



Holbergsgade 6  
DK-1057 København K

T +45 7226 9000  
F +45 7226 9001  
M sum@sum.dk  
W sum.dk

## Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg

Dato: 20-02-2018  
Enhed: AELSAM  
Sagsbeh.: DEPKME  
Sagsnr.: 1800933  
Dok. nr.: 529033

Folketingets Sundheds- og Ældreudvalg har den 23. januar 2018 stillet følgende spørgsmål nr. 467 (Alm. del) til ældreministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Kirsten Normann Andersen (SF).

Spørgsmål nr. 467:

”Som følge af forlydendenet om den kommende personalemangel på sosu-området, jf. artiklen ”Østjylland kommer til at mangle sosuer” bragt på [www.jp.dk](http://www.jp.dk) den 18. januar 2018, bedes ministeren oplyse, hvilke tiltag regeringen, KL og Danske Regioner påtænker at tage med henblik på at imødegå dette. Ministeren bedes herunder bl.a. oplyse, hvad man helt præcist gør for at inddrage den arbejdskraftreserve, der formentlig er blandt de sosu-hjælpere og sosu-assistenten der i dag mere eller mindre frivilligt er henvist til at arbejde på deltid, jf. bl.a. KL’s publikation ”Det Kommunale Arbejdsmarked i tal 2016.”

Svar:

Jeg tager rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet meget alvorlig.

Derfor har regeringen sammen med Dansk Folkeparti, bl.a. med ovenstående in mente, med finanslovsaftalen for 2018 afsat 500 mio. kr. årligt til et løft af ældreområdet til en bedre bemanding i hjemmeplejen og på plejehjem, plejecentre og friplejehjem. Midlerne skal i videst muligt omfang, og under hensynstagen til medarbejdernes ønsker, anvendes til at opjustere arbejdstiden for deltidsansatte medarbejdere og ansættelse af nye medarbejdere i fuldtidsstillinger i hjemmeplejen og på plejehjem mv. Midlerne kan således anvendes til ansættelse af nye medarbejdere samt opjustering af arbejdstiden for eksisterende medarbejderne, hvis de ønsker dette.

Med henblik på at understøtte en lokal udvikling, hvor flere medarbejdere får mulighed for at arbejde på fuld tid og bidrage med deres fulde potentiale, skal kommunerne derudover indsende en redegørelse for den lokale indsats for at sænke sygefraværet og øge den gennemsnitlige arbejdstid for medarbejderne på ældreområdet.

Endvidere skal det bemærkes, at spørgsmål vedrørende arbejdsvilkår ligger indenfor Beskæftigelsesministeriets ressortområde, hvorfor ministeriet har bedt om bidrag fra Beskæftigelsesministeriet. Beskæftigelsesministeren oplyser følgende:

”Der er på det danske arbejdsmarked tradition for, at arbejdsmarkedets parter regulerer løn- og ansættelsesvilkår, herunder arbejdstid, ved kollektive overenskomster. Det skyldes, at parterne er nærmest til at vide, hvilken regulering der er behov for i den enkelte branche eller den enkelte virksomhed. Samtidig kan parterne hurtigere og bedre selv tilpasse aftalerne i forhold til den enkelte branche.

Det følger i forbindelse med finanslovsaftalen, at indsatsen for at reducere sygefraværet i ældreplejen skal styrkes. Et reduceret sygefravær går hånd i hånd med et godt

arbejdsmiljø og kan bidrage til at forbedre rekrutteringsgrundlaget til ældreplejen og til de relevante uddannelser, fx SOSU-uddannelserne. Der er på den baggrund afsat en ansøgningspulje til nye kommunale initiativer, der systematisk skal nedbringe sygefraværet i ældreplejen, på 10 mio. kr. i 2018 og 20 mio. kr. årligt i perioden 2019-2021.”

Ministeriet har også bedt undervisningsministeriet om bidrag til, hvilke tiltag der er taget på uddannelsesområdet med henblik på at imødegå den kommende personalemangel på sosu-området. Undervisningsministeren oplyser følgende:

”Fra 2017 er SOSU-uddannelserne blevet opdelt i to selvstændige uddannelser med hver sin profil, som matcher den udvikling, der er sket inden for sundhedssektoren med accelererede patientforløb på hospitalerne og ændret opgavefordeling mellem hospital og kommuner. Det er endnu for tidligt at evaluere effekterne af dette tiltag.

Undervisningsministeriet er i dialog med KL om, hvordan vi gør SOSU-uddannelserne endnu mere attraktive for potentielle ansøgere.

For at tiltrække flere elever, har Undervisningsministeriet desuden peget på muligheden for at ansætte elever på de to uddannelser ved optagelsen på erhvervsuddannelsernes grundforløb 2. På den måde modtager eleverne allerede fra starten af deres uddannelse elevløn i stedet for SU. Ved at ansætte eleverne fra grundforløbets start får arbejdsgiverne næsten hele den rene lønudgift refunderet gennem lønrefusion fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB). Denne lønrefusion udbetales for elever, der er på skoleophold efter en fastsat sats, dog maksimalt den faktiske lønudgift. Muligheden for at ansætte elever på SOSU-uddannelserne allerede fra grundforløbets start indgår i den videre dialog med KL.”

Med venlig hilsen

Thyra Frank / Kjersti Metliaas