oppleves bundet av faste rutiner og skape en kultur hvor spontanitet oppstår og vedsettes (Thomas 1996). En Eden- dagbok ble tatt i bruk av ansatte for å dokumentere spontane hendelser, begivenheter og aktiviteter i hverdagen. Boken skal være til inspirasjon til ansatte når de forsøker å skape gode samhandlingsaktiviteter sammen med brukere og pårørende i hverdagen.

Dokumentasjon

Problemene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet blir kartlagt i førstegangssamtalen med brukeren. Hvis disse problemene oppdages hos en bruker, blir det laget en tiltaksplan i samarbeid med brukeren for å redusere problemene på lik linje med øvrige tiltak. Problemene dokumenteres i Profil på lik linje med andre problem hos brukerne, som sår, nedsatt evne til egenomsorg m.m. Rapport om problemet og tiltakene føres i journalen.

Malebok

En malebok med 27 tegninger om viktige hendelser i livet brukes i hverdagen som et praktisk verktøy til adspredelse og samtaler i møter mellom beste-/ oldeforeldre og barn. Hensikten er at brukerne opprettholder sitt sosiale aktivitetsmønster til tross for funksjonstap. Maleboken er trykt i sterkt papir og kan fargelegges både med blyant og tusj. Tegningene kan rives ut av boken.



Øvrige tiltak

For å forebygge og redusere *ensomhet* blir problemet kartlagt bl.a. ved at det blir laget et nettverkskart sammen med brukerne/ pårørende, med oversikt over venner, familie, naboer og andre som har betydning i vedkommendes liv. Ansatte tar kontakt med disse hvis brukeren er enig og gjør evt. avtaler. De forsøker også å skape og synliggjøre arenaer for sosialt fellesskap mellom brukeren og personer i nettverket; for eksempel ved å arrangere et kaffeslabberas med naboen, deltagelse på kulturelle arrangement, fysisk aktivitet, etc. Ansatte forsøker på denne måten å bidra til å opprettholde gode relasjoner mellom bruker og ansatte, pårørende og naboer.

For å forebygge og redusere *kjedsomhet* arbeider ledere og ansatte med at det skapes en kultur hvor spontanitet kan oppstå. I Eden- dagboken dokumenterer ansatte spontane hendelser og aktiviteter i hverdagen. Ansatte trener kontinuerlig på å oppdage og utnytte muligheter for spontane aktiviteter i en travel arbeidshverdag. Brukerne skal delta aktivt i planlegging og gjennomføring av alle aktiviteter, for eksempel med mat og måltider, diverse huslige gjøremål, etc. Ansatte tilstreber at hverdagen ikke oppleves av brukerne som bundet av rigide rutiner.

For å forebygge og redusere *hjelpeløshet* gjennomføres en tidlig samtale med bruker og pårørende hvor brukernes ressurser og behovet for nødvendig hjelp blir kartlagt. Betydningen av at brukeren utfører det han/ hun kan klare selv blir understreket. Det er utarbeidet en ny mal for førstegangssamtalen med brukere som ønsker hjemmetjeneste og/eller plass i sykehjem. I all kontakt med brukerne blir brukernes ressurser viktig for hvordan aktiviteter og oppgaver løses og utføres. Ingen bør hjelpes til å utføre noe de selv klarer. Brukerne blir oppfordret til å delta i daglige gjøremål i eget hjem, for eksempel dekke bord, vaske klær, utføre renhold m.m. Ansatte har hatt særskilt fokus på å skape meningsfylte oppgaver og tiltak i hverdagen for mannlige brukere.

For å bidra til brukermedvirkning i prosjektet gjennomføres individuelle samtaler i hverdagen for å etterspørre brukerens egne meninger. Det er dessuten blitt etablert nye møtestedet for bruker/ pårørende og pleie- og omsorgstjenesten for gjensidig informasjon og utveksling av erfaringer underveis. Det er etablert et brukerråd/ brukerkafé (husråd) for

beboerne ved Åfjord Helsesenter og omsorgsboligenhetene hvor saker som har betydning for beboerne i hverdagen blir tatt opp og behandlet.

Som vertskommune for utviklingssenter for hjemmetjenester i Sør-Trøndelag har kommunen valgt å ha sitt hovedfokus på hjemmetjenestene i Eden- prosjektet. Ansatte iverksetter tiltak for å skape og bevare et hjemlig og privat miljø med mulighet for brukerne til å opprettholde et aktivt hverdagsliv, naboskap og fellesskap. Tjenestene som tilbys fra hjemmetjenesten skal underbygge og støtte opp under dette. Nødvendig pleie og behandling skal selvfølgelig gjennomføres. Men det er viktig at brukerne deltar i aktiviteter i hverdagen, tar selvstendige beslutninger, har reelle valg og at omgivelsene respekterer dette.

Resultater

Det ikke foretatt en systematisk evaluering eller effektstudie underveis eller etter prosjektperioden. Dette kapittelet inneholder derfor våre erfaringer så langt fra prosessen med å implementere Eden Alternative- filosofien og nye rutiner i sykehjemmet og hjemmetjenesten.

Våre pleie- og omsorgstjenester er nå tuftet på verdigrunnlaget fra Eden Alternative- filosofien med målsetting om å eliminere ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet. Følgende notat fra en Eden-dagbok er et eksempel på små endringer i hverdagen:

Noen ansatte har hengt opp fuglemat utenfor vinduene, og vi har gjort noen forsøk på å ha katt innendørs. Vi har lagt fiberkabel mellom kulturhuset og helsesenteret, der vi blant annet overførte Hans Rotmos «Vårres jul»-konsert. Da «fiberen» ble innviet, inviterte vi unger hit som så «Jul i Skomakergata» sammen med beboerne. Det er viktig å kunne opprettholde regi av eget liv. De tjenester som skal tilbys fra hjemmetjeneste og institusjonstjeneste skal for ettertiden underbygge og støtte opp under dette.

Den viktigste endringen med innføring av Eden Alternative- filosofien var kulturendring og holdningsmessig bevisstgjøring hos ansatte om de tre plagene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet og betydningen av eldres hverdagsliv. Ved innføringen av Eden Alternative- filosofien opplevde ansatte både opp- og nedturer. Noen avdelinger tok utfordringen på strak arm, mens andre stilte spørsmål om hvordan dette skulle kunne gjennomføres uten ekstra ressurser. Etter hvert som flere satte seg inn i filosofien, ble det større oppslutning. Innarbeidede tradisjoner og rutiner kan fungere som hindringer i å unnlate å iverksette meningsfulle aktiviteter sammen med de gamle på sykehjem, i omsorgsboliger og i eget hjem. Vi opplever at det fortsatt er behov for kulturendringer både i sykehjem og hjemmetjenestene slik at brukerne kan få livsgnisten tilbake.

Den store utfordringen for de ansatte var å bruke seg selv på en alternativ måte. Istedenfor å gjennomføre en rutinepreget hverdag, skulle de i større grad være spontane og kreative. Ansatte tok i bruk Eden- dagbøkene hvor de kunne notere ned historier om spontane hendelser fra hverdag og fest. Her kan vi lese om da det ble arrangert skattejakt før Melodi Grand Prix. Dagvaktene hadde laget rebusløp for kveldsvakta og beboerne. Spente beboere fulgte med mens kveldsvakta løp fra post til post på jakt etter den gjemte skatten.

Hva sitter de ansatte igjen med? De merket holdningsendringer. Før kunne de få dårlig samvittighet dersom de satte seg ned for å ta en kaffekopp sammen med en bruker. Nå blir dette sett på som en verdsatt arbeidsoppgave. De har fått et økt fokus på brukernes ressurser, interesser og historier. Utfordringen for de ansatte har vært å involvere brukerne i aktiviteter i hverdagen. Noen brukere deltar i tilberedning av middag, andre deler gamle oppskrifter på blodmat etter griseslakting i bygda eller bidrar med sang. Her gjør alle det de får til.

Personalet i Åfjord har fått økt forståelse av at brukerne er selvstendige mennesker med egne meninger og ønsker, og forsøker å ta hensyn til deres individuelle behov. Dette oppleves å ha betydning for brukernes aktivitet og delaktighet. Å være avhengig av andre for

å dekke grunnleggende behov kan påvirke selvfølelsen og svekke opplevelsen av uavhengighet og kontroll.

Vi opplever at personalets holdninger til de eldre har stor betydning for brukernes livskvalitet. Personalet opplever det positivt å arbeide ut fra et felles verdigrunnlag bl.a. om å opprettholde brukernes funksjonsnivå og resterende ressurser. God livskvalitet innebærer muligheter for å delta i meningsfylte aktiviteter. De eldre skal ikke påtvinges bestemte aktiviteter som de ikke ønsker å delta i. Utfordringen for ansatte ligger i å skape valgmuligheter slik at de eldre ikke behøver å oppleve alderdommen som et liv uten fremtid og mening.

Det er viktig for alle mennesker å kunne opprettholde regien i eget liv. Derfor skal tjenestene som tilbys fra hjemmetjenesten og institusjonstjenesten støtte opp under dette. Personalet skal gi brukerne muligheter til å foreta valg så de opplever å ha kontroll over eget liv. Eksempler på slike valg er at de får bestemme når de vil stå opp og når de vil legge seg, at de selv får velge hva de vil ha på seg eller når de vil dusje eller bade. Det har etter hvert blitt naturlig å trekke brukerne inn i fastsettelse av ukemeny i omsorgsboligenhetene. Ved innkjøp av gardiner, duker, bilder og kunst deltar brukerne og formidler sine synspunkter.

Personalet legger til rette for at brukerne kan opprettholde gode relasjoner til sine pårørende. Det legges vekt på dialog og samtale med brukerne og de pårørende. Noen pårørende kan oppleve skyld, sinne og dårlig samvittighet, og det er derfor viktig at ansatte lytter, støtter og veileder pårørende. Konkrete tiltak kan være å snakke med brukerne/ pårørende om de tap han/hun har opplevd, for eksempel ved å be dem fortelle om hjemmet, livet, seg og sitt. Ansatte prioriterer tid til å lytte og vise interesse for brukernes tidligere liv. Vi kan f.eks. se på bilder og personlige gjenstander sammen med brukerne.

Eden Alternative- filosofien gjør det mulig for brukerne å oppleve mening ved at det legges vekt på at de skal ha mulighet for å gi omsorg til andre mennesker, dyr og blomster (Thomas 1996). Slike aktiviteter kan være at brukerne planter, sår og steller egne planter inne og ute. Omsorg for dyr eller fugler kan skape liv, spontanitet og glede i hverdagen for brukerne. Personalets kreativitet, spontanitet og engasjement er avgjørende for hvorvidt dette lykkes. Våre brukere har svikt i mange funksjoner og dette fordrer at personalet deltar aktivt sammen med dem om disse gjøremålene. Dette kan bidra til større nærhet og sosial kontakt. *Pleie- og omsorgstjenesten i Åfjord har forskjellige avdelinger og pasienter med individuelle og ulike behov. For alle har ikke utfordringen vært å skape en tilnærmet vanlig hverdag, men å lage et hjemlig og varmt miljø for beboere og pårørende.

Mange brukere finner glede i å ha dyr rundt seg og en avdeling ved sykehjemmet har gått til anskaffelse av katten Sussi. Den pleier å følge med ansatte rundt på kveldsstellet, og om noen ikke er i form til å delta sosialt, så holder hun dem gjerne med selskap. På Stoksund Trygdepensjonat har beboere og ansatte hatt konkurranse om å dyrke frem den peneste Georginen. Vinneren ble kåret på slutten av sesongen.

Diskusjon

Å arbeide ut fra verdiene i Eden Alternative- filosofien innebærer et fokusskifte fra en hverdag tilrettelagt etter personaldefinerte rutiner til et hverdagsmiljø som oppmuntrer, inspirerer og gir tjenestemottakere mulighet for fortsatt aktiv deltakelse i hverdagslivet (Thomas 2007).

Vår tilnærming i implementeringen av Eden- Alternative filosofien har vært preget av ydmykhet og respekt for praksisfeltets kompetanse og brukernes behov. Det har blitt lagt stor vekt på å følge opp igangsatte tiltak gjennom refleksjonsmøter, årsplan og tiltaksplaner for å sikre at tiltakene har ført til konkrete resultater. Faglig autoritet og pedagogisk kompetanse har bidratt til å oppnå nødvendig tillit i tjenesteapparatet. Dette har vært viktig for å motivere og inspirere til endring og utvikling. Balansen mellom å holde fast på målsettinger og samtidig utvise nødvendig fleksibilitet har vært viktig for å oppnå resultater. Fokus på opplæring av ansatte som forutsetning for utvikling i praksis har vært og er den bærende ideen i det arbeidet som er gjort i løpet av forsøksperioden.

Åfjord kommune har gjennom flere år benyttet dialogkafé i forbindelse med implementering av nye tiltak og utviklingsarbeid i tjenestene. Etter vår erfaring har det vært en god metode for kompetanseheving i personalgruppa. Evalueringen av dialogkaféene tyder på at ansatte har fått økt forståelse av Eden Alternativ- filosofien og hvordan den kan anvendes i daglig tjenesteutøvelse. Kunnskap om de ti prinsippene har gitt ansatte økt bevissthet om egne holdninger og hvordan de ti prinsippene kan anvendelse i egen arbeidsdag. De har opplevd diialogkaféene som oppklarende og har gitt uttrykk for et ønske om å fortsette med dem. Vi har derfor lagt til rette for å etablere arenaer hvor ressurspersoner og ansatte kan møtes fremover for å dele erfaringer og reflektere over aktuelle utfordringer i å skape en bedre hverdag for våre brukere med fokus på å redusere ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet.

Eden Alternative- filosofien ble mottatt positivt av alle som deltok i prosjektet, selv om vi som forventet, også har møtt noe motstand. Motstanden blant ansatte har gått ut på å oppleve at arbeidstiden strekker til og å endre etablerte arbeids- og væremåter. Ansatte ble dessuten utfordret til å ta i bruk andre sider av seg selv; å være mer fleksible og kreative. Noen fikk opplevelsen av ikke å ha gjort god nok jobb tidligere.

Ikke alle aktiviteter kan eller bør organiseres og planlegges. At ansatte opplever trygghet i miljøet kan bidra til flere spontane handlinger og mulighet og rom for å være kreativ i hverdagen. Til å begynne med oppdaget de ansatte ikke eksisterende muligheter for spontane handlinger og satte heller ikke alltid like stor pris på dem, fordi de var vant med at aktiviteter skulle planlegges og organiseres. Spontanitet har skapt magiske øyeblikk for brukerne og motvirket kjedsomhet. Konserter og underholdning kan vi leie inn profesjonelle for å utføre, men innholdet i brukerens hverdag må skapes av den enkelte bruker, ofte med hjelp fra andre; pårørende, naboer, venner, frivillige eller helsepersonell. Bevisstgjøring og forståelse for hvilket potensial som ligger i det å være spontan, mener vi er viktig. Spontanitet kan brukes som krydder i hverdagen mot kjedsomhet.

Ansatte har gitt uttrykk for at jobben de gjør er blitt mer meningsfull og givende. De gjør en bedre jobb og at trivselen er god. Arbeidsdagen oppleves som mer variert og kreativt utfordrende. Ingen har gitt uttrykk for at denne måten å arbeide på er mer tidkrevende, men heller mer morsomt enn tidligere.

Pleie- og omsorgstjenestene i Åfjord har i lengre tid hatt fokus på aktivisering og kulturtilbud for eldre, men har ikke fullt ut tatt inn over seg betydningen av aktiviteter i hverdagslivet. At brukerne i større grad forventes å delta i dagliglivets gjøremål kan oppleves som lavere grad av service, fordi oppgaver som tidligere ble utført av de ansatte, i større grad tilrettelegges slik at aktiviteten kan utføres av beboerne selv, evt. med assistanse. Å være hjemme i egen leilighet og delta i husrengjøringen sammen med en av de ansatte er ett eksempel. Tidligere kunne brukerne delta i andre aktiviteter i Aktivitetsenheten mens rengjøringen pågikk. Uttalelser fra enkelte beboere tyder på at de er godt fornøyd med å utføre aktiviteter de fortsatt mestrer i hjemmet sammen med en ansatt. En positiv sideeffekt var at de fikk bedre kontakt med hjemmehjelperen.

Omsorgsleilighetene som drives av hjemmetjenesten ligger i samme bygning som sykehjemmet. Pårørende, beboerne og lokalsamfunnet skilte ofte ikke mellom sykehjem og omsorgsleilighet (eget hjem). Tidligere, når de flyttet inn forventet de ofte at de skulle få hjelp til det meste. Beboerne fikk et aktivitetstilbud ved dagsentret og kunne kjøpe middag i kantina hver dag til samme tid. Flere beboere og pårørende forventet service i leiligheten på samme nivå som på et hotell, dvs. at personalet i stor grad skulle ta ansvar for innholdet i den enkeltes hverdag. Beboerne uttalte ofte at det var kjedelig og ensomt til tross for naboer og tilgjengelighet til underholdning. Beboerne mistet mer og mer ansvar og bestemmelse over eget liv. Etter innføringen av Eden alternativ- filosofien oppleves hverdagen annerledes. Beboerne deltar mer aktivt i beslutninger om egen livssituasjon ut fra den enkeltes ressurser.

Eden Alternative- filosofien legger opp til å utjevne maktforskjeller mellom hjelper og mottaker. Dette innebærer at brukerne i større grad blir sett av de ansatte; respektfullt, likeverdig og med omsorg. Vi mener at det er blitt økt brukermedvirkning og at tjenestetilbudet blir utformet mer fleksibelt bl.a. med hensyn til å bestemme egen døgnrytme. Det er likevel ikke gjennomført større organisatoriske endringer i virksomheten, som for eksempel endring av ansattes arbeidstid eller tidspunkt for måltider.

Å være passiv mottaker av omsorg kan medføre at det blir et skille mellom hjelper og mottaker. De opplever ikke hverandre som likeverdig, og dette kan gi mottakeren en følelse av å være hjelpeløs og mindre verd. Å kunne gi omsorg er et av menneskets grunnleggende behov, og våre brukere har fortsatt behov for å kunne gi omsorg. Ved å samarbeide med barnehager, grunnskoler og Åfjord videregående skole om felles aktiviteter kan det skapes relasjoner mellom barn, ungdom og beboere. Dette kan igjen gi en holdningsendring i kontakt med den eldre hjelpetrengende. Ved å kunne synliggjøre dette mener ansatte at de eldre oppnår den anerkjennelse og respekt de fortjener.

Det har vært banebrytende og lærerikt å arbeide med prosjektet fra prosjektledernes og prosjektmedarbeidernes ståsted. De ulike yrkesgruppene i prosjektgruppen hadde mye å gi hverandre av støtte og erfaring. At ressursgruppene ble sammensatt tverrfaglig med ansatte fra ulike deler av pleie- og omsorgstjenesten ble også viktig for samarbeidet om tiltak for individuelle brukere. Prosjektmedlemmene gav uttrykk for at arbeidet med brukerne ble lettere fordi de kunne gi hverandre støtte underveis. De erfarte at det tverrfaglige samarbeidet bidro til økt forståelse av Eden Alternative filosofien og betydningen av et felles verdigrunnlag for utformingen og resultatet av tjenestetilbudet til brukerne.

Deltagerne i ressursgruppene hadde mye å tilføre hverandre både i hjemmetjenesten og på sykehjemmet. Ansatte har tidligere arbeidet mye med holdninger og miljøskapende arbeid

Eden Alternative i Åfjord kommune

blant annet kulturprosjektet «glød, glede og galskap», som inneholder planlagte og spontane underholdningsaktiviteter for eldre i kommunen.

Avslutning

Åfjord kommune har vurdert erfaringene fra prosjektet til å være så positivt at en har besluttet at Eden Alternative filosofien skal videreføres i vanlig drift i pleie og omsorgstjenesten. Dette er nedfelt i virksomhetenes årsplaner som ansvarliggjør alle ansatte på ulike grupper/områder. Det er en lederoppgave å påse at de ulike tiltak gjennomføres etter planene, og at tiltakene evalueres. Det er bestemt at det skal gjennomføres en større evaluering i løpet av 2014. Eden Alternative tilbyr mulighet for sertifisering av bomiljøer dersom visse kriterier er oppfylt. I prosjektperioden har vi ikke tatt mål av oss for å oppnå disse kravene. Mulig sertifisering er også et økonomisk spørsmål som vil bli tatt opp til vurdering i forbindelse med evalueringen.

Ved å ha innført filosofien Eden Alternative- filosofien mener vi at både brukere, pårørende og ansatte har blitt utfordret til en større grad av medvirkning, aktiv omsorg og ansvar for seg selv og andre. Dette mener vi har ført til en holdningsendring hos ansatte i kontakt med den eldre hjelpetrengende. Ved håper derved å ha oppnådd at brukerne møtes av pleie- og omsorgstjenesten med den anerkjennelse og respekt de fortjener.

Gjennom innføringen av Eden Alternative- filosofien har ansatte fått større forståelse for at problemene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet ikke kan løses ved sporadiske tiltak, men må arbeides med hver dag i alt vi tenker og gjør. Den nye filosofien er beskrevet i prosedyrer og alle ansatte har fått tildelt en håndbok (Thomas 2007) som kan hjelpe dem med å utforme tiltak. Ledelsen har laget informasjonsmaterie (plakater, rollup og veiledere) som beskriver ulike fremgangsmåter for endring. Eden Alternative- filosofien med mål og tiltak er tatt inn i års- og tiltaksplaner. Det er ledernes ansvar sammen med de ansatte å følge opp utøvelsen av Eden Alternative- filosofien i virksomheten.

I dialogkaféene har ansatte diskutert forholdet mellom omsorg og behandling og hvilke utfordringer dette gir i hverdagen. Fagmiljøet ønsker å arbeide videre med bruk av medikamenter hos eldre og utvikling av rapportsystemet for å dokumentere god omsorg og medisinsk behandling. Problemstillinger som oppstår mht. dokumentasjonsplikt og taushetsplikt, skal tas opp med ledelse av aktuelt tjenesteområde.

Prosjektperioden er over og Eden Alternative- filosofien er offisielt innført i Åfjord kommune. Nå kommer tiden hvor ansatte og brukere skal blomstre sammen gjennom mottoet: Eden, Glød, Glede og Galskap. Følgende er sitater fra en Eden dagbok på sykehjemmet

"Nattevakt øver på Rosenborg-sangen sammen med beboer som er Rosenborg-fan! Kjempestemning på rommet i kveld."

"Jeg føler vi må ha gjort noe riktig når pårørende kommer labbende i sokkelesten for å hente seg en kaffekopp på kjøkkenet".

Vi har presentert Eden Alternative- filosofien og våre erfaringer med prosjektet på ulike konferanser i Norge. I løpet av 2012 har vi holdt 11 eksterne forelesninger flere steder i Norge.

Litteraturliste

- Bergman-Evans (2004). Beyond the basics: Effects of the Eden Alternative model on quality of issues. *Journal of Gerontological Nursing* 30(6):27-34.
- Brownie Sonya, Neeleman Petrea & Cathy Noakes-Meyer (2011) Exemplar: Establishing the Eden Alternative™ in Australia and New Zealand. *Contemporary Nurse* 37(2):222-224.
- Coleman M.T., Looney S., O'Brian J., Ziegler C., Pastorino C. A. & C. Turner (2002). The Eden Alternative: Findings after 1 year of implementation. *The Journals of Gerontology* 57A(7):M422-M427.
- Dahl, Karin, Holst, Ole & Aase Porsmose (2009). *24 hoveddøre. Kvalitetsudvikling på danske plejehjem – nye strategier 2007- 2008*. www.edenindenmark.dk
- Helsedirektoratet (2010). *Utvikling gjennom kunnskap: utviklingssenter for sykehjem og hjemmetjenester – en nasjonal satsing: overordnet strategi 2011-2015*.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2003). *Forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting*. www.lovdato.no
- Helse- og omsorgsdepartementet (2010). *Forskrift om en verdig eldreomsorg (verdighetsgarantien)*. www.lovdato.no
- Helse- og omsorgsdepartementet (2011). *Innovasjon i omsorg*. NOU 2011:11.
- Helse- og Omsorgsdepartementet (2012) *Lov om Helsepersonell*. www.lovdato.no
- Helse- og omsorgsdepartementet (2007 – 2008). *Omsorgsplan 2015*. Særtrykk av St.prp. nr. 1 (2007–2008) Programkategori 10.60.
- Helse- og omsorgsdepartementet (2006). St.meld.nr. 25 (2005-2006). *Mestring, muligheter og mening: framtidens omsorgsutfordringer*.
- Hill Nikki L., Kolanowski Ann M., Milone-Nuzzo Paula & Andrea Yevchak (2011). Culture change models and resident health outcomes in long-term care. *Journal of Nursing Scholarship* 43(1):30-40.
- Otsuka Shizuka, Hamahata Akiko, Komatsu Misa, Suishu Chizuko & Keiko Osuka (2011). Prospects for introducing the Eden Alternative to Japan. *Journal of Gerontological Nursing* 36(3):47-55.
- Madsen, H. L., Hansen S. V. Odgaard S. & P. Pedersen (2009). *En undersøgelse av det psykiske arbeidsmiljø på Eden Alternative plejehjem – er det bedre sammenlignet med plejehjem uden uden koceptet?* Bachelorprosjekt, Ergoterapiuddannelsen, UC-Vest, Esbjerg.
- Ransom, Sandy (2000). *Eden Alternative: The Texas Project* (No. 2000-4). Faculty Publications-School of Health Administration.
<https://digital.library.txstate.edu/handle/10877/4087>
- Rosher R. B. & Sherry Robinsom (2005). Impact of the Eden Alternative on family satisfaction. *Journal of the American Medical Directors Association* 6(3):189-193.

Sigurbjarnardottir, Helga, Herrestad, Ina & Sempler (2002). *Dialogkafé*. Perspektiv. 25.09.02.
<http://www.os.hordaland.no/dav/14B01AB729BF49018444BBAD8D671926.pdf>

Sintef (2011). *Eden-glød på Fosen*. www.sintef.no/Presserom/Forskningsaktuelt/Fornyeroomsorgssektoren--pa-uvanlig-vis1/Eden-glod-pa-Fosen/

Sosial- og helsedirektoratet (2004). *Kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene*: veileder til forskrift om kvalitet i pleie- og omsorgstjenestene for tjenesteyting etter kommunehelsetjenesteloven og sosialhelsetjenesteloven, Direktoratet, Oslo.

Thomas, William H. (2007). *Liv værd at leve. Eden alternative I action*. København: Erhvervsskolenes forlag.

Thomas, William H. (2007). *Eden Alternative håndbogen. Kunsten at oppbygge menneskelige fællesskaper*. København: Erhvervsskolenes forlag.

Thomas, William H. (1996). *Life worth living: how someone you love can still enjoy life in a nursing home*: the Eden alternative in action. Acton, Massachusetts: VanderWyk & Burnhan, A division of Publicom, Inc.

Tønseth S. (2011). *Fornyer omsorgssektoren – på uvanlig vis*. SINTEF/InnoMed.
<http://www.sintef.no/Presserom/Forskningsaktuelt/Fornyeroomsorgssektoren--pa-uvanlig-vis1/> (lastet ned 11.01.13).

Vedlegg 1: Eksempel på tiltaksplan



Utviklingssenter
for hjemmetjenester
Sør-Trøndelag

MÅL OG ARBEIDSPROGRAM 2012

Fagteneste: Hjemmetjenesten –Gruppe: Stoksund

Fagleder : Hege Meland Stjern

Avdelingens hovedmålsetting:

Pleie og omsorgstrengende i Åfjord kommune skal, gjennom hjelp til selvhjelp, gis muligheter til å bo i eget hjem så lenge som mulig.

Tjenesten skal ivareta brukernes egenaktivitet og ressurser, og skape trygge forhold som sikrer tilstrekkelig hjelp ved helsesvikt.

Medvirke til reduksjon av ensomhet, hjelpeløshet og kjedsomhet gjennom aktivitet, spontanitet og fleksibilitet.

Fagtenestens hovedmålsetting:

Vi skal yte tjenester som fremmer egenmestring, trygghet og trivsel med hjelp av Eden Alternativ. ”Lev hverdagslivet”

Fagtenestens delmål og utfordringer

1. Alle ansatte føler seg trygge og yter tjenester av god faglig kvalitet.
2. Det enkelte individ setter preg på hverdagen.
3. Arbeidsplass med interessante utfordringer og utvikling av kompetanse

Arbeidsmål 2011:

Vi skal motvirke ensomhet

- Ta i bruk nettverkskart i førstegangssamtalen
- Opplæring av ansatte
- Bruk av håndbok E.A
- Skape en arena for sosialt fellesskap både ved STP og blant hjemmeboende.
 - gi tips om sosiale tilstelninger.
 - Evt bistå å skaffe skyss/ledsager.
- Tilrettelegging.
 - Ta i mot gjester, frivillige med åpne armer..

Vi skal motvirke kjedsomhet

- Eden-boka brukes daglig av ansatte til nedskrivning av gode edenhendelser i hverdagen

Tidsrom

Ansvarlig

Merknader

Hele året

Fagleder

Ressurspersoner for
Eden Alternative

Hele året

Alle ansatte

• Vi skal hjelpe pårørende, venner ,frivillige til å se hvordan de kan være en ressurs slik at brukeren kan få et mer aktivt liv. Vi skal vær gode lyttere. Alt er stort sett mulig. - De frivillige må brukes i hverdagen. • Vi skal oppfordre alle til å holde på sine interesser og hobbyer. Evt legge til rette slik at dette er mulig. • Mennesker med demens skal ha enkelte dager med personlig assistent med fokus på dagliglivet.		Primærkontakt Ressurspersoner i: Demens Fysisk aktivitet Frivillige/besøksgruppe	
Vi skal motvirke hjelpeløshet • Vi skal ta i bruk ny mal for bruk ved førstegangssamtale. Opplæring i skjema og gjennomføring. • Faste refleksjonstid for ansatte hver torsdag med fokus på brukers ressurser • Vi skal etablere levesteder i tråd med Eden Alternativ: Oppmuntre til fortsatt kontakt med planter, barn og dyr. Tips: gårdsbesøk, besøk av eier med dyr, besøke/inviter barnehage. • Skape en atmosfære i hverdagen som motiverer brukeren til å sette i gang egne ideer. Evt bringe diverse tema på bordet som kan være av interesse. • Husmøte ved STP hver 2 mnd for de som bor ved STP. Info, ideer, tankeutvekslinger. • Vi skal ta i mot omsorg som noe naturlig. • Vi skal være trygge samarbeidspartnere og være i samme ”tankerom” som brukeren. Vi skal se hvert menneske som noe eget ut i fra det livet hver	Hele året	Laila H Alle Alle	

enkelt har levd. • Invitere hjemmeboende brukere og pårørende til en enkel Edengjennomgang. Alle gjøremål skal være meningsfylte, ha et formål og motvirke passivitet. • Brukerne skal motiveres til å delta i sine egne hverdagslige gjøremål. • Bruke malebok • Tilrettelegge med spesielt fokus på meningsfylte oppgaver for menn.. -----Fokus på spontanitet i hverdagen Opplæring i mobil profil Julebord Opplæring i bruk av hjertestarte Trivselstur for ansatt og bruker Fokus på bruk av PPS Hjemmesiden i Gruppe Stoksund brukes jevnlig for å presentere fortløpende aktivitet å - repetisjon - tiltakene evalueres hver mnd jan—des			
<u>Videreførte oppgaver / Oppfølging:</u> Felles frokost på stua Kontinuerlig ajourføring i profil Trim/fysiske aktivitetstiltak		Ressurspersoner for Eden Alternative Alle ansatte	

Vedlegg 2: Rapport fra forsker Peter Fredrichsen

Rapport fra forsker Peter Fredrichsen (PF), Sintef/InnoMed, og som gjelder samlet for Åfjord og Bjugn. Rapporten er en evaluering av de 10 prinsipper, før implementering av Eden Alternative.

Prinsipp 1: De tre plager – **ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet** – regnes som størstedelen av lidelsene blant våre eldre.

PF: Erkjennelse av problemet:

- Beboerne er fullt klar over de tre plager!
- Medarbeiderne erkjenner til dels ensomhet og kjedsomhet
- Mange skjønner ikke hverdagsperspektivet i plagene.

Prinsipp 2: Et eldrevennlig samfunn forplikter seg til å skape levesteder, hvor livet utvikler seg i tett og vedvarende kontakt med planter, dyr og barn. Disse relasjoner skaper veien til et liv verdt å leve – både for unge og eldre.

PF: Hjem / fellesskap vs. institusjon:

- Faste tidspunkter og rutiner fastholdes av både beboere og medarbeidere
- Medarbeidere banker på og går deretter rett inn
- Uniformer og autoritet
- Tydelige fysiske adskillelser (dører, skilt og "forbudte" områder)
- Medarbeiderne sitter ikke til bords med beboerne
- Tomme fellesarealer på tross av mange sittemuligheter
- Ikke betalt lunsjpause => adskillelse

Prinsipp 3: Kjærlige relasjoner er midlet mot **ensomhet**. Eldre mennesker fortjener en lett og naturlig adgang til relasjoner, både med mennesker og dyr i hverdagen.

PF: Ensomhet:

- Beboere plasseres ofte med ryggen mot hverandre
- Få besøkende
- Få beboere snakker sammen
- Nesten ingen barn og dyr
- Alt "liv" kommer fra medarbeiderne

Prinsipp 4: Variasjon og spontanitet i hverdagen er midlet mot **kjedsomhet**. Dette muliggjøres når det skapes omgivelser hvor uventede og uforutsigbare situasjoner kan oppstå.

PF: Kjedsomhet:

- Tydelige tegn på kjedsomhet
- "Vi legger oss klokken 19.00 og sover til 07.00" (får sovepiller)
- "Her er det stille om kvelden"
- Kun de faste aktiviteter fremheves med stolthet (ikke det spontane!)
- Faste rutiner

Prinsipp 5: Å gi, så vel som å motta omsorg, er midlet mot **hjelpeløshet**.

Dette oppnås ved å ha noen å gi omsorg for.

PF: Hjelpeløshet:

- Alle bord ble dekket av medarbeiderne
- Velfungerende beboere får unødvendig hjelp (smøring av brød, skjenking av kaffe, servering av mat)
- Få medarbeidere husker å spørre (husker preferanser i stedet)
- Stolthet over å kunne passe seg selv
- Beboerne utfordrer medarbeiderne

Prinsipp 6: Meningsløse gjøremål bryter ned den menneskelige sjel. Muligheten for å gjøre ting vi finner mening i, er essensielt for menneskehetens sunnhet.

PF: Meningsfulle aktiviteter:

- Ingen beboere bidrar i hverdagens gjøremål
- "Arbeidsstua" (bretter håndklær i arbeidsstua, salg av produkter)
- Få aktiviteter for mennene
- Hjemme eller på rommene virker mange veldig passive

Prinsipp 7: Medisinsk og fysisk behandling er riktig, - når den er nødvendig. Likevel skal ekte menneskelig omsorg være det styrende i hverdagen, og all behandling skal understøtte omsorgen.

PF: Omsorg fremfor behandling:

- Rene kliniske overveielser under "rapport"
- Medarbeiderne er opptatt av fagligheten deres
- Ingen vet hvilken medisin de selv tar!
- Forbruk av sovemedisin selv om beboerne vet at det egentlig ikke er bra (er det alltid nødvendig?)

Prinsipp 8: Et eldrevennlig samfunn ærer den eldre ved å nedtone toppstyrt, byråkratisk ledelse. I stedet arbeides det for å plassere flest mulige beslutningsprosesser hos våre eldre, eller de personer som er tettest på de eldre.

PF: Beslutninger tettere mot beboeren:

- "Nå skal du snart hjem – så kan du selv bestemme når du vil spise"
- Noe innflytelse på deltakelse i aktiviteter
- Liten innflytelse på vekking
- Liten innflytelse på vasketidspunkter
- Ingen innflytelse på spisetidspunkter
- Ingen innflytelse på hva som serveres
- Rigid vaktplanlegging

Prinsipp 9: Å skape et Eden – orientert samfunn er en evig prosess, for menneskets vekst må aldri atskilles fra dets liv. Det betyr, at levestedene skal hjelpes til konstant å utvikle seg, vokse og gro, etter at verdiprinsippene er innarbeidet.

PF: Tålmodighet:

- Alle skjønner at dette kommer til å ta tid

Prinsipp 10: En klok og engasjert ledelse er hjerteblodet i kampen for å overvinne de tre plager. Ikke noe kan erstatte denne form for ledelse.

PF: Klok og engasjert ledelse:

- Dere virker veldig reflekterte
- Erkjenner problemets eksistens

Vedlegg 3: Organisering av Dialogkafe

Trinn 1 Deltakerne plasseres rundt bord, og dialogen starter. *Under dialogen er det viktig at gjestene bruker utleverte ark til å tegne og skrive på.* Duken fungerer som en felles hukommelse og som et område for ideutvikling. Spesielt er det effektivt å bruke symboler til å illustrere tanker og ideer.

Trinn 2 og 3

Etter en tid reiser alle unntatt *bordverten* seg og går til forskjellige bord. Bordene består nå altså av 10 personer som alle kommer fra forskjellige bord. Bordverten forteller kort om hva de snakket om på det bordet de nå sitter ved før gjestene bringer dialogen videre og bringer med seg elementer fra de første borddialogene.

Bordverten og gjestene tegner og skriver på arkene slik at gjestenes bidrag blir tatt vare på. Gjestene noterer seg de tankene og innspillene de får, som de vil ta med seg tilbake til egen gruppe etterpå.

Trinn 4 Når alle har fått innblikk i tankene fra de andre bordene, går man tilbake til sitt opprinnelige bord. Der deler alle med hverandre det de nå har opplevd, hvilke nye perspektiver og tanker de har fått kjennskap til. Dette danner grunnlaget for dialogen videre i den opprinnelige gruppen og sammenfatter arbeidet. Det kan være med en prioritering eller en oppsummering som skal presenteres for de andre.

Avslutning Dialogen avsluttes ved at hvert bord sier noe i plenum om hva de vært opptatt av i dialogen og presenterer sluttresultatet for hverandre. Kan hele gruppen samles om noen verdier, noen forståelser, mål, strategier etc.? En slik felles avslutning skal gi et felles fokus for det videre arbeidet.

Vedlegg 4: Framdriftsplan

Februar 2010: Tre dagers kurs i Danmark for 7 ansatte med opplæring i Eden Alternative-filosofien.

Mars 2010: Forsker fra Sintef/InnoMed kartla status i forhold til de 10 prinsippene i Eden Alternative.

April 2010: Gjennomføring av 4 dialogkafeer.

Mai 2010: Gjennomføring av informasjonsmøter. Utarbeidelse av prosjektbeskrivelse og beskrivelse i de ulike gruppene av dagens situasjon.

September 2010: Sintef/InnoMed trekker seg fra prosjektet grunnet mangel på videre finansiering. Åfjord kommune ønsker å fortsette prosjektet for egen del.

Oktober 2010: Prosjektbeskrivelse med tiltaksplaner for å nå de ulike delmål ferdigstilles.

November 2010: Opplæring av 25 nye ambassadører lokalt av Eden-koordinatorene fra Danmark. I tillegg et åpent folkemøte for Fosen hvor koordinatorene informerte.

Desember 2010 – høst 2011: Gjennomføring av 3 møter med alle Eden-ambassadørene.

Januar 2011: Utarbeidelse av årsplan og tiltaksplaner av prosjektet i drift. Eden-dagboka tas i bruk i gruppene for å dokumentere bla. spontanitet.

Februar 2011: Ferdigstillelse av informasjonsbrosjyre; kort om Eden Alternative og de 10 prinsipper.

7. februar: Offisiell oppstart / åpning av prosjekt i drift.

Februar 2011: Tatt i bruk dokumentasjonsprogrammet Profil for å dokumentere problemområdene ensomhet, kjedsomhet og hjelpeløshet. Ny mal for 1.gangssamtale / oppfølgingssamtale for å konkretisere Eden-tankegangen som en rød tråd i disse samtalene.

Februar, mars, april 2011: Gjennomføring av møter med brukere og pårørende.

April, mai, juni, juli, august 2011: Alle ansatte skulle nå ha grunnlag for å gjennomføre og praktisere filosofien i aktuelle avdelinger/grupper i hjemmetjenesten og institusjonstjenesten etter tiltaksplan som ble utarbeidet og lagt inn årsplan i januar. Det ble gjennomført møter i prosjektgruppa en gang i måneden for at dette skulle følges opp tett.

August 2011: Gjennomført oppsummering, vurdering av foreløpig måloppnåelse og plan for videre arbeid.

September 2011: Prosjektgruppa forberedte avslutning av prosjektet, og forutsatte Eden Alternative - filosofien implementert i ordinær drift fra 1. januar 2012.

September, oktober og november 2011: Spredning av prosjektet for kommuner, utdanningsinstitusjoner, nettverksamlinger.