

Fælles charter for en værdig ældrepleje

"En ny retning for ældreplejen"

Præambel:

Et fælles fundament at stå på:

For mange ældre borgere er den danske ældrepleje præget af hjerterum, faglighed og gode relationer. Men desværre er der også eksempler på det modsatte, hvor den ældre borger oplever en hverdag præget af for få medarbejdere, travlhed og fokus på ydelser frem for mennesker. Mange medarbejdere oplever, at der bliver brugt for meget tid på unødigt dokumentation, som fjerner fokus fra medarbejdernes kerneopgave; nemlig pleje og omsorg for de ældre. Mange ældre, som modtager omsorg og hjælp, oplever, at der kommer mange skiftende medarbejdere i deres hjem. Det kan føles utrygt for den ældre og kan samtidig spænde ben for, at medarbejderne kan udfolde deres faglighed til gavn for både ældre og de ansatte. Samtidig er ældreområdet præget af store rekrutteringsudfordringer, som betyder, at vi nu og i de kommende år kommer til at mangle medarbejdere. Der er bred enighed om, at udfordringerne på ældreområdet er komplekse, og at der er brug for, at vi nytænker ældreplejen og sætter en ny retning for området, hvis vi også i årene fremover skal kunne levere en værdig ældrepleje.

Vi – FOA, KL, Ældre Sagen og Social- og Ældreministeriet – har i fællesskab afholdt to ældretopmøder, hvor vi har stillet skarpt på ældreplejens udfordringer og mulige løsninger. På ældretopmødet d. 16. september 2021 er vi blevet enige om at udarbejde et charter på ældreområdet, som tager afsæt i den viden og de erfaringer, der er opsamlet i regi af de to ældretopmøder, hvor seks definerede faglige udviklingsspor har været rammen for opfølgningen på det seneste ældretopmøde. Nedenfor følger en oversigt over de enkelte spors indhold og i nogle tilfælde også opmærksomhedspunkter fra arbejdet i sporene.

Boks 1: De seks faglige udviklingsspor

Spor 1: Organisering, visitation og styring: Seks kommuner har i regi af KL og de faglige organisationers samarbejde "Fremfærd" arbejdet med at organisere arbejdet i mindre selvstyrende teams, blandt andet inspireret af erfaringerne fra den hollandske Buurtzorg-model. Mange andre kommuner er også i gang. Nogle af erfaringerne fra dette arbejde viser, at det kan være svært at ændre tilgang til ledelse og økonomisk styring, selvom der er fokus på at ændre praksis. De foreløbige erfaringer viser, at det kræver en indsats at sikre, at alle medarbejdergrupper indgår i arbejdet, og ikke kun fx social- og sundhedsmedarbejdere. Erfaringerne viser også en større tilfredshed blandt borgere og medarbejdere.

Spor 2: Tilsyn og læring: I dette spor har der været fokus på tilsynsarbejdet, hvor Ældretilsynet er blevet forlænget til 2024, og der derudover er indført obligatoriske opfølgings- og læringsforløb for plejeeenheder, der får et påbud fra Ældretilsynet. Endelig har der i tilsynsarbejdet også været fokus på at udvide kendskab til muligheden for at indgive bekymringshenvendelser.

Spor 3: Pårørendesamarbejde: I dette spor er der blevet udarbejdet anbefalinger til pårørendeinddragelse, herunder både den individuelle og nære pårørendeinddragelse og den organisatoriske pårørendeinddragelse. Der er på den baggrund udarbejdet en række anbefalinger ift. pårørendeinddragelse.

Spor 4: Rekruttering: I dette spor er der udarbejdet anbefalinger i forhold til at øge rekrutteringen af medarbejdere, samt fastholde medarbejdere der allerede arbejder i ældreplejen. Parallelt med arbejdet i dette spor, har KL udarbejdet en handlingsplan om temaet: "Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet 2.0".

Spor 5: Kvalitet og kompetencer: I sporet har der været fokus på, hvordan man i dagligdagen kan styrke god kvalitet og kompetencer i ældreplejen. Der er udarbejdet et inspirationsoplæg til kommunerne med eksempler på kvalitetsområder og eksisterende redskaber og tilgange, kommunerne allerede nu kan

anvende, samt et debatoplæg, der samler op på mulige fremtidige indsatser for generelt at styrke kvalitet og kompetencer i ældreplejen i fremtiden.

Spør 6: Ledelse: I dette spor har fokus været på at identificere en række pejlemærker for god faglig ledelse på ældreområdet.

Formålet med chartret er sammen at definere en overordnet retning for arbejdet mod en tryk og værdig ældrepleje. En ny retning for ældreplejen til gavn for de ældre, deres pårørende og de ansatte i ældreplejen kræver en stor indsats og engagement fra alle parter og på alle niveauer. Det kræver mod, tillid og en overordnet vision at gøre op med "som-vi-plejer". En ny fælles retning for ældreplejen forudsætter derfor et vedvarende fokus på, hvordan blandt andet rammerne for ledelse, styring, organisering og tilrettelæggelse af ældreplejen kan understøtte den nødvendige udvikling og forandring.

Den overordnede vision for ældreplejen:

Ældreplejen skal være en god og tryk oplevelse for alle, og derfor er det vigtigt, at vi bruger tiden rigtigt. Nemlig på omsorg, pleje og nærhed for den enkelte ældre. Vi skal have en ældrepleje, hvor den ældres ønsker og behov er afsættet for tilrettelæggelsen og udførelsen af ældreplejen, og hvor de pårørendes viden bringes i spil sammen med medarbejdernes faglighed og sunde fornuft. Nøgleordene er selvbestemmelse, tryk, nærvær, tillid, faglighed og kvalitet.

Ældreplejen skal tage afsæt i den enkelte ældres samlede livssituation og ressourcer og understøtte den enkeltes livskvalitet. Det er vigtigt, at ældreplejen tager udgangspunkt i et helhedsorienteret fokus på den enkelte ældres helbred og trivsel, hvilket indebærer inddragelse af mange forskellige aspekter og integrerede dele af borgerens liv, herunder sundhedsfaglige indsatser. Det forudsætter blandt andet, at ældreplejen kan tilrettelægges og løbende tilpasses i tæt dialog mellem visitation, medarbejdere og den enkelte ældre og i samarbejde med pårørende i videst muligt omfang.

En afgørende forudsætning for at kunne nytænke ældreplejen samt sikre bæredygtige rammer for fremtidens ældrepleje er rekruttering af flere medarbejdere og fastholdelse af medarbejdere med de rette kompetencer. Det er centralt, at ældreplejen baseres på stærk faglighed, anerkendelse af plejefagets væsentlighed og attraktive arbejdspladser som vejen til bedre rekruttering og fastholdelse af medarbejdere.

Vejen frem til en ny retning for ældreplejen:

Chartret udstikker en fælles ramme og retning for det kommende arbejde på ældreområdet. Chartret indeholder tre overordnede pejlemærker. De tre pejlemærker er 1) Bund under velfærden, 2) En ældrepleje med fokus på nærvær, livskvalitet og omsorg og 3) Gode løsninger skal komme fra praksis i hverdagen og spredes.

Med chartret giver vi håndslag på, at vi fortsat i et samarbejde vil arbejde for udvikling af fremtidens ældrepleje. Dette samarbejde vil ske inden for rammerne af et partnerskab, hvor vi i fællesskab tager ansvar for at identificere og drøfte udfordringer i ældreplejen, og nok så vigtigt italesætter både løsninger, resultater og fremdrift på området. Afsættet for vores drøftelser vil blandt andet være at vurdere udviklingen på området – det gælder både ift. pejlemærkerne beskrevet i chartret, men også på det arbejde, der er sat i gang i forbindelse med ældretopmøderne, jf. ovenstående spor. Det vil vi gøre med udgangspunkt i relevant data på området.

Partnerskabet forpligter sig med det gensidige håndslag løbende at følge arbejdet med "en ny retning for ældreplejen" og ønsker at inddrage andre i arbejdet.

Partnerskabet vil mødes 1-2 gange årligt for at drøfte ovenstående. Parterne vil skiftevis afholde drøftelserne. Nedenfor er pejlemærkerne beskrevet:

Pejlemærke 1: Bund under velfærden

De kommende års demografiske udvikling lægger pres på de offentlige budgetter. I 2025 vil der være 69.000 flere danskere over 70 år end i dag. Det er dejligt, at vi bliver flere ældre. Men vi er nødt til at se i øjnene, at der følger en regning med, når befolkningssammensætningen ændrer sig, og der bl.a. kommer flere med kronisk sygdom.

Hvis udgiftsbehovet vokser, men pengene ikke følger med, risikerer velfærden at blive udhulet. Det stiller krav til regering og Folketing, hvis den offentlige sektor skal følge med den demografiske udvikling. Det er vigtigt at sikre en økonomisk bund under velfærden, så det som minimum er muligt at fastholde det eksisterende serviceniveau.

En forudsætning for at holde hånden under velfærden er også, at vi har tilstrækkeligt personale. Det er et fælles ansvar, at vi sikrer, at der er nok medarbejdere i ældreplejen. Vi skal sammen sikre rekruttering og fastholdelse af fagligt dygtige og engagerede medarbejdere i ældreplejen.

Når vi snakker om "bund under velfærden", er det vigtigt at huske på, at velfærd ikke kun udgøres af penge og ressourcer, men at velfærd først og fremmest skabes i relationer mellem de ældre, deres pårørende, medarbejderne og lederne. Den relation skal vi gøre endnu mere plads til, og det er det, som de næste to pejlemærker stiller skarpt på.

Pejlemærke 2: En ældrepleje med fokus på nærvær, livskvalitet og omsorg

Vi ønsker en ældrepleje, der er kendetegnet ved omsorg for den enkelte og fokus på borgerens livskvalitet samt høj faglighed og kvalitet. Det er noget af det mest grundlæggende i ældreplejen. Dokumentation er en vigtig del af opgavevaretagelsen i ældreplejen, da det kan give viden om indsatser, som er afgørende for, at medarbejderne kan sikre og udvikle den social- og sundhedsfaglige kvalitet. Samtidig sikrer dokumentationen, at fx aftenvagten ved, hvad dagvagten har lavet, og hvad status på borgerens tilstand er.

Der er mange gode grunde til, at der er procedurer og krav til registreringer og anden dokumentation, men det er en udfordring, når medarbejdere oplever, at de mangler tid til den faglige dokumentation i en travl hverdag, og at der går unødigt tid fra borgerkontakten. Og mange medarbejdere har en oplevelse af, at der igennem årene er kommet flere lag på dokumentationsprocesser- og registreringskrav i ældreplejen, og at det tager tid fra kerneopgaven – nemlig plejen, omsorgen, nærværet og den enkelte borgers livskvalitet.

Der skal derfor ses på hvad, der bliver dokumenteret. Vi skal have mere fokus på kun at dokumentere det vigtige. Det er muligt at gøre tingene smartere. Det viser erfaringer fra blandt andet metoden samskabt styring. Ved fælles hjælp er det muligt at reducere, hvad der dokumenteres. Og det viser, at det er vigtigt, at systemerne kan understøtte arbejdet og organiseringen i det enkelte besøg hos borgeren.

Vi vil understøtte udviklingen af en ældrepleje med endnu mere fokus på nærvær, livskvalitet og omsorg, hvor plejen og omsorgen for svækkede ældre og den ældres indflydelse på eget liv er i centrum. Konkret betyder det, at vi alle har et ansvar for at træde et skridt tilbage og afholde os fra at pege på og gribe til reguleringer og nye proces- eller dokumentationskrav, hver gang der rejses problemstillinger på området. Det gælder bl.a. i forbindelse med enkeltstående sager om omsorgssvigt. Samtidig bør der på såvel statsligt som kommunalt niveau være et vedvarende fokus på, om centralt fastsat lovgivning og krav fra myndigheder og lokalt fastsatte proces- og dokumentationskrav understøtter den nye retning for ældreplejen.

Pejlemærke 3: Gode løsninger skal komme fra praksis i hverdagen og spredes:

En god og tryk ældrepleje med fokus på omsorg, tillid, nærhed, faglighed og kvalitet udvikles i mødet mellem den ældre, de pårørende, medarbejderne og lederne. Medarbejderne og ledelsen kender hverdagen på plejehjem og i hjemmeplejen, og dermed har de forudsætningerne for - sammen med de ældre og deres pårørende - at tilrettelægge og udvikle hverdagen og plejen på en måde, der giver mening for de ældre, medarbejderne og ledelsen.

En forudsætning for, at de gode løsninger kan vokse frem fra praksis, er, at vi tør lade os inspirere af de gode eksempler fra praksis i hverdagen. Der er fx gode erfaringer fra udlandet med at organisere ældreplejen i mindre, faste teams. Erfaringerne her fra viser, at når det er de samme medarbejdere, som kommer hos borgerne, så smitter det også positivt af med mere nærhed, nærvær og ikke mindst tryghed i relationerne mellem borgerne og medarbejderne. Den måde at organisere sig på kan også være med til at gøre arbejdet i ældresektoren mere attraktivt for både nuværende og nye medarbejdere. Det er derfor vigtigt, at vi har fokus på og giver plads til at kunne organisere sig på andre måder, fx med nye organisationsmodeller. Det kan vi gøre ved at give rum for fleksibilitet, hvor det bliver nødvendigt.

Men det stopper ikke bare ved nye måder at organisere sig på. Vi skal sammen tage ansvar for, at de mange gode løsninger kan vokse frem fra praksis og blive udbredt på tværs af landet. Det er en fælles opgave. For den ældre borger og deres pårørende er det for eksempel vigtigt, at deres perspektiver bliver hørt, så plejepersonalet og ledelsen kan få en bedre forståelse for borgerens situation og muligheder. På medarbejdersiden er det vigtigt, at der er fokus på faglig sparring mellem medarbejderne og ledelsen med henblik på at skabe rum for refleksion og social- og sundhedsfaglig læring til gavn for både dem selv og de ældre. Samtidig er der behov for at have fokus på, hvordan vi med tilsynsarbejdet kan få læring og de gode løsninger endnu længere frem.

Der er allerede gang i mange gode initiativer og idéer lokalt i kommunerne - det gælder både i forhold til afgrænsede målsætninger om fx at skabe mere tryghed og kontinuitet i ældreplejen til større projekter, hvor man er i gang med at nytænke og udvikle ældreplejen bredt. Det skal vi naturligvis blive ved med at understøtte samtidig med, at vi anerkender, at kommunerne er myndighed og således har ansvar for at sikre borgernes retssikkerhed og ledelsens mulighed for en fleksibel arbejdstilrettelæggelse. Et afgørende fokus er også, at vi får spredt de gode idéer og løsninger på tværs af kommunerne. Og det er et fælles ansvar.