

Sundheds- og Ældreministeriet

Dato: 21-12-2018

TALEPAPIR

Det talte ord gælder

[Åbent samråd i Sundheds- og Ældreudvalget, d. 18. december 2018 kl. 14.30-15.30, lokale S-092, Christiansborg]

Arbejds miljø i ældreplejen

Samrådspørgsmål R:

"Hvad mener ministeren om, at sosu-medarbejderne er blandt de faggrupper, der har det dårligste arbejdsmiljø i hele den offentlige sektor, og hvilken betydning, mener ministeren, at arbejdsmiljøet og det faktum, at der er blevet 3.700 færre ansatte i ældreplejen under regeringen, har for de alvorlige rekrutteringsproblemer på ældreområdet, herunder faldende ansøgertal til uddannelserne, højt frafald som følge af "praksischoke" og mulighederne for at få flere fra deltid til fuldtid? Der henvises til artikel på "Kortlægning: Her er Danmarks dårligste arbejdsmiljø" bragt på www.kommunen.dk den 15. november 2018."

Samrådspørgsmål S:

"Anerkender ministeren, at så længe regeringen underfinansierer velfærden, vil problemerne med dårligt arbejdsmiljø blot blive værre, jf. at SOSU'erne angiver et arbejdsliv presset af underbemanding som en af de væsentligste årsager til det dårlige arbejdsmiljø?"

Samrådspørgsmål T:

"Hvordan forklarer ministeren, at der er blevet 3.700 færre ansatte i ældreplejen, siden valget i 2015? Og hvordan hænger det sammen med muligheden for at sikre en værdig ældrepleje, når der bliver færre medarbejdere til et voksende antal ældre? Der henvises til AE-rådets analyse af udviklingen i antallet af medarbejdere i ældreplejen, "Velfærdsdanmark: Flere ældre – færre til at tage sig af dem" af 13. nov. 2018."

Jeg vil gerne indlede med at takke spørgeren for indkaldelsen til samrådet her i dag.

Der er stillet tre samrådsspørgsmål, som jeg vil besvare samlet i dag. Spørgsmålene handler blandt andet om arbejdsmiljøet i ældreplejen, som jeg ved, at vi alle her går meget op i.

Medarbejderne i ældreplejen er en hjørnesten i vores velfærdssamfund. Jeg har sagt det før, men et vigtigt budskab er værd at gentage, og i mine øjne er medarbejderne vores guld. Sådan har jeg det i dag, og sådan har jeg haft det i mange år som leder i ældreplejen.

De mange engagerede og dygtige medarbejdere i ældreplejen gør hver dag en kæmpestor indsats for at give vores ældre borgere en god og værdig pleje og omsorg.

Det er derfor også meget vigtigt for mig at understrege, at et godt arbejdsmiljø for mig at se er afgørende for at forøge medarbejdernes arbejdsglæde og deres oplevelse af at have et meningsfuldt arbejde.

Et ordentligt arbejdsmiljø er altså meget vigtigt, og derfor læser jeg også den artikel – som der henvises til i samrådsspørgsmål R – med stor alvor.

Jeg synes, det er bekymrende, at arbejdsmiljøet for social- og sundhedsmedarbejdere ligger så lavt i den kortlægning, som der henvises til i artiklen.

Vi skal tage det alvorligt, når der er en oplevelse af, at arbejdsmiljøet ikke er godt nok.

Derfor vil jeg også fremhæve, at regeringen sammen med Dansk Folkeparti og satspuljepartierne allerede har taget en række initiativer for at forbedre arbejdsmiljøet i ældreplejen.

- Med finansloven for 2018 afsatte regeringen og Dansk Folkeparti 70 mio. kr. over fire år til at styrke den kommunale indsats for at nedbringe sygefraværet i ældreplejen.
 - o Arbejdet er forankret i Beskæftigelsesministeriet, og jeg er blevet oplyst om, at 22 kommuner i efteråret har fået tilsagn om midler for i alt 33 mio. kr. til lokalt at udvikle strategier for, hvordan sygefraværet mindskes.
- Med demenshandlingsplanen er der prioriteret 145 mio. kr. til et praksisnært kompetenceløft i kommuner og regioner.
- Med finansloven for 2018 blev der tilført 500 mio. kr. ekstra til bedre bemanning i ældreplejen.
- Og senest har vi med finanslovsaftalen for 2019 sammen med Dansk Folkeparti prioriteret 60 mio. kr. over fire år til at udarbejde en handlingsplan til bekæmpelse af udadreagerende adfærd overfor ansatte i ældreplejen.

Det er til enhver tid en ledelsesmæssig opgave og arbejdsgiverens ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø. Den enkelte leder på fx et plejehjem har stor betydning for arbejdsmiljøet. Ledelsen skal være tilgængelig i hverdagen, så det er nemt for medarbejderne at komme i kontakt med den.

En undersøgelse af sygefravær i kommunerne – som er blevet offentliggjort i dag – viser, at der er stor variation kommunerne imellem.

Sygefraværet blandt social- og sundhedspersonale var over dobbelt så højt i den kommune med det højeste sygefravær

sammenholdt med den kommune, der havde det laveste sygefravær blandt social- og sundhedspersonalet.

Dette understreger behovet for, at kommunerne arbejder målrettet med at reducere sygefraværet, og at den lokale indsats har stor betydning.

Når det er sagt, skal vi også fra centralt politisk hold hele tiden være opmærksomme på, om vi kan sikre en bedre og mere målrettet arbejdsmiljøindsats.

Jeg er derfor også oplyst om, at regeringen med beskæftigelsesministeren i spidsen har påbegyndt drøftelserne om en ny politisk aftale om arbejdsmiljøet.

Jeg kan forstå, at drøftelserne bl.a. tager udgangspunkt i anbefalingerne fra ekspertudvalget om udredning af arbejdsmiljøindsatsen, som blev nedsat sidste år med Pia Gjellerup i spidsen.

Regeringen har modtaget anbefalingerne fra udvalget, som regeringen synes, at der er gode takter i.

Jeg er i den sammenhæng oplyst om, at der bl.a. er anbefalinger om et mere målrettet tilsyn, der skal tage højde for de forskellige arbejdsmiljøproblemer, der er i forskellige brancher og på forskellige virksomheder.

Det er Arbejdstilsynet, som hører under Beskæftigelsesministeriet, der fører tilsyn med arbejdsmiljøet på de danske arbejdspladser. Jeg har indhentet bidrag til besvarelsen fra beskæftigelsesministeren i forhold til Arbejdstilsynets opgaver, som oplyser, at:

”Det er først og fremmest til enhver tid en ledelsesmæssig opgave og arbejdsgiverens ansvar at sikre et godt arbejdsmiljø. Og det er også arbejdsgiverne og de ansatte, der kender deres arbejdsplads bedst og ved hvilke løsninger, der er mest effektive.

Når det er sagt, så skal den indsats understøttes, og det er blandt andre Arbejdstilsynets opgave. For Arbejdstilsynets vedkommende sker det bl.a. ved, at der føres tilsyn med landets arbejdspladser.

Det er Arbejdstilsynets opgave at foretage en vurdering af arbejdsforholdene, når de er på tilsynsbesøg, og Arbejdstilsynet besøger hvert år omkring 15 pct. af virksomhedsmassen. I 2016 besøgte Arbejdstilsynet knap 22.000 danske virksomheder.

Hvis der konstateres væsentlige arbejdsmiljøproblemer, vil Arbejdstilsynet reagere med et påbud. Og Arbejdstilsynet følger naturligvis også op på, om problemet er løst.

Der er allerede særligt fokus på arbejdsmiljøet på SOSU-områder i 2018. Det er sket ved, at Arbejdstilsynet har gennemført udvidet risikobaseret tilsyn (URT) på hospitaler og i døgninstitutioner.

Men det er vigtigt at understrege, at det er ude på arbejdspladserne, at det gode arbejdsmiljø skabes. Det er arbejdsgiverens ansvar.

I spørgsmål R nævnes også de rekrutteringsudfordringer, som vi i dag ser på ældreområdet.

I sidste uge offentliggjorde vi regeringens kortlægning af rekrutteringsudfordringer, og med finanslovsaftalen for 2019 har vi prioriteret at afsætte midler til en række gode initiativer, der skal imødegå de aktuelle og fremtidige rekrutteringsudfordringer på sundheds- og ældreområdet.

Det er afgørende at styrke fastholdelsen af medarbejdere på sundheds- og ældreområdet. Det vil vi bl.a. gøre ved at styrke karrierevejene for social- og sundhedspersonale og forbedre områdets image gennem kampagner.

For mig er det vigtigt, at vi får flere unge til at vælge ældreomsorgen som arbejdsområde. Flere skal have øjnene op for, hvor livsbekræftende et arbejdsliv man kan få i arbejdet med at yde omsorg for mennesker, der har brug for hjælp. Det vil en målrettet kampagneindsats hjælpe til med. Og personligt vil jeg gerne understrege, at jeg selv har haft stor glæde af netop mit arbejde i ældreplejen.

Kortlægningen peger også på, at størstedelen af social- og sundhedspersonalet i kommuner og regioner er ansat på deltid. Derfor vil regeringen nedsætte et kommunepanel, hvor finansministeren og jeg skal tale med kommunerne om, hvordan flere medarbejdere kommer på fuldtid.

I spørgsmål 5 fremgår det, at regeringen underfinansierer velfærden. Den præmis accepterer jeg simpelthen ikke. Regeringen har prioriteret ældreområdet højt.

Regeringen har sammen med Dansk Folkeparti prioriteret ældreområdet massivt ved de seneste tre finanslove. Sidste år afsatte vi sammen med Dansk Folkeparti i finanslovsaftalen for 2018 2,7 mia. kr. over de næste fire år til at styrke ældreplejen.

Dermed er ældreområdet det velfærdsområde, der med selve finanslovsaftalen for 2018 fik tilført flest ekstra penge.

Og med den netop indgåede finanslovsaftale har vi sammen med Dansk Folkeparti afsat yderligere ca. 650 mio. kr. over de næste fire år til bedre ældreomsorg.

Derudover vil jeg nævne, at regeringen i økonomiaftalen med KL for 2019 har løftet den kommunale serviceramme for 2019 med ca. 1,7 mia. kr. til prioritering af borgernær kernevelværd, herunder for at understøtte kommunernes arbejde med at yde værdig pleje og omsorg for ældre borgere.

Og kommunernes seneste regnskabstal viser da også en stigning fra 2015 til 2017 for serviceudgifterne på ældreområdet på ca. 1,8 mia. kr., når der tages højde for det løft, der følger af finanslovsaftalerne.

I spørgsmål T henvises til analysen fra Arbejdsbevægelsens Erhvervsråds analyse, som viser et fald i offentligt ansatte inden for ældreplejen fra 2015 til 2018.

Jeg er blevet oplyst, at Arbejdsbevægelsens Erhvervsråds opgørelse dækker over alle ansatte i de udvalgte brancher, som fx kontoransatte. Derudover er jeg blevet oplyst, at der anvendes en bred afgrænsning af brancher i den kommunale sektor, som rækker ud over ældreplejen.

Regeringens rekrutteringskortlægning viser en stigning i antallet af sygeplejersker og social- og sundhedspersonale fra januar 2015 til januar 2018. Kortlægningen ser kun på social- og sundhedspersonale og sygeplejersker (opgjort i antal fuldtidsbeskæftigede), der er beskæftiget i kommuner og regioner.

Der er derfor tydelig forskel i opgørelserne. Det er svært at gennemskue forskelle i afgrænsningen mellem kortlægningen og Arbejdsbevægelsens Erhvervsråds opgørelse, og det bliver derfor også lidt teknisk at diskutere her.

Jeg henholder mig i øvrigt også til, at en rapport fra KL og FOA viser, at antallet af social- og sundhedspersonale i kommunerne steg fra 2016 til 2017.

Afslutningsvis vil jeg gerne gentage, at arbejdsmiljøet i ældreplejen ligger mig meget på sinde.

Samtidig vil jeg understrege, at regeringen i denne regeringsperiode har prioriteret arbejdsmiljøindsatsen med en række tiltag, samt løftet bemanningen i ældreplejen.

Tak for ordet.