

Rekruttering bliver det springende punkt for fremtidens ældrepleje

På langt de fleste plejehjem er der gode forhold, dygtige medarbejdere og kompetente ledere, der hver dag yder omsorg og skaber trygge rammer for vores ældre medborgere og deres pårørende.

Hen over sommeren har vi dog også set et par kedelige eksempler på det modsatte, hvilket giver stof til eftertanke. Udsendelsen ”Plejehjemmene bag facaden” skildrer en menneskelig forråelse og faglig adfærd, som på ingen måde lever op til de forventninger og ønsker, kommunerne har for en værdig ældrepleje.

Der er ingen tvivl om, at vi alle skal gøre, hvad vi kan for at undgå lignende sager i fremtiden. Her bliver rekrutteringsdagsordenen afgørende i forhold til at sikre, at ældre får den pleje, de har brug for og fortjener. Det skyldes blandt andet, at store medarbejderårgeange står til at gå på

pension, og at tilgangen til SOSU-uddannelserne er faldet kraftigt de seneste år. Derudover er SOSU-uddannelserne blandt de erhvervsuddannelser, der har det allerstørste frafald. Cirka hver tredje SOSU-elev falder fra i overgangen mellem grundforløb og hovedforløb – det vil sige, når de skal påbegynde deres første praktikperiode.

Hvis vi ikke sætter yderligere ind nu i forhold til fastholdelse og rekruttering, kommer vi i fremtiden til at mangle endnu flere hænder i ældre- og sundhedssektoren.

Som praktiksteder har kommunerne en central rolle i SOSU-uddannelsen, og vi har et medansvar for, at frafaldet nedbringes, og at SOSU-elever får en god modtagelse på arbejdspladsen. Vi står i kommunerne med en stor og kompleks uddannelsesopgave i forhold til at sikre, at vores medarbej-

dere er kvalificerede til at tage sig af det stigende antal sundhedsopgaver i ældreplejen. Derfor glæder vi os også over, at der nu sættes et arbejde i gang med at etablere to nye specialiseringsveje for SOSU-personalet inden for psykiatri og demens. Det kan være med til at skabe større viden om og forståelse for borgere, der er ramt af en demenssygdom.

De udfordringer, ældreplejen oplever i dag løses selvfølgelig ikke af rekruttering og kompetenceudvikling alene. Vi skal have et endnu bedre samarbejde med de pårørende, og vi skal skabe en kultur på arbejdspladserne, hvor læring er i fokus, hvor der er rum for faglig sparring og refleksion, hvor supervision er en naturlig del af hverdagen, og hvor uheldig adfærd italesættes. Det og meget mere ser vi frem til at drøfte med andre relevante parter på det ældrepolitiske topmøde, som ministeren sammen med KL, FOA og ÆldreSagen har inviteret til.

Vi har en god ældrepleje – men den kan blive endnu bedre. Og det er et ansvar, vi skal løfte i fællesskab. ■

Hvis vi ikke sætter yderligere ind nu i forhold til fastholdelse og rekruttering, kommer vi i fremtiden til at mangle endnu flere hænder i ældre- og sundhedssektoren.

KL

Nyhedsmagasinet Danske Kommuner, 27. august - 9. september 2020, 51. årgang, www.danskekommuner.dk **Forsideillustration:** Mai-Britt Amsler **Redaktionen:** Tlf.: 33 70 30 18, dk@kl.dk, Weidekampsgade 10, 2300 Kbh. S. **Abonnement/adresseændring:** Tlf.: 33 70 37 02, abonnement@kl.dk, **Årsabonnement 2020:** 22 numre, 1.729 kr. ekskl. moms **Ansvarshavende:** adm. dir. Kristian Wendelboe, kwe@kl.dk **Kommunikationschef:** Ida Thuesen Nielsen, itn@kl.dk **Redaktionschef:** Klaus Slanina Petersen, ksp@kl.dk **Redaktionssekretær:** Gitte Johansen, gjj@kl.dk **Journalister:** Thomas Kokholm, tkn@kl.dk, Gitte Johansen, gjj@kl.dk, Jon Kirketerp Jørgensen, jki@kl.dk, Mads Brandsen, mdr@kl.dk, **Grafikere:** Barbara Clemmensen, bac@kl.dk, Karen Linnet Olesen, kol@kl.dk **Webmaster:** Line Bisgaard, lic@kl.dk **Announcer:** JB Media, tlf.: 21 43 75 18, mpe@jbmedia.dk, www.jbmedia.dk **Trykplag:** 4.000. Læsertal: 40.000 (Gallup 2019). Produceret CO2-neutralt hos KLS PurePrint, www.klspureprint.dk. Artikler kan citeres mod kildeangivelse, jf. ophavsretslovens bestemmelser om citatretten. KL's politik udtrykkes i lederen og i artikler, hvoraf dette direkte fremgår.