

Afrapportering om ældrereformens bærende værdier



Resumé

Tilgang

Tænketanken INVI har samlet ældrereformens praksispanel, der består af praktikere og brugere fra alle dele af ældreplejen – herunder embedsmænd, SOSU-assistenten og -hjælper, sygeplejersker, ufraglærte, ledere, ældre, pårørende og civilsamfundsaktører.

I alt har 1.026 deltagere i praksispanelet delt deres indsigter gennem fritekstbesvarelser, videooptagelser og interviews – og vil blive bedt om at bidrage yderligere to gange.

De store mængder kvalitative data behandles med **Model for Vilde Problemer (MVP)**, der ved hjælp af kunstig intelligens, sprogmodeller, statistiske værktøjer og faglige vurderinger identificerer mønstre på tværs af en stor og mangfoldig gruppe af respondenter.

Data er indsamlet i perioden **august til oktober 2025**. Målingen er tilknyttet rådgivning fra Anders Kristian Munk, professor på DTU, og Per Okkels, tidl. departementschef.

Hvad forstår respondenter ved ældrereformens værdier?

INVI undersøger, hvordan de tre bærende værdier, som ældrereformen bygger på, opleves i praksis. Det undersøges konkret ved at se om paneldeltagernes forståelse af en værdi stemmer overens med den beskrivelse af værdien, der findes i vejledningen til ældreloven.

Ved hjælp af beregningsmetoden **cosine distance** måles graden af overensstemmelse i værdiforståelserne (se afsnit 5).

INVI finder **stor overensstemmelse** i forståelsen af **selvbestemmelse** og **tillid**.

Derimod er der kun **delvis overensstemmelse** i forståelsen af **samspil**, hvilket INVI mener kan tyde på, at denne værdi endnu ikke er fuldt forankret i praksis.

INVI identificerer desuden en række undertemaer i paneldeltagernes forståelse af værdierne samt en lang række konkrete handlinger, der indrammer dem. Disse indsigter giver et indblik i, hvordan værdierne opleves i praksis.

Hvordan mener respondenter, at værdierne kan fremmes?

Praksispanelets deltagere har delt deres **input til tiltag**, der kan fremme ældrereformens **værdier**. Disse er samlet i **38 temaer**, hvoraf 23 udgør de mest væsentlige (n>30). Temaerne giver indblik i, hvilke tiltag paneldeltagerne vurderer som mest betydningsfulde – uanset om de ligger inden for eller uden for reformens formelle ramme.

INVI vurderer at nogle temaer er meget operationelle – f.eks. ses **opstartssamtaler med pårørende** som en central løftestang for værdierne **tillid** og **samspil**. Hvorimod andre temaer er mere overordnede – som f.eks. **bedre oplysning om valgmuligheder for ældre**.

Hvorfor mener respondenter, at det kan være vanskeligt at fremme værdierne?

Praksispanelets deltagere har også delt deres **oplevelser af barrierer, der står i vejen for, at værdierne kan fremmes**. Disse er samlet i **43 temaer**, hvoraf 29 udgør de mest væsentlige (n>30). Temaerne giver indblik i, hvor deltagere oplever de største udfordringer i dag.

INVI vurderer at nogle temaer er strukturelle – som f.eks. **mangel på fast og faglært personale**. Andre temaer er kulturelle – som f.eks. **høje forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende**.

Afrapportering om ældrereformens bærende værdier

Januar 2026

INVI - Institut for Vilde Problemer
Snaregade 10B
1205 København K

E-mail: invi@invi.nu

ISBN: 978-87-975588-2-9

© INVI - Institut for Vilde Problemer. Materialet kan frit downloades, benyttes og gives videre med tydelig angivelse af kilden.

Rapporten er udarbejdet af Institut for Vilde Problemer for Ældreministeriet.

Tak til Per Okkels, tidl. departementschef i Sundhedsministeriet, og Anders Kristian Munk, professor i Computational Anthropology på DTU, for rådgivning og sparring.

Layout og design: Noa Laura Meier Jenkins

Figurer og illustrationer: Noa Laura Meier Jenkins

Fotos: Institut for Vilde Problemer og Emil Lyders

Indholdsfortegnelse

| | | | |
|--|-----------|--|-----------|
| 1. Indledning..... | 5 | 6. Ældrereformens praksispanel | 54 |
| Løbende feedback fra frontlinjen | 6 | 1.026 deltagere fra alle dele af ældreplejen | 55 |
| 2. Hvad? | 7 | Rekruttering | 56 |
| Paneldeltagernes forståelse af ældrereformens værdier | 8 | Panelets sammensætning | 57 |
| Forståelsen af ældres selvbestemmelse | 9 | Kønsfordeling..... | 58 |
| Forståelsen af tillid..... | 15 | Aldersfordeling | 59 |
| Forståelsen af samspil | 20 | Relation til ældreplejen | 60 |
| 3. Hvordan? | 23 | Profession | 61 |
| Paneldeltagernes forslag til, hvordan ældrereformens værdier kan fremmes..... | 24 | 7. Referencer | 62 |
| 13 input til, at fremme ældres selvbestemmelse..... | 25 | | |
| 14 input til, at fremme tillid..... | 29 | | |
| 11 input til, at fremme samspil | 33 | | |
| 4. Hvorfor? | 36 | | |
| Paneldeltagernes oplevelse af, hvad der står i vejen for reformens værdier..... | 37 | | |
| 11 oplevede barrierer for udbredelse af ældres selvbestemmelse | 38 | | |
| 16 oplevede barrierer for barrierer tillid til medarbejdere og ledelse..... | 42 | | |
| 16 oplevede barrierer for samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund | 46 | | |
| 5. Metode..... | 49 | | |
| Svarfordeling..... | 50 | | |
| Forståelsesramme for målingen | 51 | | |
| Model for Vilde Problemer | 52 | | |
| Metode | 53 | | |

1. Indledning



Løbende feedback fra frontlinjen

Ældrereformen udgør den største forandring af ældreplejen i årtier og får stor betydning for de mange tusinde danskere, der modtager ældrepleje – og for de mange ansatte på området, der skal føre reformen ud i livet.

Reformen implementeres gennem tre hovedlove, herunder ældreloven med tre bærende værdier:

- > Selvbestemmelse for den ældre
- > Tillid til medarbejdere og ledelse
- > Tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Som led i regeringens fokus på en styrket implementering, har Tænk tanken INVI fået til opgave at følge reformens udrulning gennem tre halvårslige målinger i *ældrereformens praksispanel* (læs mere om panelet i afsnit 6).

Panelet består af **1.026 praktikere** og brugere på ældreområdet – embedsmænd, SOSU-assistenters og -hjælpere, sygeplejersker, uafaglærte, ledere, ældre, pårørende og civilsamfundsaktører. Målingerne er ikke klassiske evalueringer – eller styringsdata – som undersøger effekter eller kausale sammenhænge. I stedet giver de en indsigt i, hvordan de ca. 1000 praktikere og brugere oplever reformen i praksis, løbende imens den implementeres.

Formålet er at skabe læringsdata:

Erfaringer og perspektiver direkte fra ældreområdets frontlinje, som kan understøtte virkeliggørelsen af reformens ambitioner og bringes i spil i reformens brede politiske og organisatoriske ophæng.¹

Målingerne giver løbende indikationer på, hvordan værdierne selvbestemmelse, tillid og samspil opleves.² De skal ses som et supplement til traditionelle evalueringer og følgeforskning.

Derudover skal det bemærkes, at målingerne, til forskel fra andre på området, undersøger oplevelsen af reformens værdier i sig selv, set fra praktikernes og brugernes perspektiv, og ikke årsagssammenhænge mellem udvalgte initiativer og værdier.³

Første måling

Denne rapport præsenterer indsigter fra den første måling, som kortlægger landskabet inden de to kommende målinger. Den giver en indikation på oplevelsen af værdierne og etablerer et rammeværk, som kan følges over tid. Derudover giver den indblik i den virkelighed, som reformen skal implementeres i og forandre, da data er indsamlet kort efter, at reformen trådte i kraft.

3 målinger i praksispanelet



> FIGUR 1

2. Hvad?



Hvad forstår praktikere og brugere ved ældrereformens tre bærende værdier?



Paneldeltagernes forståelse af ældrereformens værdier

Værdier er per definition flertydige og kan fortolkes på mange måder – også i ældreplejen.⁴ For at kunne understøtte praktikere og brugere bedst muligt i arbejdet med værdierne, er det relevant at afdække, hvordan de faktisk forstår dem.

I stedet for at tage udgangspunkt i en forudbestemt definition, har INVI derfor spurgt praktikere og brugere åbent til, hvordan de oversætter værdierne i hverdagen. På den måde lader INVI praksispanelets deltagere operationalisere værdierne – og dermed selv definere, hvad de betyder og hvilke handlinger, der knytter sig til forståelserne.⁵

Denne kortlægning af værdiforståelser kan understøtte implementeringen af ældrereformen, som netop bygger på tre bærende værdier: Selvbestemmelse, tillid og samspil. Det er også ud fra disse værdier, at samtalen om, hvordan implementeringen kan styrkes, tager afsæt.

I det følgende udfoldes forståelsen af hver værdi gennem tre trin:

- > Opsummering af paneldeltagernes værdiforståelser og sammenligning med ældrelovsvejledningen.
- > Kortlægning af temaer i paneldeltagernes værdiforståelser.
- > Kortlægning af konkrete handlinger, som paneldeltagerne forbinder med værdierne samt eksempler på besvarelser.

FORSTÅELSE
Hvad forstås ved værdierne?

TEMAER
Hvilke temaer kan paneldeltagernes forståelse opdeles i?

HANDLINGER
Hvilke konkrete handlinger forbindes med værdierne?

> FIGUR 2 PROCES FOR IDENTIFIKATION AF
TEMAER OG KONKRETE HANDLINGER



Forståelsen af ældres selvbestemmelse

354 deltagere af praksispanelet har beskrevet deres forståelse af værdien **ældres selvbestemmelse**. Hver beskrivelse består i gennemsnit af omkring 40 ord.

For overblikkets og illustrationens skyld er beskrivelserne opsummeret ved hjælp af en stor sprogmodel (se opsummeringen i figur 3). Opsummeringen giver et let tilgængeligt indtryk af den nuancerede og omfattende mængde data, der er blevet indsamlet.

For at sætte paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse i kontekst har INVI beregnet den semantiske lighed mellem alle paneldeltagernes forståelser og definitionen i ældrelovsvejledningen. Beregningen viser, hvor tæt de to forståelser ligger på hinanden og dermed, hvor stor overensstemmelsen er mellem den skrevne og den praktiske forståelse af værdien.

Resultatet viser en stor overensstemmelse mellem paneldeltagernes forståelse og ældrelovsvejledningen (se afsnit 5 for metodebeskrivelse og beregning).

Selvbestemmelse ifølge ældrelovsvejledningen

Med "selvbestemmelse" [...] forstås bl.a. modtagerens løbende indflydelse på udmøntningen af hjælpen i det daglige.

Det indebærer, at borgeren, der modtager hjælpen, vil skulle have indflydelse på, hvilken hjælp der gives fra gang til gang, således at borgeren oplever at få hjælp i overensstemmelse med aktuelle behov og ressourcer.

Der vil efter denne bestemmelse løbende skulle være en dialog mellem borgeren og de udførende medarbejdere, der kommer hos borgeren, om dennes aktuelle behov.

Løbende indflydelse

Indflydelse på, hvilken hjælp der gives

Dialog mellem borgeren og de udførende medarbejdere

Respekt, fleksibilitet og værdighed

Træffe beslutninger om tidspunkter og indhold i hjælpen

Samspil med fagfolk, som vejleder de ældre i deres valg

Selvbestemmelse ifølge praksispanelets deltagere

Selvbestemmelse er **respekt, fleksibilitet og værdighed** i den forstand, at ældre har mulighed for at træffe beslutninger om tidspunkter og indhold i hjælpen. Dette er ofte forbundet med udfordringer i praksis pga. bl.a. systemets begrænsninger, ressourcemangel og manglende kontinuitet i assistance.

Derudover er det vanskeligt at balancere realitet og forventning, især ift. belastning på plejepersonale og harmonisering mellem de ældres ønsker og kommunale retningslinjer. Samtidig påskønnes samspil med fagfolk, som vejleder de ældre i deres valg indenfor realistiske rammer.

> FIGUR 3

På figuren ses beskrivelsen af selvbestemmelse i ældrelovsvejledningen og en opsummering af paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse. Overtegning i beskrivelserne viser tydelige sproglige ligheder mellem dem.

Fem temaer i forståelsen af *selvbestemmelse*

Figur 4 viser, hvordan der i paneldeltagernes forståelse af værdien selvbestemmelse kan identificeres fem gennemgående temaer.

De fem temaer er identificeret ved at måle den semantiske lighed mellem svarene.

Praksispanelets deltagere forstår først og fremmest **selvbestemmelse som fleksibilitet i tilbud om pleje og hjælp** (34 % af besvarelserne).

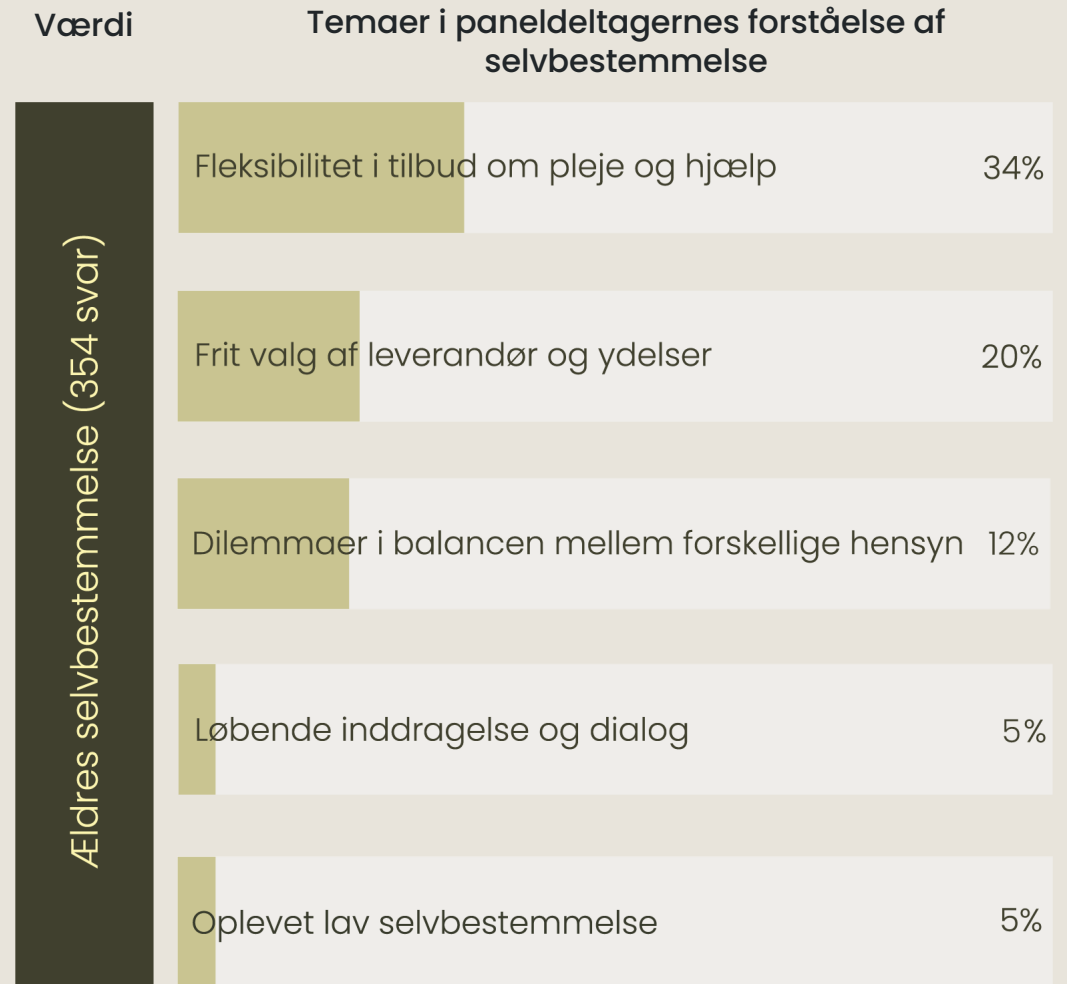
Det kan f.eks. handle om, at den ældre selv kan bestemme, hvordan og hvornår vedkommende skal i bad eller have gjort rent (se de følgende sider for en nærmere gennemgang af de enkelte temaer).

Derudover viser besvarelserne at en del af paneldeltagerne oplever selvbestemmelse som et dilemma (f.eks. spændinger mellem sundhed og trivsel), og at nogle praktikere og brugere oplever en lav grad af selvbestemmelse (kategoriseret som **oplevet lav selvbestemmelse**).

INVI vurderer, at dette indblik i paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse kan understøtte en mere målrettet og kvalificeret dialog mellem

reformens aktører om, hvordan initiativerne bedst fremmer selvbestemmelse i praksis – særligt i samspillet mellem ældre og medarbejdere.

Besvarelserne grupperer sig i fem tydelige temaer med høj intern lighed (se afsnit 5 for metodebeskrivelse).



> FIGUR 4 TEMAER I PANELDELTAGERNES FORSTÅELSE AF SELVBESTEMMELSE

Figuren viser, hvordan deltagere i praksispanelet forstår ældres selvbestemmelse i fem temaer, og hvor stort en andel af svarene, der tilhører hvert tema.

23% af svarene tilhører ikke et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Ni handlinger, der indfanger forståelserne af *selvbestemmelse*

Figur 5 viser, hvordan paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse kan oversættes til ni konkrete handlinger, der udtrykker værdien i praksis.

Praksispanelets deltagere forbinder især selvbestemmelse med muligheden for at **bestemme over tidspunktet for sengetid, bad og rengøring** (47 svar) samt **fleksibiliteten til at bytte mellem visiterede ydelser** (45 svar).

Denne indsigt kan anvendes i overvejelserne om, hvor vægten i implementeringen af ældrereformens bør lægges for bedst at understøtte værdien selvbestemmelse.

Handlingerne er identificeret ved at måle den semantiske lighed mellem svarene. Målingen viser, at besvarelserne samler sig i ni grupper med høj intern lighed, som ses i Figur 6.

De svar, der ikke er kategoriseret som konkrete handlinger, har enten været for abstrakte eller stået alene og tilhører derfor ikke nogen gruppe af svar.

Temaer i paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse



> **FIGUR 5** OVERSÆTTTELSEN AF TEMAERNE I PANELDeltagernes FORSTÅELSE AF SELVBESTEMMELSE TIL KONKRETE HANDLINGER

Figuren viser konkrete handlinger, der knytter sig til paneldeltagernes forskellige måder at forstå værdien selvbestemmelse på, samt antallet af svar, der tilhører hver handling.

Eksempler på udsagn, der indrammer *selvbestemmelse*

”

Om at sige ja eller nej til tilbud

Det betyder, at borgeren har ret til at sige ja og nej til det tilbud, vi kan give dem.

— PLEJEHJEMSBESTYRER/-LEDER



”

Om bytte mellem visiterede ydelser

For mig betyder det, at de ældre selv kan beslutte, hvilke ydelser de ønsker udført. Måske er der en dag, hvor de mere har brug for en snak over en kop kaffe [...] i stedet for at få støvsuget soveværelset.

— SOSU-HJÆLPER

”

Om at bestemme tidspunkt for sengetid, bad, rengøring

At jeg selv kan bestemme, hvor ofte jeg vil i bad.

— MODTAGER AF ÆLDREPLEJE





Forståelsen af *tillid*

346 deltagere af praksispanelet har beskrevet deres forståelse af værdien **tillid til medarbejdere og ledelse**.

Hver beskrivelse består i gennemsnit af omkring 46 ord.

For overblikkets og illustrationens skyld er beskrivelserne opsummeret ved hjælp af en stor sprogmødel (se opsummeringen i figur 6).

Opsummeringen giver et let tilgængeligt indtryk af den nuancerede og omfattende mængde data, der er blevet indsamlet.

For at sætte paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse i kontekst har INVI beregnet den semantiske lighed mellem alle paneldeltagernes forståelser og definitionen i ældrelovsvejledningen.

Beregningen viser en stor overensstemmelse mellem paneldeltagernes og ældrelovsvejledningens forståelse (se afsnit 5 for metodebeskrivelse og beregning).

Tillid til medarbejdere og ledelse ifølge ældrelovsvejledningen

Den bærende værdi om "tillid til medarbejderne og den borgernære ledelse" skal understøtte en overordnet retning på ældreplejen, der bl.a. skal være karakteriseret ved tillid til medarbejdernes og den borgernære ledelses faglighed og kompetencer, der indebærer **muligheder for ansvar og medbestemmelse i tilrettelæggelsen og udmøntningen af hjælpen**.

Muligheder for ansvar og medbestemmelse i tilrettelæggelsen og udmøntningen af hjælpen

Tillid til medarbejdere og ledelse ifølge praksispanelets deltagere

Tillid til medarbejdere og ledere er knyttet til **gensidig respekt, frihed til selvstændige beslutninger** og en aflastning fra bureaukratiske byrder. Det er vigtigt med **åben dialog, anerkendelse af faglighed** og et støttende arbejdsmiljø, hvor der er fokus på **samarbejde og engagement**. Reduceringen af kontrol og dokumentationskrav er nødvendig for at fremme effektivitet og trivsel. Samtidig er der behov for ledelsessupport og samfundets forståelse for de krav og betingelser, som et sådant tillidsbaseret system kræver. Endelig skaber manglende ressourcer og fleksibilitet udfordringer for implementeringen af denne tilgang.

Gensidig respekt, frihed til selvstændige beslutninger

Åben dialog, anerkendelse af faglighed og et støttende arbejdsmiljø, hvor der er fokus på samarbejde og engagement

> FIGUR 6

Til venstre ses beskrivelsen af tillid i ældrelovsvejledningen. Til højre ses en opsummering af paneldeltagernes beskrivelse af tillid. Overstregningen viser tydelige sproglige ligheder mellem de to.

Fire temaer i forståelsen af *tillid*

Figur 7 viser, hvordan der i paneldeltagernes forståelse af værdien tillid kan identificeres fire gennemgående temaer.

Praksispanelets deltagere forstår først og fremmest tillid som **ansvar og medbestemmelse** (36% af besvarelserne). Det kan f.eks. handle om, at den enkelte medarbejder får ansvar og beslutningskompetence til at planlægge sine egne opgaver og træffe beslutninger på stedet – uden unødigt indblanding (se de følgende sider for en nærmere gennemgang af temaerne).

Derudover samler en væsentlig andel af besvarelserne sig under temaet **oplevet lav tillid** til medarbejdere og ledelsens faglighed og kompetencer (26% af besvarelserne).

Endelig synliggør temaerne de relationer, hvori tilliden opleves:

Mellem den ældre og medarbejder, mellem pårørende og medarbejder, mellem medarbejder og leder, mellem forskellige professioner og administrative lag (se de kommende sider for yderligere udfoldelse).

INVI vurderer, at dette indblik i paneldeltagernes samlede forståelse af værdien tillid kan understøtte en mere målrettet og kvalificeret dialog mellem relevante aktører om, hvordan reformens initiativer kan støtte op om tillid i praksis – især mellem medarbejdere og ledere.

De fire temaer er identificeret ved at måle den semantiske lighed mellem svarene. Denne måling viser, at svarene samler sig i fire temaer, hvor den interne lighed er stor (læs mere i afsnit 5 om metoden).

Værdi

Temaer i paneldeltagernes forståelse af tillid



> FIGUR 7 TEMAER I PANELDELTAGERNES FORSTÅELSE AF TILLID

Figuren viser, hvordan praksispanelets deltagere forstår tillid til medarbejdere og ledelse i fire temaer, og hvor stor en andel af svarene, der tilhører hvert tema.

13% af svarene tilhører ikke et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Ni handlinger, der indfanger forståelserne af tillid

Figur 8 viser, hvordan paneldeltagernes forståelse kan oversættes til ni konkrete handlinger, der udtrykker værdien i praksis.

Praxispanelets deltagere forbinder især tillid med **respekt for faglige vurderinger** – det vil sige, at medarbejderes og lederes faglige vurderinger anerkendes og ikke underkendes af andre faggrupper, overordnede eller regler.

Dernæst kobles tillid til, **at borgere og pårørende stoler på personalet**. Denne indsigt mener INVI kan anvendes i overvejelserne om, hvor vægten i implementeringen af ældrereformen bør lægges for bedst at understøtte værdien tillid.

Handlingerne er identificeret ved at måle den semantiske lighed mellem svarene. Målingen viser, at besvarelsene samler sig i ni grupper med høj intern lighed.

De svar, der ikke er kategoriseret som konkrete handlinger, har enten været for abstrakte eller stået alene, og de tilhører derfor ikke nogen gruppe af svar. Der er ikke identificeret konkrete handlinger under temaet **mindre dokumentation**, da paneldeltagerne ikke uddyber denne i forvejen konkrete forståelse.

Temaer i paneldeltagernes forståelse af tillid



> FIGUR 8 OVERSÆTTELSEN AF PANELDELTAGERNES FORSTÅELSE AF TILLID TIL KONKRETE HANDLINGER

Figuren viser konkrete handlinger, der knytter sig til paneldeltagernes forskellige måder at forstå værdien tillid på samt antallet af svar, der tilhører hvert tema.

Eksempler på udsagn, der indrammer *tillid*

”

Om respekt for faglige vurderinger

At når jeg bringer min faglighed i spil, så bliver den ikke underkendt af eksempelvis andre faggrupper eller lovgivning, at jeg faktisk kan lave en helhedsvurdering af en borger, også selv om borgeren ikke passer ned i kassen.

— SYGEPLEJERSKE



”

Om at borgere pårørende stoler på personalet

At man som pårørende kan stole på, at medarbejderne og ledelse har den ældres trivsel og sundhed for øje. At personalet er uddannet til at tage vare på den ældre.

— SOSU-ASSISTENT

”

Om manglende faglighed og personale

Medarbejderne og lederne bliver nødt til netop at være faglige. Ikke springe over hvor gærdet er lavest. Først der kan man have tillid til deres faglighed. Selvom man er faglært, så er det ikke ensbetydende med, at man lever op til fagets "kriterier". Der er meget mistillid til sundhedssektoren og i nogle tilfælde med god grund.

— SOSU-ASSISTENT





Forståelsen af *samspil*

326 deltagere af praksispanelet har beskrevet deres forståelse af værdien **tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund.**

Hver beskrivelse består i gennemsnit af omkring 44 ord. For overblikkets og illustrationens skyld er beskrivelserne opsummeret ved hjælp af en stor sprogmodel (se opsummeringen i figur 9). Opsummeringen giver et let tilgængeligt indtryk af den nuancerede og omfattende mængde data, der er blevet indsamlet.

For at sætte paneldeltagernes forståelse af selvbestemmelse i kontekst har INVI beregnet den semantiske lighed mellem alle paneldeltagernes forståelser og definitionen i ældrelovsvejledningen.

Beregningen viser, hvor tæt de to forståelser ligger på hinanden, og dermed hvor stor overensstemmelsen er mellem den skrevne og den praktiske forståelse af værdien.

Beregningen viser en delvis overensstemmelse mellem paneldeltagernes forståelse og ældrelovsvejledningens forståelse (se afsnit 5 for metodebeskrivelse og beregning).

Samspil ifølge ældrelovsvejledningen

Med »et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund« [...] forstås et gensidigt samarbejde, baseret på kendskab til og respekt for de forskellige vilkår, der kendetegner henholdsvis en kommunal myndighed og medarbejdere, der udmønter dennes beslutning på den ene side og på den anden side en pårørende, en civilsamsfundsorganisation eller et lokalt fællesskab. Respekt for de forskellige parter styrke og egenart og kommunalbestyrelsens myndighedsansvar vil således være grundlæggende forudsætninger for samarbejdet, og formålet med et tæt samspil vil dermed være et ligeværdigt samarbejde, hvor frivillige og pårørende i højere grad anerkendes som en vigtig samarbejdspart, men uden at pålægges forpligtelser.

Gensidigt samarbejde, baseret på kendskab til og respekt for de forskellige vilkår

Respekt for de forskellige parter styrke og egenart

Ligeværdigt samarbejde, hvor frivillige og pårørende i højere grad anerkendes som en vigtig samarbejdspart

Forbedre kommunikationen og inkludere ressourcer fra lokalsamfundet

Multidisciplinært samarbejde

> **FIGUR 9** På figuren ses beskrivelsen af samspil i ældrelovsvejledningen, og en opsummering af paneldeltagernes beskrivelse af samspil. Overtegning i beskrivelserne viser tydelige sproglige ligheder mellem dem.

Opsummeringen af paneldeltagernes forståelse adskiller sig fra de to andre værdier ved ekspllicit af nævne, at tilgangen er vanskelig at implementere.

Samspil ifølge praksispanelets deltagere

Tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund er en tilgang, som er nødvendig for at forstå og opfylde de ældres behov. Det hjælper til at bekæmpe ensomhed, forbedre kommunikationen og inkludere ressourcer fra lokalsamfundet. Det rummer et multidisciplinært samarbejde på tværs af faggrupper og systematisk involvering i sociale aktiviteter. Tilgangen er dog vanskelig at implementere pga. begrænsede ressourcer, ineffektiv organisering, og udfordringer som geografisk afstand til pårørende. Der er derfor behov for forbedringer for at få samarbejdet til at fungere.

Syv temaer i forståelsen af *samspil*

Figur 10 viser, hvordan der i paneldeltagernes forståelse af værdien samspil kan identificeres seks temaer.

Praksispanelets deltagere forstår først og fremmest samspil som **samarbejde om arrangement af aktiviteter og praktisk hjælp** (32% af besvarelserne).

Sammenlignet med selvbestemmelse og tillid er paneldeltagernes forståelse af samspil mere vag.

Dykses der ned i de enkelte besvarelser, er det dog muligt at identificere eksempler på værdien samspil som konkrete handlinger, herunder cykling, gåture, kortspil, kor m.m. (eksempler på samarbejde om aktiviteter) samt rengøring, indkøb og transport (eksempler på samarbejde om praktisk hjælp).

Paneldeltagernes og ældrelovsvejledningen forståelse stemmer overens i den udstrækning, at begge omhandler samarbejde, løbende kontakt og dialog. Dog er der ikke identificeret et særskilt tema om ligeværdighed i paneldeltagernes definition.

I stedet er der identificeret en spænding mellem idéen om frivillighed og

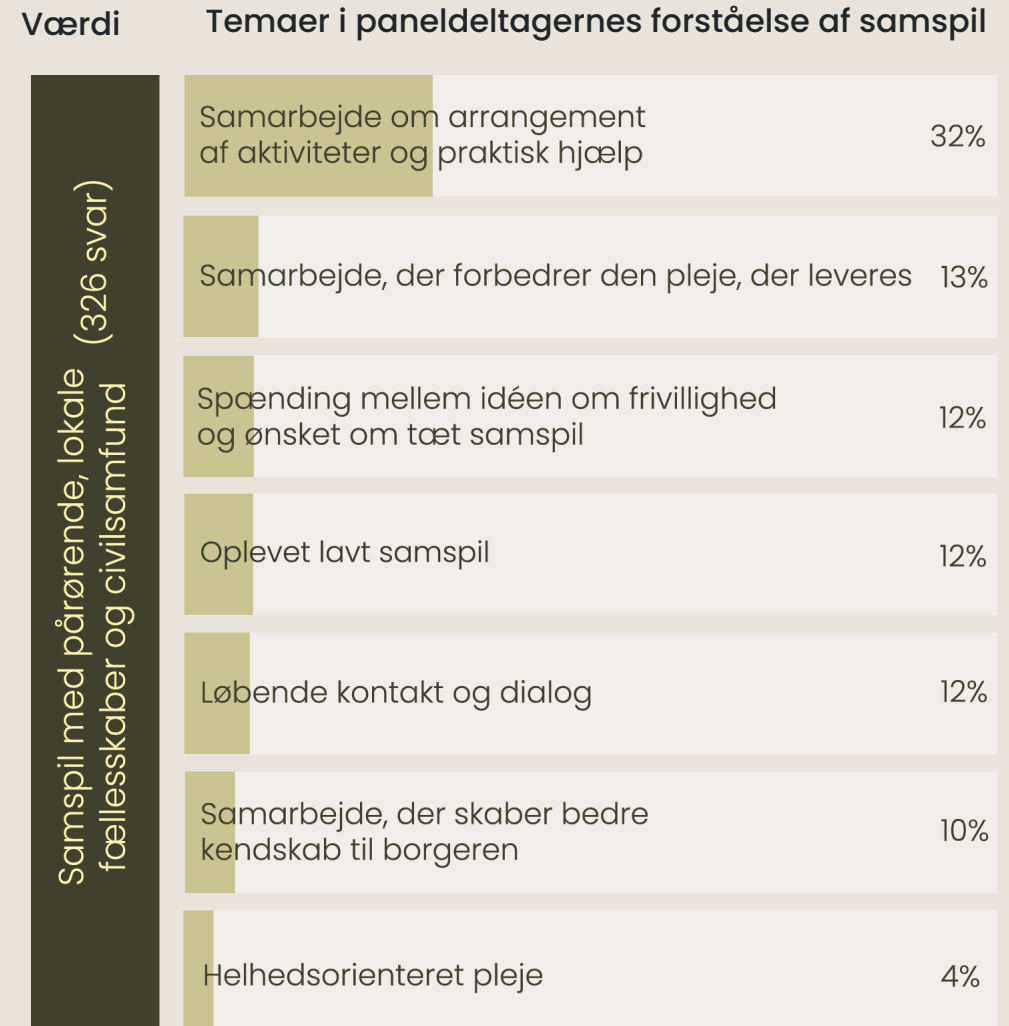
ønsket om tæt samspil.

12% oplever desuden, at der ikke er noget tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund (kategoriseret som **oplevet lavt samspil**).

INVI mener at dette indblik i paneldeltagernes forståelse af værdien samspil viser et behov for ekstra fokus på, hvordan samspil kan oversættes i praksis.

De syv temaer er identificeret ved at måle den semantiske lighed mellem paneldeltagernes svar. Denne måling viser, at svarene samler sig i syv temaer, hvor den interne lighed er stor (læs mere i afsnit 5 om metoden).

Der kan i målingen af den semantiske lighed *ikke findes grupper af konkrete handlinger*, som temaerne kan oversættes til (temaerne brydes derfor ikke ned i konkrete handlinger på den kommende side, men eksemplificeres med udsagn fra panelet).



> FIGUR 10 TEMAER I PANELDeltagernes FORSTÅELSE AF SAMSPIL

Figuren viser, hvordan praksispanelets deltagere forstår samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund i seks temaer og hvor stor en andel af svarene, der tilhører hvert tema.

21% af svarene tilhører ikke et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Eksempler på udsagn, der indrammer *samspil*

”

Om samarbejde om arrangement af aktiviteter og praktisk hjælp

Det viser sig ved, at pårørende inkluderes i hverdagslivet på f.eks. plejehjem og aktivitetscenter. Højskolesang i den lokale kirke. Frivillige fra cykling uden alder cykler ture med beboerne fra plejehjem / aktivitetscenter.



— PLEJEHJEMSBESTYRER/-LEDER



”

Om samarbejde, der forbedrer den pleje, der leveres

Samarbejdet gør, at den konkrete borger får den optimale behandling. Ved hjælp af informationer, et dybere og mere bredt kendskab til borgeren.

— SOSU-ASSISTENT

”

Om spænding mellem idéen om frivillighed og ønsket om tæt samspil

Hvor jeg arbejder, er der nogenlunde et tæt samarbejde med de pårørende. Men jeg synes ikke, at beboerne har nogen kontakt med lokale fællesskaber eller civilsamfundet. Vi har utrolig svært med at få frivillige.



— SOSU-HJÆLPER

3. Hvordan?



Hvordan oplever praktikere og brugere, at ældrereformens værdier kan fremmes?



Paneldeltagernes input til, hvordan reformens værdier kan fremmes

Ligesom ældrerreformens værdier kan fortolkes på mange forskellige måder, kan de understøttes på mange forskellige måder.

For at indsamle praksisnære indsigter i, *hvordan* implementeringen kan understøttes, har INVI spurgt praksispanelets deltagere til, hvad der kan gøres for at fremme reformens værdier.

I det følgende gennemgås paneldeltagernes input for hver værdi. Disse indsigter kan bruges som fremkaldervæske for, hvordan reformen imødekommer det, der efterspørges i praksis, og om der i praksis efterspørges initiativer, som ligger uden for reformens ramme. Derudover vurderer INVI at paneldeltagernes input kan anvendes til at målrette og kvalificere implementeringen af reformen.

Resultaterne kan opsummeres som følgende:

Paneldeltagernes input samler sig i **13 temaer** om, hvad man kan gøre for at give ældre **selvbestemmelse**. 8 af disse temaer udgør de mest væsentlige (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Bedre oplysning om valgmuligheder til den ældre
- > Faste teams

Paneldeltagernes input samler sig i **14 temaer** om, hvad man kan gøre for at **medarbejdere og ledere bliver mødt med tillid**. 8 af disse temaer udgør de mest væsentlige (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende
- > Faste teams

Paneldeltagernes input samler sig i **11 temaer** om, hvad man kan gøre for at skabe et **tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfundet**. 7 af disse temaer udgør de mest væsentlige (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende
- > Fælles aktiviteter – inde og ude af huset

Flere af temaerne går igen på tværs af værdierne, hvilket af INVI læses som, at et fokus her kan styrke flere værdier samtidigt.

Temaerne retter sig desuden mod forskellige målgrupper og viser, hvordan disse på forskellig vis kan understøttes i arbejdet med at fremme reformens værdier. Overordnet vurderes paneldeltagernes input af INVI som konstruktive, realistiske og operationelle. Det noteres desuden, at de største temaer vedrører struktur og kultur, snarere end økonomi og ressourcer.

13 input til at fremme ældres selvbestemmelse

Praksispanelets deltagere har leveret 753 input til, hvordan værdien selvbestemmelse kan fremmes. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles i 13 temaer.

Figur 11 viser de 13 temaer og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer, der indeholder flest svar, er **bedre oplysning om valgmuligheder til den ældre** og **faste teams** (se figur 11).

Generelt vurderer INVI, at paneldeltagernes input understøtter forskellige aktører i arbejdet med at fremme selvbestemmelse.

F.eks. drejer de to input **bedre oplysning om valgmuligheder til den ældre** og **bedre muligheder for at vælge mellem tilbud og tidspunkter for hjælp** sig om at understøtte den ældre selv i at udøve sin selvbestemmelse.

Mens input som **mere tid og muligheder for fleksibel planlægning**, **mere faglært personale** og **faste teams** understøtter personalet i at styrke værdien om selvbestemmelse.

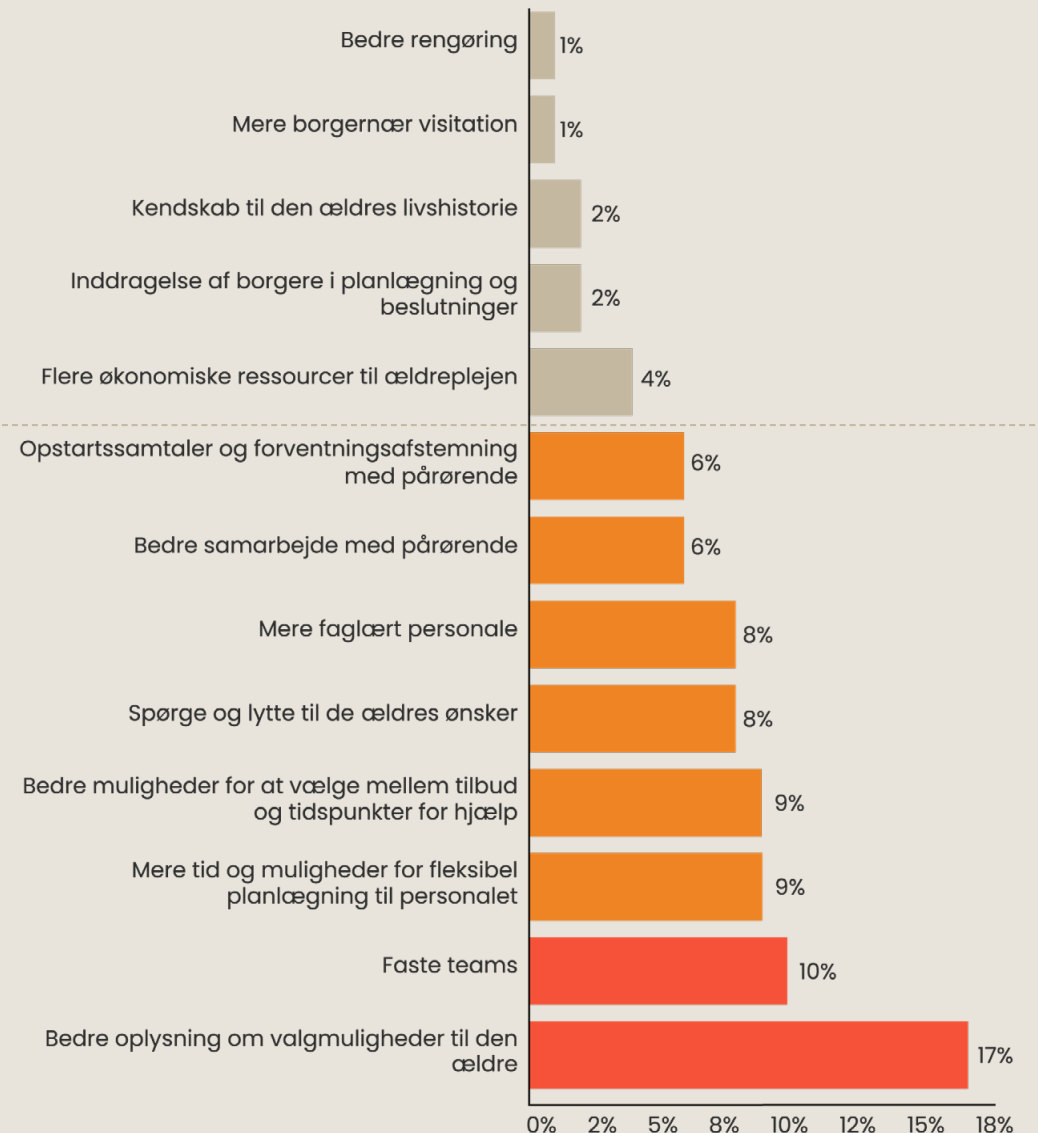
Endelig understøtter forslagene om **bedre samarbejde med pårørende** og **opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende** både personalet og de pårørende i at styrke værdien.

I figur 11 er de temaer, der samler under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere.⁶ De er med i figuren, da de på baggrund af INVIs beregninger stadig udgør et tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 11 INPUT TIL AT FREMME SELVBESTEMMELSE

Figuren viser, hvordan paneldeltagernes svar på, hvordan værdien om selvbestemmelse kan fremmes, kan samle sig under 13 temaer. Procenterne viser andelen af svar, der hører under de forskellige temaer. Der er i alt givet 753 svar. Det er ikke alle svar, der er samlet i et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvordan kan man gøre det lettere for ældre selv at bestemme over den hjælp, de får?



Temafokus: Bedre oplysning om valgmuligheder til den ældre

Temaet om **bedre oplysning om valgmuligheder for den ældre** handler primært om at skabe større tydelighed omkring kommunens tilbud og afstemning af, hvad der kan forventes af dem.

Bedre information

En del af praksispanelets deltagere understreger, at ældre skal have indflydelse på den hjælp, de modtager, men at forventningerne til, hvad der reelt er muligt at påvirke, bør være realistiske.

De foreslår, at bedre information om hjælpetilbud og valgmuligheder kan styrke den ældres mulighed for selvbestemmelse inden for de gældende rammer.

”Det er vigtigt, at rammerne for, hvad man kan få af hjælp, er tydelige således, at de ønsker for hjælp, der måtte være, er realistiske.”
- SOSU-assistent

”At de får at vide, hvad de helt præcis er berettiget til og indenfor hvilke rammer.”
- Visitator

”Et let tilgængeligt katalog (brochure el.lign.) over kommunens muligheder vil gøre det muligt, at den ældre kan formulere sin ønsker forud for mødet med visitator - og måske kan det bevirke, at ønskerne får en realistisk tone.”
- Frivillig

Tilbud om forskellige muligheder

En del af praksispanelets deltagere foreslår desuden, at kommuner proaktivt tilbyder et bredere udvalg af muligheder, både kommunalt og privat, så den ældre i højere grad kan vælge den løsning, der passer bedst til egne behov og ønsker.

”At de bliver tilbudt forskellige muligheder for hjælp, som de kan vælge mellem.”
- SOSU-hjælper

”Flere private udbydere. Kommunen kan være en smule firkantet i deres tilgang, hvor jeg ofte ser private leverandører være mere servicebevidste.”
- SOSU-assistent

”Vise dem muligheder for alternativ hjælp i praksis.”
- Pårørende

Temafokus: Faste teams

Temaet om **faste teams** fremhæver en række effekter, der kan styrke ældres oplevelse af selvbestemmelse.

Det gælder især muligheden for at opbygge stabile relationer, som skaber tryghed og tillid og gør det lettere for den ældre at udtrykke egne behov.

Stabile relationer

En del af praksispanelets deltagere peger på, at stabile relationer mellem ældre og medarbejdere giver medarbejderne et bedre kendskab til den enkeltes behov og præferencer.

Det gør det lettere at tilrettelægge hjælpen på en måde, der understøtter den ældres selvbestemmelse i hverdagen.

”[Jeg] tror på, at nærvær og oplevelsen af tilstedeværelse er afgørende for, at borgerne oplever sig imødekommet og vil tale om de ønsker, de måtte have til, hvordan hjælpen udføres.”

- Områdeleder

”At man med udgangspunkt i en tryk relation kan give borgeren en oplevelse af mestring og sammenhæng i hverdagen.”

- Oplæringsvejleder

Kendte ansigter

Ifølge en del af praksispanelet deltagere betyder faste teams, at den ældre møder flere kendte ansigter i hverdagen.

Det mindsker behovet for tilpasning og forklaring og reducerer kravene til den ældres overskud og kognitive kapacitet – hvilket samlet set styrker oplevelsen af selvbestemmelse og tryghed.

”Jeg kunne tænke mig, at faste teams kom hos den ældre, så de ikke skal forholde sig til for mange forskellige mennesker.”

- Pårørende

”Vigtigt at det er de samme hjælpere og ikke nye hver dag.”

- Pårørende

”Samme kontaktperson kommer i hjemmet, da det er lettere at afprøve forskellige ting, om hvad der dur og ikke dur, og på den måde kan den ældre lettere finde ud af, hvad de har brug for. Det er ikke let, når der kommer så mange forskellige i hjemmet, da det stresser og forvirrer den ældre, bliver ked af det.”

- SOSU-hjælper



14 input til at fremme *tillid* til medarbejdere og ledelse

Praksispanelets deltagere har leveret 805 input til, hvordan værdien om tillid kan fremmes. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles i 14 temaer.

Figur 12 viser de 14 temaer og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer med flest besvarelser er **opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende** og **faste teams** (se figur 12).

Sammenlignet med forslagene til at fremme selvbestemmelse, fordeler forslagene til at fremme tillid sig mere spredt. Det vurderes af INVI derfor, at der er en mindre grad af konsensus om, hvad der kan fremme værdien tillid.

Når det er sagt, omhandler en stor del af temaerne strukturelle og kulturelle ændringer på arbejdspladsen.

Det gælder input som **faste teams, en tillidsfuld og anerkendende ledelse, tværfaglig teamstruktur** og **mere åbenhed og dialog blandt medarbejdere**.

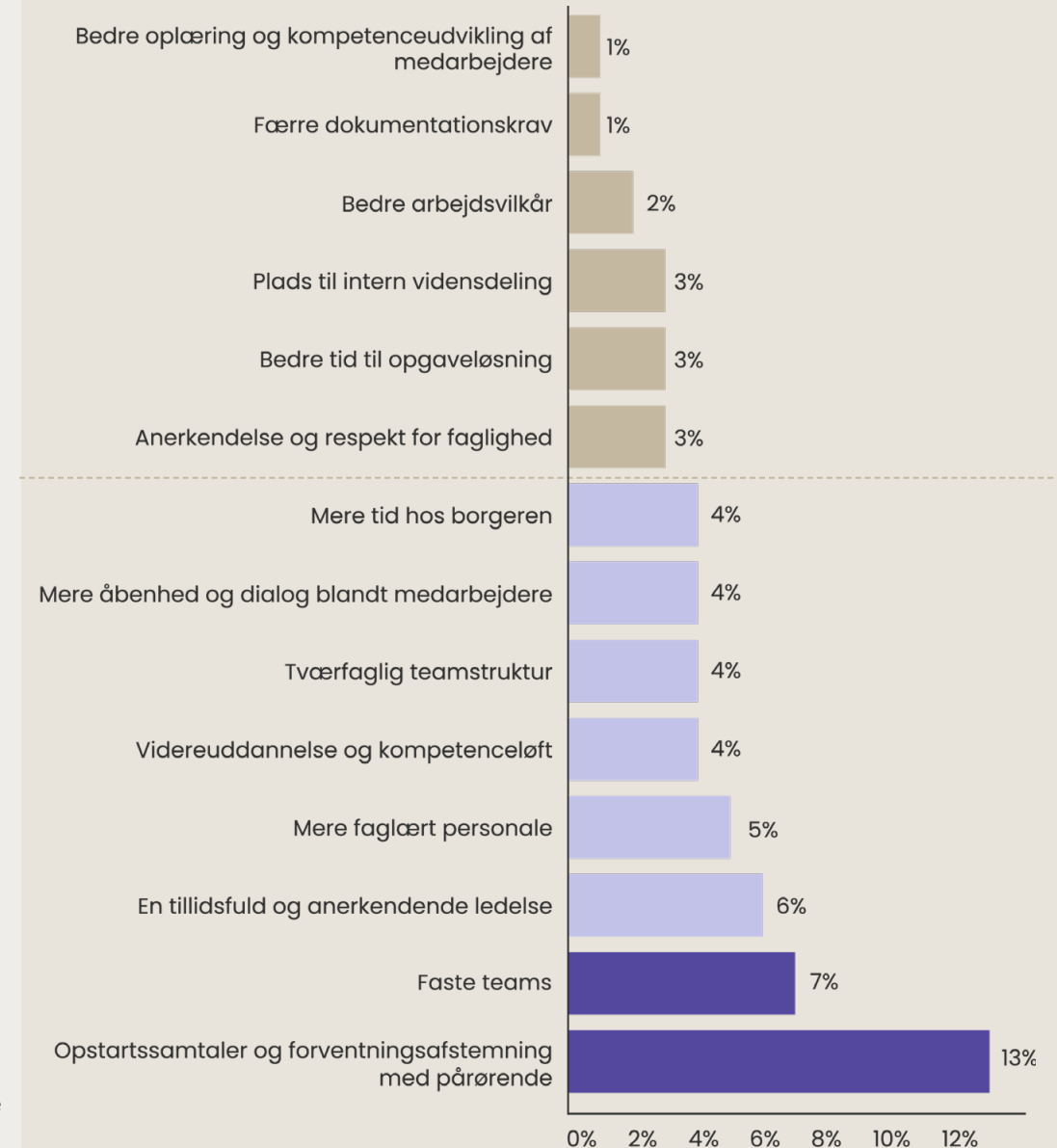
I figur 12 er de temaer, der samler

under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere⁶. De er med i figuren, da de på baggrund af INVIs beregninger stadig udgør et tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 12 INPUT TIL AT FREMME TILLID

Figuren viser, hvordan paneldeltagernes svar på, hvordan værdien om tillid kan fremmes, kan samles i 14 temaer. Procenterne viser andelen af svar, der hører under de forskellige temaer. Der er i alt givet 805 svar. Det er ikke alle svar, der er samlet i et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvordan kan man fremme tillid til medarbejdere og ledelse?



Temafokus: Opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende

Temaet om **opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende** handler om, hvordan tidlige samtaler kan skabe et bedre grundlag for samarbejde og bygge bro mellem pårørende og personalets hverdag.

Mere inddragelse af pårørende

En del af praksispanelets deltagere peger på, at tidlig og systematisk inddragelse af pårørende styrker forståelsen for plejen og dermed øger tilliden til den hjælp, den ældre modtager.

For mange pårørende kan det være en ny og sårbar situation, når et familie-medlem får brug for hjælp. Derfor er det vigtigt, at de inddrages fra begyndelsen, så eventuelle bekymringer og misforståelser kan håndteres tidligt, og et tillidsfuldt samarbejde kan etableres.

”Give sig tid til pårørende, beboere, prøve på at sætte sig i deres situation (ikke fordømme dem!), og ad den vej gå dem i møde. F.eks. i situationer, hvor beboeren er døende. Hvad kan man forvente af tegn? Hvad er følelserne, er man bange? Et det første møde med døden? Osv.”
- SOSU-hjælper

”Inddrage pårørende noget mere. Eller give dem indblik i hvad der tilbydes af hjælp til borgeren når de kommer på plejehjem.”
- Ufaglært

”Samarbejde med pårørende. Det er os, der kender vores forældre bedst. Og samarbejde om, hvad der kan forventes af os pårørende. Vi har ikke alle uanede kræfter.”
- Pårørende

Etablering af realistiske forventninger til ældreplejen

En del af praksispanelets deltagere påpeger en diskrepans mellem, hvad mange ældre og pårørende forventer af ældreplejen, og hvad der faktisk kan gives af hjælp.

De foreslår derfor at gøre en indsats for at afstemme forventninger.

”Mere rammesat redegørelse for de opgaver der skal løses, afstemme forventninger. Det nytter ikke noget, hvis borger og pårørende forventer fuld pleje, og der kun er tid til lappeløsninger fortaget af personale uden uddannelse.”
- SOSU-assistent

”Realistisk medieomtale ift. hvad man kan forvente af ældreplejen.”
- Fysioterapeut

”Forventningsafstemme. Finde ud af en prioritering og dermed anerkende, at hvis man ikke når det hele er det okay, så længe man har fulgt prioriteringslisten og anerkendt det, man ikke fik nået, så det kan nås næste gang.”

Temafokus: Faste teams

Temaet om **faste teams** fremhæver en række effekter, der kan styrke medarbejdere og lederes oplevelse af tillid. Det gælder især følelsen af fællesskab og tryghed samt muligheden for at få større indflydelse på de beslutninger og planer, der bliver lagt i det daglige.

Etablering af fællesskab i teams

En del af praksispanelets deltagere peger på, at faste teams kan styrke medarbejdernes fællesskab og sammenhængskraft.

Når medarbejdere arbejder i faste teams, oplever de i højere grad, at de arbejder mod fælles mål, bliver værdsat og har et rum til sparring og støtte.

Dette fællesskab bidrager til at opbygge gensidig tillid mellem kolleger og skabe en kultur, hvor faglighed deles og anerkendes.

”Det virker godt at man arbejder i mindre teams hvor alle føler sig trygge og værdsat.”
- SOSU-assistent

”Det sociale fællesskab i et team har betydning for dannelse af tillid.”
- Ældre

”Hjælpe hinanden og gøre en forskel, der kan ses og mærkes.”
- SOSU-hjælper

Større indflydelse på de faglige beslutninger

Ifølge en del af praksispanelets deltagere kan faste teams også fungere som et forum for faglig indflydelse og beslutningstagning.

Det bliver lettere for medarbejderne at træffe beslutninger om plejen lokalt og undgå langstrakte bureaukratiske processer.

Dette øger oplevelsen af tillid til medarbejdernes faglighed og kompetencer – både internt i teamet og i relationen til ledelsen.

”Involvering i styring og prioriteringer. Giv medarbejdere og lokale ledere reel indflydelse på, hvordan ressourcer bruges, og hvordan arbejdet tilrettelægges. Når man selv er med til at træffe beslutninger, oplever man, at ens faglige vurdering tæller – og det skaber tillid.”
- Kommunal embedsmand

”Involvering i beslutninger viser, at fagligheden bliver taget alvorligt.”
- SOSU-assistent

”Giv medarbejdere frihed til faglige vurderinger i hverdagen. Når en medarbejder står hos en borger, skal denne have mulighed for at tilpasse indsatsen ud fra sin faglige viden og kendskab til borgerens behov – uden at blive mødt af unødvendig kontrol eller mistillid.”
- Plejehjemsbestyrer /-leder



11 input til at fremme *samspil*

Praksispanelets deltagere har leveret 685 input til, hvordan værdien om samspil kan fremmes. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles under 11 temaer.

Figur 13 viser de 11 overskrifter og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer med flest besvarelser er **opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende** og **fælles aktiviteter – inde og ude af huset** (se figur 13).

En stor del af paneldeltagernes input omhandler, ifølge INVI, naturligt nok relationen mellem ældreplejen, pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Det er input som **fælles aktiviteter – inde og ude af huset, inddragelse af pårørende i hverdagen**, og **gensidig tillid og respekt**.

Der er dog også input, der omhandler forholdene for personalet, så som **bedre arbejdsvilkår for medarbejdere** og **mere tid og fleksibilitet hos borgeren**.

I figur 13 er de temaer, der samler under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere.⁶ De er med i figuren, da de på baggrund af INVIS beregninger stadig udgør et

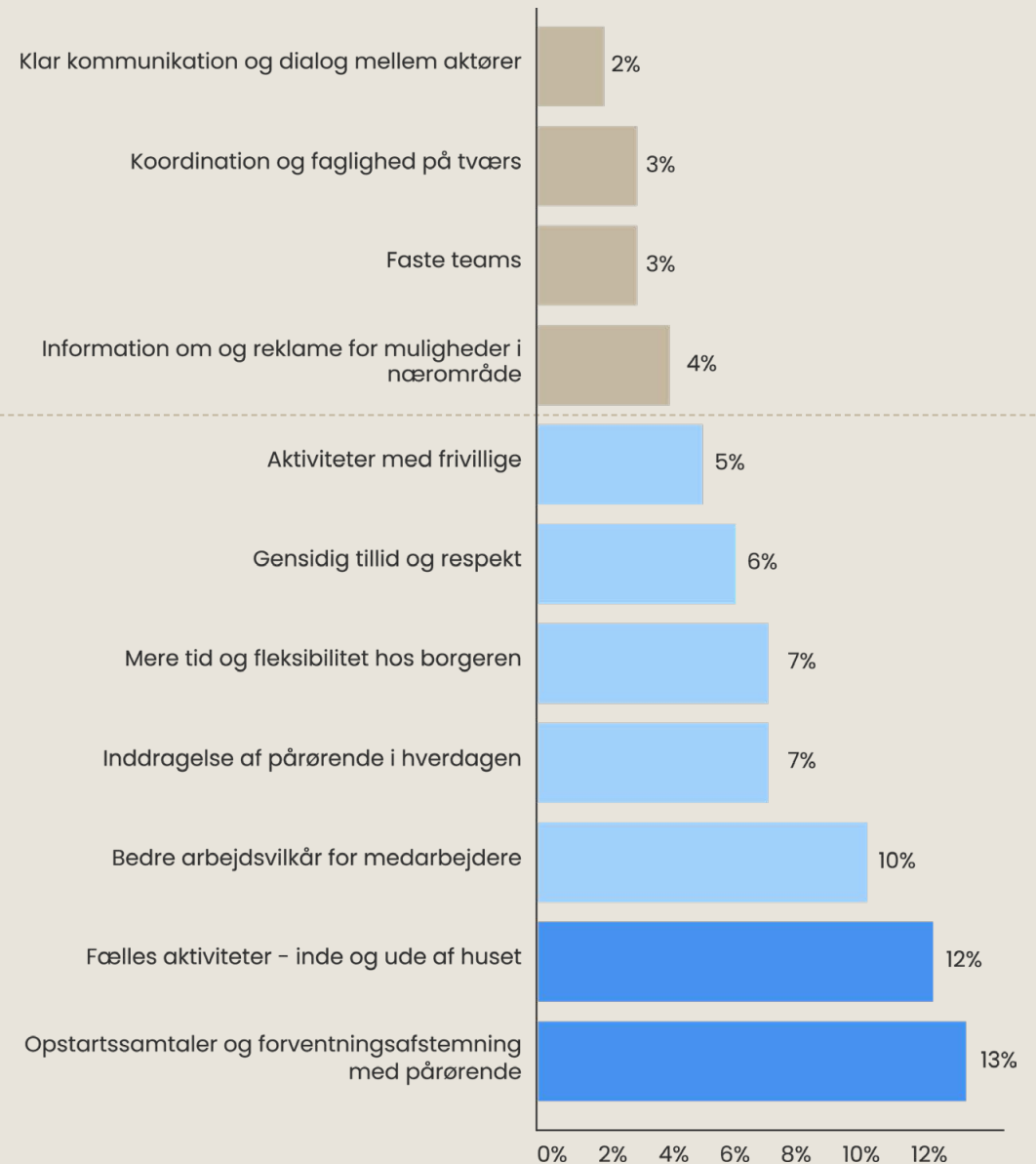
tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 13 INPUT TIL AT FREMME SAMSPIL

Figuren viser, hvordan paneldeltagernes input til, hvordan værdien samspil kan fremmes, kan samles under 11 temaer. Procenterne viser andelen af svar (afrundet), der hører under de forskellige temaer.

Der er i alt givet 685 svar. Det er ikke alle svar, der er samlet under en overskrift. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvordan kan man fremme et tæt samarbejde mellem ældreplejen og pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund?



Temafokus: Opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende

Temaet om **opstartssamtaler og forventningsafstemning med pårørende** handler om, hvordan sådanne tiltag kan give et bedre udgangspunkt for samarbejdet med pårørende.

Der er især fokus på forskellige greb til, hvordan pårørende kan holde sig opdateret løbende.

Løbende dialog og forventningsafstemning med pårørende

En del af praksispanelets deltagere peger på, at løbende dialog fysisk og online kan hjælpe med at undgå misforståelser.

”Bedre kommunikation. Hold regelmæssige møder eller simple apps, hvor personale og pårørende kan dele opdateringer, bekymringer og ideer. Dette hjælper alle med at holde sig opdateret.”
- SOSU-hjælper

”Mere tæt dialog som forebygger.”
- Sygeplejerske

”Holde fysiske møder med de pårørende lige så snart, der er det mindste problem, så tingene ikke eskaleres.”
- SOSU-hjælper

Inddragelse af pårørende i dagligdagen

En del af praksispanelets deltagere peger på, at samspillet med pårørende kan styrkes, hvis de ikke kun bliver inddraget, men også inddraget i dagligdagen.

”De pårørende skal føle, at de gerne må være med, og at de er en vigtig kilde til glæde for de ældre. Vi skal sørge for at afgive dem plads, så de forhåbentlig kan se det værdifulde i at hjælpe deres ældre.”
- Faglig koordinator

”Invitere de pårørende ind i dagligdagen.”
- Sygeplejerske

”Det virker godt, at man som pårørende bliver inddraget.”
- Pårørende

Temafokus: Fælles aktiviteter – inde og ude af huset

Temaet **fælles aktiviteter – inde og ude af huset** handler om dels at gøre plejecentrene mere åbne for omverden, dels at lave samarbejder, hvor de ældre kommer ud og får berøring med lokalsamfundet.

Invitationer til lokalsamfundet

En del af praksispanelets deltagere foreslår at åbne op for plejehjemmene og invitere pårørende og civilsamfund til forskellige arrangementer, f.eks. fællesspisning.

”Åbne op for mulighederne. Invitere pårørende og andre borgere ind på plejehjemmene - med respekt for at det selvfølgelig er beboernes hjem.”
- Plejehjemsbestyrer /-leder

”At ældre/enlige/unge kunne komme og spise med en gang i ugen.”
- SOSU-assistent

”Besøg af børnehaver i ældrecenter og på plejehjem.”
- Hygiejnesygeplejerske

Samarbejder med lokalsamfundet

En del af praksispanelets deltagere foreslår at etablere mere formelle samarbejder og partnerskaber med organisationer og foreninger i lokalsamfundet med fokus på arrangementer og aktiviteter.

”Partnerskaber med lokale grupper. Arbejd med skoler, sportsklubber eller kulturelle grupper for at bringe aktiviteter ind i plejemiljøet – for eksempel skolebørn på besøg for at dele historier eller musik.”
- SOSU-hjælper

”Involvere studerende og elever meget mere - faste arrangementer de deltager i på skift eller er med til at vedligeholde.”
- Sygeplejerske

”Samarbejde med lokale foreninger og frivillige om aktiviteter som fællesspisning, musik eller gåture. Det giver borgerne oplevelser og styrker deres tilknytning til lokalsamfundet.”
- SOSU-assistent

4. Hvorfor?

Hvorfor kan det ifølge praktikere og brugere være vanskeligt at fremme værdierne?



Paneldeltagernes oplevelse af, hvad der kan stå i vejen for reformens værdier

Selvom paneldeltagerne, ifølge INVI, kommer med mange konstruktive og operationelle input til, hvordan reformens værdier kan fremmes, er det ikke ensbetydende med, at de uden videre kan bringes i anvendelse.

Derfor har INVI spurgt praksispanelets deltagere, *hvorfor* det kan være vanskeligt at fremme reformens værdier.

I det følgende gennemgås de barrierer, som paneldeltagerne oplever for hver værdi. Disse indsigter kan, efter INVIs vurdering, bruges som fremkaldervæske for, hvordan reformen kan adressere de barrierer, der er for at få værdierne ud at leve, og om der er nogle barrierer, som paneldeltagere oplever, der kan håndteres i et andet regi.

Denne indsigt kan altså anvendes til at målrette og kvalificere implementeringen af reformen.

Resultaterne kan opsummeres som følger:

11 temaer indfanger barrierer oplevet af praksispanelets deltagere, som står i vejen for **ældres selvbestemmelse**. Ud af disse, udgør 7 de mest væsentlige temaer (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Stramme tidsplaner og dårlig planlægning
- > Rigide rammer og regler

16 temaer indfanger barrierer oplevet af praksispanelets deltagere, som står i vejen for at medarbejdere og ledelse bliver mødt med **tillid**. Ud af disse, udgør 11 de mest væsentlige temaer (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Stramme tidsplaner og dårlig planlægning
- > Manglende fast og faglært personale

16 temaer indfanger barrierer oplevet af praksispanelets deltagere, som står i vejen for at skabe et tæt **samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfundet**. Ud af disse, udgør 9 de mest væsentlige temaer (n>30).

De to temaer der fylder mest er:

- > Rigide rammer og regler
- > Høje forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende

Flere af temaerne går igen på tværs af værdierne, hvilket efter INVIs vurdering betyder, at et fokus her kan styrke flere værdier samtidig. Det er f.eks. temaer omkring **stramme tidsplaner og dårlig planlægning** og **manglende fast og fagligt personale**.

Derudover går temaer angående ressourcer og økonomi igen i mange af temaerne. Dog er det ofte en forstærkende faktor, og dermed ikke nødvendigvis hovedårsagen for at en værdi ikke kan fremmes.

Endelig bør det bemærkes, at der ikke er et 1:1 forhold mellem de input og

barrierer, som paneldeltagerne nævner. Det giver en indikation af, at der er mulighed for at arbejde med værdierne i flere spor, og det ikke er en nødvendig forudsætning for at fremme værdierne, at barriererne adresseres først.

11 oplevede barrierer for ældres selvbestemmelse

Praksispanelets deltagere har i alt angivet 1.016 svar på, hvorfor det kan være vanskeligt at fremme ældres selvbestemmelse. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles i 11 temaer.

Figur 14 viser de 11 oplevede barrierer og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer med flest svar er **stramme tidsplaner og dårlig planlægning** og **rigide rammer og regler** (se figur 14).

Barriererne tilhører ofte flere niveauer og indflydelsessfærer. F.eks. skal temaet om **stramme tidsplaner og dårlig planlægning** forstås både som et resultat af proceskrav og mangel på arbejdskraft (makroniveau), kommunale standarder og strukturer (mesoniveau) og dårlig planlægning på den enkelte arbejdsplads (mikroniveau).

INVI vurderer, at de barrierer, praksispanelets deltagere oplever for at fremme ældres selvbestemmelse, stemmer fint overens med de input, der nævnes til at fremme værdien, da begge i høj grad omhandler graden af fleksibilitet.

I figur 14 er de temaer, der samler under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere.⁶

De er med i figuren, da de på baggrund af INVIs beregninger stadig udgør et tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 14 OPLEVEDE BARRIERER FOR ÆLDRES SELVBESTEMMELSE

Figuren viser, hvordan de barrierer, som paneldeltagerne oplever for selvbestemmelse, kan samles i 11 temaer. Procenterne viser andelen af svar (afrundet), der hører under de forskellige temaer. Der er i alt givet 1016 svar. Det er ikke alle svar, der er samlet i et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvorfor kan det være vanskeligt at fremme ældres selvbestemmelse?



Temafokus: Stramme tidsplaner og dårlig planlægning

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **stramme tidsplaner og dårlig planlægning** omhandler vanskeligheder ved at få planlægningen til at gå op, så den både tager hensyn til medarbejdernes vilkår og den ældres ønsker, udfordringer forbundet til visitationen af ydelser samt mangel på ressourcer.

Planlægningsudfordringer

En del af praksispanelets deltagere nævner udfordringer med planlægningen ift. at få bemanningen, medarbejdernes vilkår og de ældres ønsker til at gå op i en højere enhed.

”Ønske om levering af hjælp på et bestemt tidspunkt: Dette vil afhænge af, hvordan den samlede planlægning ser ud, da nogle former for hjælp ”binder” bestemte tider. Det er f.eks. hjælp til mad, medicin og morgenpleje.”
- Kommunal embedsmand

”Det kan også være overenskomst. Det kan være, hvis vi gerne ville opfylde vores beboeres ønsker, at vi måske skulle have en ekstra medarbejder ind færre timer, end overenskomsten foreskriver, vi minimum kan kalde en medarbejder ind.”
- Plejehjemsbestyrer /-leder

Visitationen

En del af praksispanelets deltagere nævner også, at rammerne for visitationen skaber udfordringer ift. at imødekomme de ældres ønsker.

”Pakkestrukturen/visiteringen fastlåser en del. Hvis borger fik tildelt en tidsramme og selv kunne vælge, hvad de ønskede hjælp til (mangler den gamle klippekortsordning).”
- Plejehjemsbestyrer /-leder

”At man bevilger hjælp til konkrete opgaver i stedet for en tidsramme. Men tidsrammen alene er heller ikke perfekt, for alle arbejder ikke i samme tempo.”
- Ældre

Manglende ressourcer

Endelig nævner en del af praksispanelets deltagere, at mangel på ressourcer skaber et tidspres, der gør det vanskeligt at understøtte den ældres selvbestemmelse.

”Økonomi - det er ikke sikkert pga. manglende økonomi, at vi helt kan opfylde, hvis der ønskes flere bade - det kan også være specielle ønsker i aften- og nattetimer, hvor vi er meget begrænsede af antal personaleressourcer.”
- Plejehjemsbestyrer /-leder

”Der er mange ældre borgere, som har brug for hjælp i løbet af en vagt. Og tidspreset er stort. Det kan derfor være svært at tilgodese de forskellige behov. Medmindre normeringen sættes op.”
- SOSU-hjælper

”Økonomien i ældreplejen gør det svært at have personale nok på hele døgnet til at løfte alle de ydelser, de ældre ønsker.”
- SOSU-assistent

Temafokus: Rigide regler og rammer

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **rigide regler og rammer**, omhandler mange forskellige typer af regler, fra lovgivning til lokalt fastsatte retningslinjer og standarder. Til sammen gør de det vanskeligt for personalet at understøtte den ældres selvbestemmelse i hverdagen.

Bureaukrati og modstridende regler

En del af paneldeltagerne nævner udfordringer med tunge sagsgange, meget bureaukrati og regler, der strider imod hinanden, der gør det vanskeligt for de ældre at bestemme over den hjælp, de får.

”Bureaukrati, der gør sagsbehandling alt for langsom og i sidste ende ikke kommer borgeren til gode. Der er for langt fra ønske om mere hjælp til vedtagelse og til endelig implementering.”
- SOSU-hjælper

”Kommunernes interne retningslinjer, der ofte står i kontrast til lovgivningen, bekendtgørelser og retningslinjer.”
- Pårørende

”Reglerne: Særligt visitationsreglerne i hjemmeplejeregion er tunge og, trods den nye pakkedesign som visitationsmodel, ikke giver meget tid til den enkle opgave.”
- SOSU-assistent

Rigide regler

En del af praksispanelets deltagere peger på en række forskellige typer af regler, der på hver deres måde er rigide og derfor spænder ben for, at ældre selv kan bestemme, og personalet kan imødekomme de ældres ønsker.

”Arbejds miljøregler

Eks. - Hvis man ønsker sengen redt, og SOSU ikke MÅ ryste puden, ryste dynen, glatte lagenet
Eks. - Hvis man ønsker støvsuget, og SOSU ikke MÅ støvsuge
Eks. - Hvis man ønsker køkkengulvet fejlet, der hvor man til daglig spiser, og SOSU ikke MÅ trække stolen ud og ikke MÅ feje.”
- Pårørende

”LOVGIVNING. Borger ønsker f.eks. hjælp til indkøb. Men der må ikke være penge mellem borgere og personale.”
- Sygeplejerske

”Kommunens 1000 regler. Jeg har fået tildelt rengøring. De må kun rengøre ydersiden af mine skabslåger, støvsuge, men ikke på min trappe. I stedet for burde jeg bestemme, hvad jeg har brug for.”
- Ældre



16 oplevede barrierer for *tillid* til medarbejdere og ledelse

Praksispanelets deltagere har i alt angivet 1.042 svar på, hvorfor det kan være vanskeligt at fremme værdien tillid til medarbejdere og ledelse. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles i 16 temaer.

Figur 15 viser de 16 temaer og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer der har flest svar er **stramme tidsplaner og dårlige arbejdsvilkår** og **manglende fast og faglært personale** (se figur 15). Bemærk at tallene er afrundede.

Sammenlignet med barriererne for selvbestemmelse fordeler de oplevede barrierer for tillid sig mere spredt. Det vurderes derfor af INVI, at der er en mindre grad af konsensus blandt praksispanelets deltagere om, hvad der hæmmer tilliden til medarbejdere og ledelse.

Når det er sagt, samler mange af svarene sig omkring de største temaer, og der er mange indbyrdes afhængigheder, hvor én barriere hænger sammen med en eller flere andre.

Endelig omhandler mange af barriererne kulturen i ældreplejen, herunder **manglende gensidig respekt for roller og faglighed på arbejdspladsen, dårlig kommunikation og samarbejde med pårørende, og høje**

forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende.

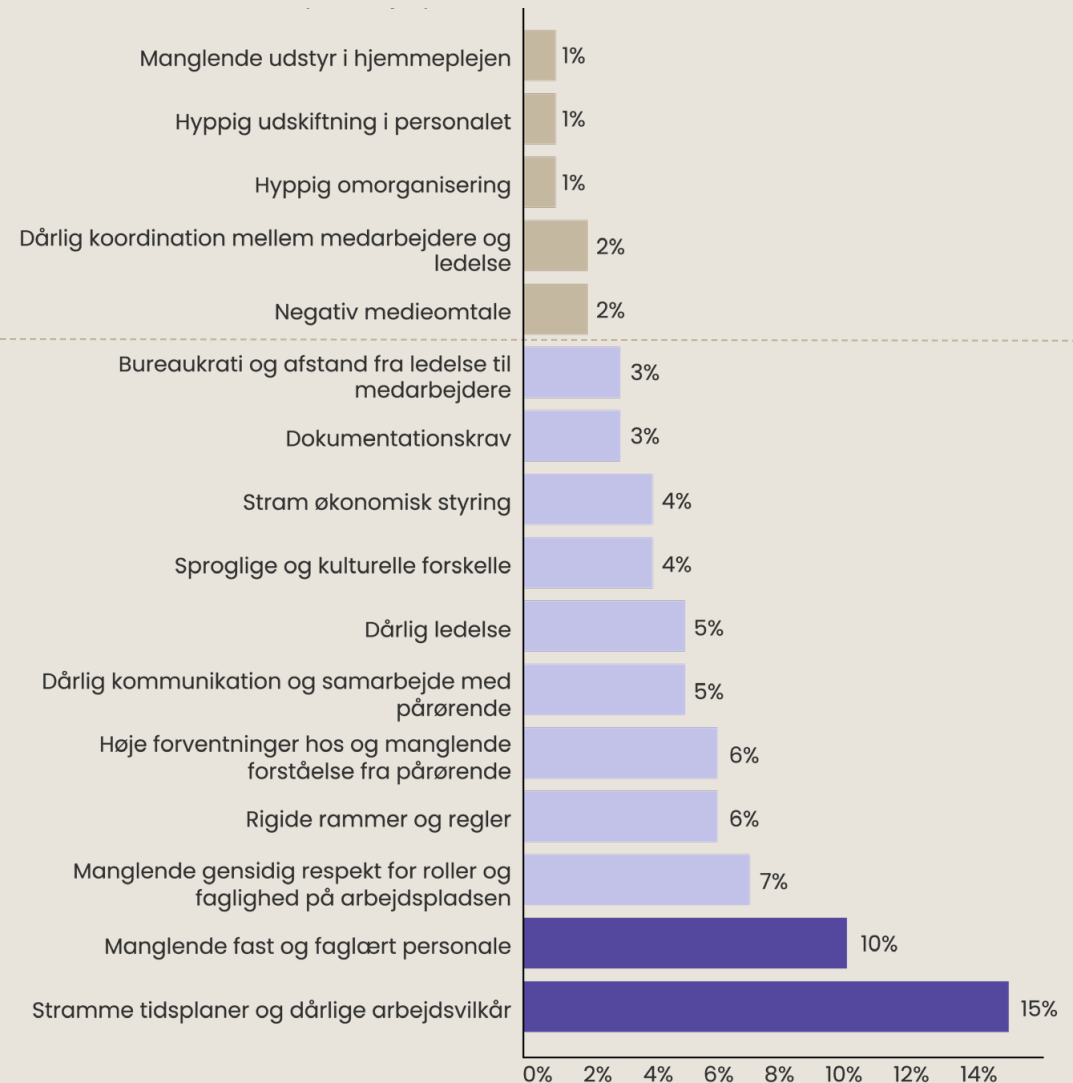
I figur 15 er de temaer, der samler under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere.⁶ De er med i figuren, da de på baggrund af INVIS beregninger stadig udgør et tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 15 OPLEVEDE BARRIERER INDENFOR TILLID TIL MEDARBEJDERE OG LEDELSE

Figuren viser, hvordan de barrierer, som praksispanelets deltagere oplever for tillid, kan samles i 16 temaer. Procenterne viser andelen af svar (afrundet), der hører under de forskellige temaer. Der er i alt givet 852 svar.

Det er ikke alle svar, der er samlet under et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvorfor kan det være vanskeligt at fremme tillid til medarbejdere og ledelse?



Temafokus: Stramme tidsplaner og dårlige arbejdsvilkår

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **stramme tidsplaner og dårlige arbejdsvilkår** omhandler både kulturelle og strukturelle faktorer, der er komplicerede at navigere i, og derfor gør det vanskeligt for personale at anvende deres faglighed til gavn for de ældre.

Dårlige arbejdsvilkår

En del af praksispanelets deltagere peger på en række faktorer, der forringer arbejdsvilkårene – fra strukturelle forhold som løn, arbejdstider, normering, manglende planlægning m.m. til kulturelle forhold som omgangstone, dårlige relationer, omdømme m.m.

”Arbejdsvilkår: De er alt for pressede på tid bl.a. på grund af dårlig tilrettelæggelse af kørselsruter og for lidt tid til at nå det, de skal hos den enkelte borger.”
- Ældre

”Arbejdsvilkår: Vi må mindre og mindre. For år siden, da jeg blev uddannet, måtte jeg smøre med fx voltaren. Det må jeg ikke i dag. Der er mange “små ting”, som vi ikke må i dag, på trods af at jeg har kompetencerne til at smøre med en creme. (Vi må forresten godt smøre alt muligt andet creme).”
- SOSU-hjælper

”Meget dårlig løn vil altid stå i vejen for anseelse.”
- SOSU-hjælper

Nedprioritering af faglig fordybelse og udvikling

En del af praksispanelets deltagere peger på, at et stort tidspres skaber ensidigt fokus på at eksekvere og sætte flueben ved opgaverne på kørelisten, så der ikke er tid til faglig fordybelse og udvikling.

”Manglende ressourcer. Utilstrækkelige ressourcer som tid eller personale kan tvinge medarbejdere til at prioritere opgaver over faglig kvalitet. Dette kan føre til en følelse af, at deres faglige kompetencer ikke får plads til at udfolde sig.”
- Pårørende

”Tidspres og høje krav kan gøre, at man ikke føler sig set som fagperson, men blot som en ressource. Når der ikke er plads til faglig fordybelse, undergraves tilliden til ens kompetencer.”
- SOSU-assistent

”For mange opgaver for mellemlederne, hvilket betyder de ikke har tid og overskud til faglig ledelse i dagligdagen.”

Temafokus: Manglende fast og faglært personale

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **manglende fast og faglært personale** handler om mangel på faglært personale som resultat af både strukturelle (f.eks. mangel på arbejdskraft) og kulturelle (f.eks. manglende onboarding) faktorer, men også om at fagligheden hos de faglærte kan være kritisabel.

Mangel på faglært personale

En del af praksispanelets deltagere peger på, at der mangler fast og faglært personale, hvilket kan skyldes mange forskellige faktorer. Det kan f.eks. være vanskeligheder ved at rekruttere pga. mangel på faglært arbejdskraft, vanskeligheder ved at fastholde pga. arbejdsvilkår og manglende onboarding samt stort brug af ufaglærte og vikarer pga. højt sygefravær.

”For store problemer med rekruttering og fastholdelse af kompetent personale. Desværre skal man jo bruge personale, så nogle gange må ledelsen ansætte personale, som ikke har kompetencerne, men fordi der ikke er andet valg.”

- Ældre

”Manglende tid til god onboarding og fastholdelse. Der er ikke nok fokus på at sætte medarbejderne godt ind i området.”

- Kommunal embedsmand

Utilstrækkelig uddannelse

En del af praksispanelets deltagere peger på, at de nuværende uddannelser ikke nødvendigvis giver de studerende de kompetencer, der er behov for i ældreplejen. Derudover er der i nogle tilfælde behov for efter-videreuddannelse af medarbejdere og ledere for kompetent at kunne varetage de opgaver, de bliver tildelt.

“Manglende kompetencer - SSH og SSA uddannelsen matcher ikke de opgaver, de skal udføre i praksis. Ønsker flere målrettede kurser på SOSU-skolen, med VEU-godtgørelse, fx. med temaer om kommunikation, de 12 sygeplejefaglige områder, at kunne observere og følge op på pleje, dokumentation, samarbejde med pårørende, samarbejde - gerne projektorienterede moduler der kan ”købes” til organisationen, så man kan lave en samlet indsats.”

- Plejehjemsbestyrer /-leder

“Uddannelse - Der er generelt behov for en højnelse af specielt SSH fagligheden. De skal have faglige redskaber til at argumentere for deres valg. Som det er nu, så tager de tit de rigtige valg, men er ikke vant til at argumentere for dem.”

- Plejehjemsbestyrer /-leder

“Manglende relevant seriøs uddannelse - samtlige ledere er sundhedsuddannede - i nok et af verdens mest komplekse organisationer, så kræver det mere end at være uddannet til sygeplejerske, og så står den manglende relevante seriøse uddannelse i vejen for, at de har den faglighed, der skal til for at drive sådan en virksomhed”

- SOSU-hjælper



16 oplevede barrierer for *samspil* med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund

Praksispanelets deltagere har i alt angivet 852 svar på, hvorfor det kan være vanskeligt at fremme værdien samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Ved at måle den semantiske lighed, kan svarene samles i 16 temaer.

Figur 16 viser de 16 temaer og hvor stor en andel af svarene, der hører til hver af dem. De to temaer der har flest svar er **rigide rammer og regler** og **høje forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende** (se figur 16).

Ligesom for barriererne for tillid fordeles de oplevede barrierer for samspil sig spredt. Når det er sagt, mener INVI, at der tegner sig visse mønstre.

For det første omhandler en række temaer kommunens eller ledelsens ansvar for at skabe de nødvendige rammer for et tæt samspil med pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund. Det gælder både **manglende struktur for og erfaringer med samarbejde** og **uklare organisatoriske rammer og mangelfuld ledelsesopfølgning**. For det andet omhandler en række temaer de gældende strukturer, som gør det vanskeligt at prioritere og udvikle på samspillet, herunder **rigide rammer og regler**, **stramme tidsplaner og dårlig planlægning**, og **tidspres**.

Endelig omhandler en række barrierer den gældende kultur, som både berører konkrete relationer, men også generelle opfattelser af roller og ansvarsfordeling, herunder **høje forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende, isolering af ældre fra omverden, mismatch mellem frivillighed og forventninger** og **at ældrepleje ses som kommunens ansvar**.

I figur 16 er de temaer, der samler under 30 svar, markeret. Dette skyldes, at de ligger under grænsen for, hvornår det kan siges, at datagrundlaget er tilstrækkeligt for at kunne generalisere.⁶ De er med i figuren, da de på baggrund af INVIS beregninger stadig udgør et tema, og for at monitorere deres udvikling over tid.

> FIGUR 16 OPLEVEDE BARRIERER INDENFOR ET TÆT SAMSPIL MED DE PÅRØRENDE, LOKALE FÆLLESSKABER OG CIVILSAMFUND

Figuren viser, hvordan barriererne for værdien samspil, som praksispanelets deltagere oplever, kan samles i 16 temaer. Procenterne viser andelen af svar (afrundet), der hører under de forskellige temaer. Der er i alt givet 852 svar.

Det er ikke alle svar, der er samlet i et tema. Dette skyldes, at de enten er for upræcise eller er udtryk for unikke forståelser. Procenterne summer derfor ikke til 100.

Hvorfor kan det være vanskeligt at fremme et tæt samarbejde mellem ældreplejen og pårørende, lokale fællesskaber og civilsamfund?



Temafokus: Rigide rammer og regler

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **rigide rammer og regler** handler om, at der ofte opstår spænding mellem forskellige principper og hensyn – f.eks. tavshedspligt og tæt samspil – og at den styringslogik, der ofte hersker i ældreplejen, spænder ben for samspillet.

Tavshedspligt og GDPR

En del af paneldeltagerne peger på, at grundlæggende regler som tavshedspligt og privatlivssikkerhed er vigtige og gode, men at de kan også spænde ben for samarbejdet med pårørende og frivillige.

”GDPR - vi må ikke tage kontakt til aktører udenfor forvaltningens regi - betyder at vi strander hos borgere, der ikke selv ser et behov og ikke ønsker kontakt til andre aktører - selv om vi ved, at modstanden kan ligge i angst for nyt osv., og der kan være god gevinst for borgeren hvis sådanne aktører kan komme hjem til dem og skabe en relation og derfor få dem tilknyttet en aktivitet.”

- Leder

”Tavshedspligten (som er en god ting). Når pårørende ikke forstår, (eller vil), at jeg har tavshedspligt og ikke må sige noget uden samtykke fra borgeren.”

- SOSU-hjælper

”Regler og tavshedspligt kan nogle gange spænde ben, fordi det begrænser, hvor meget vi må dele med pårørende og frivillige, selv når det kunne være til gavn for borgeren.”

- SOSU-assistent

Bureaukrati og lange sagsgange

En del af praksispanelets deltagere peger på, at den logik, som ældreplejen styrer efter, og den logik, som kendetegner frivillighed og lokale fællesskaber, ofte modarbejder hinanden – f.eks. faste procedurer vs. initiativets magt.

“Der er enormt mange led fra et observeret behov til en løsning, der virker i praksis - det dræber kreativiteten i løsningerne, at alt skal godkendes centralt før nogen må ændre selv mindre ting.”

- Pårørende

“Regler: Stramme lovgivningsmæssige rammer og krav til dokumentation kan begrænse fleksibiliteten i samarbejdet. Det kan gøre det svært at finde tid og plads til at inddrage pårørende og lokalsamfundet.”

- SOSU-hjælper

”Systemet. Ældrepleje kan være meget omfattende og fuld af trin og papirarbejde. Dette gør det langsomt og vanskeligt at arbejde tæt sammen med andre.”

- SOSU-hjælper

Temafokus: Høje forventninger hos og manglende for- ståelse fra pårørende

De oplevede barrierer, der knytter sig til temaet **høje forventninger hos og manglende forståelse fra pårørende**, omhandler misforståelser mellem pårørende og personale som resultat af f.eks. forskellig indsigt i, hvem der skal og kan gøre hvad i ældreplejen, eller at de pårørende vil de ældre det bedste og derfor forventer pleje, der ligger uden for det mulige.

Manglende forståelse for roller og regler

Praksispanelets deltagere peger på, at pårørendes manglende indsigt i, hvem der har hvilke roller og kompetencer til at udføre forskellige opgaver, kan vanskeliggøre samarbejdet. Dette stiller høje krav til personalets evner til at kommunikere og begrunde.

”Visitationens afgørelser. Når borger eller pårørende skælder mig ud pga. visitations afgørelse. Dette kan besværliggøre samarbejdet mellem os, hvis de ikke tror på, at jeg ikke har truffet afgørelsen eller påvirket den.”

- SOSU-hjælper

”Pårørende: Manglende forståelse for lovgivning vs. kvalitetsstandard for kommune.”

- Fysioterapeut

Urealistiske forventninger til ældreplejen

Praksispanelets deltagere peger på, at pårørende ofte har forventninger til ældreplejen, der ikke stemmer overens med det niveau, der tilbydes. Dette kan vanskeliggøre samarbejdet.

”Samarbejdet med de pårørende kan være svært, f.eks. hvis de pårørende har et urealistisk syn på, hvad deres pårørende bør kunne få hjælp til.”

- Kommunal embedsmand

”Hvad angår pårørende, kan det være manglende forventningsafstemning. Hvad kan kommunen eller plejecentret reelt tilbyde ift. ønsker. Også her får jeg en del henvendelser især ang. plejehjem.”

- Frivillig

”Forventningerne og krav fra de pårørende kan ofte stå i vejen for det gode samarbejde. Det er ikke altid forventninger og krav går hånd i hånd med plejepersonalets muligheder og arbejdsområde.”

- SOSU-assistent

5. Metode



Svarfordeling

Målingen af, hvordan praktikere og brugere oplever ældrereformens værdier, baserer sig på input fra deltagere i ældrereformens praksispanel.

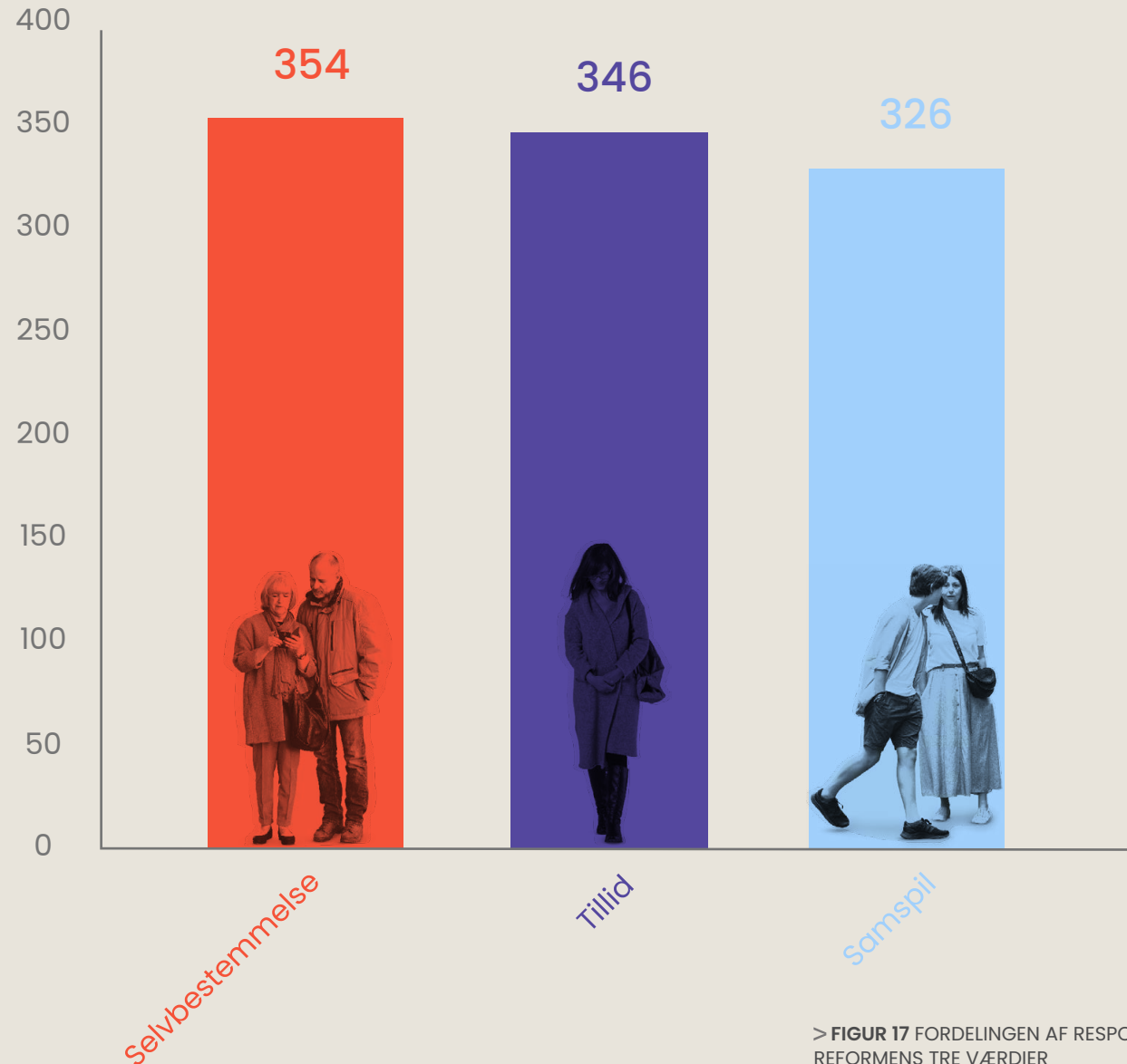
Panelet består af **1.026 praktikere og brugere** fra alle dele af ældreplejen.

Panelet er sammensat, så det afspejler de vigtigste aktører i implementeringskæden, både offentligt og privat.

Derudover er det sammensat med en overvægt af praktikere sammenlignet med brugere (ældre og pårørende), da det i sidste ende er praktikerne, der skal implementere reformen (se fordelingerne på relevante variabler i afsnit 6)

Deltagerne har besvaret **7 spørgsmål** om én af ældrereformens **tre værdier** (se fordelingen i figur 17).

Tilsammen har de beskrevet deres oplevelser med **168.980 ord**.



> FIGUR 17 FORDELINGEN AF RESPONDENTER PÅ REFORMENS TRE VÆRDIER

Forståelsesramme for målingen

Til højre ses forståelsesrammen for INVI's måling af, hvordan praktikere og brugere oplever ældrerreformens bærende værdierne.

Logikken er her, at for at kunne understøtte oversættelsen af ældrerreformens bærende værdier til praksis, er der behov for først at forstå, *hvad* der overhovedet menes med dem. Og siden det er praktikere og brugere, der i sidste ende skal udleve værdierne, starter målingen med at afdække deres forståelser.

Når det er afdækket, hvad der forstås med reformens værdier, er det relevant at afdække, *hvordan* værdierne i dette lys kan fremmes, *hvorfor* det kan være vanskeligt at gøre det, og *hvem* der er vigtige for at det sker. Dette indblik giver et solidt 'blueprint' for, hvordan implementeringen af reformens værdier kan understøttes af forskellige relevante aktører.

| Fokus | Spørgsmål, der belyses | Løbende indsigter |
|-------------|---|--|
| 1. Hvad? | Forståelse: <i>Hvad</i> forstår praktikere og brugere ved ældrerreformens tre bærende værdier? | <p>Målingen belyser:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hvordan oversætter praktikere og brugere ældrerreformens værdier i hverdagen? – I hvilken grad er der overensstemmelse med værdiforståelserne, som udtrykt i ældrelovsvejledningen, og hos paneldeltagerne? <p>Over tid:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hvordan udvikler forståelserne sig over tid? Samler de sig eller spreder de sig? Bliver de mere konkrete eller abstrakte? |
| 2. Hvordan? | Handling: <i>Hvordan</i> kan ældrerreformens værdier fremmes ifølge praktikere og brugere? | <p>Målingen belyser:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hvad mener praktikere og brugere, der bør gøres for at fremme ældrerreformens værdier? – Er der input, som går igen på tværs af værdierne? <p>Over tid:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bliver der flere eller færre input? Forandrer de sig, eller forbliver de konstante? |
| 3. Hvorfor? | Oplevede barrierer: <i>Hvorfor</i> kan det ifølge praktikere og brugere være vanskeligt at fremme værdierne? | <p>Målingen belyser:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Hvilke barrierer oplever praktikere og brugere for at fremme værdierne? – Er der barrierer, som går igen på tværs af værdierne? <p>Over tid:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Opleves der flere eller færre barrierer? Forandrer de sig, eller forbliver de konstante? |

Model for vilde Problemer

Til brug for målingen anvendes INVI's Model for Vilde Problemer, der baserer sig på en induktiv tilgang: Først indsamles besvarelser fra et bredt aktørfelt vha. online interviews. Dernæst analyseres og kortlægges de semantiske strukturer i besvarelserne.

Kombinationen af interview-teknikker og kunstig intelligens gør det muligt at få det bedste fra den kvalitative og kvantitative verden: Dyb indsigt, stor skala, og effektiv databehandling.^{8,9} INVI har løbende modtaget metodisk sparring fra Anders Kristian Munk, professor i Computational Anthropology ved DTU.

Processering

Indsamling

Data indsamles gennem interviews (online som offline) som tekst eller lyd. Efterfølgende omdannes al data til tekst.

INVI har til denne måling testet forskellige indsamlingsmetoder, hvilket viste, at tekstbaserede online interviews var mest effektive. Størstedelen af data er derfor indsamlet således.

Rensning

Data renses for meningsløse svar. Det kan være svar som "ved ikke"

eller indtastning af tilfældige ord eller bogstavkombinationer. 64 respondenter blev dermed fjernet under rensningen. Sammenlignet med lignende målinger foretaget af INVI, er dette en lille andel.

Sprogmodel

Når data er rensset og anonymiseret, bliver det embedded, dvs. tekstsvarene tildeles et tal i form af flerdimensionelle vektorer i et flerdimensionelt rum.

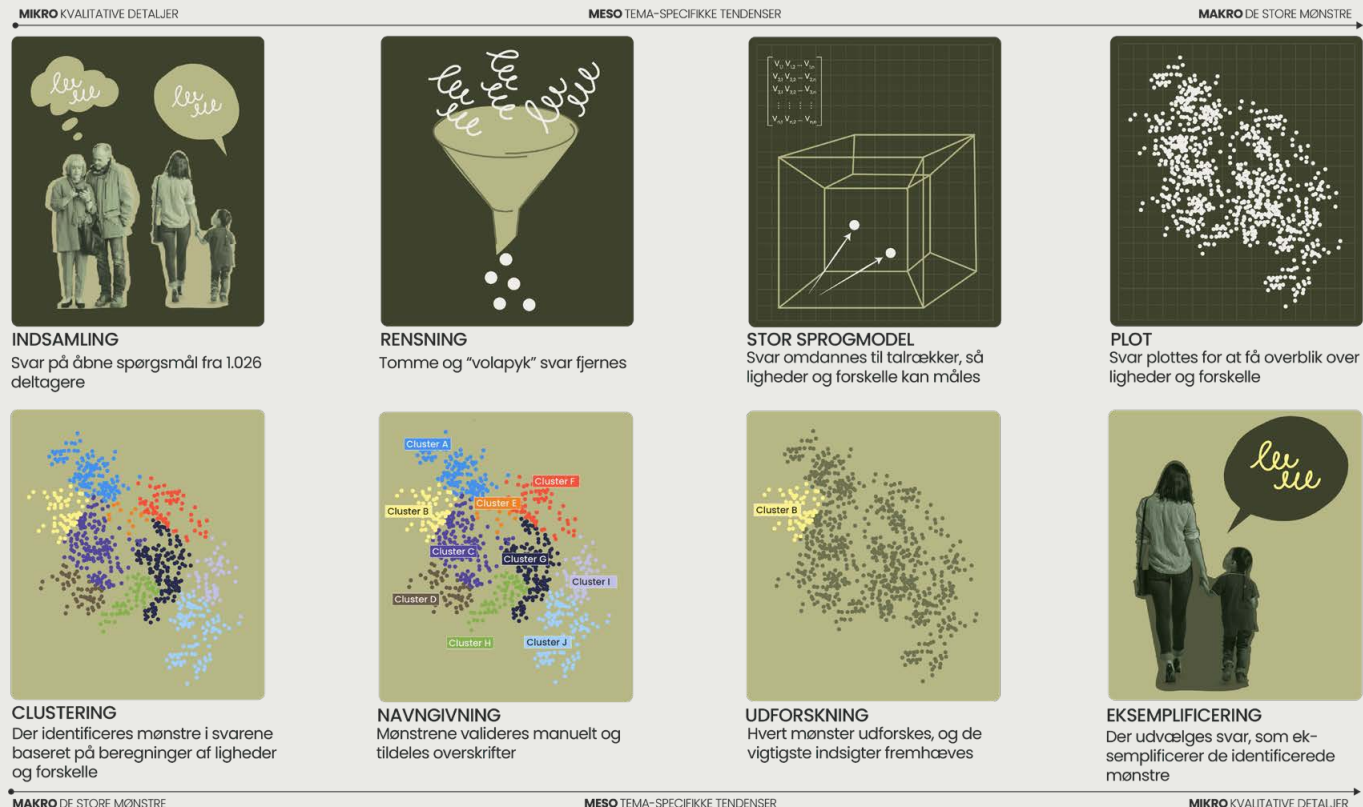
Dette sker ved hjælp af OpenAI's text-embedding-3-large model, der er en af de bedste modeller på dansk, ifølge ScandEval¹⁰. Hertil skal det bemærkes, at INVI benytter en version af OpenAI's model, som er hostet inden for Europa og ikke gemmer, opbevarer eller træner på det data, der processeres.

Når dette er gjort, er det muligt at beregne semantiske afstande, som

udtrykker forskelle og ligheder i pannedeltageres forståelser og oplevelser.

Plots

Når svarene er embedded bliver derefter visualiseret gennem metoden UMAP, der skaber et to-dimensionelt landskabskort, eller plot, hvor hver besvarelse indgår som prik.



Metode

Hierarkisk klyngeanalyse

Når svarene er embedded og visualiseret, identificeres klynger i plottet, dvs. grupper af svar, hvor den semantiske afstand er så tilpas lille, at de klumper sig sammen.¹¹

Metoden følger tre overordnede trin:

- > En sprogmodel grupperer svarene baseret på deres embedding i et hierarki af klynger, der kan visualiseres vha. et dendrogram.
- > De forskellige hierarkier gennemgås for at identificere meningsbærende niveauer.
- > Klyngerne navngives af en sprogmodel og kvalitetssikres ved manual gennemgang af de grupperede svar.

Denne metode er anvendt i afsnit 2-4 til at identificere paneldeltagernes forståelse af værdierne samt deres input til og barrierer for at fremme værdierne.

Dataudgravning

For at identificere konkrete aktører i paneldeltagernes svar på, hvem der er vigtige aktører for at styrke værdierne, er følgende trin blevet fulgt:

1. Datagennemgang og kategorisering – svarene gennemgås for at identificere og definere mulige kategoriseringer.
2. Prompt-design og kalibrering – på baggrund af datagennemgangen designes en instruktion (prompt) med udgangspunkt i de mulige kategoriseringer, der kan gives til en sprogmodel. Modellen tager et svar ad gangen og søger derefter i mønstre, som matcher instruksen, og kategoriserer det derefter.¹²
3. Eksplorativ opfølgning – endelig gennemgås et udsnit af de kategoriserede svar, og kvaliteten af den designede prompt vurderes.

Disse tre trin gentages, indtil kvaliteten af prompten er tilfredsstillende, og der opstår et mætningspunkt, hvor meningsfulde svar ikke sorteres fra.

Beregning af cosine distance

Når svarene er embedded, kan det udregnes hvor ens- eller forskelligartede svarene er. Dette gøres ved at udregne cosinus afstanden.

Cosinus afstanden er et mål for, hvor ens to vektorer er med hinanden ift. deres indbyrdes vinkler.

Scoren har en værdi imellem 0 og 2.

Værdien kan forstås således:

- > 0: Vektorerne peger i samme retning
- > 1: Vektorerne er ortogonale (der er 90 grader imellem dem)
- > 2: Vektorerne peger i modsatte retninger

enne metrik er anvendt i afsnit 2 til at finde afstanden mellem ældreløvsvejledningen definition af værdierne og paneldeltagernes værdiforståelser for at vurdere i hvilken grad, de stemmer overens. Afstanden målt på de tre værdier er:

- > Selvbestemmelse: 0,21
- > Tillid: 0,20
- > Samspil: 0,27

6. Ældre reformens praksispanel



Ledere



Embedsmænd



Private leverandører

Politikere



Ufaglærte



Sygeplejersker



Frivillige

SOSU'er



1.026
deltagere
fra alle
dele af
ældreplejen

Ældre



Pårørende

Rekruttering

Praksispanelets deltagere er rekrutteret i perioden d. 8. august til 1. oktober. Der er i perioden blevet anvendt en række forskellige strategier med fokus på at rekruttere praktikere og brugere, der kan være svære at nå i traditionelle spørgeskemaundersøgelser, som SOSU-hjælpere og -assistenter samt ældre, der modtager pleje.

Deltagere er **primært** blevet rekrutteret via **nøglepersoner**, der har adgang til andre potentielle paneldeltagere, f.eks. plejehjemsledere. Invitationer til nøglepersoner blev sendt ad to omgange: **D. 8-14. august og 2.-11. september.**

I samme periode blev deltagere rekrutteret via **netværk** – f.eks. via Sammen om ældreplejen - som blev mobiliseret til at sende invitationer ud til medlemmer og medarbejdere.

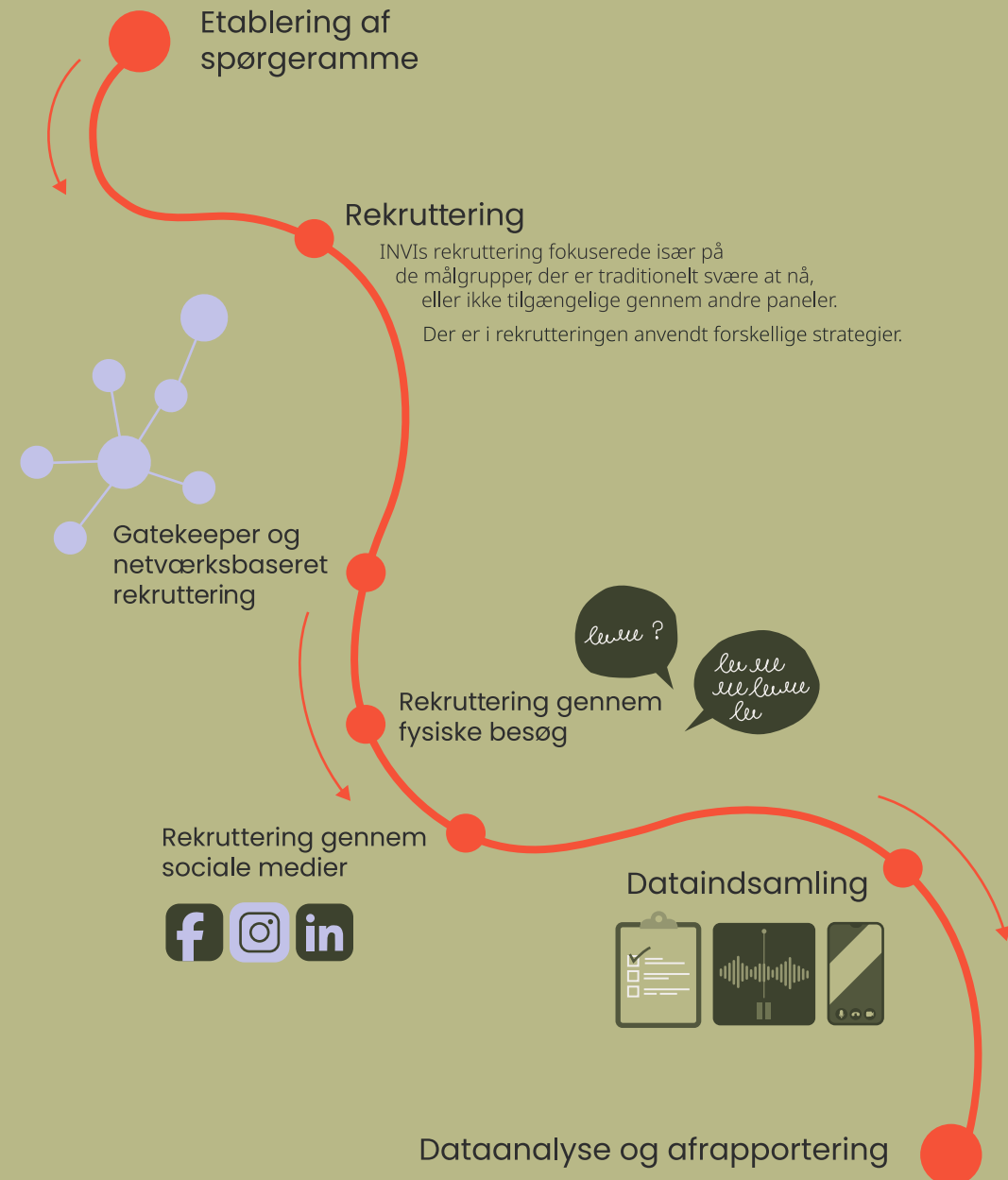
Til at understøtte ovenstående strategier, kørte INVI en online kampagne på Meta og LinkedIn i perioderne **2.-9. september** og **12.-19. september.** Kampagnerne målrettede sig til de ældre, pårørende, og medarbejdere i ældreplejen.

Endelige blev der foretaget fysiske besøg på plejehjem i tre regioner **d. 8.-16. september**, hvor der var

fokus på at rekruttere plejehjemsmedarbejdere direkte, og i visse tilfælde indsamle data gennem interviews.

D. 1. oktober blev der lavet flere fysiske besøg, hvor pårørende, ældre, og frivillige blev interviewet i seniorklubber. INVI har i alt rekrutteret **1.316 deltagere** til panelet, hvoraf **1.026 har bidraget til målingen.**

Tidslinje



Panelets sammensætning

Panelet er sammensat efter fastsatte kvoter. Det vil sige, at INVI har estimeret populationen på praktikere i implementeringskæden fra den kommunale embedsmand og politikere ud til SOSU-assistenten og den ufaglærte. Dernæst er der blevet fastsat kvoter, som er proportionelle med estimerne.

Derudover er der sat faste kvoter for ældre, pårørende og civilsamfundsorganisationer, da disse grupper er meget store. Der er i sammensætningen bevidst lagt vægt på praktikere, da disse er afgørende for, om reformen lykkes.

Endelig er der i fastsættelsen af kvoterne foretaget en række afvejninger af forskellige hensyn:

- > Af hensyn til generaliserbarhed og forsøg på at eliminere bias er kvoterne for de kommunalt ansatte vægtet nogenlunde proportionelt med estimatet af populationens størrelse. Dog er ingen kvoter under 3 pct., da statistiske tommelfingerregler foreskriver, at der er behov for mindst 30 besvarelser for at undgå, at resultaterne bliver skævvredet af 'støj', 'outliers' og tilfældigheder.⁶

- > Af hensyn til ønsket om at inddrage så mange grupper som muligt (også de små) er nogle andre grupper slået sammen for at opnå et minimum af 30 respondenter. Det er f.eks. pædagoger, aktivitetsmedarbejdere og fysio- og ergoterapeuter der indgår som "øvrige personale".

pårørende, der har besvaret spørgsmål om tillid til medarbejdere og ledelse sammenlignet med de andre værdier.

Der er i sammensætningen af panelet efterstræbt følgende fordeling:

| Aktørgruppe | Estimat af populationen ¹³ | Kvote | Antal respondenter |
|---|---------------------------------------|-------|--------------------|
| Ledere, embedsmænd og politikere i kommunerne | 8.400 | 9% | 90 |
| SOSU-assistenter | 20.400 | 13% | 120-140 |
| SOSU-hjælpere | 27.700 | 20% | 190-210 |
| Sygeplejersker | 8.700 | 9% | 90 |
| Ufaglærte | 19.500 | 13% | 120-140 |
| Øvrigt personale | 7.300 | 9% | 90 |
| Ældre | 167.000 | 9% | 90 |
| Pårørende | 1.132.000 | 9% | 90 |
| I alt | 1.630.000 | 100% | Min. 1000 |

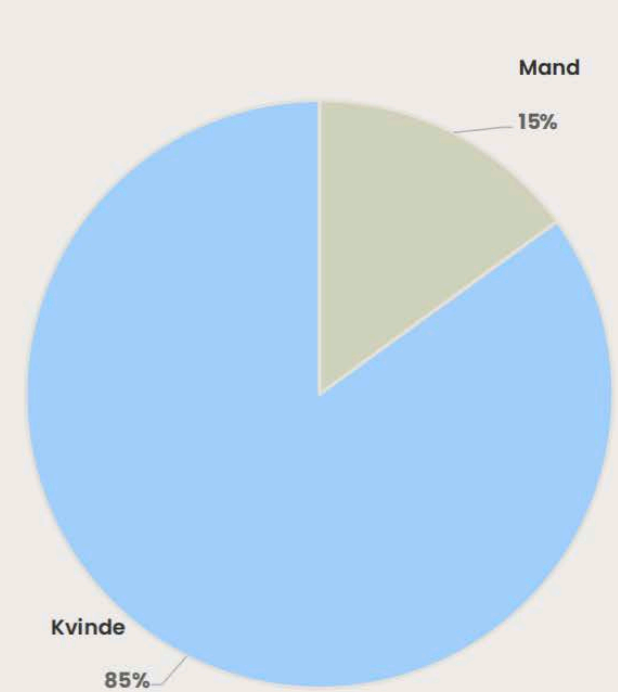
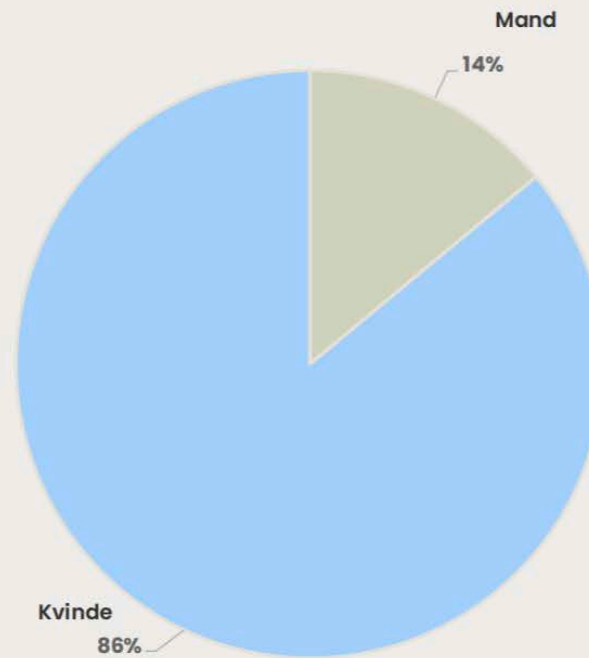
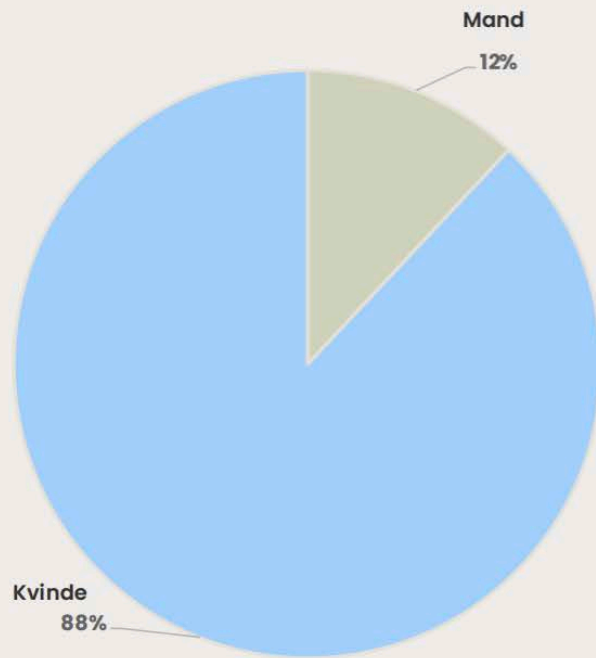
Endelig er deltagerne blevet fordelt ligeligt på spørgsmålene om reformens tre værdier. Nogle deltagere har bedt om at få andre spørgsmål, hvilket har betydet, at der er færre ældre og

Kønsfordeling

Selvbestemmelse

Tillid

Samspil

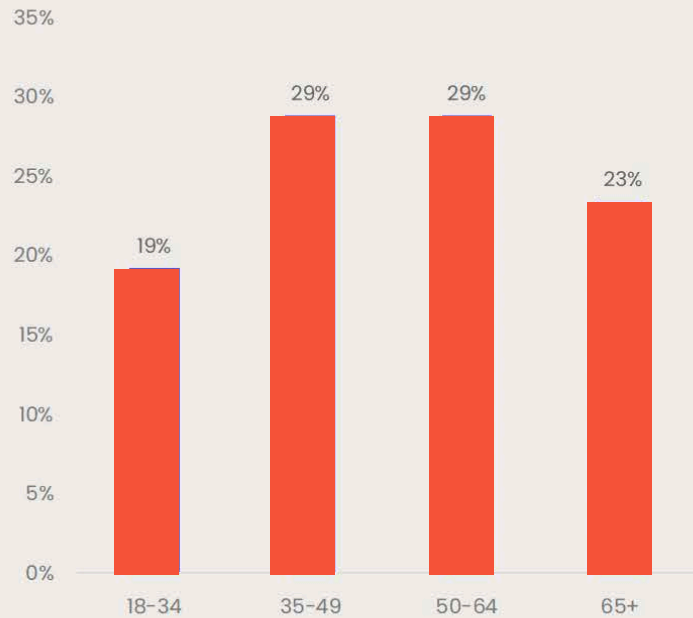


> **FIGUR 18** KØNSFORDELING I PRAKSISPANELET FORDELT PÅ REFORMENS TRE VÆRDIER

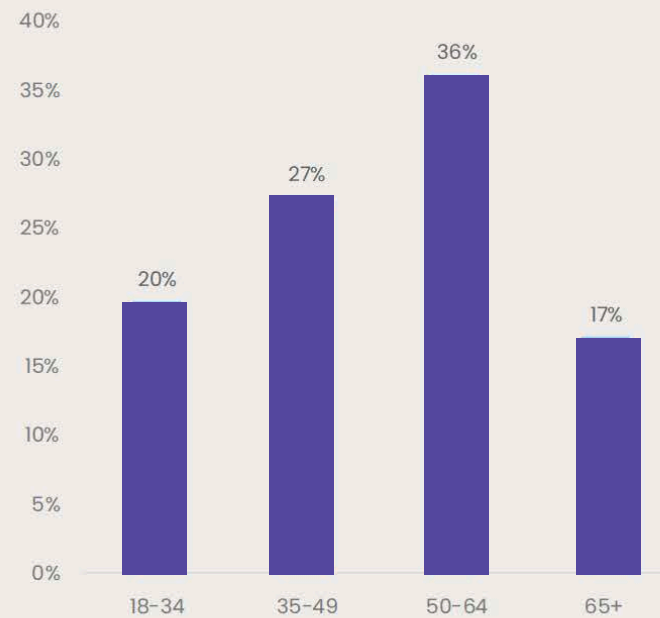
Figuren viser, at fordelingen er nogenlunde lige på tværs af værdierne, og at der er en overvægt af kvinder.

Aldersfordeling

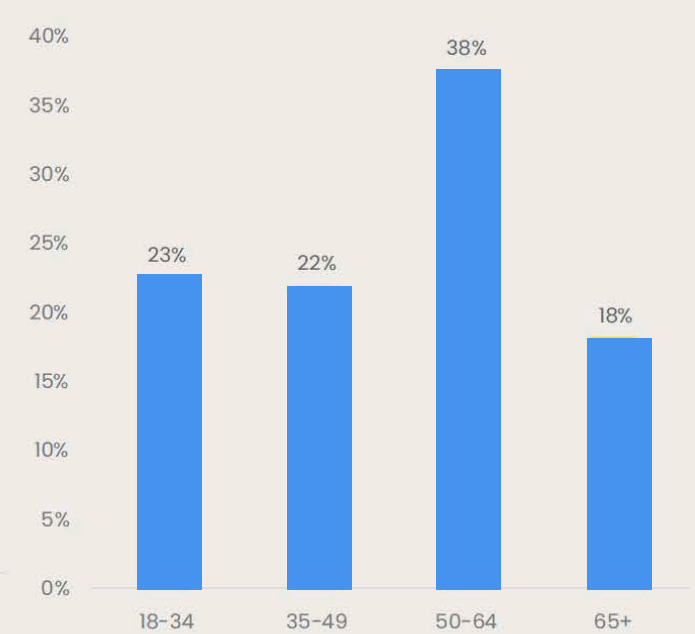
Selvbestemmelse



Tillid



Samspil

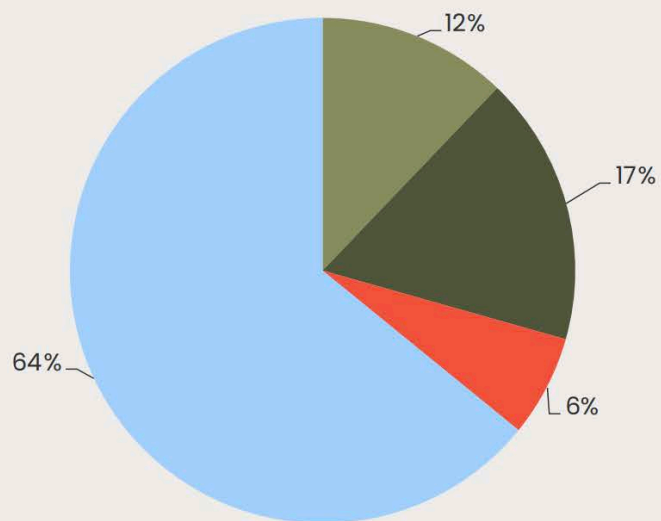


> **FIGUR 19** ALDERSFORDELING I PRAKSISPANELET FORDELT PÅ REFORMENS TRE VÆRDIER

Figuren viser, at ingen aldersgrupper er signifikant underrepræsenteret.

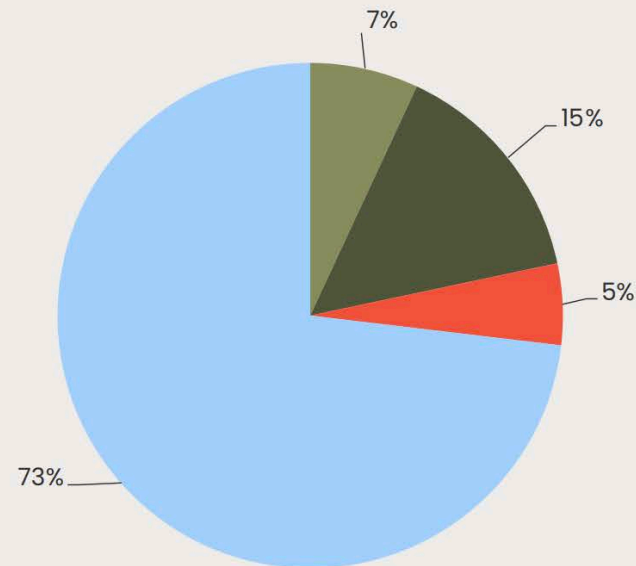
Relation til ældreplejen

Selvbestemmelse



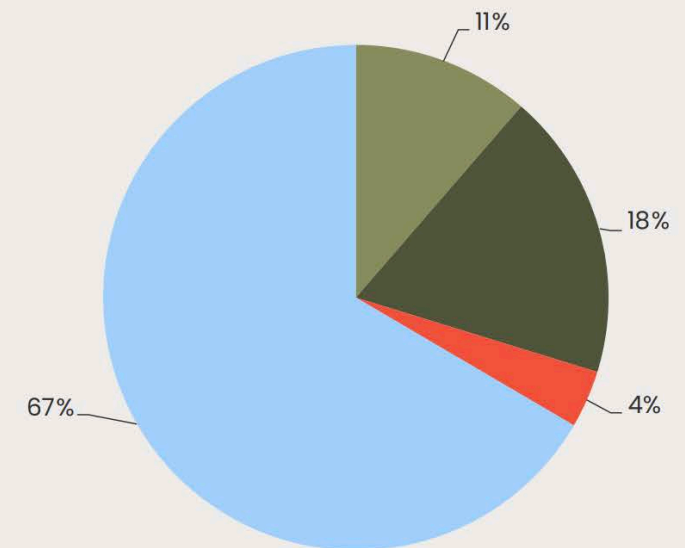
■ Ældre ■ Pårørende ■ Frivillig ■ Professionel

Tillid



■ Ældre ■ Pårørende ■ Frivillig ■ Professionel

Samspil



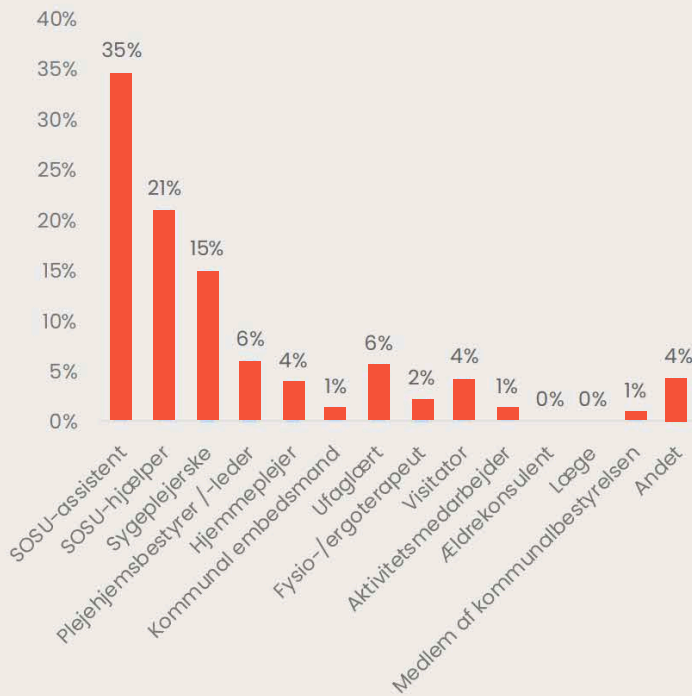
■ Ældre ■ Pårørende ■ Frivillig ■ Professionel

> **FIGUR 20** FORDELING I PRAKSISPANELETS RELATION TIL ÆLDREPLEJEN PÅ TVÆRS AF REFORMENS TRE VÆRDIER

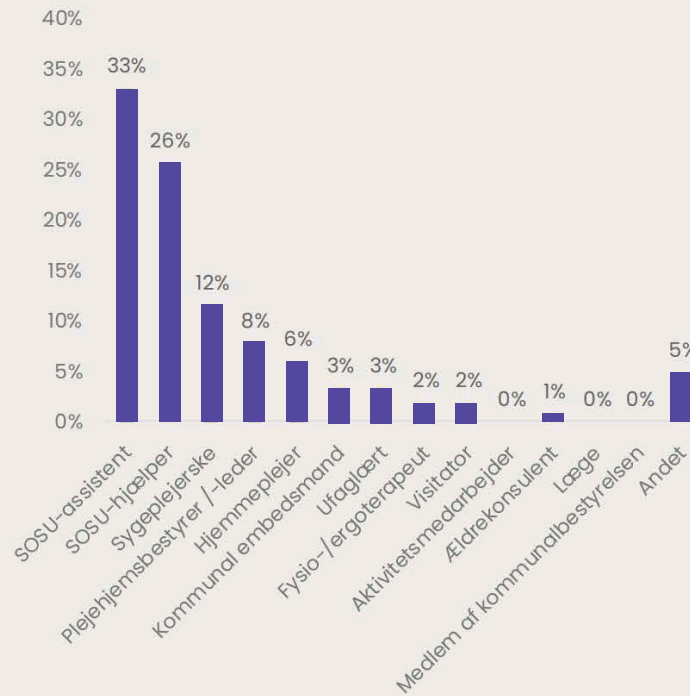
Figuren viser, at den efterstræbte sammensætning mere eller mindre er opnået, dog med en lille overvægt af pårørende.

Profession

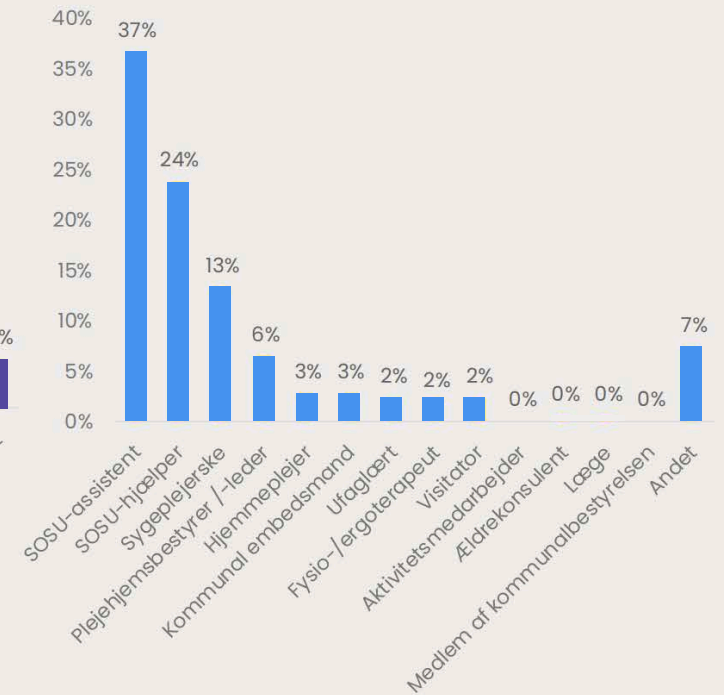
Selvbestemmelse



Tillid



Samspil



> **FIGUR 21** FORDELING I STILLINGSBETEGNELSER BLANDT PROFESSIONELLE PÅ TVÆRS AF REFORMENS VÆRDIER

Figuren viser, at den efterstræbte sammensætning mere eller mindre er opnået.

7. Referencer



Referencer

- ¹ Horsten, J. A. (2023). 4 tilgange: Brug data fornuftigt. Lokaliseret på <https://www.lederweb.dk/4-tilgange-brug-data-fornuftigt/>
- ² Than, N., Fan, L., Law, T., Nelson, L. K., & McCall, L. (2025). "Updating "The Future of Coding": Qualitative Coding with Generative Large Language Models". *Sociological Methods & Research*, 54(3), 849-888.
- ³ Se bl.a.:
- Foged, S.K. (2020). Her er, hvad vi ved om frit valg på ældreområdet. Lokaliseret på: <https://www.altinget.dk/sundhed/artikel/vive-forsker-her-er-hvad-vi-ved-om-frit-valg-paa-aeldre-omraadet>
- Styrelsen for patientsikkerhed. (2021). Erfaringer og inspiration fra ældretilsynet 2019-2021
- Hjelmar, U. & Pedersen, L. B. (2024). Fem spor i lokal frisættelse – 12 års danske erfaringer. Lokaliseret på: www.vive.dk
- Aarhus, R. & Fischer, R. H. (2025). Borgere og pårørendes oplevelse af ældrepleje i faste, tværfaglige og selvstyrede teams. Lokaliseret på: <https://www.sst.dk/-/media/Videnscenter-for-vaerdig-aeldrepleje-subsite/Udgivelser-2025/Analyse-af-borgeres-og-paarørendes-oplevelse-af-aeldrepleje-i-faste-teams.ashx>
- ⁴ Segoli, G. & Bøgeskov, B. O. (2025). Eksperter: Manglende enighed om selvbestemmelse kan skabe udfordringer. Lokaliseret d. 16. oktober 2025 på: <https://seniormonitor.dk/debat/art10270852/Manglende-enighed-om-selvbestemmelse-kan-skabe-udfordringer>.
- ⁵ Adcock, R. and Collier, D. (2001): „Measurement Validity: A Shared Standard for Qualitative and Quantitative Research“, *American Political Science Review*, 95: 529-546
- ⁶ Århus Universitet (2025). "Metodeguiden". Lokaliseret på: <https://metodeguiden.au.dk/>.
- ⁷ Alesina, A., Devleeschauwer, A., Easterly, W., Kurlat, S., & Wacziarg, R. (2003). Fractionalization. *Journal of Economic Growth*, 8(2), 155–194. <https://doi.org/10.1023/A:1024471506938>
- ⁸ Nelson, L. K. "Computational grounded theory: A methodological framework." *Sociological methods & research* 49.1 (2020): 3-42.
- ⁹ Carlsen, H. B., & Ralund, S. (2022). Computational grounded theory revisited: From computer-led to computer-assisted text analysis. *Big Data & Society*, 9(1), 20539517221080146.
- ¹⁰ Enevoldsen, K., Kardos, M., Muennighoff, N., & Nielbo, K. (2024). The Scandinavian Embedding Benchmarks: Comprehensive Assessment of Multilingual and Monolingual Text Embedding. *Advances in Neural Information Processing Systems*. Retrieved from <https://nips.cc/virtual/2024/poster/97869>
- ¹¹ Stein, R., Jacques, P., Valiati, J. (2018): "An analysis of hierarchical text classification using word embeddings", *Information Sciences*, 471, 216-232. <https://doi.org/10.1016/j.ins.2018.09.001>
- ¹² Than, N., Fan, L., & McCall, L. (2025) "Updating "The Future of Coding": Qualitative Coding with Generative Large Language Models", *Sociological Methods & Research*, 54(3). <https://doi.org/10.1177/00491241251339188>
- ¹³ Baserer sig på en triangulering af:
 Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2025). "Ledere på det kommunale ældreområde". Lokaliseret på: <https://www.sst.dk/>;
 Ældreministeriet (2024). "Ældrereformen". Lokaliseret på: <https://aeldremin.dk/>;
 Social-, Bolig- og Ældreministeriet (2024). "Redegørelse om ældreområdet 2024". på: <https://www.sm.dk/>;
 Indenrigs- og Sundhedsministeriet (2024). "Ufaglært social- og sundhedspersonale på det kommunale ældreområde". Lokaliseret på <https://sst.dk/>;
 Dansk Arbejdsgiverforening (2024). "Antallet af administrative medarbejdere i den offentlige sektor er steget med mere end 20.000 på 10 år". Lokaliseret på: <https://www.da.dk/>;
 Ældre Sagen (2024). "Pårørende – Støtte til pårørende". Lokaliseret på: <https://www.aeldresagen.dk/>;
 CFSÅ (2023). "Fakta om frivillige i det sociale arbejde". Center for Frivilligt Socialt Arbejde. Lokaliseret på: <https://frivillighed.dk/>;
 Foged, S. K., Topholm, E., H & Kjellberg, P. K. (2022). "Estimat på årsværk af visitatorer ansat på det kommunale ældreområde". VIVE. Lokaliseret på: <https://www.vive.dk/>;
 Danmarks Statistik (2017). "Omsorgs- og plejepersonale bliver færre". Lokaliseret på: <https://www.dst.dk/>.



in > i

institutt for vilde problemer