



Verdighetsenteret

KOMPETANSE FOR EN VERDIG ALDERDOM

Samskaping om helse- og omsorgstejenester i praksis

25.11.2025

Susanne Solvi Fagerbakke

Verdighetsenteret

Innhold

1. Verdighetscenterets samspillsmodell
2. Verdighetscenterets involveringstrapp
3. Videre verktøy: håndbøker for hjemmetjeneste og sykehjem/aktivitetstilbud





- for godt samarbeid med frivillige

MODELLEN

1



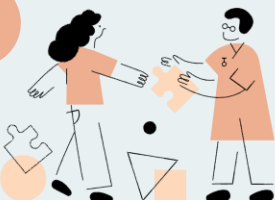
RÅDGIVER FRIVILLIGHET -
(HELSE OG OMSORG)

4



HÅNDBOK OG
FELLES RUTINER

2



FRIVILLIGHETSKOORDINERING
PÅ ALLE TJENESTESTEDER

5



KURS OG OPPLÆRING
FOR FRIVILLIGE OG ANSATTE

3



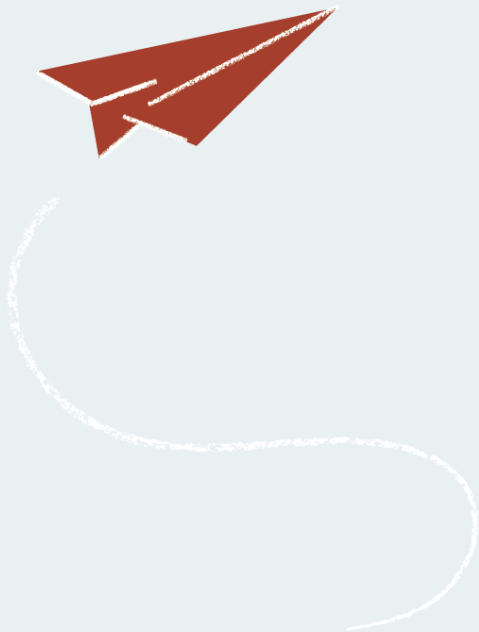
FAGLIG FORUM FOR
FRIVILLIGHETSKOORDINATORER

6



KULTURBYGGING
FOR FRIVILLIGHET

ANBEFALTE FØRSTE SKRITT



FORANKRING

KARTLEGGING

DIALOG

ANSVARSKART

JURIDISK AVKLARING

Illustrasjon: Part/ /Verdigjetsenteret



EKSEMPEL

Ansvarskart – eksempel på ansvarsfordeling

Forankring innebærer en synliggjøring av ansvar i alle ledd

1

Ledere i virksomheten

Tilrettelegger for samarbeid på overordnet nivå

- > tilrettelegge for frivillighetskoordinator, sette av tid til arbeidet, ha tydelige rammer for funksjonen
- > synliggjøre samarbeid med frivillige som et satsingsområde i virksomheten
- > sette frivillighet på agendaen i arenaer for informasjonsutveksling, for eksempel på ledermøter, på avdelingsmøter og ved rapport

2

Frivillighetskoordinator / ansatt med ansvar for samarbeid med frivillige

Brobygger

- > kartlegge potensielle samarbeidspartnere i frivilligheten og i nærmiljøet
- > innlede samarbeid med frivillige organisasjoner, frivilligsentraler, enkeltpersoner og aktører i nærmiljø
- > knytte frivillige til aktiviteter og sørge for kobling mellom frivillig og beboer/deltaker på aktivitet
- > lære opp, følge opp og veilede frivillige.
- > tilrettelegge møteplasser for de frivillige i virksomheten
- > gi informasjon om aktivitet og frivillighet til ledere og ansatte, og sørge for at oversikt over hvilke aktiviteter frivillige skal bidra med, og hvilke frivillige som skal bidra er lett tilgjengelig for ansatte

3

Medarbeidere

Møter de frivillige i det daglige

- > holde seg orientert om aktiviteter frivillige skal bidra med, og hvilke frivillige som skal bidra
- > tilrettelegge for at beboere kan være med på aktivitet, sette frem det som trengs for at den frivillige kan gjennomføre aktiviteten
- > ønske frivillige velkommen når de kommer, og takke for innsatsen når de går
- > eventuelt ha kulturkontaktansvar

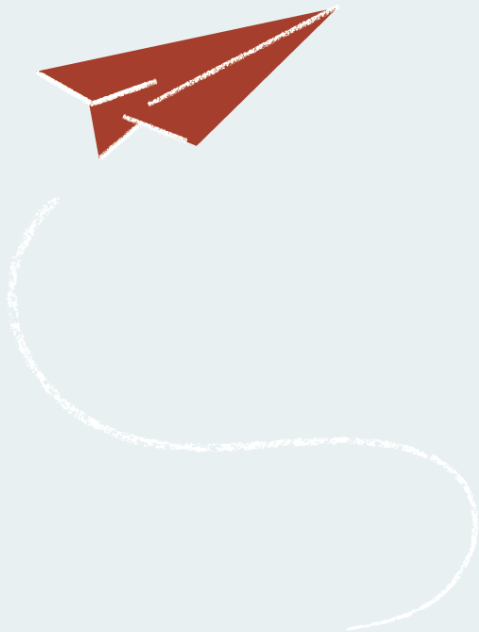
4

Frivillige

Bidrar til glede, livskvalitet og aktivitet

- > møte på aktiviteter de har satt seg opp på, eller gi beskjed til frivillighetskoordinator i god tid dersom det ikke er mulig å møte
- > overholde punktene i avtalen de har signert med virksomheten
- > overholde signert taushetserklæring

ANBEFALTE FØRSTE SKRITT



FORANKRING

KARTLEGGING

DIALOG

ANSVARSKART

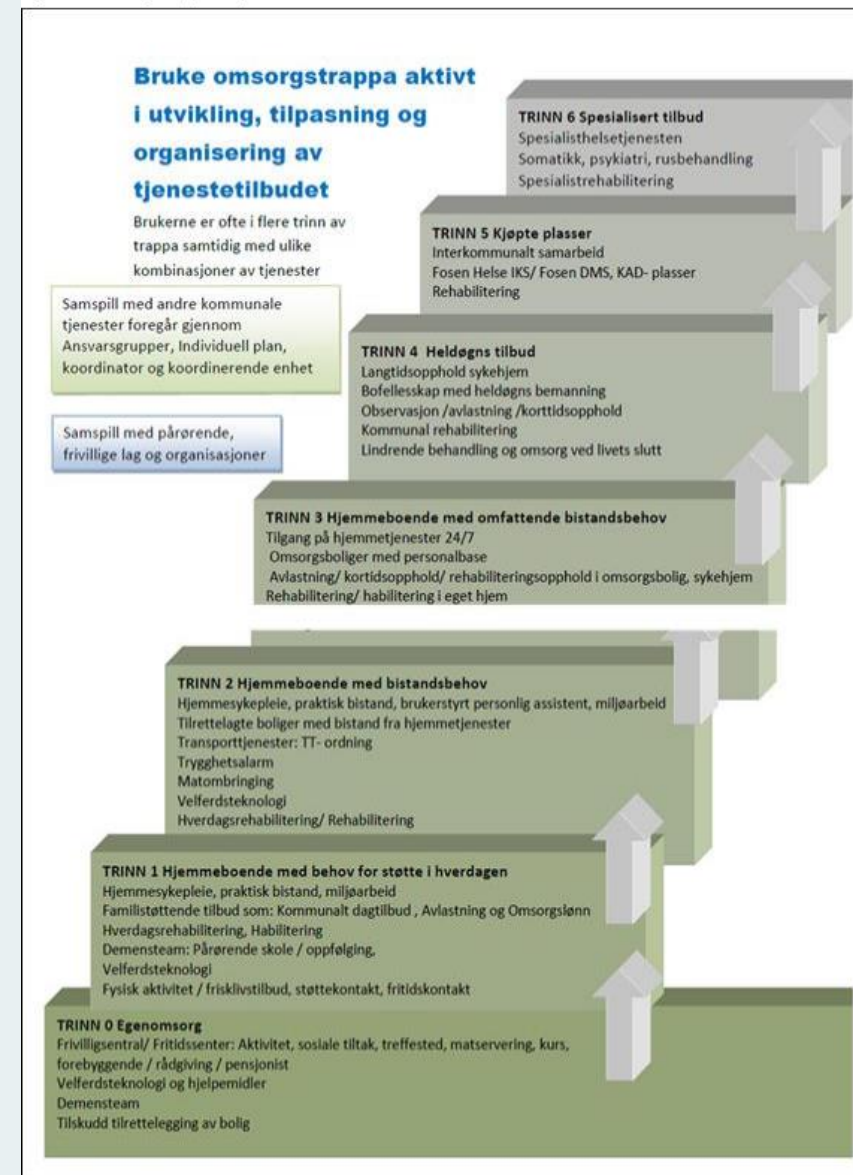
JURIDISK AVKLARING



Illustrasjon: Part/ /Verdigjetsenteret

«Omsorgstrappa»

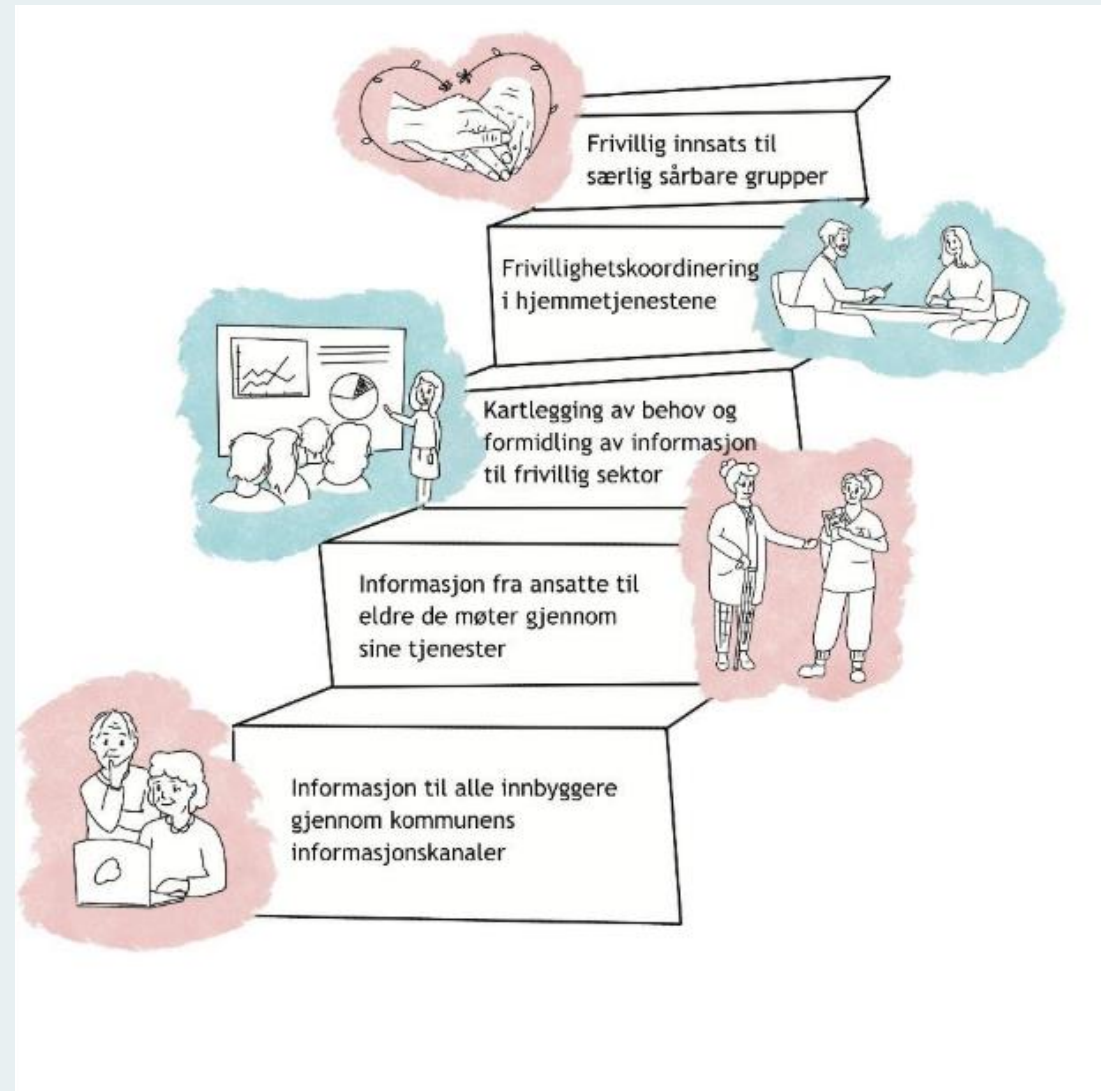
Figur 1: Omsorgstrappa i Ålfjord kommune



Kilde: Ålfjord kommune/Helsedirektoratet

Verdighetscenterets involveringstrapp

Basert på omsorgstrappa



Illustrasjon: Maria Veske//Part



Frivillig innsats til
særlig sårbare grupper

Frivillighetskoordinering
i hjemmetjenestene



Kartlegging av behov og
formidling av informasjon
til frivillig sektor



Informasjon fra ansatte til
eldre de møter gjennom
sine tjenester

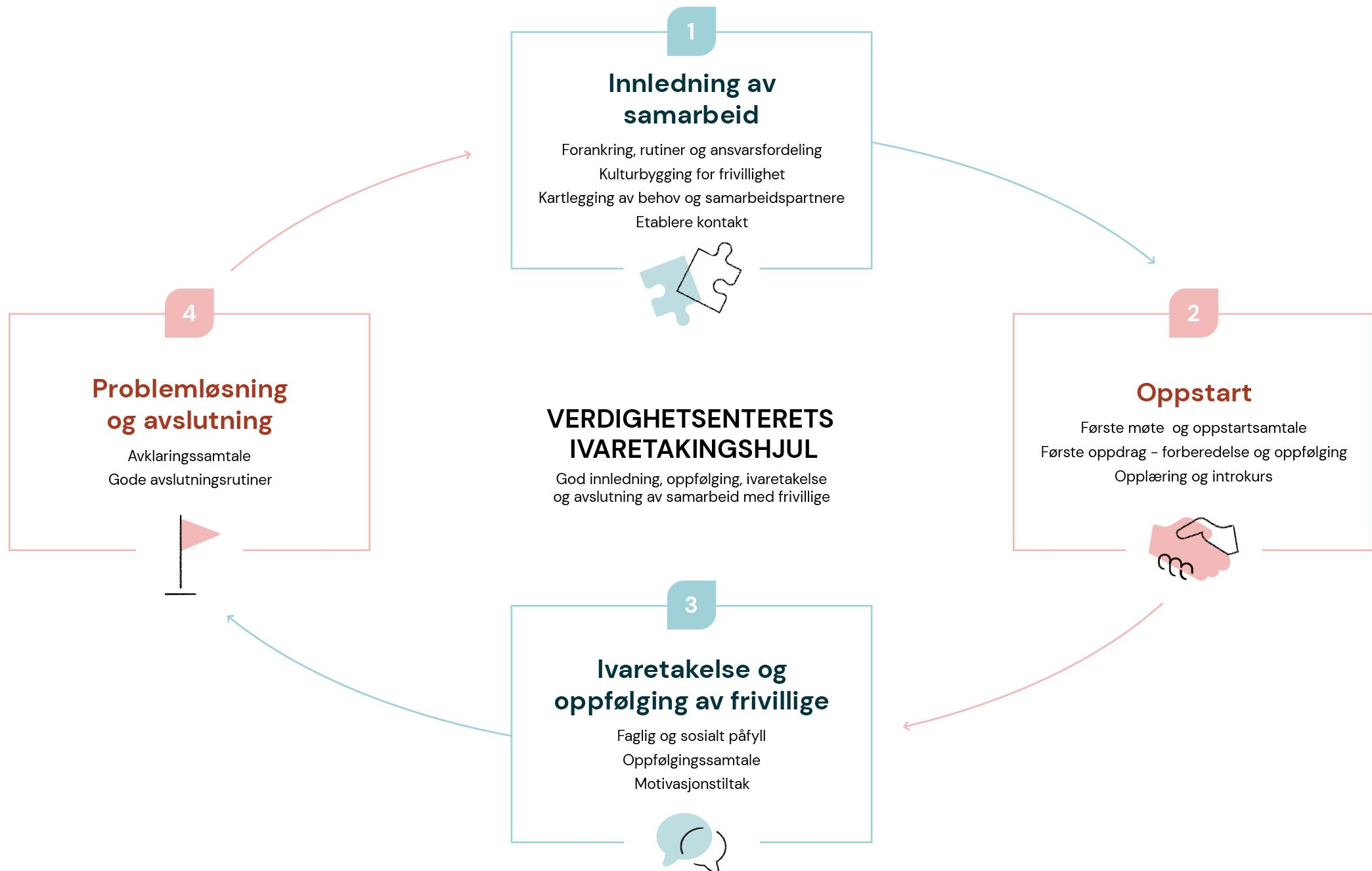


Informasjon til alle innbyggere
gjennom kommunens
informasjonskanaler



Frivillighetskoordinering i eldreomsorgen

Håndbok for sykehjem
og aktivitetstilbud



Vi opplever

- Mange kommer til oss med ingen eller liten kunnskap om frivillighet
- Ikke forankret eller klart definerte rammer for arbeidet
- Det forekommer «instrumentelt» syn på frivilligheten i helse
- Ikke alltid kommune og frivillighet er «i takt»
- Flere arbeider på «sin tue»
- Ensomhet i rollen med ansvar for frivillighet
- Ikke lovpålagte stillinger som frivillighetskoordinering tas bort eller står i fare for å tas bort
- Det oppleves vanskelig å balansere målgruppens behov mot frivilliges behov (etikk)



Vi opplever også

- Stadig flere definerer seg som frivillighetskoordinator i en eller annen form
- Mennesker med frivillighetskompetanse opptrer oftere inn i kommunen (på et strategisk, taktisk eller operativt plan)
- En økende erkjennelse av at å jobbe mer sammen med andre er den «nye måten» å jobbe på
- Kompetanseheving på området er kjærkomment «mye å tenke på, veldig nyttig, til inspirasjon» osv.



Idébank på verdighetsenteret.no



Takk for
oppmerksomheten

