

Relations- og ressourceorienteret

Pædagogik i ældreplejen

- *Et udviklingsprojekt i ældrepleje, Aalborg 2013*



Evalueringsrapporten er udarbejdet af:

Katrine Copmann Abildgaard

Center for evaluering i praksis, CEPRA, UCN/Act2Learn,



1. Anvendeligheden af ICDP på ældreområdet.

Fokus for evalueringen af udviklingsprojektet om ICDP i ældreplejen har været på anvendeligheden af Relations- og Ressourceorienteret pædagogik på ældreområdet.

Udviklingsprojektet blev igangsat i foråret 2013 hvor 16 medarbejder fra fire institutioner i ældreplejen Sydvest gennemførte den certificerede ICDP uddannelse niveau 1.

For at afdække anvendeligheden af ICDP i ældreplejen gældende for de fire involverede institutioner og de 16 medarbejder der skulle gennemføre kurset, blev dataindsamlingen som følgende:

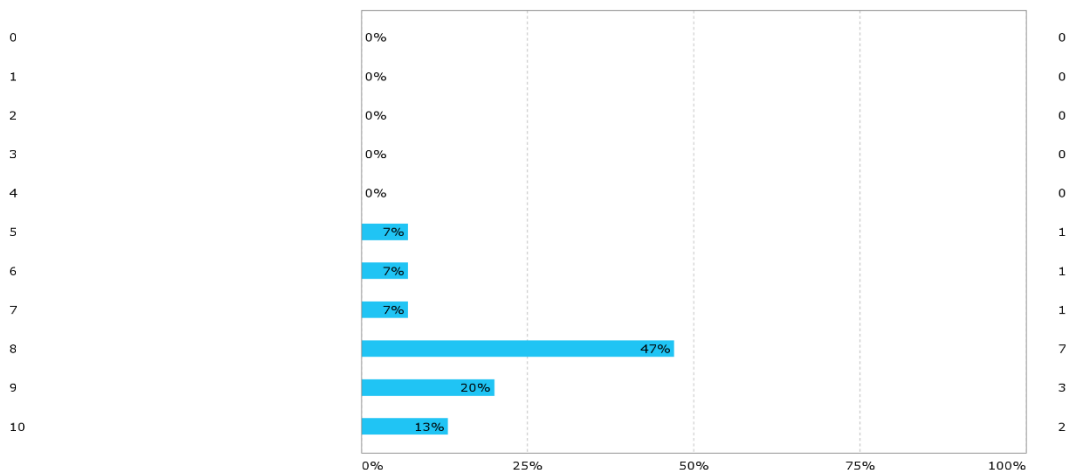
- Spørgeskemaundersøgelse blandt de 16 medarbejdere
- Fokusgruppe interview med alle 16 medarbejdere
- Enkelt interview med plejehjemsledere fra de fire involverede institutioner

Dataindsamlingen blev tilrettelagt således at spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i starten af kursusforløbet (på anden undervisningsgang), hvor der bl.a. blev spurgt ind til medarbejdernes forventninger og deres umiddelbare oplevelse af ICDP som arbejdsredskab i ældreplejen. Derefter blev der planlagt interviews med lederne på de 4 plejehjem og 4 fokusgruppeinterview med de medarbejdere der deltog på uddannelsen. Disse interview blev foretaget i slutningen af deres uddannelses periode hvor de havde gennemgået størstedelen af undervisningsmaterialet, samt at medarbejderne havde været tilbage i egen praksis og har haft mulighed for at anvende ICDP i deres dagligdag.

2. Den kvantitative undersøgelse

Spørgeskemaerne blev indsamlet i papirform på selve undervisningsgangen og blev derefter indtastet i SurveyXact for nemmere anvendelse af datamateriale. Svarprocenten er på 100 %, da alle 16 medarbejder har besvaret skemaet.

Forventningerne til anvendeligheden af ICDP i ældreplejen blev i undersøgelsen placeret forholdsvis højt, hvor 10=store forventninger og 0=ingen forventninger



Nogle af de kommentarer der blev knyttet til forventningerne til anvendeligheden af ICDP i ældreplejen var af ligeledes samme positive grad.

Eks:

- *"Har høje forventninger til at kunne anvende ICDP. Er allerede begyndt at anvende i praksis"*
- *"Mine forventninger er at jeg bruger det i daglig. At jeg omsætter teori til praksis. Allerede nu gør jeg det i hverdagen, på job og får en masse succes oplevelser"*
- *"Mere indsigt i personligheder-Større arbejdsglæde-Bedre Kommunikation"*
- *"Jeg forventer af mig selv, at jeg reflekterer over relationen i samspillet mellem beboer kolleger, chefen, så det forhåbentligt bliver bedre"*

Der blev ligeledes spurgt ind til, hvilken måde medarbejderne forventer at brugen af ICDP på deres arbejdsplads vil gøre en positiv forskel for borgeren, også ligeledes hvilken betydning de tror det vil have for deres samarbejde med deres kollegaer? De gennemgående forventninger er at det er deres egen indstilling og tilgang til borgeren og kollagerne, der skal ændres først, hvorefter at den positive tilgang vil have en smittende effekt på deres omgivelser.

"En positiv smittende effekt, hvor vi snakker om stjerne stunder i stedet for problematikker"

De efterfølgende spørgsmål i spørgeskemaet er stillet med henblik på at indfange medarbejdernes egen vurdering af hvilken grad de udfører de syv sammenspilstemaer i deres hverdag, og på hvilke punkter de vurderer at de har et behov for at blive bedre til disse. Resultaterne fra deres vurderinger er blevet brugt i de efterfølgende fokusgruppintervjuer med medarbejderne, hvor medarbejderne bliver bedt om at forholde sig til de første vurderinger af deres egne kompetencer i starten af uddannelse og i hvilken grad de har oplevet ændringer i løbet af deres uddannelsesforløb. Generelt vurderer medarbejderne deres egen indsats ret højt, men i forhold til "at fremme borgerens mestring" og "at fremme borgerens handlekraft" er der mere usikkerhed. 63% mener at de i *nogen grad* er i stand til fremme borgerens mestring og 56%

mener at de i *nogen grad* er i stand til at fremme borgerens handlekraft. Ligeledes blev medarbejderne også bedt om at vurdere, hvor de ifølge dem selv har behov for at blive bedre.

44% mener at de *slet ikke* har et behov for at blive bedre til at vise positive følelser i mødet med borgeren og 63% mener at de *i mindre grad* har behov for at blive bedre til at være opmærksomme på borgerens ønsker og behov.

Medarbejderne blev i spørgeskemaet spurgt til om de på daværende tidspunkt kan se nogle udfordringer ved at indføre ICDP på deres arbejdsplads. Svarene var meget blandet men et svar gik igen flere gange og det var tidsperspektivet.

"Det kan være svært at finde tid og rummelighed til at indføre nye tiltag"

"Udfordringen kan være tidspres"

Andre udfordringer som bliver nævnt har karakter at udfordringer der kan forekomme i en implementeringsproces. Dette illustreres i følgende udsagn:

"Det er udfordrende at skal hjem og sælge ICDP" og "Modstand via kollegaer"

3. Den kvalitative undersøgelses

Den kvalitative del af evalueringen består af fire fokusgruppe interview med alle 16 medarbejdere samt fire enkelt interview med plejehjemsledere fra de fire involverede institutioner. Interviewene er gennemført som semi-strukturerede interviews med afsæt i interviewguide. Fokusgruppeinterviewene er optaget på diktafon og efterfølgende transskriberet i fuld længde og de enkelte interviews med lederne er kondenseret med afsæt i lydoptagelser.

Ledernes perspektiv:

Lederne på de fire plejehjem har generelt fået gode tilbagemeldinger fra de medarbejder der har været på uddannelse. Den generelle tilbagemelding har været at medarbejderne har svært ved at sætte ord på det de har lært fra gang til gang, og derfor kan det ligeledes være en udfordring for medarbejderne at formidle det videre til deres kollegaer. Denne udfordring bliver afhjælpes i sær ved at de bruger deres videooptagelser eller andre referencer fra undervisningen, der gør de nemmere at beskrive og forklare.

Lederne har begrænset kendskab til ICDP og de ønsker alle hvis de kunne få et oplæg eller temadag der gik mere dybden. Et mere indgående kendskab til ICDP ville ligeledes kunne understøtte og forbedre implementeringsprocessen.

En leder oplever gladere medarbejdere. "jeg synes jeg kan mærke at de er blevet gladere medarbejdere" Hun kan ligeledes mærke glæden der vokser hos beboerne. Og hun kan høre og se at der er kommet mere snak og liv blandt beboerne i mellem. Engagementet blandt medarbejdere er blevet større i forhold til at få sat samtaler i gang. Det er noget de flere gange har snakket om at de skulle få gjort noget ved, men det har altså først rigtig slået igennem efter medarbejderne har været på ICDP kursus.

Medarbejderne er ifølge lederen blevet bedre til at se ressourcerne hos den enkelte borger og er blevet bedre til at vende det negative til det positive.

Nedenstående citater viser nogle de ændringer lederne har bemærket efter medarbejderne har været på uddannelse.

Der er kommet mere fælles handling blandt de fire medarbejder der har været på kursus. Og det er virkelig en sidegevinst.

ICDP kan ændre hele arbejdsmiljøet. Det kan give overskud til at vende energien omkring de mere besværlige beboer

ICDP kan være med til at bryde de rutiner som man tit arbejder under i ældreplejen. Selvom man gerne vil bryde rutinerne, kan det være svært hvis man ikke har den rigtige tilgang"

Nogle leder kan mærke at det lige så stille forgrener sig ud til de andre kollegaer der ikke har været på uddannelse.

På trods af det er der er ikke foretaget nogen konkrete tiltag i forhold til at få implementeret ICDP. Lederne mangler til dels viden (og ressourcer) for at kunne understøtte implementeringen. Lederne påpeger at det vil kræve en strategi, samt at medarbejder kan få deres fulde opbakning. Dette perspektiv bliver også anskueliggjort i interviewene med medarbejderne. En gruppe af medarbejder har erfaring med, at man nemt kan møde en "mur" når man vender tilbage til sit arbejde efter uddannelse og får man ikke den tilstrækkelige opbakning fra ledelsen, vil man hurtigt vende tilbage til de gamle rutiner.

Der er et behov for opfølgning for at få det fuldt implementeret til resten af personalet på institutionerne. Både en opfølgning i forhold til de medarbejder der har været af sted, men også for at få flere medarbejder igennem forløbet.

Medarbejdernes perspektiv

Der er en helt tydelig stemning blandt alle medarbejderne der er blevet interviewet. De er alle meget positive over ICDP og den undervisning de har modtaget. Der er en tydelig glæde og positivitet omkring ICDP som arbejdsredskab i ældreplejen. Medarbejderne kan se og mærke den gevinst de får ved at anvende ICDP som arbejdsredskab, når de er i kontakt med borgeren, deres kollegaer og i forhold til deres egen arbejdsindsats.

Medarbejderne har ifølge dem selv også tilegnet sig nye kompetencer eller fået øjnene op for eksisterende:

"At blive bedre til at vende det negative til det positive, altså at se borgerens ressourcer i stedet for begrænsninger"

"Man får en bevidsthed om at man skal blive bedre til at skynde sig langsomt."

"Altså overordnet så synes jeg at den helt store gevinst er at kunne se nogle ressourcer frem for belastninger. Det har flyttet meget for mig."

"Ja man har ikke så meget fokus på alt de negative. Og så synes jeg at hele den her uddannelse er indbegrebet af professionel omsorg... SÅ DET BASKER"

Et andet tydeligt perspektiv i forhold til anvendeligheden af ICDP i ældreplejen, der fremkommer i interviewene, er at det er vigtigt for medarbejderne at de ikke kun er pleje og omsorg der er i fokus i forhold til deres arbejdsopgaver. Medarbejderne giver udtryk for at det er vigtigt med et pædagogisk element i forbindelse med deres professionelle arbejdsopgaver. Og netop her giver ICDP som arbejdsredskab, mening for dem da de kan se fordelene ved det. Der er nogle af medarbejdere der hurtigt kan både se og mærke en forandring hos den enkelte beboer.

4. **Afslutning**

ICDP i ældreplejen har gennem denne evaluering vist sig at være anvendelig på flere områder. De 16 medarbejder der har gennemført ICDP uddannelsen, niveau 1 har gennem interview og spørgeskema vist at der har gennemgået både en faglig men også personlig udvikling. Alle medarbejdere tilkendegiver at uddannelsesforløbet har tilført deres daglige praksis i ældreplejen et fagligt løft. Uddannelsesforløbet var for mange været en øjenåbner, hvor det teoretiske niveau fra ICDP (sammenspilstemaerne) koblet sammen med deres praksis har medvirket til at de se muligheder og anvendeligheden i sammensillet med borgeren.

Fra ledelsens synspunkt har ICDP givet medarbejderne et kompetenceløft og de har fået redskaber og kompetencer således at den daglige praksis på ældrecentre har fået blik for og udvidet bevidsthed om og sensitivitet i forhold til sit samspil med borgeren. Ledelsen oplever øget arbejdsglæde blandt medarbejderne og har observeret positive ændringer i handlingsmønstre og miljøet blandt borgerne.

Det er tydeligt at ICDP som arbejdsredskab på de 4 institutioner i ældreplejen i Sydvest i Aalborg kommune har haft betydning i forhold til de opstillede mål for projektet. Der er sket positive ændringer i praksis, både blandt medarbejderne og hos den enkelte borger.