

Ny teknologi i ældreplejen

Hvad betyder det for arbejdsforhold,
faglighed, kvalitet og etik?

Fire scenarier til et projekt i Teknologirådet



Teknologirådet

Ny teknologi i ældreplejen

Hvad betyder det for arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik?

Fire scenarier til et projekt i Teknologirådet

Udgivet af Teknologirådet
Maj 2007

Forfattere
Jakob Erle og
Marie Louise Jørgensen

Tegning
Klaus Westh

Tryk
Vester Kopi

Teknologirådet
Antonigade 4
1106 København K

Telefon: 33 32 05 03
E-mail: Tekno@tekno.dk

Ny teknologi i ældreplejen

Hvad betyder det for arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik?

Fire scenarier til et projekt i Teknologirådet

Indhold

Forord	5
Introduktion	7
Teknologi i ældreplejen – hvad betyder det for arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik?	7
Teknologi i udvikling	7
Ældreplejen - en sektor i forandring	8
Scenarier	10
År 2022 - Scenario 1: Faste rammer og tryghed	10
År 2022 - Scenario 2: Frihed er det bedste guld	14
År 2022 - Scenario 3: Det gode, sunde og lange liv	18
År 2022 - Scenario 4: Fællesskab og selvforvaltning	22

Forord

Med offentliggørelse af denne debatpakke om teknologi i fremtidens ældrepleje stiller Teknologirådet resultaterne af projekt "Teknologi i ældreplejen" til rådighed for alle interesserede. Rådet tilbyder rådgivning omkring planlægning og praktisk udførelse af scenarieværksteder. Det kan foregå i et samarbejde med en eller flere kommuner, som ønsker at bruge denne metode til lokal debat og inddragelse af aktører på området og som vil finansiere rådets medvirken. Henvendelse herom til projektleder Ida-Elisabeth Andersen, Teknologirådet, ia@tekno.dk. Debatpakken består af tre små hæfter med følgende indhold:

1. Teknologi i ældreplejen - hvad betyder det for arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik? Fire scenarier om mulig udvikling på området frem til 2022.
2. Scenarieværkstedet - om metode og forløb.
3. Bedre omsorg - bedre teknologi - tag medarbejdere og borgere med på råd

Materialet er til rådighed på Teknologirådets hjemmeside www.tekno.dk. Her kan man også finde en række andre dokumenter om projektet, herunder referater fra de mange diskussioner på scenarieværkstedet. Se desuden Teknologidebat 2/2007 med tema teknologi i ældreplejen.

Projektet bidrager til vurdering af og debat om anvendelsen af ny teknologi, herunder nye managementredskaber, som håndholdte computere, og nye måder at organisere arbejdet i ældreplejen på.

Tak til de 30 deltagere fra fem kommuner: Næstved, Høje Taastrup, Helsingør, Hillerød og København som har deltaget i projektets scenarieværksted og her blandt andet diskuteret, hvad der vindes og hvad der går tabt, når omsorgsarbejde teknologiseres, beskrives, standardiseres og måles. Scenarieværkstedet blev afholdt i februar og marts 2007.

Og tak til projektets planlægningsgruppe:

- Christine E. Swane, forskningsleder, EGV Fonden
- Anne Bækgaard, fuldmægtig, ældreenheden, Socialministeriet
- Charlotte Bredal, arbejdsmiljøkonsulent, FOA
- Jacob Skjødt Nielsen, projektkoordinator, Alexandra Institut A/S
- Karen Logo Kofoed, ældrechef, Høje Taastrup
- Kristian Riis, tidl. generalsekretær i Omsorgsorganisationernes Samråd
- Kirsten Schultz-Larsen, lektor, Ph.D., Institut for Folkesundhedsvidenskab, Københavns Universitet
- Jacob Hilden Winsløw, seniorforsker, Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø

Introduktion

Teknologi i ældreplejen – hvad betyder det for arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik?

I det følgende præsenterer vi fire scenarier for mulige udviklinger i hjemmeplejen i år 2022. Scenarierne fokuserer på udfordringer og valgmuligheder ved brug og design af nye teknologiske løsninger.

Inden for de seneste år er der indført små håndholdte computere (PDA'er) i ældreplejen i en række kommuner. Hjemmeplejerne har hver deres PDA, som rummer informationer om bl.a. opgaver og borgere – og som giver mulighed for opsamling af oplysninger om arbejdets udførelse. Disse oplysninger bliver overført til kommunernes informationssystemer til videre brug. Formålet er at forbedre information og kommunikation om planlægning og udførelse af arbejdet.

Vi formoder, at teknologiudviklingen og udviklingen i ældreplejen vil åbne en lang række nye muligheder. Den måde, man vælger at bruge de nye muligheder på, får stor indflydelse på organisationen, medarbejdernes hverdag og de ældres liv. Allerede nu er der stærkt delte meninger om PDA'en og dens betydning for arbejdsvilkår, kommunikation, etik, indflydelse m.v. Det er ikke PDA'en i sig selv, som deler vandene, men hvordan man vælger at bruge teknologien ledelsesmæssigt, organisationsmæssigt og i det daglige arbejde.

Teknologi i udvikling

De demografiske og kulturelle forandringer i Danmark vil sammen med teknologiudviklingen skabe en anderledes kompleksitet i ældreplejen. Kommunikation, adgang til viden, dokumentation og styring af informationsstrømme får øget betydning – og dét kommer til at give nye muligheder. Indførelsen af PDA'er i hjemmeplejen i starten af det 21. århundrede som avanceret kalender er blot begyndelsen. Vi kan se en ny virkelighed udfolde sig med sensorer og information indlejret i vores omgivelser. Små identifikationschips er på vej i pas og vil i de kommende år vinde frem i mange produkter som tøj, fødevarer og køkkenredskaber. Det er allerede teknisk og økonomisk muligt at få sensorer til at måle og styre bl.a. temperatur og luftfugtighed via internettet. Det næste udviklingstrin er brug af biosensorer til online overvågning af kroppens funktioner. En lang række opgaver vil snart kunne robotiseres. Samtidig er fjernassistance og samarbejde over video/dataforbindelser i brug og under stadig udvikling. Internettet skaber nye forbindelser mellem brugere af offentlige systemer, som når psykiatriske patienter selvdiagnosticerer – ofte via samarbejde med andre patienter – inden de kontakter ekspertisen. Der synes næsten ikke at være grænser for de tekniske muligheder. På samme måde må det forventes, at grupper af fremtidens ældre og hjemmehjælpere vil være aktive teknologibrugere. Den måde mulighederne vil blive brugt på – eller ikke brugt på – vil være bestemmende for ældreplejen. Det centrale felt bliver den måde, som information og kommunikation organiseres på.

Ældreplejen - en sektor i forandring

Der sker store ændringer i hjemmeplejen – og der er særligt fire store udfordringer, man skal tage stilling til og handle på. I takt med ændringerne i hjemmeplejen er det vigtigt at holde sig for øje, hvordan man kan sikre ordentlige arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik. Det er ikke nye problemstillinger, men håndteringen af dem får stor betydning.

Der er store udfordringer i fremtiden. Gruppen af personer over 65 år vil stige, hvilket i sig selv vil medføre et ændret pres på arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik. I år 2022 vil gruppen af 65+-årige være vokset med ca. 45 % i forhold til 2007, og antallet af 80+-årige vil være vokset med ca. 37 % fra 222.829 til 306.026. Derefter vil antallet af ældre fortsætte med at stige yderligere frem mod ca. 2040. Stigningen vil betyde øget efterspørgsel på hjemmepleje. Det lyder som opskriften på et større problem. Men de stadig flere ældre giver dog ikke automatisk højere udgifter til sundhed og omsorg. Det afhænger af flere faktorer – bl.a. af, hvor funktionsdygtige, svækkede eller syge de ældre vil være, deres selvforsørgelsesgrad, serviceniveauet, mulighederne for egenbetaling og organiseringen. Samtidig vil den teknologiske udvikling, økonomisk vækst, produktivitetsudvikling og effektiviseringer af administration og arbejdsgange få betydning for udgiftsniveauet.

Det stigende antal ældre vil betyde, at behovet for arbejdskraft til sektoren som minimum må forudses at forblive på sit nuværende niveau. Det er dog mere sandsynligt, at behovet for arbejdskraft vil vokse. Problemerne bliver skærpet af, at den samlede arbejdsstyrke er faldende. Ældreplejen skal derfor fremover tiltrække en større andel af den samlede arbejdsstyrke end i dag. Det blive formentlig en af de største udfordringer. Allerede i dag melder man flere steder om problemer med at rekruttere og fastholde i særdeleshed uddannet personale.

Ældreplejen står derfor over for en stor udfordring med fastholdelse og rekruttering. En stor del af medarbejderne i ældreplejen overvejer i dag at søge væk på grund af dårlig løn, dårlig ledelse, mistillid, hårdt fysisk og psykisk arbejde og manglende indflydelse på arbejdet. Disse arbejdsvilkår gør det – sammen med den overvejende negative omtale af ældreplejen i medierne – svært at rekruttere nye medarbejdere. Men det er ikke givet, at der skal være dårlige arbejdsforhold i ældreplejen. Det er også værd at huske på, at medarbejdere i hjemmeplejen generelt finder deres arbejde meningsfyldt – det skal man tage alvorligt og holde fast i.

Det er ikke kun gennem fortsat rekruttering, at man kan øge antallet af "hænder" i ældreplejen. En bedre brug af de medarbejdere, der allerede er i ældreplejen, vil kunne skaffe det, der svarer til ca. 4.000 ekstra medarbejdere. Det kan ske ved at nedbringe sygefraværet og lade de deltidsansatte, som ønsker det, arbejde fuldtid. Samtidig kan man indføre seniorordninger, der motiverer ældre medarbejdere til at udskyde deres tilbagetrækning med et halvt år.

Fagligheden vil også komme under pres. Der har i hjemmeplejen været en udvikling fra en "husmoder-faglighed" til en anden form for professionalisme. Gennem tiden har medarbejderne fået en mere sundhedsfaglig profil, men samtidig er mulighederne for at udnytte og udvikle fagligheden flere steder blevet indskrænket af standardiseringer og kontrol. Ligeledes har manglen

på medarbejdere betyder, at der arbejder mange ufaglærte i branchen. Det er derfor relevant at diskutere, hvilken form for faglighed, vi vil have, hvilken form for faglighed, vi får brug for, og hvordan dette bør påvirke uddannelserne. Man kan ligeledes forvente, at der vil være nye krav til kvaliteten af og mulighederne for ældrepleje. Opfattelsen af kvalitet varierer, da der er forskellige udgangspunkter for, hvad man vurderer som god kvalitet. For at kunne diskutere kvalitets-sikring er det vigtigt at gøre sig klart, hvad kvalitet er og hvordan man vælger at definere kvalitet. I 2022 vil de ældre tilhøre generationer, hvor man har været vant til at stille store krav til sin omverden. Der vil være mange, der har ønsker om stor variation i tilbuddene og ikke uden videre accepterer et standardtilbud. Den teknologiske udvikling vil have frembragt en lang række nye muligheder for ydelser, specialisering m.v., som kan skabe grundlag for at differentiere servicen til de ældre. Dette er også noget, man må tage stilling til.

Udviklingen inden for ældreplejen afhænger af, hvordan man vælger at tackle udfordringerne i forhold til arbejdsforhold, faglighed, kvalitet og etik. Det handler i høj grad om, hvordan de bliver grebet an ledelsesmæssigt, og hvordan medarbejderne og deres ressourcer bliver inddraget. Det er således muligt at påvirke udviklingen. I det følgende vil vi give fire eksempler på, hvordan man kan vælge at indrette hjemmeplejen. Det skal understreges, at der er tale om mulige fremtidsbilleder, som bygger på tendenser, vi ser nu. Scenarierne er ikke forsøg på forudsigelser. De tager ikke udgangspunkt i den eksisterende lovgivning, da det ikke er svært at forestille sig, at der vil ske ændringer i lovgivningen i mellemtiden. Det er ikke meningen, at man skal vælge ét scenario frem for et andet. Læsere og deltagere i scenarieværkstedet kan bruge scenarierne som udgangspunkt for eller inspiration til at diskutere:

- Hvilke krav skal vi som medarbejdere og ledere, som ældre, som myndigheder og som samfundsborgere stille til udvikling og anvendelse af teknologi i fremtidens ældrepleje?
- Hvordan håndterer vi de store udfordringer på ældreplejeområdet, hvilke tiltag og løsningsmuligheder kan vi få øje på og hvem skal realisere dem og hvordan?

Scenarier

År 2022 - Scenario 1: Faste rammer og tryghed

Ældreplejen er en del af et centralt styret offentligt system med politisk fastsatte ydelser, som de ældre modtager efter objektive kriterier.

Kvalitetsmål fastsættes centralt efter kriterier som bakterier i omgivelserne, tidsforbrug på samtaler og, antal leverede timer.

Arbejdsforholdene er præget af optimering og registrering af tidsforbruget for hver enkelt arbejdsgang og robotisering af så mange opgaver som muligt.

Fagligheden er præget af specialiserede funktioner, løbende ændring af arbejdsprocesserne og registrering og kommunikation med centrale systemer.

Etik i ældreplejen fastsættes som centrale normer - og udbredes til hjælperne som detaljerede adfærdsnormer.

Hjælperne er ansat i den kommunale ældrepleje, nogle er SOSU - uddannet, andre har korte specialiserede efteruddannelser, og andre igen er ufaglærte.

Brugerne ved præcis, hvad de har krav på i forhold til deres situation.

Der er elektronisk overvågning, som sikrer hurtig reaktion ved bl.a. sygdom.

Karens arbejdsdag starter klokken syv om morgenen, når hun logger sig på PDA'en derhjemme, mens hun drikker morgenkaffe. Denne dag får hun først to påmindelser: Den ene handler om, at hun skal huske at indtaste sine rådighedsdage og ønsker om arbejdstider inden den 15. i måneden. Det skal hun, så systemet kan udarbejde vagtplaner for de kommende to måneder. Den anden minder hende om den månedlige medarbejdersamtale senere på dagen med afdelingslederen, Susanne. Nu beder Karen PDA'en hente dagens køreliste. Omsorgssystemet kører hele tiden en opdatering af hvilke ældre, der har behov for hjælp. Systemet sørger for fordeling af tid til borgerne ud fra automatiske målinger hjemme hos de

ældre og indberetninger fra de foregående hjemmeplejere. På den baggrund lægger systemet en rækkefølge og en rute for dagens besøg. Karen tjekker listen over de borgere, hun skal besøge. Det er som regel de samme borgere, hun besøger, men det afhænger af, hvad systemet vurderer som den mest effektive rute. Kørelisten ser fin ud – bortset fra, at den stadig ikke kan finde ud af, at cykler godt kan trækkes under banen. Karen må selv bytte om på besøgene hos Jim Olsen og Elna Hansen. Derefter godkender hun ruten. Nu ringer omsorgssystemet automatisk op til borgerne og fortæller, hvornår de kan vente besøg.

Karen finder cyklen frem og tilslutter GPS-navigatøren, så hun kan blive guidet frem til dagens første besøg hos Elna Hansen. Elna er for nylig fyldt 89 år. Da Karen træder ind ad døren, registrerer PDA'en, at hun nu begynder på opgaverne hos Elna. Elna klarer sig næsten uden hjælp og kan stadig overkomme at købe ind og vaske tøj. Hun får dog lidt rengøringshjælp, for det er så nemt med robotterne, når hjemmeplejen alligevel kigger forbi og hjælper med medicinen. I dag skal Karen også hjælpe hende med at vaske hår. Det er nødvendigt, fordi Elna har svært ved at løfte sine arme. Det er som regel Karen, der tager sig af Elna, der bor bare 300 meter fra Karens bopæl. Karen tjekker opgaverne på PDA'en. Hver enkelt opgave er forbundet til sensorer i hjemmene, som registrerer støv og bakterier i luften, foruden den ældres blodsukker, iltning af blodet og andre vigtige indikatorer for rammerne om den ældres liv og for hans eller hendes sundhedstilstand. Programmet i PDA'en prioriterer opgaver og tid ud fra disse informationer og de beslutninger, der er taget ved visiteringen. Det skal skabe sikkerhed og dokumentation og aflaste en del af ledelses- og planlægningsarbejdet. Omsorgssystemet har allerede registreret antallet af støvpartikler pr. cm³ og PDA'en viser, at der er lidt for mange støvpartikler i soveværelset. Karen aktiverer rengøringsrobotterne i køkkenet og soveværelset. Robotten i soveværelset går straks i stå, og da Karen undersøger den, opdager hun et klistret chokoladepapir på luftindtaget. Hun fjerner det og kører testprogrammet. Robotten melder klar og går i gang igen. Karen undrer sig, for Elna plejer ellers ikke selv at starte robotten, men det må hun jo have gjort. "Banana Liqueur Truffles, Maxego™ for self-esteem deficiency", står der på papiret. Elna har fået en æske berigede chokolader af sin nevø i USA. Der står på pakken, at chokoladerne kan hjælpe på forskellige problemer som manglende selvtillid og depression. Karen lægger mærke til, at Elna er lidt anderledes end sædvanlig. Derfor taler hun med hende om, at det nok ikke er en god idé at spise flere af chokoladerne, fordi hun bliver rundt på gulvet af dem. Derefter noterer hun diskret i PDA'en, at bivirkninger og kombinationsvirkninger med Elnas medicin skal kontrolleres. Da Karen har overstået dagens opgaver hos Elna, beder hun PDA'en om en ny statusrapport for støv, kim m.v., for at se, om kvaliteten er acceptabel. Karen aftaler med Elna, at der skal komme en besøgsven fra Røde Kors tre gange i perioden 10. september til 13. oktober, mens Elnas datter er på forretningsrejse. Da Karen forlader Elna, registrerer PDA'en, at besøget er slut, og den justerer kørelisten efter den brugte tid.

Tre besøg senere ankommer Karen med otte minutters forsinkelse til den daglige frokostpause med kollegerne. De andre er gået i gang med at spise, og snakken går om oplevelser med de ældre og sidste nyt fra hjemmefronten. De er en broget flok. Nogle er ligesom Karen uddannede

SOSU-hjælpere, mens andre har den længere uddannelse som SOSU-assistent. Og så er der de uuddannede – det har bl.a. været nødvendigt at få fem studerende til at dele to job.

Efter frokost skal Karen til den månedlige medarbejdersamtale hos Susanne. Karen er generelt tilfreds med arbejdet i hjemmeplejen. Lønnen er ikke den bedste, men sikkerheden i ansættelsen er stor. Og når man har fri, så har man virkelig fri, hvis man da ellers kan lade være med at tage konflikter og problemer med hjem. Karen er også glad for kontakten til de ældre, selvom hun synes, at der mangler tid til at tale med dem. Susanne gør meget ud af at holde kontakt med sine medarbejdere og høre på deres oplevelser med de ældre borgere. Samtidig interesserer hun sig også for, hvordan medarbejderne ellers har det. Den løbende samtale om arbejdet med de ældre – og balancen mellem arbejdsliv og andet liv – er blevet en afgørende betingelse for at holde på medarbejderne. Men der er alligevel store problemer med at få folk til at blive i deres arbejde i længere tid. Mange starter i hjemmeplejen som ufaglærte, men Susanne ser helst, at alle hendes ansatte har en uddannelse. Hun opfordrer dem til at uddanne sig, bl.a. fordi det kræver en vis viden at kunne forstå og aflæse informationerne i PDA'en. Det er samtidig et lovkrav, at man som minimum har en uddannelse som SOSU-hjælper for at få adgang til disse informationer. Susanne opfordrer Karen til at videreuddanne sig, men Karen er lidt forbeholden – hun har ikke så meget lyst til at sidde på skolebænken og vil helst bare passe sit arbejde. Selvom Susanne har forklaret Karen, at det er svært på grund af systemets opbygning, kunne Karen godt tænke sig lidt større indflydelse på den måde, hendes arbejde bliver tilrettelagt på i hverdagen. Systemet skal sikre kvalitet, gennemsigtighed og dokumentation af ydelserne. Det skal også sikre, at ingen bliver glemt – og at de, der behøver hjælp, får den hjælp, de er visiteret til. Derfor er det systemet, der skal styre, siger Susanne og tilføjer, at hvis Karen vil have større indflydelse på hverdagen, må hun melde sig til et af de udviklingsseminarer om systemet, som kommunen arrangerer i samarbejde med ingeniører og systemudviklere.

Efter mødet tilslutter Karen igen GPS-navigatøren og bliver nu guidet hen til dagens næste besøg – en mand ved navn Mohammed Abi. Karen synes, det går stadig dårligere for Mohammed. Hun har bedt Susanne om at bevilje mere tid til motion og sundhedsfremme. Det har været drøftet i kommunens sundhedsudvalg. Nu henter Karen kommunens beslutning ned til sin PDA og læser den op for Mohammed. Det er et afslag. Karen forstår ikke hvorfor. Hun mener, at det må være klogere økonomisk set at hjælpe de ældre med at holde sig i god form – frem for, at udgifterne bliver måske dobbelt så store senere i forbindelse med eventuel hospitalsbehandling. Karen og Mohammed snakker om, at de skal prøve at få beslutningen ændret, men at han også selv må sørge for at komme i gang. Karen videresender sundhedsudvalgets beslutning til Mohammeds datter. Hun opfordrer hende til at få sin far lidt mere ud og bevæge sig.

Da Karen er på vej til dagens sidste besøg, får hun en meddelelse om, at den svært demente fru Olsen er "stukket af" fra sin bopæl. Vagtcentralen har via GPS-systemet kunnet følge fru Olsens færden – og Karen er den medarbejder, der er tættest på. Karen accepterer at tage sig af hende, og kørelisten justeres igen. GPS-navigatøren guider hende frem til fru Olsen. Og

Karen følger hende sikkert hjem. Det var dagens sidste opgave. Det er dejligt, at systemet altid tager højde for, om hun kan nå sine opgaver, inden hun har fri. Karen tilslutter igen GPS-navigatøren, som guider hende hjem efter en veloverstået arbejdsdag.

År 2022 - Scenario 2: Frihed er det bedste guld

I ældreplejen finansieres kun faste minimumsydelser over skatten - og de leveres sammen med frit valgte tilkøb på markedsvilkår fra mange leverandører.

Kvalitet er først og fremmest det, den enkelte ældre vil have.

Kvalitet måles på den tilfredshed, den enkelte ældre udtrykker.

Arbejdsforholdene er meget forskellige og aftales på den enkelte virksomhed.

Arbejdet er meget varieret, typisk selvstændigt og involverer ofte salg.

Fagligheden defineres af den enkelte virksomhed - og af de statsligt fastsatte og overvågede minimumsnormer for de faste minimumsydelser.

Etik fastsættes af den enkelte virksomhed og er ofte en markedsføringsparameter over for de ældre og deres pårørende.

Hjælperne er ansat i små og store private virksomheder. Hjælperne har yderst varierede baggrunde.

Lønningerne er forskellige og ofte med bonusordninger.

Brugerne har stor indflydelse, de vælger selv deres leverandører, og de serviceydelser, de ønsker.

En stor del af ydelserne betales af brugerne selv.

Trine har sit eget hjemmeservicefirma ved navn "Kan & Vil Hjemmeservice". Hun står som regel op klokken 06.15 – så kan hun lige nå et bad og lidt morgenmad, før hendes medarbejdere møder klokken syv. Hun starter selve arbejdsdagen 06.45 med at checke dagens opgaver. Trines kunder kan ændre deres service via nettet op til tre timer før det aftalte tidspunkt. Der er ikke kommet de store ændringer siden i går, bortset fra, at fru Hansen har ændret sin bestilling fra brusebad til karbad. Der er også en besked fra hr. Sørensen, der beder om, at dagens service leveres af Charlotte i stedet for at Nadja grundet personlige uoverensstemmelser. Desuden vil han i dag først vækkes klokken 09.30. Trine godkender dagens kørelister. Klokken syv kommer dagens medarbejdere ind ad døren. Charlotte er en af dem. Hun har allerede været på arbejde et par timer, da nogle af de ældre, som skal have hjælp til at komme ud af sengen og til morgentoiletet, gerne vil tidligt op.

Trine har fire fuldtidsansatte og tre medarbejdere, som hun deler med et andet firma. Det er en meget god ordning, synes hun, for de ældres ønsker og efterspørgsel svinger noget. Det betyder, at hun nogle dage har behov for syv medarbejdere og andre dage kun for tre. Det kræver store koordinationsevner og et fleksibelt personale. Men alle ved jo, at sådan er vilkårene. Det handler bare om at få flere kunder, så flere kan nøjes med at arbejde ét sted. I starten syntes hun, at det var stressende aldrig at kende næste dags opgaver, men nu er hun blevet bedre til at tackle det – og det er faktisk lidt sjovt at have en varieret hverdag. I dag har hun kaldt fire medarbejdere på arbejde. De får udleveret deres PDA'er og henter hver især deres kørelister ned på PDA'en. Trine fortæller, hvad de skal være særligt opmærksomme på med hensyn til nogle af de ældre, og så beder hun dem alle om at gøre lidt reklame for firmaets nyeste tilbud: Drømmemaskinen. Den fungerer sådan, at man, når man går i seng, sætter et genanvendeligt plaster med en ledning i på hver side af panden. Derefter indstiller man maskinen efter den drømmetype og følelsesmæssige intensitet, man foretrækker. Så sørger Drømmemaskinen for, at man får en dejlig, dyb søvn.

Klokken otte aktiverer Trine telefonen. Hun er spændt på at se, hvor travlt der bliver i dag. Hun vil gerne have en rolig morgen, så hun kan nå at læse sin nye brochure igennem og få den af sted til trykkeriet. Det har været en rimelig stille morgen indtil videre. Det første opkald er fra Bente Jacobsen. Bente er utilfreds med den kommunale hjemmepleje, fordi plejerne ikke kan tage sig tid til at beskære hendes roser og plante nye blomsterløg. Hendes søn har foreslået hende at prøve et privat firma, og hun har forhørt sig hos venner og bekendte om deres leverandører. Hun overvejer nu at flytte alle sine ydelser til Kan & Vil. I første omgang vil hun dog gerne have et pristilbud. Trine beder Bente om at trykke på ID-knappen på telefonen, og på Trines væg fremkommer der nu et billede af Bente Jacobsen, et kort, der viser, hvor hun bor, en plantegning over hendes hjem og oplysninger om, hvor stor en ydelse, Bente Jacobsen har krav på og om hvilke delydelser, der er obligatoriske. Trine forklarer, at der ikke er plads til ret meget i den offentlige ydelse, men foreslår, at hun kommer forbi, så hun kan se Bente Jacobsens hjem. Så kan de samtidig få en snak om de delydelser, Bente Jacobsen kunne tænke sig at købe.

Klokken 11.30 kommer medarbejderne tilbage til frokost. Trine har ind i mellem telefonopkaldene nået at lave mad og dække bord. De snakker lidt om dagens besøg. Trine spørger, om nogen af klienterne er blevet fristet til at prøve drømmemaskinen. Charlotte fortæller, at Ulla Nielsen virkede interesseret i maskinen. Charlotte var forbi Ulla Nielsen, fordi der var problemer med rengøringen. Hendes rengøringsrobot havde fået virus og skulle med hjem på kontoret og geninstalleres. Charlotte var senere fordi igen for at aflevere den nye rengøringsrobot, tilslutte den til lejlighedens net, så den fik adgang til planen over rummene og sensordata og kan rengøre de rigtige steder. Ulla havde set, at der i denne måned er tilbud på samtale til halv pris. Hun stod derfor klar med kaffe, da Charlotte kom, så de rigtig kunne få snakket. Ulla fortalte bl.a., at hun var lidt nervøs for ikke at være frisk nok til sin 85 års fødselsdag den følgende uge. Charlotte gennemgik planen for fødselsdagen sammen med Ulla og foreslog, at firmaet fandt to skolepiger til at servere og gå til hånde. Derudover foreslog hun Ulla at prøve Drømmemaskinen

gratis. Ulla var ikke helt sikker på det med Drømmemaskinen, men de aftalte, at Charlotte skulle kigge forbi den følgende dag og demonstrere maskinen.

Efter frokost bliver Trine afløst ved telefonen af sin mand, da hun både skal besøge nogle af de ældre og til møde i kommunen. Trine skal først besøge Bente Jacobsen, som forhåbentlig bliver ny kunde hos Kan & Vil. Bente har ikke helt råd til alt det, hun godt kunne tænke sig. Så Trine fortæller hende om de forskellige finansieringsmuligheder. De gennemgår dem sammen på husets meget gamle computer fra 2014. De snakker bl.a. om muligheden for at bruge friværdien i Bentes hus eller pensionen efter hendes afdøde mand. Bente vil også gerne have, at der er noget at arve for børn og børnebørn. Hun prøver at huske på, hvad tilbuddet fra den anden leverandør lød på. Nogle af ydelserne var vist lidt billigere, men der var heller ikke samme muligheder for samtale og karbad. Bente kan også godt lide profilerne på Trines medarbejdere – specielt hende Charlotte kunne hun godt tænke sig at drikke kaffe med en gang imellem, og man skal jo også tænke på det sociale. Trine siger, at der også er den mulighed, at hun sælger huset og flytte til Rosenborg – et ombygget slot, som Kan & Vil har anskaffet og renoveret i Hviderusland. Her slår pengene langt bedre til, og der er muntert samvær med andre ældre danskere med mod på livet. Bente har hørt, at det mest er de meget plejkrævende, især demente, der bor på plejecentrene i Ukraine og Hviderusland. Trine forklarer, at sådan er det på nogle centre, men at Rosenborg gør meget ud af at funktionsteste de ældre, før de kommer. På den måde kan man være sikker på, at de er friske. Trine gør opmærksom på, at Rosenborg er godkendt af de danske sundhedsmyndigheder. Trine nævner også social- og sundhedshjemmene for fritinsvis demente og plejkrævende ældre på Lolland og i Nordjylland, hvor hviderussiske og ukrainske studerende får uddannelse, kost, logi og lommepenge mod at arbejde der. De er også forholdsvis billige og ligger tæt på familien.

Klokken 15 er der leverandørmøde på kommunalforvaltningen hos Hanne Bjerg, der er ansvarlig for samarbejdet med kommunens leverandører til ældreplejen. Alle leverandører skal godkendes af den statslige kvalitetskontrol. Derudover er der løbende kontrol med, om de lever op til det, de lover. Alle godkendte leverandører er til stede. Først evaluerer de på samarbejdet og kommunikationen mellem kommunen og leverandørerne. Derefter gennemgår de problemer med bl.a. udstyr og netadgang. En af leverandørerne har haft problemer med at få adgang til personoplysninger. Problemerne er opstået efter installation af nyt udstyr. Hanne er opmærksom på problemet og har kontaktet systemleverandøren. Det er også et problem, at nogle leverandører afviser meget plejkrævende ældre, som ikke har råd til tilkøbsydelse. Nu gennemgår Hanne forvaltningens forslag til næste års budget, herunder rammerne for de obligatoriske ydelser i hjemmeplejen. Forslaget for 2023 er en stort set uændret videreførelse i forhold til 2022. Hanne Berg slutter af med at minde om, at alle leverandørernes medarbejdere skal sikkerhedsgodkendes af kommunen som følge af den nye lov om beskyttelse af personoplysninger.

Efter mødet har Trine fri. Hun skal bare lige ringe til Iben, der er tilkaldevagt i nat. Hun vil fortælle hende om Drømmemaskinen i tilfælde af, at nogle af de ældre har problemer med at sove i nat.

År 2022 - Scenario 3: Det gode, sunde og lange liv

Ældreplejen er en del af et offentligt sundhedsfagligt system.

Det er lægefagligt og gerontologisk styret, med vægt på forebyggelse og rehabilitering.

Kvalitet måles først og fremmest på sundhedstilstanden hos den enkelte ældre. Og på om den ældre er i stand til at leve et aktivt liv, efter eget valg.

Arbejdsforholdene er præget af opdeling mellem forskellige faggrupper og kommunikation og koordinering med udgangspunkt i patientjournalen.

Der er stærke faglige beslutningshierarkier og mange specialiserede ekspertfunktioner.

Etikken tager udgangspunkt i samfundets pligt til at sikre, at alle har lige muligheder for at udfolde sig. Det opnår man ved at arbejde for fysisk og mental sundhed.

Hjælperne er underordnede led i et sundhedsfagligt system.

Der er krav om at udføre funktionerne rigtigt - og mulighed for at lære nye funktioner.

Brugerne oplever på den ene side, at de er i en god sundhedstilstand højt op i alderen. På den anden side er der et stærkt pres for at leve sundt.

Kommunen har samlet en lang række sundheds- og socialfaglige eksperter i et fælles sundhedscenter, så man bedre kan tage vare på det hele menneske og samarbejde på tværs af faggrænser. Hjemmeplejeenheden er også placeret i sundhedscenteret. Det er her Carina møder kl. syv om morgenen. Efter at have skænket sig en kop kaffe, tjekker hun status for bl.a. blodtryk, blodprocent, funktionalitet og støv, og opdaterer sig i den elektroniske fællesjournal for de 15 ældre, der er tilknyttet teamet. De er seks medarbejdere i teamet. Der lader ikke til at være akutte forhold, hun skal tage stilling til. Hr. Andersen er stadig på hospitalet, men der ligger en besked fra hans sygeplejerske med anmodning om videokonference, så de kan diskutere relevante hensyn og tiltag, når hr. Andersen bliver udskrevet. Carina forstår slet ikke, hvordan man tidligere har kunnet undvære disse videokonferencer. Hun ville ikke føle sig rustet til at varetage den videre efterbehandling og genoptræning af hr. Andersen, hvis hun ikke havde haft mulighed for at diskutere hans situation med dem, der har behandlet ham. Der er også en

meddelelse fra kommunen om, at Carinas team er blevet tildelt endnu en ældre borger gennem det automatiske fordelingssystem. Carina skal derfor arrangere, at en fra teamet aftaler et visiteringsbesøg hos borgeren. Når en borger fylder 75, bliver han eller hun automatisk kædet til et af teamene i hjemmeplejen, som derefter sender en medarbejder ud til en samtale om sundhed, behov og ønsker. Medarbejderen sørger også for, at borgerens hjem bliver koblet på sundhedscenterets sensorer, så de kan overvåge sundhedstilstanden. Det betyder dog ikke, at borgeren af den grund automatisk modtager hjælp eller pleje, men blot, at sundheds- og funktionstilstanden følges, så man kan gribe ind, hvis det bliver nødvendigt. Carina skriver en besked til Iben, der først møder 11.30, om, at hun skal ringe og aftale besøg med den nye ældre. Derefter kortlægger hun dagens opgaver og laver kørelister til sig selv og Iben.

Dagens første besøg er hos Peter Thomsen. Peter skal have hjælp til at komme ud af sengen om morgenen. Carina låser sig selv ind, sætter kaffe over og går stille og roligt ind i soveværelset, hvor Peter så småt er ved at vågne. Hun vækker ham, kobler ham på løfteselerne og starter maskinen. Langsomt kan han sætte sig op. Maskinen reagerer på, at Peter selv forsøger at rejse sig. Det gør, at han træner sine muskler i løfteprocessen. Carina hjælper ham med at svinge benene ud over sengekanten. Nu starter hun maskinen igen – og snart er han på gulvet. Carina hjælper ham ud på toilettet. Hun programmer samtidig toilettet til at lave en test, så hun kan se, om Peters kost er blevet forbedret efter diætistens anbefalinger. Da Peter har været på toilettet, gør hun bademaskinen klar til ham. Det er så nemt at bade med den automatiske bademaskine, og med lidt øvelse burde Peter selv kunne betjene den, eller hans kone for den sags skyld. Men Carina kan godt forstå, at Peters kone synes det er rart, at der kommer en anden og hjælper til, særligt med morgentoilettet. Efter Peters funktionsnedsættelse er han blevet stadig mere vanskelig at være sammen med. Han skælder ud på alle og enhver, men først og fremmest på sin kone – og det er særligt slemt om morgenen. Carina har snakket om det med sundhedscenterets psykolog, der har lovet at kigge forbi Peter til en konsultation. Efter badet hjælper Carina Peter i tøjet i samarbejde med hans kone. Derefter spiser de morgenmad sammen. Carina tjekker PDA'en, men kan ikke umiddelbart finde oplysninger om pårørende eller nære venner, som eventuelt kan aflaste Peters kone. Carina åbner for den mulighed, at Peter kan komme ned på sundhedscenteret engang imellem. Der er både sociale aktiviteter og træning under ledelse af centerets fagpersonale. Det kan hjælpe Peter til at fastholde det funktionsniveau, han har nu. Måske kan han endda opnå forbedringer.

Dagens næste besøg er hos Lone Hansen. Lone har indtil sidste år klaret sig selv. Hun er en livskraftig dame på 92. Hun har tre børn, otte børnebørn og tre oldebørn. Hun har altid været meget aktiv. Hun har vinterbadet, danset tango og været besøgsven – og så har hun altid stået på spring for at hjælpe til med børnebørn og oldebørn. Men en dag væltede hun på cyklen og brækkede armen og hoften. Siden har hun ikke været den samme. Hun har stadig smerter i hoften. Hun er også blevet bange for at bevæge sig rundt i trafikken. Hun er ligesom gået i stå og sidder i sin lænestol og ser fjernsyn det meste af dagen. Hun kommer ikke længere i aktivitetscenteret og er også holdt op som besøgsven. Når børnebørnene kommer, beder hun

dem om ikke at blive for længe, fordi besøgene trætter hende. De har gentagne gange diskuteret Lones sag grundigt igennem på sundhedscenterets månedlige strategimøder. På møderne deltager SOSU'erne i teamet, en læge, en sygeplejerske, en ergoterapeut, en fysioterapeut, en socialrådgiver, en diætist og en psykolog. På møderne taler man om udvalgte borgere og gennemgår deres samlede sundheds-, funktions- og livstilstand. På den baggrund diskuterer man muligheder og praktiske tiltag over for de enkelte borgere. Alle borgere, der er tilknyttet teamet, skal diskuteres igennem på et sådant møde mindst én gang årligt. I Lones tilfælde lægger man op til en samlet indsats, for at hjælpe hende tilbage til det liv, hun havde før cykelulykken. Carina er glad for, at de inddrager så mange aspekter, når de diskuterer borgerenes situation. Hun synes, det er dejligt at have et arbejde, hvor man hele tiden udvikler sig og får nye udfordringer. Men der medfølger også et kæmpe ansvar for at koordinere og udføre den indsats, der skal hjælpe Lone tilbage til et aktivt liv. Ind imellem synes Carina, at de i teamet står lidt for alene med den koordinerende rolle. Fysioterapeuten Jesper har siden mødet udarbejdet en træningsplan, som Lone skal følge. Carina skal hjælpe Lone med øvelserne. Før de går i gang, ser de en videointroduktion til dagens øvelser, som Jesper har lavet specielt til Lone. Han mener, at hun efter en træningsindsats vil være i stand til at gøre alt det, hun kunne før. Lone skal lave øvelser alle ugens dage og får derfor dagligt besøg af en medarbejder. Når Carina er på arbejde, er det som regel hende, der besøger Lone. Hver gang optager Carina en lille film af Lone, der udfører øvelserne. Hun sender den til Jesper, så han kan rette de kommende øvelser til efter Lones aktuelle bevægelsesfunktionalitet. Bagefter snakker Carina med Lone om, hvordan det ellers går. Lone skal stadig have hjælp til at komme i bad, men hun er efterhånden blevet god til selv at gå på toilettet. Hun oplever, at der er små sejre undervejs – og det hjælper på hendes humør.

Klokken 17 afholdes det halvårslige forebyggelsesmøde på sundhedscenteret. Alle borgere i kommunen inviteres til forebyggelsesmøder hvert halve år i deres lokale sundhedscenter. I dag er kun 41 borgere mødt op. Carina forstår ikke, hvorfor borgerne generelt ikke prioriterer møderne højere. Udover at de får gode råd, lærer de jo også en masse mennesker at kende. Men de fleste synes vel, at de har en sund livsstil i forvejen. Denne gang er der, ud over den sædvanlige gennemgang af gode råd om kost og motion, særlig fokus på, hvor vigtigt det er at pleje sit netværk. Borgerne får også gode råd om, hvordan de kan skabe sig nye kontakter.

Bagefter snakker Carina med sin afdelingsleder om arbejdet. Carina kunne godt tænke sig, at teamet kom på et efteruddannelseskursus i, hvordan man opdager og tackler depression hos ældre. Hun begrundet det med, at teamets ældre generelt er blevet mere svækkede. Flere af dem virker som om, at de er blevet lidt depressive. Carina og resten af hendes team føler ikke, at de er godt nok rustet til at håndtere dette på nuværende tidspunkt. Det var i hvert fald, hvad der blev givet udtryk for på sidste teammøde, hvor de som sædvanlig gennemgik sundhedstilstanden for hver enkelt borger, der er tilknyttet teamet – og justerede pleje- og rehabiliteringsstrategien for den enkelte. På mødet havde de også mulighed for at snakke om, hvorvidt de føler sig godt nok rustet til at tage sig af de ældres ændrede sundhedstilstande. Bagefter er Carina et smut forbi en af sundhedscenterets fysioterapeuter til lidt massage og

afspænding. Det er rart, at man som medarbejder altid kan gøre brug af sundhedscenterets ydelser.

Klokken 19 har Carina fri. Hun synes, at det er en lang dag, men til gengæld arbejder hun kun tre dage om ugen og kun hver fjerde weekend. Så hun føler, at hun har masser af fritid. Carina er glad for, at arbejdet er tilrettelagt sådan, at hun kommer til at kende sine borgere utrolig godt – og de hende. Det er nemlig med meget få undtagelser udelukkende personer fra teamet, der tager sig af de samme borgere. Det er også rart, at de i teamet har fået arbejdsplanerne til at gå op, så fx Yasmin, der har tre små børn, arbejder lidt færre timer og hovedsageligt i weekenden og enkelte formiddage. Det passer Yasmin bedre. Carina ville ikke selv have lyst til det, men hun er glad for, at de har kunnet finde ud af det. Det giver også Carina bedre muligheder for at holde fri i weekenderne. Der er også kommet lidt mere luft i budgettet, fordi de selv dækker hinanden ind ved sygdom og ferier. Det betyder, at de sparer vikarudgifter. Men det er nu også blevet nemmere, fordi sygefraværet er faldet en del, efter de begyndte at arbejde i team.

År 2022 - Scenario 4: Fællesskab og selvforvaltning

Ældreplejen er i høj grad offentligt finansieret, men styres mest af selvorganiserede grupper af brugere og hjælpere.

Der er megen gensidig hjælp.

Kvalitet drejer sig om det liv, de ældre har sammen - og om hvilket bidrag, den enkelte ældre kan give til det fælles liv.

Arbejdsforholdene er præget af stor variation på grund af de forskellige grupper af ældre. Der er også stor mulighed for indflydelse.

Fagligheden stiller krav om mange kompetencer, herunder ikke mindst evnen til at forstå og tale med andre.

Etikken tager udgangspunkt i retten til forskellighed, både for de ældre og for hjælperne - og i alles pligt til at yde det, de kan.

Hjælperne er ansat af de ældre selv og er i meget høj grad selvforvaltende.

De planlægger selv deres arbejde i samarbejde med de ældre.

Brugerne har opdelt sig i en lang række selvorganiserede grupper efter interesser og præferencer.

Julie starter arbejdsdagen med et morgenmøde i Fælleshuset kl. 07.30. Inden da har hun afleveret sine to små poder i Fælleshusets børnepasning. Julie er ansat som hjemmeplejer af Fælleshuset, som er en forening med lidt over 300 medlemmer i alle aldre. Fælleshuset organiserer hjemmepleje for husets medlemmer. Det vil sige, at dets medarbejdere står for visitering, ansættelser og personaleledelse i forbindelse med medlemmernes hjemmepleje. Fælleshuset er mere end en forening, der organiserer hjemmeservice. Foreningen arrangerer også fællesspisning, foredrag, studiegrupper, udflugter, børnepasning, lektiehjælp, eventyrfortælling med mere. Desuden har de tilknyttet en stor skare af reservebedsteforældre, aflastningsfamilier og besøgsvenner. Det meste arbejde i Fælleshuset er frivilligt og arrangeres af medlemmerne selv. De eneste undtagelser er Fælleshusets hjemmepleje, morgenvagten i børnepasningen og foreningens revisor.

Ældreplejen fungerer på den måde, at det kommunale sundheds- og omsorgssystem udregner, hvilken ydelse, man har ret til. Det sker ud fra kriterier som alder, civilstatus, sundhedstilstand, sociale forhold og økonomi. Pengene bliver automatisk indsat på borgerens NemKonto, hvorefter borgeren skal administrere dem. Det kan ske ved, at man tilmelder sig en af

kommunens ældreneheder, et af de private hjemmeplejefirmaer, ved selv at ansætte en medarbejder, ved at danne en selvorganiseret brugergruppe og i fællesskab ansætte hjælpere, eller ved, at man melder sig ind i en af andelsforeningerne – fx Fælleshuset. Man skal som borger huske at meddele kommunen, hvordan man ønsker sin omsorg organiseret – og hvem, der må få adgang til ens oplysninger i den elektroniske "personjournal". Journalen rummer alle oplysninger om sundhedstilstand, civilstatus, uddannelse, netværk, arbejdsliv, økonomi m.v. Det er naturligvis muligt at lave begrænsninger i forhold til de oplysninger, man som borger ønsker, at omsorgspersonalet skal have adgang til.

Julies leder, Ibrahim, udleverer PDA'erne og oplyser, hvilke borgere de ansatte hver især har ansvar for at tage sig af i dag. Herefter får de lidt tid til selv at planlægge dagen. Julie brokker sig lidt over, at hun igen skal tage sig af Hans Nielsen, som lider af fremskreden demens.

Julies første besøg er hos Karen Andersen. Karen er 85 år og blev alene for et par år siden. Karen er rimelig selvhjulpne om morgenen og skal bare have hjælp til at få støttestrømper på. Da Julie alligevel er der, tjekker hun lige badeværelset. Karen har fået det nye selvrensende badeværelse i julegave af sine børn. Det er enormt smart. Det er programmeret sådan, at det kører et rengøringsprogram hver anden dag – hele badeværelset sprøjtes med et desinfektionsmiddel, spules og tørres. Drudover bliver toilettet renses. Til at starte med var Karen lidt nervøs for, at det pludselig skulle gå i gang, mens hun var derinde. Men hendes søn siger, at det er umuligt. Sidste jul fik hun et flot nyt køkkenbord med nanooverflade, så brødkrummer og bakterier bliver tilintetgjort, når hun aktiverer det ultraviolette lys. Hun er skam meget glad for det, men hun havde nu håbet på, at hun denne jul ville få noget lidt mere personligt. Karen vil gerne ned i Fælleshuset og spise frokost og møde sine bekendte, så de aftaler, at Julie kommer tilbage senere og hjælper hende med at sætte hår. Bagefter vil hun give hende et lift derned.

Dagens næste besøg er hos Hans Nielsen. Julie er allerede nervøs, da hun går op ad trappen. Hun skal til at låse sig ind med sit fingeraftryk, da hun kommer i tanke om, at Hans' kone ikke bryder sig om, at hun låser sig selv ind. Derfor ringer hun på dørklokken i stedet. Hans Nielsen er 70 år og lider af fremskreden demens. Han bor sammen med sin ligeledes 70-årige kone Anna. Anna anmodede for et par måneder siden Fælleshuset om at hjælpe Hans med toiletbesøg, bad, tandbørstning og anden personlig hygiejne. Julie forstår godt, hvorfor Anna ikke selv magter det mere. Hans bliver ofte aggressiv, når man skal hjælpe ham med den personlige hygiejne. I dag begynder han pludselig at græde hysterisk, da hun børster hans tænder. Samtidig kaster han med det, han nu får fat i og slår også ud efter Julie. Julie bliver overrumplet og føler sig magtesløs. Han rammer hende og det gør ondt. Med Annas hjælp får hun ham omsider beroliget, men tandbørstningen og badet må opgives. Julie forstår ikke, hvad hun gør forkert, men hun synes, at det er for hårdt. Hun bliver altid meget påvirket af den type oplevelser, og hun har også overvejet at skifte job. Julie har gentagne gange snakket med Ibrahim om det, og han har foreslået, at de kontakter kommunen og beder om assistance fra det gerontopsykiatriske team, så de kan få hjælp med at løse problemerne og lave en

handlingsplan, som kan minimere risikoen for voldsom adfærd fra i dette tilfælde Hans Niensens side. Han bliver bare nødt til at vente til næste fællesmøde, så han kan få bevilliget penge til det fra Fælleshusets kasse. Men Julie synes, at det godt må gå lidt hurtigere med at få den hjælp.

Julie når to besøg mere, inden hun skal tilbage til Karen og hjælpe hende med at se præsentabel ud til frokosten i Fælleshuset. Julie kan godt lide Karen. Hun er så munter og kan en masse gode historier, så Julie besøger hende også som frivillig besøgsven en gang om ugen.

Nu er det tid til Julies frokostpause. Hun plejer altid at mødes med Lars, som hun gik på social- og sundhedsskolen med. Lars er ansat af en gruppe selvorganiserede ældre. I aften skal han til det månedlige møde i sin ældregruppe. Her skal de bl.a. snakke om ressourceforbruget, ønsker om ydelser og om nogle ansøgninger fra ældre, der gerne vil være en del af deres gruppe. Det er vigtigt, at det er de rigtige personer, man får med i gruppen. Det handler om at finde nogle med de samme interesser og ønsker. Man ansætter også medarbejdere, der passer til gruppens profil. I Lars' gruppe er de fx naturelskere – og de ansatte Lars, fordi han havde suppleret sin uddannelse med et kursus i naturvejledning. Derfor forventer de selvfølgelig også, at han indretter sit arbejde, så der bliver plads til små naturudflugter for gruppen.

Lars er glad for arbejdet. Han er også glad for, at han har ordentlige forhold. Han kender andre, der er ansat af en selvorganiseret gruppe, som har haft problemer med arbejdsforholdene – bl.a. manglende løn ved sygdom og barsel, manglende pensionsordning, manglende overtidbetaling m.v. Lars ville ikke have fundet sig i sådan nogle vilkår. Han er derfor aktivt medlem i sin faglige organisation. Problemerne er ved at være løst gennem landsdækkende aftaler mellem ældreorganisationer og faglige organisationer. Men det kan alligevel stadig give problemer, når de ældre er både arbejdsgivere og modtagere af hjælpen. Lars har da i hvert fald haft nogle diskussioner med dem, da de ville have ham til at gøre noget andet end det, der er korrekt rent fagligt. Julie protesterer lidt. Hun synes, at Lars skal være glad for, at han ikke har en dement at passe. Det kunne jo være, at han skulle lægge mere mærke til, hvor meget Lars' naturgruppe egentlig udretter og hvor stolte de er af det.

Efter frokost har Julie fire besøg, før hun har fri klokken tre. Da hun får fri og skal aflevere PDA'en, fortæller hun Ibrahim om dagens episode med Hans Nielsen. Ibrahim lover, at hun nok skal slippe for ham de næste par vagter. Han fortæller hende også, at han har fået det sat på mødedagsordnen for næste Fællesmøde. Nu henter Julie børnene i børnepasningen – og så skal de hjem.

Teknologirådet
Antonigade 4
1106 København K

Telefon 33 32 0503
Telefax 33 91 05 09

tekno@tekno.dk
www.tekno.dk

Teknologirådet har til opgave at:

fremme teknologidebatten

vurdere teknologiens muligheder og konsekvenser

rådgive Folketinget og Regeringen