

DEBAT

Ældrevelværd. Spar ikke på personalets uddannelse

AF:

Arbejdsgruppen "SAMMENHÆNGENDE SUNDHEDSVÆSEN": LARS THRYSSØE, HELLE MUNCH OLDEFAR, IB KETELSEN, MERETE HELGENS OG LISBETH LYKKEGAARD, På vegne af Ældrerådet, Odense

Kommentar: Vores bekymring og forundring i Ældrerådet er stor, da vi kan se, at Ældre- og Handicapudvalget (ÆHU) har fastholdt besparelser ift. medarbejdernes kompetenceudvikling. I materialet skrives endda, at "Mindre kompetenceudvikling vil betyde en forringet mulighed for at nyeste viden og faglig ekspertise kan komme borgerne til gavn."

Værdig ældrepleje forudsætter, at medarbejdere med den direkte borgerkontakt har de rette faglige kompetencer (viden, færdigheder og praktisk kunnen), som skal sikres gennem veltilrettelagte formelle uddannelser og gennem løbende kompetenceudvikling i jobbet f.eks. sidemandslæring, kurser eller anden efteruddannelse. Samtidig er de rette personlige kompetencer, som f.eks. ligeværdighed, empati og respekt også afgørende for, at mødet med ældre borgere og deres pårørende menneskeligt bliver værdigt.

De rette faglige og personlige kompetencer er forudsætningen for at medarbejderne kan håndtere de opgaver, der er i ældreplejen, og det skal naturligvis understøttes af, at de rette ledelsesmæssige kompetencer og personalemæssige normeringer er til stede.

Vi ved alle, at gruppen af ældre er stigende (den demografiske udvikling), og at der bliver flere ældre med hjælp-behov, hvilket ÆHU også peger på i de skriftlige bemærkninger til budgettet. Det anføres også, at sådanne behov for hjælp bliver større og større, altså mere og mere omfattende eller komplekse.

Dertil kommer den store udfordring med det nære og sammenhængende sundhedsvæsen, som vi kun lige har set starten af, og som vil afstedkomme borgere i eget hjem med både kendte, men også nye komplekse eller sammensatte plejebehov.

Ovennævnte stiller meget store krav til personalet, krav om høj faglighed og krav om kendskab til nyeste viden inden for området, og det er derfor for os i Ældrerådet meget svært at forstå, at en besparelse inden for medarbejdernes faglige kompetenceudvikling overhovedet kan komme på tale.

Senest har vi hørt og læst Task Force Velfærds udvalgte udfordringer og anbefalinger for Odense frem mod 2030, hvor manglen på medarbejdere i årene fremover står tydeligt frem. En af anbefalingerne fra Task Forcen er fastholdelse af dygtige medarbejdere, attraktive arbejdsvilkår og godt arbejdsmiljø. Dette må bl.a. også betyde tilbud om løbende kompetenceudvikling, så medarbejderne hele tiden er fagligt ajour og dermed oplever glæden og tilfredsheden ved ordentlig pleje af nogle af de svageste borgere. En kompetenceudvikling, som gennemføres med inddragelse af personalets ønsker og behov.

Så kære politikere: Sørg for fortsat at have masser af dygtige medarbejdere, der kan føle sig fuldt fagligt kompetente i forhold til de opgaver, de skal varetage. Dette vil både kunne tiltrække og fastholde personale. Så lad være at skære i kompetenceudviklingen.