

## **Et helt liv med nærvær, tryghed og respekt - ældrepolitik for Sønderborg Kommune**

Vi forventer alle, at der er hjælp at hente, hvis man som ældre får brug for hjælp. Og sådan skal det også være. Samtidig ved vi, at ældreområdet er under pres: Kravene til ældreplejen vokser. Gruppen af ældre bliver større og større. Det er til stadighed en udfordring at rekruttere unge til et fag, hvor overskrifterne præges af lav prestige, nedslidning og arbejdsrelaterede sygdomme.

Derfor skal vi trække på den al den viden, alle de erfaringer og alle de gode ideer vi kan. Og derfor er det vigtigt, at det vi vedtager, er godt forankret hos dem, det handler om. Det var derfor naturligt, at vi i Byrådet havde ét væsentligt krav til udviklingen af denne ældrepolitik. Kravet var, at ældre borgere - og alle andre interessenter på området - skulle *høres* og *involveres* i udviklingen af ældrepolitikken.

Her kan I læse om de områder, som interessenterne valgte at fokusere på. Og her kan I se, at på ældreområdet skal nærvær, tryghed og respekt være de bærende værdier for livet i Sønderborg Kommune.

Preben Storm, formand for Socialudvalget

Godkendt af Byrådet marts 2008.

## Værdier

Værdierne nærvær, tryghed og respekt har helt fra begyndelsen gennemstrømmet politikudviklingen. Derfor er værdierne en naturlig og meget vigtig del af den endelige politik på ældreområdet.

**Nærvær** handler meget om kontinuitet og tid – det vil sige tid nok – i samværet med de ældre borgere. Nærvær er at være til stede i nuet. Og være det på en måde som er tilfredsstillende for alle parter og som ikke overskygges af tidspresset.

Nærvær forstået som fagligt og personligt engagement i kontakten med den ældre borger kræver mange aspekter af arbejdssituationen omkring den ældre belyst og - om nødvendigt - forandret.

**Tryghed** handler om at gøre op med fremmedgørende vilkår og situationer. Først og fremmest bør det gennemgående være de samme mennesker, der er omkring den ældre. Den kontinuitet fremmes af at vi oplever en sund udvikling, hvad angår sygefravær i ældreplejen - en udvikling som skal understøttes og bibeholdes. Desuden skal både borgeren, de pårørende og medarbejderne opleve en meningsfuld sammenhæng i opgaverne, tilrettelæggelsen og udførelsen af arbejdet omkring den ældre borger.

Visitation af opgaver og tilrettelæggelse af arbejdet skal af samme grund ske tæt på og involvere den ældre, de pårørende og de medarbejdere, der skal udføre opgaverne. Medarbejderne skal i øvrigt være fortrolige med at træffe beslutningerne omkring tilrettelæggelse af opgaver og medgået tid omkring den enkelte ældre i forhold til dagsaktuelle ønsker og behov.

*”Man kommer ind på et plejehjem, hvor der dufter af mad og summer af aktivitet. Man kan blive i sengen, så længe man vil – og stå op når man vil. Ovre hos Herman kan man se fodbold hele natten. Og SoSu-medarbejderne er helt fantastiske”*

En byrådspolitikers vision om ældreplejen om 3 år.

**Respekt** handler om, at borgeren oplever sig som et naturligt centrum for den hjælp og pleje kommunen yder. Respekt bunder i motivation og den måde, medarbejderen taler og er til stede på. Det er farvel til oplevelsen af at være til besvær for travle medarbejdere, til umyndiggørelse og usynliggørelse. Og det er goddag til en sundheds- og plejefaglig relation mellem ligeværdige mennesker.

Respekt handler også om faget og medarbejderne; om arbejdsvilkår, uddannelse, løn og anseelse; om personlig og faglig integritet; om egen sundhed og forebyggelse af livsstils- og arbejdsrelaterede sygdomme.

## Perspektiver

Lige så klart som nærhed, tryghed og respekt er blevet værdier i udarbejdelse af politikken, lige så tydeligt skal de kunne spores i udfoldelsen af den. Ældreråd, Seniorråd, Socialudvalget, samarbejdsudvalget, byrådet, medarbejdere, ledere – og selvfølgelig de ældre selv - har undervejs i forløbet arbejdet med de historier, værdierne udsprang af. Interessen har samlet sig om fire perspektiver: Sundhed, faglighed, organisering og kommunikation.

Hvordan har værdierne så ansporet de fire perspektiver?

**Sundhed** handler om forebyggelse og sundhedsfremme i forholdet til de af ældreplejen kendte borgere. Det drejer sig om at styrke borgerens trivsel og udvikling. De konkrete mål sigter på at modvirke svækkelse og behov for mere hjælp.

I hverdagen kan **nærvær** hjælpe den ældre borger til at være så aktiv og selvhjulpent som overhovedet mulig, også når det tager længere tid og kræver en støttende hånd og et anerkendende blik. **Tryghed** handler om at opleve, at medarbejderne har fornøden viden og opdateret information om netop de lidelser og skavanker, som borgerne aktuelt plages af. **Respekt** er at blive hørt, forstået og talt ordentligt til - også når borgerens ønsker ikke kan imødekommes, fordi de er i konflikt med sundhedsperspektivet og medarbejderens faglige vurdering.

For medarbejderne handler **nærvær** om jobtilfredsstillelse; oplevelsen af at man faktisk kan bruge sit personlige engagement, sin faglige viden og jobberfaring til at hjælpe og pleje de ældre borgere. **Tryghed** er at have mulighed for at tage ordentligt vare på sig selv, så man undgår nedslidning og skader. Det handler om viden, teknik og efteruddannelse; og det handler om tid til at gøre tingene ordentligt. **Respekt** betyder, at man som medarbejder ikke bliver skubbet rundt med eller føler sig utilstrækkelig. Det er at opleve, at jobbet har en rimelig anseelse og at man bliver regnet for noget. Og det er at personlig integritet, ansvarlighed overfor egen og kollegers livs og arbejdssituation og ens faglighed og erfaring tydeligt værdsættes.

En klar og tydelig **Faglighed** er forudsætning for en velfungerende ældrepleje, hvor borgerne er i kyndige hænder, udvikler sig bedst muligt og føler sig trygge.

*"Alle skal have lige muligheder for at deltage i aktiviteterne – også dem i kørestol. Og de demente og dem med afasi skal også have tilbuddet, og skal mindes om de aktiviteter, som de kan deltage i."*

En ældres vision om ældreplejen

*"I vores decentrale enhed har vi de gode kræfter, vi skal bruge. Vi har sundhedsfagligt personale til plejen, ernæringsassistenter til rengøring og madlavning, og frivillige som hjælper med aktiviteter og indkøb. Har vi brug for hjælp udefra til fx det psykiske, så kan vi trække på socialpædagoger fra psykiatrien. Og kniber det med bemanningen, så har vi selvfølgelig vores eget vikarbureau."*

Leder om samarbejdet i ældreplejen om 3 år.

**Nærvær** gør det muligt at være opmærksom på den ældre borger og opmuntre og støtte den bedst mulige udvikling. I mange tilfælde vil kravet om nærvær og kontinuitet i plejen sprænge rammerne for faglighed og kræve brede kompetencer, der går på tværs af de traditionelle faggrænser. **Tryghed** forudsætter,

at medarbejderne er fagligt opdaterede - både generelt og i forhold til den enkelte borger. Det kræver kompetenceafklaring, udvikling og koordinering med borgeren som udgangspunkt; og det kræver dokumentation og videndeling omkring den enkelte borger. **Respekt** handler om faglig og personlig integritet både i den nære relation til den ældre borger samt eventuelle pårørende og frivillige hjælpere. Det fordrer også integritet i den organisatoriske relation til ledere, fagprofessionelle og endog politikere. Medarbejderen skal være fortrolig med sin faglighed og anerkendes for de valg, hun træffer som fagperson. Det kræver robuste, veluddannede og erfarne medarbejdere understøttet af en dygtig og moderne indstillet ledelse.

**Organisering** af ældreplejen skal rumme mulighed for at kompetencerne i den helt nære relation mellem den ældre borger og dennes faste lille gruppe af medarbejdere styrkes – og at afgørelserne i gruppen er suveræne.

**Nærvær** handler om, at der er tid, fleksibilitet og mulighed for at gå på tværs af traditionelle faggrænser, så tingene bliver gjort ordentlig *både* fra et fagligt og et menneskeligt perspektiv. I praksis betyder det, at visitationen flyttes ud til den nære relation mellem medarbejdere og borgere, og at der i hverdagen bliver mere plads til improvisation og muligheder for at træffe alternative valg. **Tryghed** betyder færre medarbejdere omkring den ældre borger, og at medarbejderne har tilstrækkelig viden og erfaring til at komme rundt om opgaverne. Det kræver fleksibilitet og konstant faglig opdatering; det kræver team-organisering med alt hvad det indebærer af selvledelse, og det kræver nye lederroller for de daglige ledere. Tryghed betyder også, at alle borgere i ældreplejen har en fast kontaktperson, som også er den person, som den ældre har den tætteste relation til. **Respekt** drejer sig om anerkendelse og respekt for de forskellige faggruppers unikke bidrag til løsning af opgaverne omkring de ældre borgere.

*"Der visiteres ikke mere på tid. SoSu-medarbejderen kan give insulin. Der arbejdes i team af fem mand, hvor man altid ser de samme mennesker. Og hele dagligdagen er præget af tid og kontinuitet."*

En byrådspolitikers vision om ældreplejen om 3 år.

*"Jeg har været til møde med min mors kontaktperson – på video, her fra Paris. Hende kan jeg altid kontakte på mail. Og jeg har fået en folder om de få personer som kommer i hendes hjem, med billeder af dem. Og så har jeg set den rengøringsrobot, som skal gøre rent hos hende"*

En leders vision om pårørendes oplevelser om 3 år.

**Kommunikation** bliver et afgørende element i at understøtte den ældre borgers trivsel, i at understøtte den mere fleksible organisation med videndeling, ressource- og opgavekoordinering samt i at involvere og skabe medejerskab til opgaver, mål og midler blandt pårørende og frivillige hjælpere.

Kontaktpersonen og de mindre tværfaglige plejeteams gør det tydeligere, hvem den ældre borger og de pårørende kan forvente at få oplysninger fra. **Nærvær** er naturligt fremmende for kommunikation, men kræver ligeså naturligt at medarbejderne dels har nem adgang til rettidig og fyldestgørende information om den ældres situation og eventuelle forandringer ift. støtte og pleje, dels at medarbejderne er gode kommunikatorer. **Tryghed** handler netop om, at den ældre og eventuelle pårørende hele tiden føler sig oplyst og hørt. **Respekt** handler om, at den ældre er et helt menneske og ikke skal opleve sig umyndiggjort, klientgjort eller bare besværlig. Der skal både være respekt for den ældres privates sfære og medarbejderens

arbejdsbetingelser - boligen er både en privatbolig og en arbejdsplads, hvor der stilles krav til indretning.

---

Det var de værdier og fokusområder, som interessenterne pegede på. Hertil kommer at der skal udarbejdes delpolitikker på indsatsområder som kost, bolig og demens. Men det slutter ikke her. Tværtimod, så skal en politik gøres levende, hvis den skal gøre en forskel. Og det har vi forpligtet os til, at den skal. Her er vi heldigvis godt hjulpet af det grundige og involverende arbejde. Det har kastet en masse praktiske ideer og forslag af sig. Ideer og forslag som skal gøre livet – og her mener vi hele livet - i Sønderborg Kommune trygt og båret af nærvær og respekt.

Udvalgsformanden