

SOCIALMINISTERIET

Folketingets Socialudvalg

Departementet

Holmens Kanal 22
1060 København K

Tlf. 3392 9300

Fax. 3393 2518

E-mail sm@sm.dk

Dato: 18. januar 2005

CBP/ J.nr. 20-940

Under henvisning til Folketingets Socialudvalgs brev af 12. november 2004 følger hermed – i 5 eksemplarer – socialministerens svar på spørgsmål 6 til B 11 – Forslag folketingsbeslutning om ret til et værdigt liv for alle ældre.

Spørgsmål 6:

”Vil ministeren kommentere, at forsøget i Søllerød Kommune ”Etik i ældreplejen” ifølge den efterfølgende rapport s. 15 viste, at nogle af de ufaglærte medarbejdere i ældreplejen ikke er klædt på til at reflektere over deres arbejde og de etiske valg, de træffer?”

Svar:

Socialudvalgets spørgsmål vedrører et konkret projekt, som er udført i Søllerød Kommune. Jeg har derfor bedt Søllerød Kommune beskrive de forhold, som er af relevans for det pågældende spørgsmål.

Søllerød Kommunes besvarelse foreligger nu, og jeg skal derfor henvise til kommunens samlede redegørelse i vedlagte kopi, bilag 1 og 2. Jeg kan endvidere henvise til Områdechef Anne Marie Dideriksen, som vil være behjælpelig med at besvare flere spørgsmål, der vedrører de konkrete forhold omkring Søllerød Kommunes projekt ”Etik i ældreplejen”.

Som jeg også har nævnt i mit svar til spørgsmål 1, hverken kan eller vil jeg som socialminister gå ind i de konkrete forhold omkring Søllerød Kommunes projekt.

Overordnet set vil jeg dog gerne understrege, at jeg finder det meget vigtigt, at der er tilstrækkeligt med kvalificeret personale i ældreplejen, fordi det kan være med til at sikre, at de ældre får den pleje, de har behov for.

Regeringen har i den forbindelse iværksat en række initiativer, som bl.a. har fokus på kompetenceudvikling indenfor ældresektoren. Disse initiativer skal også ses i sammenhæng med, at Socialministeriet har sat øget fokus på ældreområdet image- og rekrutteringsproblemer.

Socialministeriet indledte således i 2002 et samarbejde med KL og FOA for at sætte fokus på ældreområdets image- og rekrutteringsproblemer. Samarbejdet har bl.a. resulteret i en landsdækkende konference i efteråret 2003. Konferencen blev fulgt op af en fælles pjece om "Det, der virker" med 10 gode historier om, hvad der skal til for at skabe attraktive arbejdspladser i ældresektoren. Historierne tager afsæt i temaer som arbejdsmiljø, klart ledelsesansvar, medarbejderinddragelse, efteruddannelse, faglig identitet, praktik og ældrebilledet i medierne.

Styrelsen for Social Service tog samtidig initiativ til et internetbaseret dialogforum – www.inspirationsnet.dk, hvor dialogen og den gensidige inspiration om ældresektorens udfordringer kan fortsætte. Hjemmesiden har været meget populær og har siden november 2003 haft ca. 55.000 sidevisninger, 7.000 brugersessioner og ca. 4.000 unikke brugere.

Styrelsen for Social Service har endvidere iværksat en række efteruddannelsesmæssige tiltag, som direkte skal medvirke til at sikre tilrettelæggelsen og udmøntningen af en bedre ældreomsorg. Uddannelsesinitiativerne skal specielt ses i sammenhæng med ønsket om at kvalificere, videreudvikle og højne plejepersonalets og ledernes indsats i ældresektoren. Initiativerne omfatter: Efteruddannelse for social- og sundhedspersonalet, landsdækkende lederuddannelse på ældreområdet, en diplomuddannelsen på demensområdet, leverandøruddannelse på ældreområdet, projekt "god sagsbehandling" og instruktøruddannelse i ældreidræt.

Endelig kan jeg oplyse, at der også på Undervisnings- og på Beskæftigelsesministeriets område, har været foretaget initiativer som skal tiltrække arbejdskraft og styrke kompetenceudviklingen på området. Bl.a. er Social- og Sundhedsuddannelserne blevet reformeret i 2002 og Beskæftigelsesministeriet har igennem de sidste par år taget en række initiativer på arbejdsmiljøområdet, hvor arbejdet i ældreplejen har været et af de udvalgte områder. Der er i den forbindelse - via satspuljemidler - i 2002 afsat i alt 21,9 mio. kr. til et 4-årigt forskningsprogram under Arbejdsmiljøinstituttet. Formålet er at forbedre social- og sundhedshjælperes og assistenters arbejdsmiljø, herunder at øge rekruttering og fastholdelse af personale til sektoren.

Desuden har en række kommuner også taget forskellige initiativer med henblik på at øge rekrutteringen og forbedre mulighederne for at fastholde medarbejderne i hjemmeplejen. Der er både tale om lokale hverve-kampagner til SOSU-skolerne samt konkrete lokale efteruddannelsesinitiativer. Senest har Københavns Kommune i samarbejde med Københavns Amt igangsat kampagnen "Mod til mennesker" (www.modtilmennesker.dk).

Eva Kjer Hansen

/Charlotte Markussen