FEVU

23251 En samarbejdende kultur omkring demens

Inspirationsmateriale til brug i undervisningen

© Børne- og Undervisningsministeriet. November, 2025. Materialet er udviklet af Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelse i samarbejde med Ann-Mette Kiel og Inge Lerbech Pedersen. Materialet kan frit kopieres med angivelse af kilde. Tekstindholdet i materialerne kan kun med forudgående skriftlig tilladelse fra Fællesudvalget for Erhvervsrettede Velfærdsuddannelse anvendes, deles og viderebearbejdes under følgende Creative Commons-licens (CC): BY/NC/SA (Kreditering/Ikke kommerciel/Deling på samme vilkår). Dette omfatter ikke billeder, videoer, podcasts andre medier og filer, som er underlagt almindelig ophavsret.

Udviklet af:
Inge Lerbech Pedersen
Uddannelseskonsulent
Social og Sundhedsskolen Fredericia, Vejle og Horsens
E-mail: ilp@sosufvh.dk

Ann-Mette Kiel
Underviser og uddannelseskonsulent
SOSU Østjylland
E-mail: ach@sosuoj.dk

Indholdsfortegnelse

1. Indledning 4

Uddannelsens udbytte 4

2. Uddannelsens sammenhæng til jobområde (FKB) 5

Arbejdsfunktioner 5

Deltagerforudsætninger 5

Relevante uddannelser at kombinere med 5

3. Ideer til tilrettelæggelse 6

Didaktiske overvejelser for tilrettelæggelse af uddannelsen 6

Læringsforudsætninger 6

Læreprocessen og indhold 6

Rammefaktorer 6

Mål og vurdering 7

4. Temaer 7

Tema 1: Demensvenlig kultur 9

Tema 2: Udfordringer i demensfagligt arbejde 9

Tema 3: At arbejde med trivsel og samarbejde 9

Tema 4: Metoder til kollegial sparring 11

5. Opgaver og undervisningsmaterialer 11

Litteraturliste 17

1. Indledning

I takt med at der bliver flere ældre i vores samfund, stiger sandsynligheden for at flere får en demenssygdom. Det betyder, at sundhedspersonale dagligt skal kunne håndtere de adfærdsproblematikker, der følger med demenssygdomme, da dette er en integreret del af omsorgsarbejdet. En arbejdsopgave som kræver specialviden og kompetence. I takt med demenssygdommens udvikling reduceres de kognitive evner gradvist. Evner som gør os i stand til at forstå og agere i samspil med omgivelserne. Det betyder, at personen med demens får sværere ved at klare sig selv og indgå i det nødvendige samarbejde omkring deres egenomsorg. Det medfører frustrationer og afmagtsfølelse, og kommer til udtryk i en uhensigtsmæssig adfærd og til tider udadreagerende adfærd.

At skulle håndtere plejeopgaver med borgere med demens, som fx ikke formår at samarbejde omkring personlig hygiejne, spytter, råber og slår, eller kalder personalet øgenavne, er slidsomt og kan give personalet en følelse af magtesløshed. Hvis magtesløsheden bider sig fast hos personalet, kan den blive ødelæggende for en ellers demensvenlig kultur. Magtesløst personale risikerer at blive konfronterende, kyniske, krævende og opgivende – tydelige tegn på, at forråelsen har gjort sit indtog på arbejdspladsen.

For at forebygge magtesløshed blandt sundhedspersonalet, er det vigtigt at arbejde for en samarbejdende kultur, hvor fagligt fællesskab omkring kerneopgaven kendetegnes ved en personcentreret tilgang til arbejdet med fokus på respekt, tillid, samarbejde og med plads til faglig sparring. Her skal det være muligt at italesætte tegn på magtesløshed hos sig selv og andre, for derved at kunne bidrage til en fælles løsning.

Uddannelsens udbytte

Uddannelsen giver deltageren indsigt i, hvordan udfordringer i det demensfaglige arbejde kan påvirke egen og andres adfærd, samt hvordan dette kan risikere at få indflydelse på trivsel og samarbejdsevne. Derudover får deltageren viden om, hvordan en samarbejdende og demensvenlig kultur på arbejdspladsen kan styrkes, når samarbejdet bygger på tillid, respekt og faglig sparring.

2. Uddannelsens sammenhæng til jobområde (FKB)

Moder-FKB:

2885 Omsorg og pleje i det kommunale sundhedsvæsen

Desuden tilknyttet følgende FKB'ere:

2223 Social psykiatri og fysisk/psykisk handicap

2272 Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsnet

Arbejdsfunktioner

Uddannelsen er for faglærte såvel som ufaglærte. For faglærte er uddannelsen målrettet social-og sundhedshjælpere, social-og sundhedsassistenter og pædagogiske assistenter. For ufaglærte anbefales det, at deltageren har erfaring inden for sundhedsfagligt og/eller pædagogisk arbejde med mennesker med demens.

Deltagerforudsætninger

Uddannelsen er målrettet både ufaglærte og faglærte, herunder social- og sundhedshjælpere, social- og sundhedsassistenter, pædagogiske assistenter og personer der arbejder med mennesker med demens i ældreplejen, hjemmeplejen, på ældrecentre eller i andre relevante sundheds- og omsorgstilbud.

Relevante uddannelser at kombinere med

De følgende arbejdsmarkedsuddannelser kan være relevante at kombinere med nærværende uddannelse:

- 44327 Omsorg for mennesker med demens
- 22054 Personer med demens, sygdomskendskab; basis
- 49980 Intro til arbejdet på plejecentre og i hjemmeplejen
- 48979 Professionalisering af faglige relationer
- 48670 Mentalisering i omsorgs-og relations arbejde
- 22629 Samarbejde i det tværfaglige faste team
- 22632 Udvikling af det tværfaglige faste team
- 23434 Omsorg uden magt
- 23422 Forebyg magtanvendelse ved demens

Se alle FEVU's uddannelser her: https://www.sevu.dk/fevu/amu-uddannelser

3. Ideer til tilrettelæggelse

Didaktiske overvejelser for tilrettelæggelse af uddannelsen

Den didaktiske planlægning af uddannelsen baserer sig på følgende principper:

- Erfaringsbaseret undervisning med kobling til teori og metode
- Korte teorioplæg med anvisninger til hvordan man kan arbejde med demensvenlig kultur og faglig sparring - med særligt fokus på at forebygge magtesløshed i personalegruppen
- Praksisnær afprøvning af metoder og modeller
- Aktionslæring, udfærdigelse af plan for implementering af ny viden og anvendelse af metoder til at styrke en samarbejdende demensvenlig kultur.

Læringsforudsætninger

Det anbefales, at deltagerne har erfaring i at arbejde med mennesker med demens og derved har kendskab til udfordringer i demensfagligt arbejde.

Læreprocessen og indhold

Undervisningen vil tage afsæt i deltagernes egne erfaringer med udfordringer, der kan opstå i demensfagligt arbejde. Med teoretiske oplæg, gruppedrøftelser, refleksioner over egen praksis, samt introduktioner til anvendelse af udvalgte metoder og redskaber, gives der mulighed for eksemplarisk afprøvning, som grundlag for deltagernes udarbejdelse af en afprøvningsplan til egen praksis efter uddannelsen. Afprøvningsplanen kan være om implementering af tiltag på egen arbejdsplads, om at spotte adfærdstegn på ”usund” adfærd hos hinanden, plan for hvordan arbejdspladsen tager et fælles ansvar for at italesætte det og plan for hvordan faglig sparring kan anvendes på arbejdspladsen. Det kan styrke udbyttet at flere – evt. flere forskellige faggrupper – fra samme arbejdsplads deltager i uddannelsen.

Rammefaktorer

Uddannelsens varighed er på 7,4 time. Der skal afsættes min 45 minutter til afvikling af prøven sidst på uddannelsesdagen inklusive introduktion til prøven og afrunding af prøveafholdelsen. Deltagerne har 30 minutter til prøven.

Uddannelsen kan planlægges som en sammenhængende dag eller deles op i to halve dage.

Mål og vurdering

Prøveformen på denne uddannelse er en skriftlig prøve. Se prøvebeskrivelse, prøveforlæg, prøven og rettevejledning for yderligere information.

I prøven vil deltagerens kompetencer blive prøvet med afsæt i arbejdsmarkedsuddannelsens handlingsorienterede mål.

Figur 1: Handlingsorienteret mål for arbejdsmarkedsuddannelsen: En samarbejdende kultur omkring demens

Deltageren kan:

1. reflektere over hvordan egen og andres adfærd påvirkes af de udfordringer, der kan opstå i det demensfaglige arbejde, blandt mennesker med demens, pårørende og kolleger.
2. reflektere over egen og andres adfærds indvirkning på trivsel og samarbejde blandt mennesker med demens, deres pårørende og kolleger
3. bidrage til et arbejdsfællesskab, hvor tillid, respekt og faglig sparring danner grundlag for en demensvenlig kultur på arbejdspladsen.

4. Temaer

I dette kapitel præsenteres de fire temaer, som ligger til grund for forslaget til undervisningens tilrettelæggelse og det specifikke indhold, temaerne har fået på baggrund af uddannelsens handlingsorienterede mål. Til hvert tema er der udvalgt emner, der er relevante at berøre i undervisningen ift. det pågældende tema.

Temaerne er:

- Tema 1 – Demensvenlig kultur (mål 3)
- Tema 2 – Udfordringer i demensfagligt arbejde (mål 1)
- Tema 3 – At arbejde med trivsel og samarbejde (mål 2)
- Tema 4 – Metoder til kollegial sparring (mål 3)

Temaoversigt

Figur 2 viser en oversigt over de fire temaer og hvilke emner, deltagerne kan arbejde med på uddannelsesdagen. Oversigten er til inspiration og indeholder flere forslag end tiden tillader. Efterfølgende beskrives de fire temaer og tilhørende emner uddybes.

Figur 2: Oversigt over temaer og emner

Tema 1

Kendetegn for demensvenlig kultur:
- Principper for personcentreret omsorg fx udfra VIPS: **v**ærdisætte den enkelte person - en **i**ndividuel tilgang- mod fokus på individets **p**erspektiv og social **s**amvær der er tilpasset individets ressourcer

Tema 2

Udfordringer i demensfagligt arbejde:
- Uddybning af udfordringer og deres påvirkning på din og andres adfærd
- Tegn på moralsk stress, omsorgstræthed, magtesløshed, mentaliseringssvigt og forråelse

Tema 3

Hvordan vi kan arbejde med trivsel og samarbejde for at blive bedre rustet til at håndtere de udfordringer, der kan være i demensfagligt arbejde:
- Psykologisk tryghed for medarbejdere, borgere og pårørende
- Positivt personarbejde fx i arbejde med mikroøjeblikke
- Perspektivskifte - indefra og udefra

Tema 4

Metoder til kollegial sparring
- Lynsparring
- Spot hinandens styrker

Tema 1: Demensvenlig kultur

Dette tema er medtaget for at præcisere, at når man arbejder ud fra personcentreret omsorg, sætter man det enkelte menneske – ikke sygdommen - i centrum (Rokstad, A.M.M. 2019, Sundhedsstyrelsen 2019b). Målet er at skabe størst muligt velbefindende for mennesket med demens. Et styreredskab for dette arbejde kan være at arbejde ud fra de fire VIPS- principper:

- **V** – Værdigrundlaget anerkender menneskets absolutte værdi, uafhængig af alder eller mentale funktioner
- **I** - Individuel tilgang til arbejdet, der fokuserer på det unikke i ethvert menneske
- **P** – en evne til at forstå verden fra personens perspektiv
- **S** – etablering af støttende socialt miljø, som dækker personens psykiske behov

Tema 1 – demensvenlig kultur - skal som sådan ikke fylde, da det hører til på andre AMU-uddannelser. Men ses som en forudsætning for at forstå vigtigheden af at arbejde med trivsel, fokus på den andens perspektiv og fællesskab omkring omsorgsopgaven.

Tema 2: Udfordringer i demensfagligt arbejde

Ifølge Dorthe Birkmose er det vigtigt, at man i organisationen arbejder ud fra en forståelse af, at forråelsen er en risikofaktor i professionelt omsorgsarbejde. Derfor har man et fælles ansvar for at håndtere denne problematik. I sin bog *"Når gode mennesker handler ondt, mulige løsninger på et vildt problem"* fra 2023, giver hun fem råd til, hvordan forråelsen kan holdes for døren.

- **At erkende at forråelsen er en risiko i det professionelle arbejde**
- **At opdage faresignalerne i praksis**
- At skabe psykologisk tryghed i personalegruppen
- At undersøge det slid, der har gjort forråelsen til en nødvendig mestringsstrategi hos personalet
- At finde løsninger på sliddet.

I dette tema anbefales det at fokusere på de to første.

Tema 3: At arbejde med trivsel og samarbejde

Ifølge Kitwood (2003) er formålet med personcentreret omsorg at opretholde trivsel for mennesket med demens. Han peger på tre veje til trivsel; at opfylde personens basale psykologiske behov, at

tilbyde et ligeværdigt personarbejde og at fokusere på et positivt samarbejde med mennesket med demens.

Det ligeværdige personarbejde, indebærer at man som sundhedspersonale, viser interesse for patientens perspektiv. Her vil det være relevant at arbejde med modeller som indefra-udefra perspektiver og perspektivskifte fra Sundhedsstyrelsen (2019a).

Man kan også vælge at arbejde med mikroøjeblikke. Dorthe Birkmose beskriver arbejdet med Mikroøjeblikke som en mulig løsning på forråelsen (Birkmose 2023, s. 216f). Ifølge Tor Nørretranders (2013), skabes relationer af mikroøjeblikke, som kun tager få sekunder. I en demenssammenhæng kan det være intense og nærværende øjeblikke, hvor personalet får vist mennesket med demens eller pårørende, at man gør sig umage, og får kommunikeret at ”jeg ser dig” ”jeg hører dig” og ”jeg prøver at hjælpe dig”.

Muligheden for at skabe mikroøjeblikke opstår spontant, og de kræver derfor, at personalet kan arbejde koncentreret og bruge sin resonans- og mentaliseringsevne. Dorthe Birkmose foreslår, at man i personalegruppen kan arbejde med mikroøjeblikke for at modvirke afmagtsfølelsen og omsorgstræthed. Derudover kan arbejdet med mikroøjeblikke hjælpe med at bearbejde den skam, der kan følge med, når man oplever ikke at kunne gøre tilstrækkeligt for den omsorgstrængende. Her kan kollegaer der ser én, hører én og forsøger at hjælpe én, hjælpe på følelsen af skam, omsorgstræthed og magtesløshed.

Når man arbejder med de udviklende mikroøjeblikke, kendetegnes den psykologiske tryghed ved erfaringen af, at man i en personalegruppe kan tåle og håndtere konstruktiv kritik. Den enkelte kan opleve, at der er plads til at tale om bekymringer og fejl, uden at man bliver udskammet eller bebrejdet. Eller at man kan fremsætte kritik uden at blive misforstået. Psykologisk tryghed skal erfares og eksistere i fællesskabet. Det er ikke nok at beslutte sig for, at det er i kulturen. (Birkmose 2023, s. 232ff).

Da de basale psykologiske behov, som Kitwood henviser til, allerede indgår i arbejdsmarkedsuddannelsen 44327 *Omsorg for mennesker med demens*, er dette tema ikke medtaget i dette inspirationsmateriale. Men kan selvfølgelig inddrages, hvis deltagerne har kendskab til Kitwood-blomsten (Kitwood 2003, kap. 7)

Tema 4: Metoder til kollegial sparring

Styrken i et godt arbejdsmiljø afhænger i høj grad af medarbejdernes trivsel og fællesskabsfølelse. En vej frem kan være at bruge føromtalte indefra-udefra perspektiver (Sundhedsstyrelsen 2019a) på egne arbejdsopgaver. En anden vej frem er gennem arbejde med systematisk, kollegial sparring, at hjælpe hinanden respektfuldt og konstruktivt med at håndtere de vanskelige situationer i arbejdet. BFA, branchefællesskabet for Arbejdsmiljø, har i 2023 givet et bud på fem metoder til kollegial sparring i hverdagen. Herfra er der valgt metoderne: *Lynsparring* og *spot hinandens styrker* (BFA 2023).

5. Opgaver og undervisningsmaterialer

I dette kapitel kan du finde konkret inspiration til tilrettelæggelse af uddannelsen i form af værktøjer, illustrationer og opgaver.

Her er et forslag til, hvordan en sammenhængende uddannelsesdag kan tilrettelægges. Det vil også være muligt at dele temaerne ud på to halve dage.

Figur 3: Forslag til program for uddannelsen

AMU-mål	Tid	Plan
Mål 3	20 min.	Velkomst, præsentation af dagens program, og hvem der deltager på uddannelsen
	30 min.	**Tema 1. Demensvenlig kultur.** Det værdimæssige afsæt for arbejdet med mennesker med demens præsenteres ud fra grundprincipperne i en personcentreret omsorgsteori ud fra VIPS principperne.
	20 min.	**Pause**
	85 min.	**Tema 2. Udfordringer i demensfagligt arbejde** • Præcisering af hvad det er for udfordringer

Mål 1		• Hvordan påvirkes egen /andres adfærd af disse udfordringer • Hvilke tegn mærker jeg selv/ ser hos andre, når der er tale om symptomer på fx Moralsk stress, omsorgstræthed, magtesløshed, mentaliseringssvigt og forråelse.
	10 min.	Pause
Mål 2	65 min.	**Tema 3: At arbejde med trivsel og samarbejde** Psykologisk tryghed for medarbejdere, borgere og pårørende • Positivt personarbejde fx ved at arbejde med • Mikroøjeblikke • Perspektivskifte
	45 min.	Frokost
Mål 3	65 min.	**Tema 4. Metoder til kollegial sparring** • Kollegial sparring i hverdagen intro til materialet fra BFA: • https://www.godtarbejdsmiljo.dk/media/ajjj53v5/bfa_kollegial-sparring-i-hverdagen-tryk.pdf • Afprøvning af to metoder: spot hinandens styrker, og lynsparring.
	10 min.	Pause
Alle mål	40 min.	Intro til prøven + 30 min. prøve
	10 min.	Pause
	35 min.	**Gruppe opgave plan for implementering af tiltag på egen arbejdsplads** • Spotte adfærdstegn på "usund" adfærd hos hinanden • Plan for hvordan vi tager et fælles ansvar for at italesætte det • Plan for hvordan faglig sparring kan bruges på arbejdet
	20 min.	Evaluering på amukvalitet.dk, og afrunding af dagen

I de følgende tekstafsnit følger uddybning og forslag til indhold og metoder i uddannelsen

Tema 1. Demensvenlig kultur:

Kort oplæg med fokus på personcentreret omsorg ud fra de fire principper i VIPS modellen.

Gruppeopgave:

Erfaringsudveksling og brainstorming over hvordan der (på arbejdspladsen) allerede arbejdes efter VIPS principperne. Konkretisering af hvilke modeller de kender til fra arbejdspladsen (blomsten, fem faktorer, perspektivskifte, mm.) (Sundhedsstyrelsen 2022b)

Tema 2. Udfordringer i demensfagligt arbejde

Erfaringsudveksling: I grupper af 2-3 personer ***"walk and talk"***

- Fortæl om oplevelser du har haft, hvor udfordringer i det demensfaglige arbejde, har påvirket din egen og andres adfærd i en negativ retning. Til opsamling i klassen skal gruppen give eksempler på, hvad de oplever som udfordringer i det demensfaglige arbejde samt eksempler på, hvad det gør ved dem.

Oplæg: Fokus på afmagtsfølelse, omsorgstræthed, moralsk stress, tegn og symptomer på forråelse i organisationer. (Se Litteraturliste, fx: Birkmose 2023a, Birkmose 2023b, Birkmose 2023c, Birkmose 2023d, Hejlskov, Agger, & Ljungmann 2015).
Eller Film fra FOA - Dorthe Birkmose præsenterer begreberne kort og præcist ca. af 4-5 min. (FOA, 2020b).

Øvrige film og materialer til inspiration: FOA 2020a, FOA 2020c, FOA 2023 og FOA u.å.)

Refleksionsøvelse og sparring i grupper:

Formål: At få indsigt i begreberne og konkretiseret tegn

- Sid først alene og overvej, om du selv har haft tegn eller oplevet tegn hos kolleger på magtesløshed, moralsk stress eller omsorgstræthed, og om du har eksempler på, hvordan det blev taklet i personalegruppen eller med en leder.
- Gå derefter sammen i grupper, del jeres erfaringer og forbered en fremlæggelse af jeres eksempler.

Tema 3. At arbejde med trivsel og samarbejde

Kort oplæg: Definition af begrebet psykologisk tryghed. Fin fx inspiration i video (FOA u.å.)

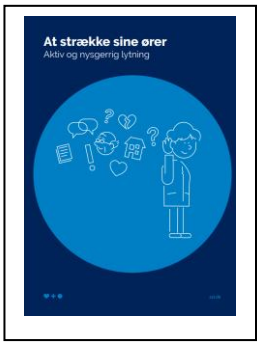
Gruppeopgave: Introduktion til perspektivskiftet/ fra Sundhedsstyrelsen (2022b).

Ud fra en case, eller deltagernes egne oplevelser omkring borger med demens, som har en uhensigtsmæssig og udadreagerende adfærd, drøftes adfærden ud fra perspektivskiftet:

- Gad vide, hvordan personen oplever situationen?
- Hvorfor gør personen mon, som han/hun gør?
- Hvad prøver personen at fortælle os?
- Hvad er mon vigtigt for personen?
- Hvad håber personen at opnå med det, han/hun siger eller gør?
- Hvad ville personen selv sige om situationen?
- Hvad kunne personen tænke sig, at vi gjorde eller sagde?

Oplæg: Udviklende mikroøjeblikke

Gruppeopgave: 2-3 personer går sammen. Her trænes kompetencer i at være i udviklende mikroøjeblikke, ved at træne samtale med fokus på resonans, herunder at vise åbenhed, engagement, og nysgerrighed på den andens fortælling/situation. Deltagerne vælger en situation fra det demensfaglige arbejde, som de har oplevet svær at håndtere.



Metode "At strække sine ører" – Sundhedsstyrelsen (2022a)

- Giv god tid og tillad pauser
- Vær mere optaget af, hvad den anden siger, end hvad du skal svare
- Hvis den anden går i stå, så prøv med "du var vist ved at fortælle om… "

- Lyt særligt efter de ord og vendinger, der bliver brugt meget, og brug den andens egne ord og måder at sige tingene på i løbet af samtalen
- Stil uddybende spørgsmål som: ”Kan du fortælle lidt mere om det?” eller ”Det lyder spændende, kan du sige mere?”

Tema 4. Metoder til kollegial sparring

Øvelse fra BFA’s katalog (Branchefællesskab for arbejdsmiljø BFA u.å.) om metoder til Kollegial sparring i hverdagen:

Spot hinandens styrker: Formål: Fremme bevidsthed om hvad man gør, som virker.
To kolleger går sammen og får udleveret en post-it-blok og blyant. Tid: 10 min.

- A fortæller om en arbejdsopgave. B bemærker de styrker, som B benytter ved udførelsen af arbejdsopgaven
- B afleverer nu hver enkelt post-it tilbage til A med en kommentar til den styrke, B spottede
- Nu er det B’s tur til at fortælle om en arbejdsopgave og få feedback fra A så det bliver ligeværdigt.

Lynsparring i hverdagen: Formål: Refleksion og sparring på afmagt.
To kolleger går sammen efter udførelse af dagens opgaver. Tid: 5 min.

- Person A fortæller om et problem
- Person B stiller 3 spørgsmål:
    - Hvornår har borgeren været mest interesseret i din hjælp?
    - Hvilke forventninger og ønsker har borgeren mon til din hjælp?
    - Hvordan er du før lykkedes med at komme ud af en afmagtssituation?
- Processen er herefter færdig. Problemejeren skal ikke svare, men kan bruge spørgsmålene til sin videre refleksion over problemstillingen.

I *Værktøjer til at arbejde med værdighed* fra Sundhedsstyrelsen (2025) og i materiale fra Sundhedsstyrelsen om metoder til kollegial sparring i hverdagen (Sundhedsstyrelsen u.å.) kan der evt. findes andre metoder som eksempel på kollegial sparring.

Opgave: Transfer til egen praksis. Arbejde med forbedringscirklen i grupper af 2 – 4 deltagere. (Kvalitetsguiden 2022)

Med afsæt i uddannelsens indhold arbejder gruppen med:

- **Forbedringsfasen:** Hvad ønsker vi at opnå? Hvordan ved vi, at en forandring er en forbedring? Hvilke indsatser skal vi iværksætte for at skabe forbedringer? Formulering af **målsætning,** og hvis tiden tillader **starte på planlægning.**

Litteraturliste

Bog:

Birkmose, D. (2023a). *Når gode mennesker handler ondt: Mulige løsninger på et vildt problem*. Syddansk Universitetsforlag.

Hejlskov Elvén, B., Agger, C., & Ljungmann, I. (2015). *Adfærdsproblemer i ældreplejen*. Dansk Psykologisk Forlag.

Kvalitetsguiden. (2022). *Dansk Selskab for Kvalitet i Sundhedssektoren*. Dansk Selskab for Kvalitet i Sundhedssektoren.

Nørretranders, T. (2013). *Vær nær: Sammenhæng i sammenfundet*. Forlaget Tor.dk.

Rokstad, A.M.M. (2019). *Se hvem jeg er: Personcentreret omsorg ved demens*. Samfundslitteratur.

Kitwood, T. (2003). *En revurdering af demens: Personen kommer i første række* (N. Johnsen, Trans.; D. Høeg, Ed.). Munksgaard.

Artikel:

Birkmose, D. (2023b). Fokus: Forråelse. *Ida Østerlund: "Det blev for råt. Manja gik til TV2." Fagbladet FOA*, (6).

Materialer fra internettet

FOA. (2020a). *Sig det højt* [Website]. FOA. https://www.foa.dk/temaer/sig-det-hoejt

Branchefællesskab for arbejdsmiljø (BFA). (u.å.). *Godt arbejdsmiljø – kollegial sparring i hverdagen* [PDF]. https://www.godtarbejdsmiljo.dk/media/ajjj53v5/bfa_kollegial-sparring-i-hverdagen-tryk.pdf

Sundhedsstyrelsen. (2019a). *Demenshåndbog: Metoder til at forstå adfærdsmæssige og psykiske symptomer i praksis* [Håndbog]. København: Sundhedsstyrelsen.

Sundhedsstyrelsen. (2019b). *Håndbog i personcentreret omsorg i praksis*. Sundhedsstyrelsen. https://www.sst.dk/-/media/Udgivelser/2019/Demensh%C3%A5ndbog-personcentreret-omsorg/Personcentreret-omsorg-i-praksis.ashx

Sundhedsstyrelsen. (2022a). *At strække sine ører: Aktiv og nysgerrig lytning*. Videnscenter for ældrepleje. https://www.sst.dk/da/Aeldrepleje/Redskaber/2022/At-straekke-sine-oerer

Sundhedsstyrelsen. (2022b). *Redskaber og modeller fra Demensrejseholdet*. Videncenter for ældrepleje. https://www.sst.dk/da/Aeldrepleje/Temaer/Demens/Redskaber

Sundhedsstyrelsen. (2025). *Værktøjer til at arbejde med værdighed* [Website]. Videnscenter for ældrepleje, Sundhedsstyrelsen.

Sundhedsstyrelsen. (u.å.). *Modeller til kollegial sparring i hverdagen* [Website]. Sundhedsstyrelsen. https://www.sst.dk/da/Aeldrepleje/Temaer/Demens/Redskaber

Film:

Birkmose, D. (2023c). Forråelse [Video]. FOA. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=zPm_jjr5cSo

Birkmose, D. (2023d). Forråelsens faresignaler [Video]. FOA. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=rjsLAdsJ8ZU

FOA. (2020b). Det største personlige ansvar er at holde øje med hinanden [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=hvRvEtMTHCk

FOA. (2020c). Materialer til "Sig det højt"-kampagne. FOA.

FOA. (2023). Når mange er omsorgstrætte, kan det gå gruelig galt [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=hvRvEtMTHCk

FOA. (u.å.). Hvad er psykologisk tryghed [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=OL3jllNhwt8