

## **FORNYET VELFÆRD I ÆLDREPLEJEN**

**Værdighed i ældrepleje skal sikres gennem de rette faglige kompetencer på det rette tidspunkt til de rette borgere! Al ældrepleje i Danmark bør tage udgangspunkt i, at borgeren fremfor selve opgaven er i fokus.**

**Lederforeningen peger i dette ældrenotat på fem konkrete elementer til at skabe en styrket indsats i ældreplejen – og derigennem sikre værdighed i plejeindsatsen.**

Som udgangspunkt for hele indretningen af ældreplejesystemet er det vigtigt at acceptere og respektere, at ældrepleje i 2020 er karakteriseret ved i stadig højere grad at omhandle svage og sårbare borgere med deraf følgende øget kompleksitet i plejeopgaven.

Opgaven bliver ikke mindre. I år 2050 vil godt ca. 10 pct. af den danske befolkning være over 80 år gamle. I dag er det tilsvarende tal 4 pct.

Som samfundsborgere har vi naturligvis alle et ansvar for at udøve omsorg, være gode ved hinanden og hjælpe, hvor vi kan.

Men er der tale om omsorg, som kræver professionel behandling og pleje, må det være en forudsætning, at disse personer har de rette kvalifikationer og kompetencer. Ligesom rammerne for udfoldelsen af kompetencerne skal være til stede - således at de tilfører værdi i praksis.

Det er ikke længere blot et spørgsmål om, hvorvidt der er hænder nok. Hvis vi skal have et mål om at yde værdig pleje og omsorg, skal der stilles krav til kvalifikationer og kompetencer hos de, der skal udøve plejen og omsorgen. Og vi må sikre rum for udvikling, refleksion og fælles vurdering af selve fagligheden i indsatsen.

Lederforeningen repræsenterer 4000 ledere indenfor sundhedsområdet – heraf ca. 1600 ledere med direkte ansvar for at sikre en høj kvalitet i ældreplejen. Ledergruppen omfatter blandt andet kommunale ældrechefer, ledere af den kommunale hjemmepleje, plejehjemsledere mv.

Lederforeningens medlemmer er dermed en væsentlig medspiller i forhold til at sikre, at ældreplejen sker ud fra et fagligt velfunderet grundlag.

## **BRUG FOR ØGET SAMARBEJDE**

Værdig ældrepleje må ikke gøres til en fagkrig. Skal vi lykkes med at skabe en værdig ældrepleje, må vi have for øje, at der skal skabes et samarbejde mellem de faggrupper, der skal udmønte den daglige indsats i praksis. Lægen, sygeplejersken, social- og sundhedsassistenten, social- og sundhedshjælperen og ergo- og fysioterapeuten har alle en vigtig funktion og skal supplere hinanden. Koordineringen og samarbejdet mellem de forskellige faggrupper er derimod en afgørende faktor for vellykket indsats.

**Lederforeningen peger samtidig på, at honorering af krav om værdighed og kvalitet i en ældrepleje, der bliver stadig mere kompleks og fagligt udfordrende, kun er mulig at udføre med tilstrækkelige faglige**

kompetencer. Fra basisniveau til øverste ledelse. Og ved at sikre, at indsatsen koordineres kvalificeret via kvalificeret ledelse.

### **ÆLDREPLEJEN ER BLEVET MERE KOMPLEKS!**

Regeringen har i sit finanslovsforslag for 2021 lagt op til at investere 200 millioner kroner om året i 2021 og 2022 til et løft af ældreplejen.

Målet er at kunne "understøtte et løft af kvaliteten i den kommunale ældrepleje gennem kompetenceudvikling og en styrket opfølgingsindsats".

**Lederforeningen peger på**, at det helt grundlæggende i planlægningen af dette løft af kvaliteten er nødvendigt at tage udgangspunkt i, at selve opgaven i ældrepleje er blevet mere kompleks og fagligt udfordrende.

Et stadigt større pleje- og behandlingsansvar er flyttet fra den regionale sygehusindsats til det primære kommunale plejeområde.

I dagens plejesystem er det ikke længere blot vores ældre medborgere, der er mål for indsatsen. Det er derimod ofte de allersvageste og mest syge borgere.

Størstedelen af borgerne, der er omfattet af den kommunale plejeindsats, kan således have flere kroniske somatiske sygdomme, demens og gerontopsykiatriske lidelser, som der skal være øje for i planlægning af plejeindsatsen.

Der er samtidig en klar samfundsforventning om, at det offentlige fortsat levere en tilstrækkelig velfærdsservice overfor vores ældre borgere.

I en undersøgelse i forbindelse med MATURE-projektet (2019 - red.) under Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, VIVE, svarer 97 procent af de 54- til 64-årige således, at de er enige eller fuldstændig enig i, at de offentlige myndigheder bør sørge for tilstrækkelig hjemmehjælp og/eller institutionel pasning (plejehjem) for de ældre, der har behov for det.

Udviklingen i plejeopgaven betyder, at medarbejdere i højere og højere grad har brug for gode faglige kompetencer. Og at man som leder har brug for beslutningskompetence til at kunne sikre at de rette kompetencer er til stede.

VIVE har peget i samme retning i forbindelse med afslutning af MATURE-projektet (feb. 2020 - red.):

*"En af nøglerne til at dæmme op for den demografiske udfordring er uden tvivl forebyggelse..."*

*"... en anden væsentlig nøgle at opruste hjemmeplejen, dvs. øge kompetencerne, give flere værktøjer og bedre backup."*

**Lederforeningen peger på**, at et bedre grundlag for oprustning af indsats og kvalitet hænger sammen med i endnu højere grad at fokusere på selve plejeindsatsen – og samtidig sikre tilstrækkelige faglige kompetencer.

### **LEDERFORENINGEN ANBEFALER PÅ DENNE BAGGRUND FØLGENDE:**

- 1) **Der bør indføres en national kvalitetsstandard for plejeindsatsen på ældreområdet.**  
De nationale krav til kvalitet og standard skal opstille tydelige mål for værdighed, faglig kvalitet og fagligt ansvar.  
De nationale standarder bør ligeledes stille krav om en faglig ledelse i forbindelse med

ældreindsatsen. Det skal blandt andet sikres, at lederen har de faglige kvalifikationer, der skal til for at have et sygeplejefagligt ansvar.

De nationale kvalitetsstandarder skal bruges som pejlemærker i den løbende indretning og udvikling af ældreplejen. Ansvar for den sygeplejefaglige kvalitet i den kommunale forvaltning af nationale kvalitetsstandarder bør forankres på et så højt ledelsesmæssigt niveau som muligt.

2) **Der skal være tilstrækkelige faglige kompetencer til stede i ældreplejen – og der skal der være strukturer, der kan sikre, at kompetencerne kan bringes i anvendelse og udvikles.**

Den centrale og decentrale ledelse i ældreplejen skal have mulighed for kompetenceforøgelse i forbindelse med den øgede kompleksitet i det nære sundhedsvæsen. For eksempel økonomisk og rekrutteringsmæssig mulighed for at tilrette medarbejdergruppen, så den svarer til kompleksiteten i plejebehovet. Der skal endvidere beskrives strukturer, der eksplicit indeholder hvem, der gør hvad, hvornår, hvorfor og hvordan.

3) **Det bør være en målsætning, at sygeplejefaglighed indlejres systematisk i organiseringen af ældreområdet.**

Øget fokus på sygeplejefaglig ældrepleje vil sikre et nødvendigt grundlag for at kunne omsætte og udmønte helt rimelige krav om mere værdighed og kvalitet i plejeindsatsen i konkrete plejestrategier og indsats med udgangspunkt i borgeren og borgerens behov.

Øget fokus på sygeplejefaglig ældrepleje tager samtidig højde for stigende kompleksitet i ældreplejen.

4) **Ældreplejen skal sikres fagligt kvalificerede ledelse.**

For at honorere stigende kompleksitet i ældreplejeopgaven bør der skabes en struktur, hvor det er en sygeplejefaglig leder, der har ansvar for ældreplejen i plejecentret, i hjemmeplejen og i hjemmesygeplejen.

Sygeplejefaglige ledelse kan sikre en faglig ballast for koordinering af den samlede faglige indsats, som den stigende kompleksitet fordrer. Der bør endvidere være ledelseskompetence og ledelsesansvar tæt på driften.

5) **Der skal opbygges en forbedringsorienteret kultur i ældreplejen**

Alle relevante tværfaglige medarbejdere skal involveres i indsatsen, som skal være forankret i ledelsen. Der skal i tilfælde, hvor der er særlige udfordringer - eller hvor den kommunale ældreindsats kritiseres – desuden være mulighed for at iværksætte hjælp, vejledning og uddannelse med udgangspunkt i de nationale kvalitetsstandarder.

Det bør overvejes at støtte udviklingen i retning af en forbedringsorienteret kultur ved hjælp af landsdækkende rejsehold. Det er dog af afgørende betydning, at der samtidig afsættes økonomiske ressourcer til, at der kan iværksættes en reel og værdifuld indsats og opfølgende initiativer.