

# Nyhedsbrev

Marts 2025

danske  
ældre  
råd

## Ældre- og seniorråd baner vejen for en stabil fremtid for Danske Ældreråd

Side 11

## Der er brug for bedre rammer for ledelse i ældreplejen

Side 2

## Ledere i ældreplejen har ansvar for op til 56 medarbejdere: Se hvordan det står til i din kommune

Side 4

# Der er brug for bedre rammer for ledelse i ældreplejen



Når man læser en [ny undersøgelse](#) om, hvad der kendetegner ledere i ældreplejen, kan man godt blive bekymret for, om de rammer, som mange ledere arbejder under, er gode nok.

Ifølge undersøgelsen, der er udarbejdet af Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed, var der i perioden 2021- 2023 i gennemsnit 26 medarbejdere for hver leder på ældreområdet i kommunerne. Nogle steder endda op til 56 medarbejdere per leder.

Det er bestemt i den høje ende. Normalt siger man med, at et ledelsesspænd på 12-20 medarbejdere per leder giver de bedste forudsætninger for at være en nærværende leder, der er tæt på medarbejderne og som kan understøtte dem i deres faglige udvikling.

## Udviklingen går for langsom

Der er i og for sig ikke noget nyt i, at ledere i ældreplejen har mange medarbejdere under sig. Ifølge undersøgelsen er antallet af medarbejdere per leder endda faldet fra 28 til 26 fra 2018 til 2023 - og det er selvfølgelig kun positivt. Problemet er bare, at alt for mange ledere stadig har ansvaret for alt for mange medarbejdere, og at det ikke går hurtigt nok med at få bragt ledelsesspæn-

det ned.

Særligt i kommunerne på Vestsjælland, Sydfyn og i det nordvestlige Jylland er udfordringen stor, da de har et højt antal medarbejdere per leder. Omvendt ses et relativt lavt antal i kommunerne omkring de store byer.

## De unge har andre forventninger til ledelse

Ikke mindst i forhold til de unge medarbejdere kan det blive et stort problem, at ledelsesspændet stadig er så stort mange steder.

Ifølge forskere og andre, der beskæftiger sig med medarbejderes forventninger til arbejdslivet, stiller de yngre generationer, der i dag kommer ind på arbejdsmarkedet, helt andre krav end tidligere generationer.

Unge har i langt større grad brug for anerkendelse, sparring og feedback, ligesom de forventer at blive hørt og inddraget. Egenskaber, vi bør hilse velkomne, da de kan bringe nye perspektiver og ideer ind i ældreplejen.

Problemet er bare, at det bliver svært at opfylde disse ønsker, når ledelsesspændet er så stort, at lederne ikke har mulighed for at give medarbejderne den nødvendige opmærksomhed. Dette kan igen føre til udfordringer med rekrutte-

ring og fastholdelse, hvor unge og andre medarbejdergrupper enten vælger en anden karrierevej eller søger mod kommuner med bedre ledelsesvilkår.

## Nødvendigt med større fokus på ledelse

Behovet for at have større fokus på rammerne for lederne i ældreplejen bliver desuden understreget af udviklingen i ledernes sygefravær. Undersøgelsen viser således, at det langvarige sygefravær blandt ledere i ældreplejen er steget med 63 procent fra 2018 til 2023.

Der er med andre ord en del, der tyder på, at der er behov for større fokus på ledernes arbejdsvilkår. En væsentlig del af det at sikre en vel fungerende ældrepleje med engagerede og kompetente medarbejdere, er nu engang også gode rammer for ledelse.

Inger Møller Nielsen  
formand



Danske Ældreråds fremtid ser lys ud efter, at landets ældre- og seniorråd har vedtaget en ny kontingentmodel på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 4. februar 2025.

Side 11

## Indhold

- 2 Leder: Der er brug for bedre rammer for ledelse i ældreplejen
- 4 Ledere i ældreplejen har ansvar for op til 56 medarbejdere: Se hvordan det står til i din kommune
- 6 Organisationer opfordrer til stærk patient- og pårørendeinddragelse tæt på sundhedsrådene
- 8 Ny undersøgelse af faste teams: Stort potentiale, men flere borgere oplever stadig ikke kontinuitet og selvbestemmelse
- 10 Bestyrelsesvalg i ulige valgkredse
- 11 Ældre- og seniorråd baner vejen for en stabil fremtid for Danske Ældreråd
- 12 Sådan kan kommuner forenkle dokumentation i ældreplejen
- 13 Kort nyt
- 15 Arrangementer



Ledere i ældreplejen har ansvar for op til 56 medarbejdere: Se hvordan det står til i din kommune

Side 6



Se resultatet af bestyrelsesvalget i ulige valgkredse

Side 10

# Ledere i ældreplejen har ansvar for op til 56 medarbejdere: Se hvordan det står til i din kommune

Der er stor forskel på antallet af medarbejdere per leder på ældreområdet på tværs af kommunerne. Antallet varierer fra 15 til 56 medarbejdere per leder i perioden 2021-2023.



Det viser en ny undersøgelse fra Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed. Her fremgår det, at selvom antallet af medarbejdere per leder er faldet med cirka 9 pct. fra 2018 til 2023, har mange ledere stadig ansvaret for rigtig mange medarbejdere. I gennemsnit er der næsten 26 medarbejdere for hver leder på ældreområdet.

Når det gælder antallet af medarbejdere per leder, ses der også en koncentration af kommuner på Vestsjælland, Sydfyn og i det nordvestlige Jylland, der har et relativt højt antal medarbejdere per leder. Omvendt er der en koncentration af kommuner omkring de store byer, som har et relativt lavt antal medarbejdere per leder.

Danske Ældreråd mener, at undersøgelse viser, at der er behov for større fokus på ledernes arbejdsvilkår

[Læs også Inger Møller Nielsens leder: "Der er brug for bedre rammer for ledelse i ældreplejen"](#)

## Region Nordjylland

- Brønderslev: 29,2
- Frederikshavn: 39
- Hjørring: 33,2
- Jammerbugt: 40
- Læsø: -
- Mariagerfjord: 31,3
- Morsø: 33,1
- Rebild: 26,0
- Thisted: 23,7
- Vesthimmerlands: 36,7
- Aalborg: 23,9

## Region Midtjylland

- Favrskov: 21,2
- Hedensted: 25,8
- Herning: 24,1
- Holstebro: 29,2

- Horsens: 24,6
- Ikast-Brandø: 30,1
- Lemvig: 29,3
- Norddjurs: 33,6
- Odder: 52,5
- Randers: 32,6
- Ringkøbing-Skjern: 25,3
- Samsø: -
- Silkeborg: 23,7
- Skanderborg: 22,9
- Skive: 36,2
- Struer: 36,7
- Syddjurs: 28,2
- Viborg: 28,6
- Aarhus: 23,8

## Region Syddanmark

- Assens: 35,3

- Billund: 25,5
- Esbjerg: 34,4
- Fanø:
- Fredericia: 37,5
- Faaborg-Midtfyn: 43,3
- Haderslev: 26,2
- Kerteminde: 30,2
- Kolding: 26,3
- Langeland: 55,8
- Middelfart: 30,0
- Nordfyns: 23,5
- Nyborg: 31,1
- Odense: 23,4
- Svendborg: 35,3
- Sønderborg: 20,4
- Tønder: 31,1
- Varde: 21,0



- Vejen: 21,8
- Vejle: 31,5
- Ærø: -
- Aabenraa: 30,4

#### **Region Sjælland**

- Faxe: 35
- Greve: 32,6
- Guldborgsund: 21
- Holbæk: 27,7
- Halsnæs: 15,3
- Kalundborg: 31,7
- Køge: 36,6
- Lejre: 24,1
- Lolland: 30,1
- Næstved: 27,9
- Odsherred: 32,9
- Ringsted: 30,4
- Roskilde: 24,3
- Slagelse: 36,4
- Solrød: 27,9

- Sorø: 25,8
- Stevns: 22,2
- Vordingborg: 30,8

#### **Region Hovedstaden**

- Albertslund: 29
- Allerød: 22,7
- Ballerup: 23,8
- Bornholm: 32,1
- Brøndby: 20,9
- Dragør: 25
- Egedal: 24,1
- Fredensborg: 18,9
- Frederiksberg: 20,5
- Frederikssund: 25,2
- Furesø: 26,8
- Gentofte: 15,8
- Gladsaxe: 30,1
- Glostrup: 31
- Gribskov: 21,9
- Helsingør: 26,1

- Herlev: 29,6
- Hillerød: 24,6
- Hvidovre: 19,1
- Høje-Taastrup: 28,9
- Hørsholm: 19,8
- Ishøj: 21,1
- København: 18,8
- Lyngby-Taarbæk: 26,4
- Rudersdal: 23,2
- Rødovre: 26,3
- Tårnby: 25,8
- Vallensbæk: 21,2

Kilde: Rapporten "Ledere på det kommunale ældreområde" af Indenrigs- og Sundhedsministeriets Benchmarkingenhed

[Hent rapporten her](#)





## Organisationer opfordrer til stærk patient- og pårørendeinddragelse tæt på sundhedsrådene

Danske Ældreråd, Danske Handicaporganisationer, Ældre Sagen og Danske Patienter opfordrer i en fælles henvendelse indenrigs- og sundhedsministeren og aftalepartierne bag den indgåede aftale om det fremtidige sundhedsvæsen til at sikre en stærk inddragelse af patienter og pårørende i forhold til de 17 sundhedsråd.

Baggrunden for opfordringen er, at de nye sundhedsråd bliver sundhedsvæsenets motor.

Sundhedsrådene er sat i verden for at udvikle et sundhedsvæsen, der hænger sammen, er nært og er til stede dér, hvor patienterne har brug for det. Hvis det formål skal indfries, kræver det, at patienterne og de pårørendes viden og erfaringer bliver et væsentligt udgangspunkt for sundhedsrådenes arbejde.

Det kræver en stærk forankring i og et løbende samarbejde mellem brugerrepræsentanter og sundhedsrå-

dene.

Repræsentanter for brugerperspektivet kan samtidig være brobygger til et tæt samarbejde med civilsamfundets lokale indsatser – til gavn for både patienter, pårørende og sundhedsvæsenet-

Danske Handicaporganisationer, Ældre Sagen, Danske Ældreråd og Danske Patienter foreslår derfor, at den skitserede model med regionale patient- og pårørendeudvalg udmøntes med følgende tiltag:

### **17 brugerråd knyttet til de 17 sundhedsråd**

Til hvert sundhedsråd udpeges et

brugerråd bestående af 6 medlemmer, som repræsenterer et tværgående og lokalt forankret brugerperspektiv.

Sammensætningen skal afspejle diversiteten af de mennesker, der er i kontakt med sundhedsvæsenet. Som udgangspunkt bør både somatik, psykiatri, ældre og patienter og pårørende være repræsenteret.

Der skal således som minimum være repræsentanter udpeget af Danske Patienter (2), Danske Handicaporganisationer (2), Ældre Sagen (1) og de lokale ældreråd (1).



### **Lovfæstede rammer for systematisk og reel inddragelse i sundhedsrådets arbejde**

Brugerrådet får mulighed for at komme med bemærkninger til sager på dagsordenen, og sundhedsrådet skal forholde sig til disse i sagsbehandlingen – herunder også begrunde, hvis de går imod en indstilling fra brugerrådet. Brugerrådet skal have mulighed for at foreslå sager til dagsorden og at få foretræde for sundhedsrådet, ligesom der skal fastlægges årlige dialogmøder.

Derudover bør sundhedsrådet inddrage brugerrepræsentanter med særlig viden, når der for eksempel arbejdes med sygdomsspecifikke indsatser. Modellen for denne ad hoc-inddragelse af brugerperspektivet fastlægges af Danske Regioner i

tæt dialog med brugerorganisationerne og KL.

### **Regionalt forum af brugerrepræsentanter**

I hver region vil medlemmerne af brugerrådene samtidig udgøre et forum eller udvalg for patient- og pårørendeinddragelse, som kan inddrages i den regionale sundhedsplanlægning og i forhold til tværgående emner, herunder sygehusplaner.

### **Sekretariatsbetjening på regionalt niveau**

Regionerne skal have ansvar for at sekretariatsbetjene brugerrepræsentanternes opgaver i forbindelse med blandt andet møder og høringer.

Rammen for at understøtte brugerrådene vil være tilsvarende ressourcer og administrationsudgifter regi-

onerne i dag har til at understøtte patientinddragelsesudvalgene og brugerrepræsentanter i sundhedsklyngerne.

Sammen med KL og brugerorganisationerne bliver Danske Regioner ansvarlige for at sikre gode rammer for inddragelsesprocesserne. Det indebærer bl.a. løbende uddannelse af repræsentanter, systematisk opsamling på anvendelsen af brugerperspektivet og facilitering af møder. De konkrete rammer for understøttelse af brugerrepræsentanternes deltagelse fastsættes af Danske Regioner i tæt dialog med brugerorganisationerne og KL.

[Læs henvendelsen til indenrigs- og sundhedsministeren og aftalepartierne her](#)

## **Danske Ældreråds bestyrelse: Det er vigtigt at gøre sig relevant for de nye sundhedsråd**

Danske Ældreråds bestyrelse drøftede på sit sidste bestyrelsesmøde vigtigheden af, at landets ældreråd gør sig relevante for de nye sundhedsråd.

For selvom Danske Ældreråd sammen med Ældre Sagen og Danske Patienter er gået ud med en klokkeklar anbefaling om, at der rundt om sundhedsrådene etableres brugerråd, hvor blandt andre ældrerådene er repræsenteret, er det ikke sikkert, at der kommer lovgivning.

Et scenarie er, at de enkelte sundhedsråd selv beslutter, om der skal etableres brugerråd eller netværk, hvilket understreger behovet for, at ældre- og seniorrådene byder sig til, gør sig relevante og presser på for brugerinddragelse omkring sundhedsrådene. Danske Ældreråd vil gøre sit til at understøtte og hjælpe ældre- og seniorrådene med at få indflydelse.





## Ny undersøgelse af faste teams: Stort potentiale, men flere borgere oplever stadig ikke kontinuitet og selvbestemmelse

**Faste, tværfaglige og selvstyrende teams kan gøre en positiv forskel for borgeres og pårørendes oplevelse af plejen, men skiftende medarbejdere og manglende tværfaglig sammenhæng spænder ben for det fulde potentiale, viser ny VIVE-undersøgelse.**

De fleste af landets kommuner er i gang med eller har planer om etablering af faste, tværfaglige og selvstyrende teams i ældreplejen.

Faste teams kan ikke alene give bedre trivsel hos medarbejderne, som VIVE tidligere [har peget](#) på, men også gøre en positiv forskel for borgernes og deres pårørendes oplevelse af plejen. Det viser en undersøgelse fra VIVE, der gennem observationsbesøg og interviews af borgere og pårørende kaster lys over, hvordan de oplever etableringen af faste teams i tre kommuner.

### **Stadig hyppig udskiftning af medarbejdere**

- Overordnet oplever borgere og pårørende, at faste teams gør en positiv forskel, når kommunerne lykkes med en etablering af organi-

sationsformen i ældreplejen. I praksis er der dog mange faktorer, der kan hindre, at borgere og pårørende mærker det fulde potentiale, siger Rikke Aarhus, chefanalytiker i VIVE i en pressemeddelelse.

Undersøgelsen viser således, at selvom de tre deltagende kommuner har arbejdet med faste teams i en årrække, oplever mange borgere og pårørende fortsat hyppig udskiftning af medarbejdere trods målsætningen om færre medarbejdere hos den enkelte borger.

Flere oplever således kun periodisk, at det er de samme medarbejdere, der kommer hver dag – blandt andet på grund af sygdommeldinger, ferieafvikling og u hensigtsmæssige praksisser for afløsning/vagtdækning på tværs af døgnet set

fra borgerens perspektiv. I praksis oplever flere borgere og pårørende dermed, at forudsætningerne for at opbygge en god relation til medarbejderne kan have trange kår.

Undersøgelsen viser tilmed, at borgere og pårørende oplever begrænsede muligheder for medbestemmelse som følge af eksempelvis organisatoriske forhold. Når borgere og pårørende har medbestemmelse, får de en oplevelse af, at ældreplejen opfylder deres behov.

### **Pårørende føler sig ikke inddraget**

Dertil oplever en del pårørende, at det er svært at blive inddraget, og ofte inkluderes pårørendes særlige viden og perspektiver ikke, selvom det kunne være til gavn for borgere og medarbejdere.





- Bredt set bakker borgere og pårørende op om faste teams, men fordi de endnu ikke mærker det fulde potentiale, er kontrasten stor mellem den virkelighed, de oplever, og den generelt positive retorik om organisationsformen i offentligheden, siger Rikke Aarhus. Hun tilføjer, at retorikken kan betyde forestillinger og forventninger om, at ældreplejen nu bliver bedre, men at oplevelsen forbliver den samme som hidtil, hvilket kan føre til skuffelse og utilfredshed.

- Det er egentlig selvbestemmelse, som borgeren har ret til, og som der henvises til i reformer og politikker, men undersøgelsen viser, at der reelt kun er tale om medbestemmelse, medmindre vi forbliver på niveauet om at sige ja eller nej til at modtage en ydelse.

På baggrund af undersøgelsen peger VIVE på tre centrale fokusom-

råder, kommunerne bør orientere sig mod i den fremtidige organisering i faste, tværfaglige og selvstyrede teams:

- Borgerfokuserede mål.
- Tættere pårørendesamarbejde.
- Øget opmærksomhed på strukturelle og organisatoriske forhold.

- Undersøgelsen viser, at arbejdet med implementeringen af de faste, tværfaglige og selvstyrede teams er en kontinuerlig proces, der kræver et fortsat udviklingsarbejde, før borgere og pårørende i større grad vil opleve det positive aftryk af organiseringsforme, siger Rikke Aarhus.

[Læs hele rapporten her](#)

[Læs hovedresultater her](#)

## Dette har stor betydning for oplevelsen af faste teams

VIVEs undersøgelse peger på fire centrale faktorer, der har særlig stor betydning for borgeres og pårørendes oplevelse af ældrepleje i faste, tværfaglige og selvstyrede teams:

- Gensidigt kendskab mellem borger, pårørende og ældreplejens medarbejdere.
- Tværgående sammenhæng på tværs af vagtlag, faggrupper og kommunale instanser.
- Borgeres og pårørendes mulighed for indflydelse og medbestemmelse.
- Et godt samarbejde mellem borger, pårørende og ældreplejen.

Undersøgelsen viser dog, at disse faktorer i praksis har trange vilkår og dermed har indvirkning på realiseringen af organiseringsformens forventede potentialer.



# Resultatet af bestyrelsesvalget i ulige valgkredse



Der har i februar/marts 2025 været afholdt valg til Danske Ældreråds bestyrelse i lige valgkredse samt et ekstraordinært valg i valgkreds 10.

## Følgende blev valgt til bestyrelsen



### Valgkreds 1

Erik Ingerslev, Ældrerådet i Jammerbugt Kommune blev genvalgt som bestyrelsesmedlem.



### Valgkreds 3

Rita Stokholm, Ældrerådet i Syddjurs Kommune blev genvalgt som bestyrelsesmedlem.



### Valgkreds 5

Peter Liltorp, Ældrerådet i Middelfart Kommune blev genvalgt som bestyrelsesmedlem.



### Valgkreds 7

Marianne Lund, Ældrerådet i Roskilde Kommune blev genvalgt som bestyrelsesmedlem.



### Valgkreds 9

Jørn Gettermann, Senorrådet i Lyngby Taarbæk Kommune blev genvalgt som bestyrelsesmedlem.



### Valgkreds 10

Michael Neumann, Ældrerådet i Københavns Kommune blev valgt som bestyrelsesmedlem.

## Følgende blev valgt som stedfortrædere



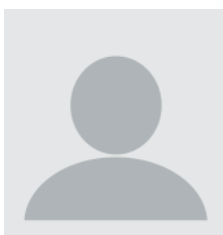
### Valgkreds 1

Keld Jørgensen, Ældrerådet i Aalborg Kommune blev genvalgt som stedfortræder.



### Valgkreds 3

Kirsten Engell, Ældrerådet i Aarhus Kommune blev genvalgt som stedfortræder.



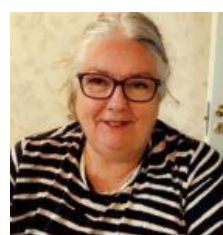
### Valgkreds 5

Der er ikke valgt en stedfortræder i valgkreds 5, da der ikke var kandidater til posten.



### Valgkreds 7

Kirsten Kornval, Ældrerådet i Lejre Kommune blev genvalgt som stedfortræder.



### Valgkreds 9

Kirsten Blæsgaard Svendsen, Seniorrådet i Hillerød Kommune



### Valgkreds 10

Hanne Mørup, Ældrerådet i Københavns Kommune blev valgt som stedfortræder.



# Ældre- og seniorråd baner vejen for en stabil fremtid for Danske Ældreråd

Danske Ældreråds fremtid ser lys ud efter, at landets ældre- og seniorråd har vedtaget en ny kontingentmodel på et ekstraordinært repræsentantskabsmøde den 4. februar 2025. Modellen skal sikre organisationens fortsatte eksistens efter tabet af det statslige driftstilskud.

*Tekst Morten Larsen*

I efteråret 2024 mistede Danske Ældreråd som følge af finanslovsaftalen sit årlige driftstilskud, der har været fundamentet for organisationens eksistens. Takket være stor opbakning til Danske Ældreråd fra landets ældre- og seniorråd samt nationale samarbejdspartner fandt regeringen dog en løsning.

De 2,4 millioner kroner, som tidligere blev udbetalt direkte til Danske Ældreråd, overføres nu via bloktilskuddet til kommunerne og er øremærket til ældrerådene. Dette giver ældre- og seniorrådene mulighed for at hæve kontingentet til Danske Ældreråd og dermed sikre organisationens fremtid.

## Ny kontingentmodel

For at sikre, at midlerne kanaliseres videre til Danske Ældreråd, har det været nødvendigt at opnå en bred, gensidig forpligtelse blandt landets ældre- og seniorråd. Derfor havde Danske Ældreråds bestyrelse indkaldt til ekstraordinært repræsentantskabsmøde, og lagt et forslag frem til fælles forståelse om anvendelsen af de øremærkede midler samt et forslag til ny kontingentmodel.

Der var stor opbakning til den nye kontingentmodel, som blev vedtaget af et stort flertal.

## Fælles forståelse

Også forslaget om en fælles forståelse blev positivt modtaget. Og efterfølgende har alle 98 ældre- og seniorråd underskrevet den fælles forståelse om anvendelsen af de øremærkede midler til Danske Ældreråd.

- Jeg er utrolig glad for den opbakning, som vi oplevede på repræsentantskabsmødet. Det viser, at landets ældre- og seniorråd tager ansvar og står sammen om at sikre fremtiden for deres landsorganisation, siger Inger Møller Nielsen, formand, Danske Ældreråd, og understreger samtidig at:

- Med den nye kontingentmodel og den fælles forståelse sender ældre- og seniorrådene et stærkt signal til kommuner og nationale samarbejdspartnere om, at midlerne skal anvendes til Danske Ældreråd.

[Læs referat af det ekstraordinære repræsentantskabsmøde her](#)

[Læs den fælles forståelse her](#)

## Ny kontingentmodel

På det ekstraordinære repræsentantskabsmøde blev det besluttet, at det nuværende kontingent med virkning fra 2025 suppleres af et driftsbidrag, således at kontingentet i fremtiden vil bestå af to elementer:

### Ordinært kontingent

Ordinært kontingent svarer til det nuværende kontingent, som fastsat ved seneste repræsentantskabsmøde i maj 2024. Kontingentet er 75 øre per borger, som er fyldt 60 år i kommunen, og reguleres årligt med pris- og lønudviklingen.

### Driftsbidrag kontingent

Driftsbidrag kontingent svarer til kommunens andel af de 2,4 millioner kroner, som Danske Ældreråd hidtil har modtaget i driftstilskud fra staten, men som fra 2025 og frem udbetales via det kommunale bloktilskud og øremærkes ældre- og seniorrådene lokalt. Driftsbidraget beregnes som kommunens andel af 2,4 millioner kroner på baggrund af bloktilskudsnøglen i 2025, og det reguleres årligt med pris- og lønudviklingen.

[Læs her forslaget til ny kontingentmodel, der blev vedtaget](#)



## Sådan kan kommuner forenkle dokumentation i ældreplejen

**En ny undersøgelse kortlægger, hvordan ni kommuner har arbejdet med at styrke deres måde at dokumentere på i ældreplejen.**

Undersøgelsen konkluderer, at det kan lade sig gøre at forenkle arbejdsgange og dokumentationskrav samt at tilpasse dokumentationen til lokale forhold. Den konkluderer også, at det er muligt at skabe bedre og mere meningsfuld dokumentation, der giver medarbejderne mere tid til den nære pleje og omsorg.

Blandt undersøgelsens konklusioner er:

- Forenkledede arbejdsgange for dokumentation bidrager til mere tid til den nære pleje og omsorg, bedre muligheder for tværfaglige drøftelser og en dokumentationspraksis, der i højere grad sker i samarbejde med borgerne.
- Flere af de interviewede kommuner er lykkedes med at mindske dobbelt dokumentation og registreringer, som opleves meningsløse for medarbejdere.
- Dokumentationen bliver mere retvisende og faglig relevant, når medarbejderne mødes systematisk på tværs af faggrupper for at drøfte dokumentationen.

Det skaber desuden sammenhæng i opgaveløsning der kan komme både medarbejdere og borgere til gode.

- Medarbejdernes medejerskab er afgørende for at opnå de mest hensigtsmæssige resultater, når det kommer til nytænkning af dokumentation og dokumentationspraksis. Medarbejderne skal støttes i, at dokumentation hviler på tillid, læring og faglighed.

Rapporten "Meningsfuld dokumentation i ældreplejen" er bestilt af Videncenter for ældrepleje i Sundhedsstyrelsen og bygger på ni kommuners arbejde med at dokumentere mere meningsfuldt og med at øge kvaliteten af dokumentationen.

[Læs rapporten her](#)



## Startpakke på 120 millioner kroner til lokalplejehjem

Der er med ældrereformen afsat 120 millioner kroner til fire initiativer, der skal hjælpe kommunerne med at etablere lokalplejehjem.

Formålet med de nye lokalplejehjem er at give kommunerne bedre rammer for at drive kommunalt egede plejehjem med fokus på lokal frihed og ansvar. Lokalplejehjem får mulighed for at sælge tilkøbsydelser til beboerne, hvilket hidtil har været forbeholdt friplejehjem.

De nye lokalplejehjem etableres som aktieselskaber, der kan ejes af en eller flere kommuner. Kommunalbestyrelsen har ansvaret for visitation, forsyning og finansiering. Men som noget nyt vil selvstændige, professionelle bestyrelser, bestående af repræsentanter fra lokalmiljøet og det lokale erhvervsliv, få ansvaret for plejehjemmets økonomi og drift.

Til marts åbner den pulje, som interesserede kommuner kan søge for at få støtte til etableringen af lokalplejehjem. Der er afsat følgende midler:

- Der er afsat 103 millioner i 2025-2027 til en pulje til kommuners etablering af lokalplejehjem til at afhjælpe midlertidige administrative etableringsudgifter. Puljen åbner første gang til marts.

KL har desuden fået 10 millioner kroner til et rejsehold, som skal understøtte kommunerne med vejledning, netværk og juridisk sparring.

Tre millioner kroner er afsat til at yde vejledning og kompetenceudvikling for medlemmer af lokalplejehjemsbestyrelser.

Og i år er der desuden afsat fire millioner kroner til at indhente juridisk bistand til udarbejdelse af vejledende materiale i forbindelse med omlægningen til etableringen af lokalplejehjem.

[Læs mere her](#)

## Stor undersøgelse af danskernes sundhed

300.000 danskere spørges for femte gang om deres trivsel, sundhed og sygdom i den landsdækkende sundhedsprofilundersøgelse "Hvordan har du det?".

Undersøgelsen gennemføres i februar til maj af regionerne, Statens Institut for Folkesundhed og Sundhedsstyrelsen i samarbejde med Danske Regioner, KL og kommunerne.

### Vigtig viden der kan bruges til forebyggelse

Formålet med undersøgelsen er at indsamle vigtig viden om befolkningens sundhed og trivsel i forhold til blandt andet køn, alder og uddannelse. En viden som giver stat, regioner og kommuner gode muligheder for at målrette forebyggelsesindsatser og behandlingstilbud nationalt og lokalt.

Men også viden, der danner afsæt for vigtige politiske drøftelser. Undersøgelsen gennemføres altid samme kalenderår, der er valg til kommunalbestyrelser og regionsråd. Og resultaterne er dermed helt friske, når politikerne skal drøfte planlægning og indsatser for deres fireårige valgperiode.

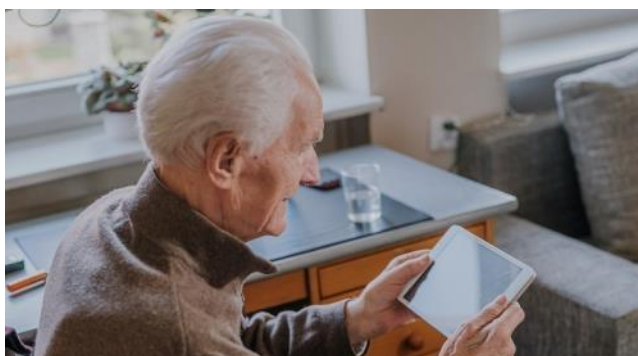
Undersøgelsens resultater kan desuden bruges af ældrerådene, når de rådgiver kommunerne.

Resultaterne fra undersøgelsen bliver samlet i databasen danskernessundhed.dk, hvor man også kan læse resultaterne fra tidligere undersøgelser.

Det er desuden muligt at finde regionale og kommunale resultater på regionernes hjemmesider.

Hvis du og dit ældreråd vil hjælpe med at sprede budskabet om vigtigheden af at deltage i undersøgelsen kan I for eksempel gøre det ved at omtale undersøgelsen på jeres hjemmeside og på sociale medier.

[Læs mere her](#)



## Frisættelse fra regler har øget medarbejderes motivation

Medarbejdere i kommuner, der er sat fri af regler, oplever, at de i højere grad selv kan vurdere, hvordan de bruger deres tid sammen med borgerne. Det er med til at skabe større motivation, viser en ny evaluering fra VIVE.

Syv kommuner har som forsøg i tre år været friset fra regler og dokumentationskrav på forskellige områder – to kommuner på dagtilbudsområdet, to på folkeskoleområdet og tre på ældreområdet. Forsøget bliver kaldt velfærdsaftaler.

VIVEs evaluering af aftalerne viser, at påædagoger, lærere og social- og sundhedsmedarbejdere oplever, at de har fået en større faglig frihed i deres arbejde, efter at deres kommuner er blevet sat fri af lovgivning og kommunale regler. Det har skabt mere mening i arbejdet og har bidraget til arbejdsglæden.

Medarbejderne fortæller i evalueringen, at lederne i højere grad inddrager deres perspektiver, og at de selv i højere grad har fået mulighed for at vurdere, hvordan de bedst bruger deres tid. Det har betydet, at medarbejderne fagligt har kunnet fokusere mere på den enkelte borgers behov, og at de har fået mere motivation.

[Læs rapporten her](#)



## Seks ud af 10 pårørende skal kæmpe for at få hjælp til deres kære

Pårørende oplever, at de skal kæmpe med det offentlige for at få den nødvendige hjælp, som deres nærtstående har ret til. De mangler overblik over behandlingsmuligheder og efterlyser hjælp og rådgivning. Det viser en ny national undersøgelse, som Danske Patienter står bag i samarbejde med VIVE og TrykFonden.

Af undersøgelsen fremgår det også, at hver fjerde pårørende bruger mellem fire og ni timer ugentligt på at løse praktiske opgaver og støtte deres nærtstående, herunder at koordinere og have kontakt med det offentlige. Det svarer for nogle pårørende til en hel ekstra arbejdsdag hver eneste uge - året rundt.

For 12 procent af de pårørende fylder opgaverne mere end 10 timer hver uge.

[Læs undersøgelsen her](#)



## 30 millioner kroner til indsats mod forråelse

For at undgå omsorgstræthed og forråelse i ældreplejen udbyder demensrejseholdet fremover et nyt forløb, der skal styrke trivslen for medarbejdere og ledere i ældreplejen. Med aftalen om ældreformen er der afsat 30 millioner kroner til indsatsen i 2025-2027.

[Læs mere](#)



**Svend Aukens Plads 11**  
**2300 København S**  
Tlf. 3877 0160  
info@aeldreraad.dk  
www.aeldreraad.dk

**Nyhedsbrevet er udgivet af**  
**DANSKE ÆLDRE RÅD**  
Illustrationer: Pixabay og  
Danske Ældreråd

**Danske Ældreråd**  
Formand Inger Møller Nielsen  
Tlf. 2146 1770

**Ansvarshavende:**  
Trine Toftgaard Lund

**Redaktion:**  
Trine Toftgaard Lund  
Morten Larsen

**Sekretariatet:**

**Trine Toftgaard Lund**  
Direktør  
[ttl@aeldreraad.dk](mailto:ttl@aeldreraad.dk)  
Tlf. 3877 0163

**Lise Sørensen**  
Ældrepolitisk konsulent  
[ls@aeldreraad.dk](mailto:ls@aeldreraad.dk)  
Tlf. 3877 0168

**Morten Larsen**  
Kommunikationskonsulent  
[mol@aeldreraad.dk](mailto:mol@aeldreraad.dk)  
Tlf. 3877 0162

**Mette Marie Kyed**  
Sundhedspolitisk konsulent  
[mmk@aeldreraad.dk](mailto:mmk@aeldreraad.dk)  
Tlf. 38 77 01 65

**Anna Jensen**  
Kursus- og medlemssekretær  
[aje@aeldreraad.dk](mailto:aje@aeldreraad.dk)  
Tlf. 3877 0167

**Maj-Britt Lempel**  
Bogholder  
[mbl@aeldreraad.dk](mailto:mbl@aeldreraad.dk)  
Tlf. 3877 0160

## Kommende arrangementer

### Repræsentantskabsmøde

Mandag den 12. maj 2025

### Ældrepolitisk konference

Tirsdag den 13. maj 2025

[Læs mere om Danske Ældreråds kommende arrangementer her](#)