

Lokallistens model for hjemmepleje

Vi er blevet et JEG samfund i stedet for et VI samfund, og det smitter negativt af på den offentlige hjemmepleje. Der opleves en tendens til flugt fra primærsektoren, specielt fra faggrupper som SOSU - hjælperne og SOSU-assistenterne, der via deres uddannelse har indsigt i og viden til at udføre en ansvarlig hjemmepleje. Begreber som ansvarlighed, ligeværdighed, respekt, indlevelse, ordentlighed, samarbejde og tværfaglighed, tillid og kontinuitet er fundamentet for en ansvarlig hjemmepleje.

Hvordan imødegår vi flugten fra faget?

Hvis Varde Kommune ønsker modne og ansvarlige medarbejdere, så skal disse også behandles som sådan

At stille krav er også at vise tillid – der skal vises større tillid til medarbejderne gennem klare krav fra ledelserne på de enkelte lokalcentre

Ordentlighed i såvel forholdet til medarbejdere som borgere

Tværfaglighed i et omfang, der giver mening

Et godt arbejdsmiljø er fundament for et sundt og trygt miljø for borgerne

Vi ser gang på gang jobbeskrivelser med netop disse højt prioriterede værdier, men virkeligheden er rigide regler, bureaukrati og kontrol.

Negative oplevelser i den nuværende form

Mange, der har mødt hjemmeplejen i egen bolig, husker mest de negative erfaringer. Her et lille udpluk:

- mange forskellige medarbejdere uden fælles viden, som skaber utryghed hos borgeren
- gardiner, der ikke kan trækkes for, når borgeren skal i seng, da det åbenbart er en tillægsbevilling
- toiletstole, der efter regler skal placeres ved sengen, hvor hovedgærdet befinder sig
- plejeopgaver, der skal udføres af flere faggrupper, hvorfor borgeren eksempelvis må forblive i sengen

Ud fra ovenstående er det vel forståeligt nok, at den aktuelle hjemmepleje giver indtryk af at være utilstrækkelig og med et uudnyttet potentiale – medarbejderne!

Sæt centrene og medarbejderne fri

Det betyder i sidste ende, at borgeren ikke oplever følelsen af at være i centrum, at være tryk, at være respekteret, at mærke andres ansvar eller at have tillid til systemet. Der er mange faglige kvaliteter ude i hjemmeplejen. Lad man dem gøre, hvad de kan og er uddannet til, så ville det være spændende at arbejde i faget.

Klæd SOSU-assistenterne og hjælperne bedre på, så bureaukratiet kan mindskes, og tiden bruges optimalt og mere helhedsorienteret hos borgerne. Og lad dem tænke selvstændig og stå til regnskab – frihed under ansvar.

Decentralisering og ikke ensretning må være fremtidens bud på en ordentlig og værdig hjemmepleje

Fremtidens model for hjemmeplejen indebærer udfordringen for Varde Kommune – at turde udarbejde en model for “egen hjemmepleje”, hvor tilfredsheden som borger og medarbejder vægter mest og giver størst afkast, fordi tilliden afløser kontrollen og sund fornuft erstatter rigide regler.

Skal kommunens egen “hjemmepleje model” absolut ligne andre kommuners, og skal alle kommunens centre og afdelinger absolut være ensartet. Svaret er nej!

Kreativiteten skal udfordres til gavn for en meningsfuld arbejdsdag og en værdig omsorg. Det sætter blus under den enkelte medarbejders ansvarsfølelse ikke blot for lokalcentret, men også for samarbejdet faggrupperne imellem samt tilgangen til borgerne. Faggrupperne kan i fællesskab og uden mellemledere uddelegere dagens arbejde uden stopur og fastlagte tider for længden af tandbørstning og toiletbesøg. Decentralisering og ikke ensretning må være fremtidens bud på en ordentlig og værdig hjemmepleje.

Hvis de privatejede plejcentre formår at byde ind med kreativitet, tilfredshed og ventelister på både medarbejdere og borgere, så kan kommunerne vel også. Kunne det ikke være en kommunal stolthed at vise og fortælle, at ved at turde, så kan tingene gøres bedre.

Lad lokalcentrene bestemme selv

Lad os få forskellighederne ind på hvert lokalcenter, forskellige ledere og medarbejdere, hvor de dog tilsammen arbejder mod samme mål, at opnå glæde i arbejdet og give fuld social og sundhedsmæssig tilfredshed til borgerne ud fra lokalcentrenes egen målsætning. Og lad centrene operere i eget felt med de penge, der er tildelt.

Lad faggrupperne blive opgraderet, så de kan varetage opgaver i “egent Hus” det være sig vagtskema, opgaven som ble-konsulenter, opgaven som demenskonsulenter, forflytningsvejleder, supervision, sparring og mm. Antal relevante sygeplejefaglige stillinger til hvert lokalcenter i hver vagt så er ringen sluttet med fuldstændig kapacitet og sundhedsfaglig opfyldning af krav.

Der kan spares lønninger på denne model, for tænkningen overlades til de, der bevæger sig i det “Hus”, hvor de føler tilknytning og har ejerskab i alles interesse og overlevelse.

Visitationen skal sikre værdighed

Til visitation i eget hjem/lokalcenter skal vedlægges skriftlig vurdering, der dækker den ældres behov/ønsker inden for rimelige rammer – eksempelvis ved indbo. Genkendelsen af stadig at være i eget hjem er altafgørende – især hos den demente borger. Det skal oplyses, at en bisidder er obligatorisk.

Forudsætningen for visitation kræver en løbende vurdering af borgerens aldring og iværksættelse af ændrede tiltag. Dette indebærer naturligvis og principielt, at medarbejdergruppen i videst muligt omfang er den samme hos den enkelte borger.

Lokallistens model forudsætter, at der til hvert lokalcenter knyttes:

- 1 administrativ/praktisk daglig leder
- 1 områdesygeplejerske
- SOSU-assistenter som fungerende team/gruppeledere i samarbejde med SOSU-hjælperne i området inde og ude.
- en gruppe af SOSU-hjælpere i samarbejde inde og ude.
- Sygeplejersker til dækning af dag, aften og nattevagter i hele området.
- En/et praktiserende læge/lægehus

Værdisæt for hjemmeplejen/Centre i Varde Kommune

Overordnet skal svage og ældre borgere tilgodeses maksimalt, så disse personer oplever en værdig, ordentlig og respektfuld tilværelse. Alt ansvar, økonomisk som fagligt, uddelegeres til hvert lokalcenter.

Hvert lokalcenter kan/skal/har ret til, inden for lovens rammer eller efter særlig tilladelse, administrere planlægning, arbejdsgang og fordeling til de enkelte medarbejdergrupper med selvskreven mulighed for udvikling af kompetencer, så enhver medarbejder kan agere ansvarsbevidst i uforudsete situationer.

Attraktive vagtplaner samt tilbud om fuldtidsarbejde vil være optimalt. Ud fra en rendyrket helhedspleje kan mange behov og begreber blive opfyldt.

Hvis Varde Kommune vil komme i betragtning blandt de allerbedste kommuner i Danmark, er det en nødvendighed, at kommunen blandt andet kan vise at:

- her er plejen den bedste
- her er kvaliteten i plejen suveræn
- her er medarbejdertilfredsheden i top
- her er borgeren i centrum og føler sig mødt med forståelse, værdighed og respekt
- her kan kommunen holde egne skatte kroner hjemme

Mangfoldighed i tilbud

Som alternativ til den her opstillede model for hjemmepleje vil det være oplagt, at kommunen også tilbyder alternativ hjemmepleje, eksempelvis friplejehjem og privat pleje. Mange muligheder resulterer i forskellige valgmuligheder til forskellige mennesker.

Formålet med disse ændrede tilgange til de kommunale ældrecentre og hjemmepleje er:

- at forbedre kvaliteten af samt personlige forholdet mellem medarbejdere, borgere og pårørende. Gensidig tillid, respekt, ansvarsfølelse og ærlig tilgang til borgerne er naturlige resultater, når

arbejdsgangen omlægges. Medarbejderen kan yde helhedspleje hos borgeren og dermed skabe større gensidig forståelse borgerne og medarbejdere imellem. Denne tryghed afspejles uden tvivl positivt i forhold til de pårørende.

- at skabe en attraktiv søgning mod ansættelse i kommunalt regi, hvorved kvaliteten i hjemmeplejen højnes og effektiviteten styrkes.
- at give medarbejdere reelt ansvar og frihed til faglighed med deraf givtig positiv respons og arbejdsglæde. Helhedsorienteret pleje hos borgerne nedsætter stressfaktoren og udløser en mere harmonisk arbejdsdag og arbejdsopgaver.
- effektivisere arbejdstiden. Ansatte under centret er tildelt borgere og arbejdsområde efter helhedsplejen. Det bør indebære mindre kørsel, tilpasset journalføring og generelt mere effektiv udnyttelse af arbejdstiden, da medarbejderne samarbejder og har bedre kendskab til hinandens borgere i samme gruppe. Anvendt tiden på planlægning og uddelegering bliver minimale.
- øget tværfaglighed – samarbejde faggrupperne imellem giver bedre udnyttelse af medarbejdernes kvaliteter og kompetencer og skaber personlig udvikling hos den enkelte medarbejder.
- mødeaktiviteten minimeres – plejemodellen udløser mindre behov for møder. Kendskab til egen arbejdsdag og opgaver er bevidst hos den enkelte medarbejder. Uforudsete problemstillinger vil være for nedadgående.
- mindre bureaukrati – selvfølgelig ud fra gældende lovgivning, men med mulighed for at ansøge om tilpasninger, så Varde kommunes hjemmepleje politik harmonerer med kommunens borgersammensætning.
- mindre kørselstid – som udgangspunkt vil der i denne model være et mindre fysisk område tilknyttet hvert centret, hvorfor kørslen minimeres betragteligt. Der vil måske kun være behov for enkelte biler tilknyttet hvert center afhængig af centrets størrelse og område. Udnyttelsen af arbejdstiden vil blive bedre.
- faldende sygefravær, da større tilfredshed, mere ansvar og ansvarsfølelse, faglig stolthed, anerkendelse, fælles front nedsætter sygefraværet.
- skabe økonomisk gevinst ved at sygefraværet vil nedbringes, og vikarbudgettet reduceres væsentligt. Plejemodellen afføder så mange positive resultater på rigtig mange områder, at den bør betyde færre indlæggelser og genindlæggelser, faldende medicinbehov og fejlmedicinering.