

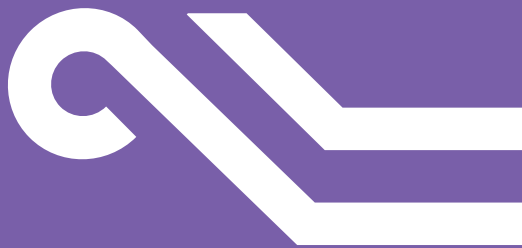


FREDERIKSSUND
KOMMUNE

Et sundt, aktivt og værdigt ældreliv – ældrestrategi 2023-2027

UDKAST, oktober 2023

Velfærd, Arbejdsmarked og Sundhed



Forord

Ligesom de fleste andre kommuner vil Frederikssund Kommune opleve, at der kommer markant flere ældre og flere borgere med kroniske sygdomme i de kommende år. Samtidig får vi som kommune nye opgaver, som tidligere lå hos hospitalerne, når borgerne udskrives hurtigere. Oven i det bliver der rift om de kvalificerede medarbejdere på sundhedsområdet.

Disse tre tendenser – flere ældre, flere opgaver i det kommunale sundhedsvæsen og færre medarbejdere – stiller nye krav til, hvordan vi som kommune løser vores opgaver på ældreområdet.

Frederikssund Kommune skal være et godt sted at leve, også når vi bliver ældre. Derfor har vi lagt en strategi for, hvordan vi kan ruste os til forandringerne, så kommunen bliver ved med at være godt sted at bo som ældre borger.

Vi tror på, at det giver bedst livskvalitet for den enkelte at kunne klare mest muligt selv og ikke være afhængig af andre. Vores udgangspunkt er derfor at støtte borgeren til en hverdag, hvor han eller hun kan varetage mest muligt uden hjælp fra kommunen. Når der er brug for hjælp eller støtte, skal vi møde borgeren på en måde, som understøtter borgerens værdighed, og lytte til de ønsker og behov den enkelte har.

Vores vision for ældreområdet er derfor at:

Frederikssund Kommune støtter den ældre borger i at leve et sundt, aktivt og værdigt liv.

Vi prioriterer seks udviklingsområder, som vi skal arbejde med for at indfri vores vision. Dem kan du læse om på de kommende sider.

Strategien sætter retning for en udvikling, vi allerede er i gang med, og den bliver derfor en ramme for en række handleplaner, politikker og projekter, som vi allerede er i gang med at gennemføre. Men strategien skal naturligvis også være et pejlemærke, når vi udvikler ældreområdet i de kommende år. Det være sig både når vi træffer politiske beslutninger og i det daglige arbejde.

Et sundt, aktivt og værdigt ældreliv – ældrestrategi 2023-2027 står ikke alene, men skal ses i sammenhæng med kommunens Værdighedspolitik og kommunens sundhedspolitik "Sammen om Sundhed".


Tina Tving Stauing
Borgmester


Susanne Bettina Jørgensen
Formand Omsorg og ældre

Indholdsfortegnelse

Tre centrale udfordringer for det kommunale ældreområde	5
Seks udviklingsområder	7
Område #1: Værdighed, inddragelse og frivillighed	9
Område #2: Forebyggelse og rehabilitering	11
Område #3: Sammenhæng for borgeren	13
Område #4: Udvikling af opgaveløsning og tilbud	15
Område #5: Klædt på til opgaven	17
Område #6: Rekruttering og fastholdelse	19

Foto: **Kenneth Jensen**, Frederikssund Kommune, undtagen følgende:
Line S. Højlyng, Frederikssund Kommune: Næstnederst side 3; side 6; øverste side 15; nederste side 17, næstøverste side 19.
Chanette Katarina Østergaard, Frederikssund Kommune: Øverste side 9; side 14; næstøverste side 15.
Karen Offersen, Frederikssund Kommune: Øverste side 11.
CompanYoung: Nederste side 3; side 18; øverste side 19.
Frederikssund Kommune: Side 16
Layout og produktion: Bording Danmark A/S



Ældrestrategien er trykt på Cradle to Cradle certificeret papir, og trykt med Cradle to Cradle certificerede trykfarver. Træet til bladet kommer fra bæredygtigt FSC skovbrug i Europa. Trykningen foregår i Danmark og trykkeriet er CO² neutralt.





Tre centrale udfordringer for det kommunale ældreområde

Der kommer flere ældre og flere borgere med kroniske sygdomme

Der kommer flere ældre i de kommende år. Antallet af borgere i Frederikssund Kommune på 80 år og derover vil således i løbet af de næste 10 år vokse med knap 1.800 personer.

Den voksende gruppe af ældre får i stigende grad flere gode og sunde leveår. Alligevel betyder flere ældre også flere borgere med behov for støtte og hjælp i form af for eksempel hjemmepleje, sygepleje eller plejebolig.

Samtidig kommer vi til at se flere borgere med to eller flere kroniske sygdomme – også kaldet multisygdom. Den udvikling går på tværs af alle aldersgrupper. Jo flere sygdomme man har, jo mere komplekst bliver sygdomsbilledet.

Stigningen i antallet af ældre gør, at vi må forvente, at endnu flere får kroniske sygdomme og multisygdom i fremtiden.

Kommunerne skal varetage en større del af opgaverne i sundhedsvæsenet

Borgerne er indlagt på hospitalerne i kortere tid end tidligere, og mere af behandlingen foregår nu i eget hjem. Det stiller krav til kommunerne, der skal kunne håndtere langt mere komplekse og ustabile behandlingsforløb end for nogle år siden.

Det kræver samtidig et endnu tættere samarbejde mellem hospitaler, kommuner og almen praksis end tidligere.

Den nationale sundhedsreform fokuserer på at styrke det nære sundhedsvæsen, herunder kommunerne. Som led i reformen ventes en national kvalitetsplan. Den vil medføre, at de kommunale sundhedsindsatser skal opfylde nye nationale krav til indhold og kvalitet.

Med de nye opgaver kommer ikke nødvendigvis ny økonomi. Meget vil skulle løses inden for den eksisterende ramme.

Der mangler medarbejdere i sundhedsvæsenet

En grundlæggende forudsætning for en god og omsorgsfuld ældrepleje er, at der er nok medarbejdere til at løfte opgaven.

Allerede i dag er der udfordringer med at få nok uddannet personale på ældreområdet. Fremskrivninger fra KL viser, at udfordringerne stiger i de kommende år. En stor gruppe medarbejdere på ældreområdet vil gå på pension, og samtidig er der få ansøgere til SOSU-uddannelserne – og et højt frafald blandt dem, der starter på uddannelserne.

Ældre- og sundhedsområdet i Frederikssund Kommune kæmper også med et højt sygefravær og en stor personaleomsætning. Samtidig arbejder 8 ud af 10 af SOSU-medarbejderne i Frederikssund på deltid.

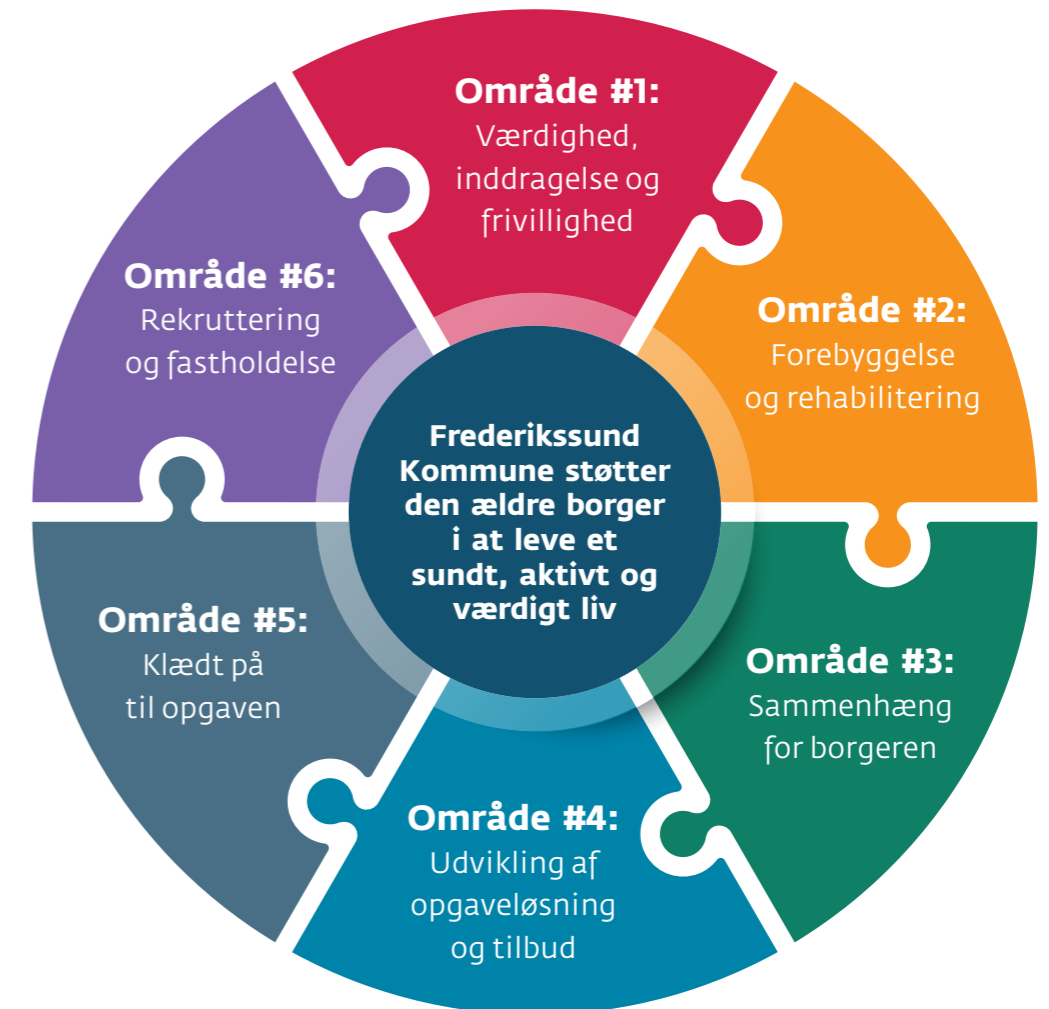
Udfordringerne bliver ikke mindre af, at både kommuner og sygehusvæsen mangler arbejdskraft og konkurrerer om de dygtige medarbejdere.



Seks udviklingsområder

På de næste sider skitseres seks udviklingsområder, som Frederikssund Kommune skal arbejde med for fortsat at kunne levere en god service på ældreområdet.

Kommunen er allerede i gang med indsatser inden for alle seks områder, og du kan læse eksempler på dette i boksene "Vi er i gang". I de kommende år vil de seks udviklingsområder også danne ramme for nye initiativer.





#1 Vi er i gang:

- Kommunens **Værdighedspolitik** beskriver de politiske værdier og målsætninger for ældreplejen.
- Hvert år revideres kommunens **kvalitetsstandarder**, hvor serviceniveauet for støtte fastlægges.
- Hele sundheds- og ældreområdet har i 2021-2022 implementeret **"Retningslinjer for det gode samarbejde med pårørende"**.
- Vi implementerer **beboer- og pårønderåd** på kommunens omsorgscentre.
- Vi inddrager frivillige på baggrund af kommunens **Frivillighedsstrategi**.
- Der arbejdes med **fællesskaber** og **frivillighed** under handleplanen Flere i fællesskaber.

Område #1

VÆRDIGHED, INDDRAGELSE OG FRIVILLIGHED

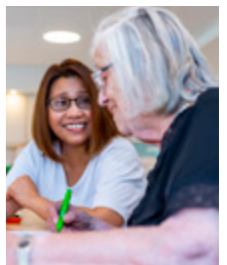
Når en borger har brug for hjælp, støtter vi borgeren til fortsat at kunne mest muligt selv. Kan borgeren ikke selv, skal vi være klar med omsorg og god pleje.

Som beskrevet i kommunens værdighedspolitik ønsker vi, at borgeren oplever en værdig støtte. Værdighed handler om at føle sig set og respekteret. Mødet med borgeren skal være præget af trykthed, medindflydelse og fleksibilitet.

Det betyder, at selvbestemmelse et nøgleord, uanset hvor meget eller lidt borgeren kan. Det handler om at have indflydelse på sin egen hverdag. Vi skal være nysgerrige på borgerens egne ressourcer og ønsker, og vi skal søge efter løsninger, der passer til den enkeltes behov.

De fleste ældre har pårørende, der spiller en vigtig rolle i deres liv. Et godt samarbejde mellem kommunens medarbejdere og de pårørende er centralt for at levere en ordentlig hjælp eller støtte. Det er vigtigt for det gode samarbejde, at borgeren, de pårørende og medarbejderen afstemmer, hvilke forventninger vi har til hinanden.

Hver dag yder mennesker i Frederikssund Kommune en frivillig indsats på ældreområdet. Frivillighed er en meningsfyldt og aktiv indsats med en helt særlig værdi for både den, der tilbyder og den, der modtager. Samtidig er det et væsentligt supplement til vores kommunale tilbud. Vi vil derfor skabe gode rammer for frivillighed.





#2 Vi er i gang:

- Alle borgere, der er fyldt 80 år, tilbydes et **forebyggende hjemmebesøg**. Derudover har alle borgere mulighed for at få en sundhedssamtale.
- Der tilbydes gratis **kurser** til borgere med kroniske smerter, angst og depression, hvor borgerne får redskaber til en bedre hverdag.
- Som led i Frederikssund Kommunes "demensstrategi" blev der i 2022-2023 etableret et **holdtræningstilbud til demensramte**.
- Vi har tilbud om **vejlednings- og træningsforløb** til borgere med KOL, type-2 diabetes og hjerte-kar-forløb.
- I 2023 starter et **telemedicinsk hjemmemonitoreringstilbud** til borgere med KOL, der støtter borgerne i at lære deres sygdom bedre at kende og tage forværringer i opløbet.
- Vi tilbyder **genoptræning** efter operation, indlæggelse eller efter funktionstab i forbindelse med sygdom.

Område #2

FOREBYGGELSE OG REHABILITERING

Det er en uundgåelig del af alderdommen, at kroppen ældes, og at man ikke kan det samme som tidligere. Nogle forandringer sker gradvist over mange år. Andre forandringer indtræffer pludseligt i forbindelse med sygdom.

Med alderen får mange borgere kroniske sygdomme som type 2-diabetes, slidgigt eller hjertekarsygdom. Mange bliver endda multisyge, det vil sige, at de lever med flere kroniske sygdomme. De forskellige sygdomme påvirker typisk hinanden og kan gøre medicineringen og behandlingen ekstra kompliceret.

For at sikre, at borgerne længst muligt kan leve et selvstændigt liv i eget hjem, har vi fokus på at forebygge sygdom og udskyde forværring af eksisterende sygdom.

Samtidig skal rehabilitering være et nøgleord i al vores støtte til ældre borgere. Formålet med rehabilitering er, at borgeren i så høj grad som muligt kan klare dagligdags aktiviteter og deltage i livet omkring sig – på trods af fysiske eller psykiske begrænsninger. Rehabilitering handler således om livskvalitet og om at være så uafhængig af andre som muligt.

Gennem velfærdsteknologi og træning arbejder vi derfor sammen med borgeren om at sikre, at han eller hun kan klare mest muligt, længst muligt selv. Ambitionen er så vidt muligt at sætte ind, inden problemerne vokser sig store og sætter begrænsninger for borgerens frihed og livskvalitet.





#3 Vi er i gang:

- Sammen med regionen arbejder vi henimod **et fælles tværsektorielt sundhedshus** i Frederikssund, hvor regionale, kommunale og private tilbud ligger dør om dør, og borgerne oplever større sammenhæng. Det giver også bedre muligheder for sparring og samarbejde på tværs af kommunale tilbud.
- Vi forbereder udskrivelse fra hospitalet ved, at vi besøger den indlagte borger og er i løbende dialog med den udskrivende afdeling (**fremskudt visitation**). Når en borger er på midlertidigt ophold, mødes personalet med Døgnsplejen og Visitation og Hjælpe midler og lægger en fælles plan for hjælpen (**fælles borgerkonferencer**).
- Døgnsplejen indfører **selvstyrende teams**, der skaber kontinuitet og kvalitet for borgerne.
- Vi har vedtaget en **handleplan for højere kvalitet for ældre borgere med flere kontakter til sundhedsvæsenet**, som særligt sætter fokus på samarbejde med og omkring borgerne.
- "Demensstrategi 2021-2025" sætter fokus på **forløbskoordination** for borgere, der er ramt af demens.

Område #3

SAMMENHÆNG FOR BORGEREN

Hvis en borger får hjælp fra mere end ét sted, er der ofte brug for koordinering. Vi har derfor en ambition om, at borgerne oplever en sammenhængende indsats og ét sundhedsvæsen. Det kræver et tæt samarbejde mellem hospitalet, den praktiserende læge og de sygeplejersker, terapeuter og hjemmehjælpere, der ser borgeren. Dette er særligt vigtigt i overgangen fra indlæggelse til eget hjem. Det vil sige i tiden op til udskrivelsen fra hospitalet og den første tid i eget hjem eller på en midlertidig plads efter udskrivelsen.

Vi skal også være gode til at samarbejde og koordinere internt i kommunen og med de private leverandører af hjemmepleje og

plejeboliger. Det skal vi, når borgeren får støtte fra flere steder samtidig, eller når "nogle andre" overtager en opgave. Det kan for eksempel være en borger, som både får hjemmepleje og sygepleje i eget hjem. Eller det kan handle om at sikre en god overgang for en borger, der flytter fra et midlertidigt døgnophold til behandling og genoptræning i eget hjem.

Udefra kan kommunen være en kompleks og forvirrende organisation. Derfor er der behov for tydelig kommunikation til borgere og pårørende om, hvilken hjælp de kan få hvor.





#4 Vi er i gang:

- Vi arbejder på at samle flere af kommunens tilbud i et **sundhedshus**, hvor de fysiske rammer støtter op om en **fælles indsats** med udgangspunkt i borgerens behov.
- Nye **selvstyrende teams i Døgnplejen** ændrer måden, vi tilrettelægger arbejdet på.
- Vi afprøver og ibrugtager velfærdsteknologi og digitaliserer – rammen er sat i **"Det velfærdsteknologiske spor"** i Frederikssund Kommune.
- Med budget 2022 er der afsat penge til **nye fysiske rammer til dagtilbud** til ældre.
- Vi har fokus på, at små konkrete ændringer kan gøre en forskel. Og vi evaluerer løbende, så vi får brugt vores erfaringer og fejl konstruktivt. Dette er en del af kommunens strategi **"Sammen om Frederikssund"**.

Område #4

UDVIKLING AF OPGAVELØSNING OG TILBUD

Flere ældre og kronisk syge og færre kvalificerede medarbejdere gør det tvingende nødvendigt at løse opgaverne på nye måder.

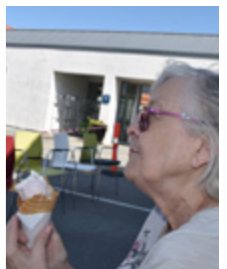
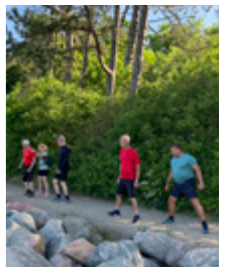
Det betyder, at vi skal være nysgerrige på udviklingen i for eksempel teknologier, digitale løsninger og faglige metoder. Vi skal undersøge, om udviklingen giver anledning til at ændre vores arbejdsgange og opgaveløsning. Vi følger området tæt gennem data, herunder ledelsesinformation.

Vi skal også se på, om der er tilbud, der skal organiseres anderledes, udvides eller erstattes af andre. Tilbuddene skal passe til borgernes behov og skal samtidig kunne drives på en effektiv måde.

Velfærdsteknologi og digitalisering har allerede i dag en helt central rolle på ældreområdet. Den rolle bliver endnu større fremover i takt med, at teknologierne udvikler sig.

Teknologierne må dog aldrig blive et mål i sig selv. De er redskaber til at skabe mere effektive arbejdsgange, udnytte begrænsede ressourcer og/eller skabe bedre tilbud til borgerne.

Når vi skal ændre måden, vi løser opgaverne, er det centralt at lytte til viden og gode idéer fra både borgere, pårørende og medarbejdere. Vi arbejder med forandringer på mange niveauer – fra de små prøvehandlinger i hverdagen til de store udviklingsprojekter.





#5 Vi er i gang:

- I kommunens sundhedspolitik, "Sammen om sundhed", har vi fokus på at **holde de faglige kompetencer ajour**.
- Der afholdes **fælles introduktion** for nye medarbejdere på sundheds- og ældreområdet. Vi arbejder også med lokalt med systematisk **introduktion til nye medarbejdere**.
- Medarbejderne på sundheds- og ældreområdet lærer om medicin håndtering, hygiejne og magtanvendelse ved hjælp af **e-learning**.
- Frederikssund Kommune modtager i perioden 2021-2024 midler fra puljen "**Flere hænder og højere kvalitet i ældreplejen**", som skal sikre, at flere ufaglærte medarbejdere på ældreområdet tager en SOSU-uddannelse.
- I "Demensstrategi 2021-2025" indgår en indsats om **kompetenceudvikling i demens**.
- Et **fælles kvalitetsteam** på tværs af ældreområdet understøtter kvalitet, patientsikkerhed og faglig udvikling.

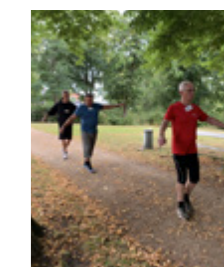
Område #5 KLÆDT PÅ TIL OPGAVEN

Når kommunerne skal løse en større del af opgaverne på sundhedsområdet, stiller det krav til, at medarbejderne kan håndtere sundhedsfaglige opgaver – både de enkle og de komplekse. Det kræver løbende kompetenceudvikling, så medarbejderne er klædt på til opgaven.

Vi skal samtidig fastholde og udvikle den måde, vi varetager plejeopgaverne, så vi sikrer et trygt og godt ældreliv, blandt andet for et stigende antal borgere med demensdiagnoser. Derudover er der i ældreplejen brug

for, at vi er stærke i at koordinere, kommunikere og dokumentere.

Formålet med et højt fagligt niveau er selvfølgelig at sikre tilbud, hvor borgerne trives, og hvor patientsikkerheden er høj. Som medarbejder er det også helt afgørende at vide, at man har de kompetencer, der skal til for at løse opgaverne. Det giver arbejdsglæde at vide, at fagligheden er i orden.





#6 Vi er i gang:

- **Jobcentret** har fokus på at spotte egnede kandidater til området, der tilbydes en **virksomhedspraktik**, så de kan prøve faget af.
- Der er indført **personlige vejledere** på SOSU-uddannelserne, så én vejleder følger eleven gennem hele uddannelsen.
- Vi gennemfører i perioden 2022-2024 et projekt om **nedbringelse af sygefravær**, der har fokus på både fravær og nærvær. I projektet arbejdes med **kerneopgaven, arbejdsfællesskaber, trivsel, motivation og fastholdelse** i jobbet og faget.
- Alle ledere gennemgår udviklingsforløbet 'Sammen om Frederikssund – **Ledelse i forandring**' i løbet af 2023/2024. Her er gode arbejdsfællesskaber et helt centralt element.
- Vi afprøver **alternative vagtplaner**, og Hoved-MED arbejder på en **seniorpolitik**. Dette udspringer af kommunens Rekrutterings-, Uddannelses- og Fastholdelsesstrategi.
- Omsorgscentrene arbejder på at **ansætte unge under 18 år** for at inspirere til uddannelse inden for SOSU-området.

Område #6

REKRUTTERING OG FASTHOLDELSE

Der mangler medarbejdere – særligt uddannede – på sundheds- og ældreområdet. Derfor er det helt centralt, at vi kan tiltrække og fastholde medarbejderne.

Vi skal sikre, at Frederikssund Kommune er et attraktivt sted at være ansat. Hvad der gør en arbejdsplads attraktiv, kan være forskelligt fra medarbejder til medarbejder. Nøglerord kan være høj faglighed, anerkendelse og tydelighed om, hvad vi gør og hvorfor. God ledelse er helt central for, at vi kan fastholde dygtige medarbejdere. Vi har derfor fokus på, at ledelse er en opgave, der kræver tid, prioritering og kompetenceudvikling af lederne.

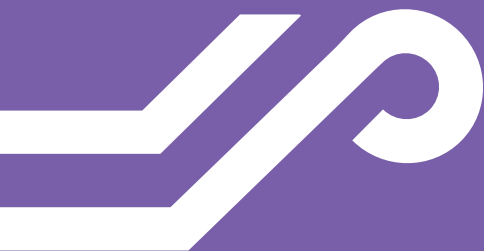
Uddannelse af social- og sundhedshjælpere, -assistenter og sygeplejersker er en væsentlig del af fødekæden til at sikre et rekrutteringsgrundlag på sundheds- og ældreområdet. Vi prioriterer derfor uddannelsesområdet højt og stiller skarpt på tiden før, under og efter uddannelse.

Medarbejderne i Frederikssund Kommune skal gerne være så glade for deres arbejdsplads, at de er med til at tiltrække nye kolleger. Tilfredse medarbejdere er de bedste ambassadører en arbejdsplads kan få.

Når vi ansætter, er det vigtigt at få nye medarbejdere godt ind ad døren, så de får en tryk start og har lyst til at blive hos os. Det handler blandt andet om god og systematisk introduktion, så man bliver klædt på til opgaverne.



FREDERIKSSUND
KOMMUNE



**FREDERIKSSUND
KOMMUNE**

Torvet 2
3600 Frederikssund
www.frederikssund.dk

Telefon 47 35 10 00
