

Sjov på plejehjemmet

»På Margrethe Hjemmet i Roskilde har vi købt to rickshawer,« skriver dagens kronikør. Det er nogle cykler med indbygget sofa, som beboerne kan sidde på, mens personalet tramper i pedalerne. Det gør livet lidt sjovere, og det er, hvad der bl.a. er brug for på et plejehjem.

JP-KRONIK DEN 2. AUGUST 2008



Af Henrik Nord, Institutionschef, Foreningen til Fremskaffelse af Boliger for Ældre og Enlige

Fra tid til anden går nationen nærmest i koma, selvsving og kollektiv forargelse over forholdene i plejehjemssektoren. Som aktør i plejehjemssektoren og med mange års erfaring i ledelse af plejehjem har jeg fire bud på, hvad der skal til for at gøre et plejehjem til et godt, spændende og interessant sted at bo, arbejde og besøge.

Mange kommuner har de seneste år brugt kræfter på en såkaldt decentraliseringskur, hvor mange opgaver og processer lægges fra det centrale rådhus og ud på institutioner. Det gælder både på børneinstitutioner, skoler og inden for ældreområdet.

Denne decentraliseringsproces har gjort, at mange administrative opgaver er lagt ud i de enkelte institutioner og har også medført en lang række kontrolfunktioner, så rådhusets administration af de enkelte institutioner i dag hovedsagelig omfatter kontrol af, om opgaverne udføres, medens insti-

tionernes kommunikation med rådhus, politikere osv. væsentligst består af indberetninger i forhold til denne kontrol. Denne kontrol synes ikke at omfatte væsentlige forudsætninger for et godt liv på plejehjem.

Alt dette betyder, at mange ledere i dag bruger langt flere timer på administrative opgaver end tidligere. Det betyder også, at lederens fokus i højere grad tvinges over på det administrative og det økonomiske frem for på plejen og omsorgen og personaleledelsen.

Hvis vi ser rundt i plejehjemssektoren i dag, er det, der gør forskellen på en god institution og en rigtig god institution, ikke, om det er gode eller dårlige lokaler. Det er heller ikke et spørgsmål om, hvor i landet institutionen ligger, hvor i byen institutionen ligger, eller om institutionen er ejet af en selvejende institution eller af en kommune.

Det, der er afgørende for, om en institution er god eller rigtig god, er, hvilken leder der er ansat. Om det er en leder, som er i stand til at sætte sig ud over det bureaukratiske pres, som er i stand til at holde fokus på den gode ledelse, på det kreative og det sprudlende. Den gode leder er lederen, som kan sætte nye initiativer i gang, og som kan sikre, at der både er et højt aktivitetsniveau og en god tone.

Vi ser også, at de gode institutioner ikke nødvendigvis er dem, der har de højeste normeringer og de højeste bevillinger. Naturligvis er det rart at kunne ansætte en person mere eller at kunne investere i en bus, men det er stadigvæk spørgsmålet om at have den gode leder, som kan smitte personalet med det sprudlende, det sjove, det initiativrige, det kreative osv.

På Margrethe Hjemmet i Roskilde har vi købt to rickshawer. Det er cykler med indbygget sofa, som beboerne kan sidde i, mens personalet tramper i pedalerne. Mange steder i landet ville personalet – med fagforeningen i ryggen – nægte at sætte sig op og cykle rundt med beboerne. På Margrethe Hjemmet er forslaget kommet fra personalet, som synes, at det kunne være

en sjov og spændende måde at få vist Roskilde by til husets beboere og samtidig få luftet både beboere og personale. Dette er blot nævnt som et eksempel på, at et plejehjem ikke blot er passiv opbevaring, men faktisk kan være et sted, hvor beboere og medarbejdere forenes i nogle nye og spændende projekter med anderledes indgangsvinkel.

Et andet eksempel fra samme plejehjem er, at den traditionelle frisørsalon, som er på mange danske plejehjem, her er udskiftet med en skønhedssalon for både mandlige og kvindelige beboere. Her kan alle husets beboere få ordnet negle, ansigt og hår, og den daglige barbering kan klares for mændene. Det vigtige i denne sammenhæng er velbefindendet for den enkelte beboer. Det er igen et eksempel på, at man ved en anderledes tankegang kan komme megen glæde og engagement ind i plejehjemmet, så det

ikke bare bliver et spørgsmål om at tage beboeren op på et bestemt tidspunkt og lægge beboeren i seng og så made dem, der ikke selv kan spise. Det er et spørgsmål om at skabe nogle rammer, som gør det sjovt, spændende og anderledes for den enkelte beboer og for de ansatte. Det skal nævnes, at beboerne på Margrethe Hjemmet kommer fra mange forskellige kommuner og hverken er mere eller mindre plejkrævende end beboere på andre plejehjem rundt om i landet.

Lederen skal have tillid til medarbejderne, og omvendt. Det er vigtigt for medarbejdernes trivsel og udførsel af opgaverne, at de bliver mødt med en tillid til, at de kan klare deres arbejde. Samtidig skal medarbejderne kunne have tillid til, at lederen vil arbejde for, at forholdene er i orden. At lederen kender både medarbejdere – deres sva-

ge og stærke sider – og beboerne er en forudsætning for at kunne skabe en hverdag på plejehjemmene, som både sikrer arbejdsglæde for medarbejderne og tryghed for beboerne.

Det er nemlig meget simpelt: Når medarbejderne har det godt, har beboerne det også godt.

Foreningen til Fremskaffelse af Boliger for Ældre og Enlige er en paraplyorganisation for en række plejehjem over hele landet.

Et af kendetegnene ved disse plejehjem er, at der ikke er noget personale- rum. Der er ikke noget rum, hvor medarbejderne kan sætte sig ind og ryge, drikke kaffe eller slappe af. Hvis den enkelte medarbejder ønsker at sidde ned, skal det på vore plejehjem ske sammen med beboerne. Det betyder, at ata-tiden bliver høj. Ata betyder ansigt til ansigt og er et udtryk for,

hvor meget af tiden personalet bruger sammen med beboerne. Uden personale- rum bruges der megen tid sammen med beboerne, og det gør, at ata-tiden bliver høj, og at beboerne føler, at de er en del af personalets liv og hverdag. Dette bidrager så til, at tonen på plejehjemmet bliver anderledes end på plejehjem, hvor personalet én gang i timen eller noget lignende trækker sig tilbage for at være alene og for at slappe af.

Konklusionen på dette kan udtrykkes i følgende to budskaber:

For det første et budskab til samtlige kommunalpolitikere i landet, som er: Slip den offentlige sektor løs. I stedet for kontrolfunktioner så giv de enkelte institutioner lov at sprudle. Giv de enkelte institutioner lov at være anderledes. Hav tillid til, at både leder og medarbejdere gerne vil beboerne det bedste.

Det andet budskab er til de enkelte plejehjems ledere og ansatte: Prøv at gøre ting anderledes. Prøv selv at turde gå andre veje end den normale. Igangsæt nogle projekter, som gør tingene på nogle andre måder. Det behøver ikke at koste noget. Mange af de tiltag, som er blevet gjort på rigtig mange gode plejehjem rundt omkring, er nogle, der ikke har kostet noget. Smil, service og godt humør er nemlig gratis.

Til den enkelte leder er derudover kun at sige: Ros dine medarbejdere, for de er skyld i, at vi har en plejehjemssektor i Danmark, som gør et fantastisk flot og omsorgsfuldt arbejde for vores ældre medborgere.

Jeg er bestyrelsesmedlem i den internationale ældreboligorganisation, IAHS, og får derfor ofte besøg af medarbejdere og ledere fra ældreområdet i andre lande, og de ser på den danske ældresektor med stor misundelse og med stor benovelse, og det er ikke på grund af vores bygninger.

Det er ikke på grund af vores visitationsordninger eller kontrolforanstaltninger, men det er på grund af det engagement og den energi, som – heldigvis mange – medarbejdere i ældresektoren hver dag lægger i deres møde med de ældre.

