

Rätt omsorg kräver rätt förutsättningar – från värdegrund till fungerande rutiner

Bakgrund och motivering

Äldreomsorgens yttersta uppgift är att möta människor där de befinner sig – i en fas av livet där behoven ofta är föränderliga, komplexa och ibland akuta. Ingen människa är en schablon. Ändå organiseras stora delar av äldreomsorgen i dag utifrån just schabloner: fasta bemanningstal, genomsnittliga behovsbedömningar och statiska planeringsmodeller.

För den enskilda individen innebär detta en risk. Den som ena dagen klarar sig relativt självständigt kan nästa dag vara betydligt mer hjälpbehövande. Vårdtyngden förändras – ibland snabbt. När organisationen inte förmår att följa dessa förändringar riskerar både omsorgens kvalitet och individens trygghet att försämrast.

Att tala om ”rätt omsorg” förutsätter därför att verksamheten kontinuerligt värderar vårdtyngden. Vårdtyngdsmätning måste vara dynamisk, inte en administrativ engångsövning. Men lika viktigt är att denna kunskap faktiskt används.

I dag sker personal- och resursplanering i stor utsträckning utifrån fasta mallar. Det innebär att även när behoven förändras, så förblir resurserna desamma. Resultatet blir en organisation som reagerar för sent – eller inte alls. Det sliter på personalen och riskerar att leda till sämre omsorg.

Att anpassa resurser efter verkliga behov kan kräva mer resurser. Det är en realitet som måste erkännas. Men det är också här kvalitet och ekonomi möts. När omsorgspersonal tvingas lägga tid på uppgifter som inte kräver omsorgskompetens – såsom städ, tvätt och logistik – används resurser ineffektivt. Samtidigt minskar möjligheten till närvaro, observation och tidiga insatser.

Omsorgspersonalens kompetens är i detta sammanhang avgörande. De som arbetar nära omsorgstagare har ofta bäst förutsättningar att tidigt se förändringar i hälsotillstånd och behov. Tidiga insatser kan, precis som i skolan, förebygga större och dyrare problem längre fram. Ett tydligt exempel är möjligheten att minska antalet akuta vårdövergångar från särskilt boende till sjukhus – något som både förbättrar livskvaliteten och minskar kostnader.

En avgörande del i detta är arbetsmiljön. Äldreomsorgen är en verksamhet med hög belastning och snabba förändringar. Psykosocial arbetsmiljö, ledarskap och faktisk arbetsbörda påverkar direkt både kvalitet och kontinuitet. Medarbetare som ges möjlighet att påverka sin arbetsdag, får information i tid och upplever delaktighet i beslut stannar kvar. När detta inte fungerar söker sig personalen vidare – med negativa konsekvenser för både kvalitet och kontinuitet i omsorgen.

För att allt detta inte ska stanna vid goda ambitioner krävs politiskt ansvarstagande. I en stor organisation räcker det inte med en uttalad värdegrund. Den måste speglas i rutiner, uppföljning och styrning. Här har internkontrollplanen en central roll.

Rätt omsorg med rätt förutsättningar är inte en slogan. Det är ett ledningsansvar.

Liberalerna Gotland yrkar:

1. att vårdtyngden inom äldreomsorgen bedöms fortlöpande och dynamiskt,
2. att personal- och resursplanering inom äldreomsorgen baseras på aktuell vårdtyngd,

3. att Socialförvaltningens internkontroll kompletteras med uppföljning av att personal- och resursplanering inom äldreomsorgen baseras på aktuell vårdtyngd,

4. att Socialnämnden säkerställer att arbetsmiljön inom äldreomsorgen, inklusive psykosocial arbetsmiljö och ledarskap, följs upp löpande inom ramen för ordinarie styrning och uppföljning.

Motionärer

Gisela Wood (L)Frans Brozén (L)