

### FORSLAG

# 2



## National strategi for rekruttering, kompetenceløft og statusløft skal sikre værdig pleje og behandling nu og fremover

Omfattende mangel på pleje- og sundhedspersonale er potentielt en stor trussel mod, at ældre fremover kan få en værdig pleje og behandling. En række faktorer peger på risikoen herfor, jf. nedenstående faktaboks.

### Fakta

- Social- og sundhedsassistenter er siden 2017 klassificeret som en gruppe med omfattende mangel på arbejdskraft ifølge Arbejdsmarkedsbalancen.dk (STAR). Også for sygeplejersker er der omfattende mangel på arbejdskraft.
- 73 % af kommunerne rapporterer om mangel eller stor mangel på arbejdskraft inden for ældreområdet, og 49 % rapporterer om mangel eller stor mangel på arbejdskraft inden for sundhedsområdet.
- I 2017 er ledighedsprocenten for social- og sundhedspersonalet på 1,8 %. For sygeplejersker ligger ledighedsprocenten under 1 %. Dvs. der er stort set ingen arbejdskraftreserve.
- 25 % af alle kommunalt ansatte og 30 % af ansatte inden for social- og sundhedspersonalet er 55+ år, og en meget betydelig gruppe vil derfor nå pensionsalderen i den nærmeste årrække.
- Frem mod 2040 bliver der 259.000 flere 80+. Det vil medføre flere ældre med komplekse plejebehov. Dvs. behovet for sosu'er, hjemmesygeplejersker m.fl. vil alt andet lige stige.
- Der vil i 2026 - ifølge en fremskrivning fra FOA - mangle 40.000 social- og sundhedsassistenter og -hjælpere på landsplan. Dertil kommer mangel på andre faggrupper, fx sygeplejersker.

Kilde: FOA, DSR og KL

På den baggrund er der i de kommende år brug for en omfattende og samlet strategi for rekruttering, kompetenceløft og statusløft for den danske ældrepleje. Kun ved at prioritere en samlet indsats kan der skabes kvalitet og værdighed i ældres pleje og sundhed, så den lever op til de bærende principper i værdighedslovgivningen: Tryghed, Bestem selv – hele livet, Lev livet – hele livet, Glæde og mening samt Kvalitet i hjælpen.

## Forslag

Ældre Sagen foreslår, at der iværksættes en national strategi, der omfatter en række af nedenstående elementer:

- Forøgelse af antal pladser på sosu-uddannelserne, sygeplejerskeuddannelserne mv. (dimensionering)
- Styrkelse af praktikforløb og praktikvejledere; mange falder fra sosu-uddannelserne under første praktik
- Højnelse af plejefagets status – herunder mere fokus på de komplekse plejeopgaver, menneskesynet i plejen, at faget også handler om empati, relationer mv. – således at flere ønsker at søge ind på uddannelserne
- Ledelse, der kan navigere inden for styresystemer og rammer, så medarbejderne i højere grad får mulighed for at fokusere på de relationelle opgaver i faget og ikke kun på at levere de beskrevne ydelser
- Større mulighed for, at medarbejderen og den ældre selv kan tilrettelægge arbejdet, fordi større selvbestemmelse giver en større arbejdstilfredshed
- Bedre arbejdsmiljø, mindre nedslidning, senior- og livsfasepolitik mv., så flere medarbejdere kan blive længere på arbejdsmarkedet
- Flere og bredere kompetencer til at matche den stigende kompleksitet i plejeopgaverne, bl.a. indenfor pædagogik, kost og ernæring etc.
- Investering i plejeområdet – bemanning, ledelse, velfærdsteknologi mv.

En række af disse tiltag vil forudsætte, at der afsættes midler på finansloven, mens andre "blot" kræver ændrede arbejdsprocesser, ledelse mv. Størrelsen af de nødvendige økonomiske midler – såvel som den konkrete udformning af de nødvendige tiltag - må afhænge af nærmere analyser, herunder den kortlægning af rekrutteringsudfordringer for social- og sundhedspersonale og sygeplejersker i kommuner og regioner, som Sundheds- og Ældreministeriet har igangsat.