

Tio förslag för bättre äldreomsorg

Sverigedemokraterna i Skellefteå

Nu är det nog – dags för förändring på riktigt.

Skellefteås äldre invånare har byggt vårt land. De har arbetat, betalat skatt och tagit ansvar för generationerna efter sig. Ändå möts alltför många av våra äldre av en äldreomsorg som präglas av stress, bristande kontinuitet, personal som inte pratar svenska och otrygg vardag. Det är inte värdigt varken Skellefteå eller ett välfärdsland som Sverige.

Sverigedemokraterna menar att äldreomsorgen ska präglas av trygghet, värdighet och kvalitet, inte av kortsiktiga besparingar, minutjakt eller vinstintressen.

Socialdemokraterna har inte lyckats upprätthålla en god och välfungerande äldreomsorg. Sedan 2015 har man succesivt monterat ner äldreomsorgen, bl a genom kraftiga nedskärningar på särskilda boendeplatser. Samtidigt har vårdtyngden inom hemtjänsten ökat.

Från att nästan all personal varit utbildad inom vården, har vi idag en vardag där knappt hälften är utbildade för sina arbetsuppgifter.

Nu är det nog – det är dags för en förändring på riktigt, och Sverigedemokraterna vill därför lyfta fram våra förslag för en äldreomsorg värd namnet.

En fungerande äldreomsorg kräver att personalen har rimliga arbetsvillkor, god språklig kompetens och tid att utföra sitt arbete med professionalism och omsorg. När personalen ges rätt förutsättningar förbättras också omsorgen för de äldre.

Vi tror nämligen att det leder till att fler utbildade vårdanställda stannar kvar inom yrket, att yrkesstatusen och arbetsglädjen ökar.

Detta 10-punktsprogram tar sikte på att stärka äldreomsorgen genom att sätta både de äldre och personalen i centrum. Fokus ligger på trygghet, kontinuitet och kvalitet – samt på att återupprätta respekten för både omsorgsycket och de människor som är beroende av det.

1. Högre lön till erfaren personal.

Personal som har arbetat många år inom vård och omsorg besitter en ovärderlig yrkeskunskap som inte kan ersättas genom kort introduktion eller formell utbildning ensam. Erfarenhet ger fördjupad kompetens, trygghet i svåra situationer, bättre omdöme och förmåga att självständigt fatta beslut som påverkar både kvaliteten i omsorgen och arbetsmiljön för kollegor.

Ett strukturerat lönepåslag efter ett visst antal år i yrket är därför en rättvis och strategisk investering. Det signalerar att arbetsgivaren värderar lojalitet, yrkesskicklighet och långsiktigt engagemang. Samtidigt stärker det yrkets status, ökar attraktiviteten och bidrar till att säkra kompetensförsörjningen över tid.

2. Fler kollegor – rimliga scheman

Säkra bemanning som motsvarar de faktiska behoven i verksamheten. En tillräcklig och stabil personalstyrka minskar stress, sjukskrivningar och övertid, samtidigt som den skapar bättre arbetsmiljö och vård med högre kvalitet.

En förutsättning för att öka bemanningen är att minska personalflykten. Detta uppnås genom att skapa långsiktigt hållbara arbetsvillkor. Hög personalomsättning leder till ökade kostnader, bristande kontinuitet och förlorad kompetens. Genom att behålla erfaren personal stärks verksamheten och introduktionsbehovet minskar.

Parallellt behöver kommunen satsa på kompetensutveckling av befintlig personal. Genom fortbildning, specialisering och möjlighet att utvecklas inom yrket tas den samlade erfarenheten tillvara, vilket höjer kvaliteten i omsorgen och minskar beroendet av tillfälliga lösningar. En kombination av rätt bemanning, låg personalomsättning och kontinuerlig kompetensutveckling är avgörande för en trygg, effektiv och långsiktigt hållbar äldreomsorg.

Äldreomsorgen måste sluta släcka bränder, genom att ösa pengar över sommarvikarier och inställda semestrar, och istället börja förbättra de grundläggande villkoren.

3. Språktest som trygghet

Att säkerställa att all personal inom äldreomsorgen har tillräckliga språkkunskaper är avgörande för både säkerhet, kvalitet och trygghet. Språket är det verktyg som personalen använder för att förstå och kommunicera med de äldre, dokumentera vårdåtgärder korrekt och samarbeta med kollegor.

Fungerande och konsekventa språktester bör därför vara en självklar del av rekrytering, introduktion och kompetensutveckling inom äldreomsorgen. Tester gör det möjligt att tidigt identifiera behov av språkstöd, utbildning eller handledning, och säkerställer att personalen kan utföra sitt arbete på ett korrekt och säkert sätt.

En äldreomsorg med väl fungerande språktester stärker både personalens arbetsmiljö och de äldres förtroende och trygghet, samtidigt som det bidrar till en mer professionell och säker verksamhet.

4. Slopande av sk "Delade turer"

Att slopa delade turer är ett måste för att förbättra arbetsmiljön och skapa hållbara villkor för personalen inom vård och omsorg. Delade turer innebär långa arbetsdagar med obetald väntetid mitt på dagen, svårigheter att få ihop vardagsliv och återhämtning samt ökad trötthet och stress. Detta leder i förlängningen till högre sjukskrivningstal, ökad personalflykt och försämrad kvalitet i omsorgen.

En modern och ansvarstagande arbetsgivare kan inte bygga sin verksamhet på arbetsformer som systematiskt sliter ut personalen. För att äldreomsorgen ska vara attraktiv och långsiktigt hållbar krävs scheman som ger rimlig arbetstid, förutsägbarhet och möjlighet till återhämtning. Avskaffandet av delade turer är därför en grundläggande arbetsmiljöåtgärd, inte en förmån.

5. Krav på utdrag ur belastningsregistret

Det är en självklarhet att all nyanställd personal inom äldreomsorgen kontrolleras mot belastningsregistret innan anställning. Personal som arbetar nära äldre och andra personer i utsatta situationer måste kunna visa att de inte har ett kriminellt förflutet som kan äventyra trygghet och säkerhet. Denna kontroll är en grundläggande trygghetsåtgärd för både de äldre, deras anhöriga och arbetskamrater.

För personal som är utbildad eller rekryterad från utlandet är det lika självklart att kunna uppvisa motsvarande belastningsregisterutdrag från sitt hemland. På så sätt säkerställs att alla medarbetare, oavsett nationalitet, uppfyller samma höga krav på pålitlighet och ansvar.

Att konsekvent tillämpa dessa regler är därför en nödvändig del av en professionell och säker äldreomsorg, och en åtgärd som stärker förtroendet för verksamheten.

6. Bättre arbetsmiljö och ledarskap

Stärk första linjens chefer genom att säkerställa ett rimligt antal medarbetare per chef, tillgång till kvalificerat administrativt stöd och obligatorisk utbildning i arbetsmiljö, ledarskap och arbetsrätt. Första linjens chefer har ett avgörande ansvar för både personalens arbetsmiljö och kvaliteten i verksamheten, och måste därför ges rätt förutsättningar för att lyckas i sitt uppdrag.

Samtidigt ska chefsrollen vara förenad med tydliga krav och uppföljning. Chefer ska genomgå regelbunden fortbildning och kompetensutvärdering, och de som inte uppvisar tillräcklig ledarskapsförmåga, arbetsmiljöansvar eller förmåga att följa lagar och riktlinjer ska inte kvarstå i chefsposition. Vid brister ska åtgärder vidtas i form av kompletterande utbildning, handledning eller – om förbättring uteblir – omplacering.

Ett professionellt och ansvarsfullt ledarskap är en förutsättning för en trygg arbetsmiljö, låg personalomsättning och en äldreomsorg med hög kvalitet.

7. Kompetensutveckling och karriärvägar

Erbjud betald vidareutbildning, specialistroller och tydliga karriärsteg inom äldreomsorgen för att ta tillvara erfarenhet och kompetens. Detta stärker yrkets status, ökar motivationen och gör det möjligt för erfarna medarbetare att stanna kvar och utvecklas i stället för att lämna yrket. När kunskap och erfarenhet värderas och belönas bidrar det till högre kvalitet, bättre kontinuitet och en mer professionell äldreomsorg.

Dessutom skapar det en kultur där lärande och utveckling uppmuntras, vilket gör verksamheten mer innovativ och anpassningsbar till nya behov. Genom att investera i personalens kompetens byggs också förtroende både internt och gentemot de äldre och deras anhöriga. På så sätt blir kompetensutveckling inte bara en belöning för individen, utan en långsiktig investering i hela äldreomsorgens kvalitet och hållbarhet.

8. Kvalitet framför partipolitisk ideologi

Alliansens och Socialdemokraternas ständiga bråk om LOV och privata utförare inom vården är i praktiken ett spel för gallerierna. Diskussionen handlar ofta mer om ideologi än om verkliga lösningar för de äldre. I praktiken är det oviktigt om vården drivs av kommunen eller privata aktörer – det som verkligen betyder något är att problemen i äldreomsorgen åtgärdas och att kvaliteten höjs.

Det är hög tid att fokusera på det som verkligen gör skillnad: att personalen har tid, kompetens och resurser att utföra sitt arbete på ett professionellt och värdigt sätt, och att de äldre får trygg och kvalificerad omsorg. Vinstintressen eller driftform ska aldrig stå i vägen för att skapa en äldreomsorg som fungerar och där kvaliteten sätts först. Det viktiga är resultatet – en äldreomsorg som fungerar oavsett vem som formellt står som utförare.

9. Rätt till ett kulturutbud genom hela livet

Ett rikt kulturliv ska inte ha en åldersgräns och det ska inte upphöra för att man som äldre flyttat till ett vårdboende. Möjligheten att ta del av kultur såsom t ex musik, litteratur, konst, teater och andra uttryck ska vara en viktig fråga som ska betraktas som en grundläggande del av ett värdigt och meningsfullt liv.

När människor flyttar till äldreboende riskerar vardagen ibland att bli mer begränsad. Rutiner och omsorgsbehov tar stor plats, vilket är naturligt. Vi menar att det inte får ske på bekostnad av livskvalité i övrigt. Forskning visar att kulturella aktiviteter kan minska ensamhet, stärka minnet, skapa glädje och till och med förbättra den fysiska hälsan. Att ha tillgång till kulturella uttryck, såsom musik och litteratur, är därför väldigt viktigt.

Vi vill arbeta aktivt för att göra kultur tillgänglig även i äldreomsorgen. Det kan handla om tillgång till böcker och litteratur till besök av musiker och teatergrupper till högläsning, konstutställningar och liknande kulturupplevelser.

10. God och näringsriktig mat som får smaka

God och näringsriktig mat är en grundläggande förutsättning för hälsa, livskvalitet och värdighet och har stor betydelse för äldre, i synnerhet vid demenssjukdom. Maten ska innehålla mycket protein och fett för att motverka undernäring, men maten måste samtidigt betraktas som mer än bara näring. Att få äta det man åt som ung, känna smaker som påminner om ens uppväxt, eller äta rätter man genom hela livet alltid tyckt om att äta är en viktig del.

Med stigande ålder förändras kroppens behov. Aptiten kan minska, samtidigt som behovet av näring ofta är lika stort eller till och med större. Därför är det avgörande att maten som serveras är både näringstät och aptitlig. Den ska vara anpassad efter individens behov, smakpreferenser och eventuella medicinska krav.

Vi vill se till att fler äldre får äta varm och tillagad mat där önskemål, synpunkter och perspektiv bättre tas tillvara på, och därmed stärker äldres hälsa och välmående.

Det här vill vi förändra inom äldreomsorgen.

1. Högre lön till erfaren personal

Vi kommer att införa ett strukturerade lönepåslag efter viss tid i yrket; tydliga kriterier för erfarenhet och ansvar.

2. Fler kollegor och rimliga scheman

Vi kommer att öka bemanningen genom att minska personalomsättningen, genom förbättrade arbetsvillkor som passar personalens levnadsmönster och genom att satsa på kompetensutveckling för befintlig personal.

3. Språktester som trygghet

Vi kommer garantera obligatoriska språktester vid rekrytering, och kontinuerlig uppföljning i det faktiska arbetet.

4. Slopande av delade turer

Vi kommer att avskaffa delade turer och ersätta obekväma scheman med rimlig arbetstid och förutsägbara skift.

5. Kontroll mot belastningsregistret

Vi kommer se till att alla nyanställda kontrolleras mot belastningsregistret och att utländsk personal ska kunna uppvisa motsvarande registerutdrag från sitt hemland om de bott kortare tid än tio år i Sverige.

6. Bättre arbetsmiljö och ledarskap

Vi kommer säkerställa ett rimligt antal medarbetare per chef, se till att chefer har mandat att ta beslut, att de får rätt utbildning och regelbunden kompetensutvärdering; dåliga chefer ska omplaceras.

7. Kompetensutveckling och karriärvägar

Vi kommer att skapa tydliga karriärsteg genom en kultur för lärande och innovation, som stärker yrkets och arbetsplatsen attraktivitet.

8. Kvalitet framför partipolitisk ideologi

Vi kommer att prioritera resurser och åtgärder som höjer omsorgskvaliteten oavsett drifform. Vi kommer inte att säga nej till bra lösningar på grund av partipolitiskt tjafs.

9. Rätt till ett kulturutbud genom hela livet.

Vi kommer säkerställa att alla äldre invånare inom kommunal vård ska ha rätt till att ta del av kultur- och kulturella uttryck. Bl a genom litteratur, musik, högläsning och liknande – genom hela livet.

10. God och näringsriktig mat som får smaka.

Vi kommer säkerställa god och näringsriktig mat för våra äldre. Vi ser maten som en viktig faktor för psykiskt och fysiskt välmående och vill prioritera detta som en viktig del av vården.