

## Sundheds- og Ældreministeriet

### TALEPAPIR

Det talte ord gælder

[Åbent samråd i Sundheds- og Ældreudvalget, d. 23. oktober 2018 kl. 14.00-15.30,  
Christiansborg]

Jeg vil gerne starte med at takke spørgerne for indkaldelsen til samrådet her i dag.

At medarbejderne i ældreplejen kan gå trygge på arbejde er utroligt vigtigt, og det ligger os alle her på sinde.

Det er også et emne, som vi har drøftet ved flere lejligheder – blandt andet på samråd her i Sundheds- og Ældreudvalget.

Der er til i dag stillet fire samrådsspørgsmål, som alle omhandler situationer, hvor mennesker med demens bliver udadreagerende. Jeg vil besvare de fire spørgsmål samlet.

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. Et godt arbejdsmiljø har for mig altid været helt afgørende for at forøge medarbejdernes arbejdsglæde og deres oplevelse af at have et meningsfuldt arbejde.

Som ældreminister tager jeg det derfor også meget alvorligt, når en FOA-medlemsundersøgelse viser, at så mange medarbejdere i ældreplejen føler sig utrygge ved, at mennesker med demens bliver udadreagerende.

At medarbejderne trives, er jo også noget, der på mange måder taler ind i de rekrutteringsudfordringer, som man oplever ude i ældreplejen.

Både ift. at det er attraktivt at begynde at arbejde i ældreplejen, men også i forhold til at fastholde de mange dygtige medarbejdere, der allerede arbejder i ældreplejen.

Det er derfor nødvendigt, at vi tager problemstillingen alvorligt - til gavn for både de mange fantastiske medarbejdere i den danske ældrepleje, og dermed jo også til gavn for de ældre, der er afhængige af den hjælp og omsorg, som medarbejderne giver dem hver eneste dag.

Når det er sagt, vil jeg dog gerne starte med at slå fast, at mennesker, der lider af en demenssygdom, ikke i udgangspunktet er voldelige.

Men når sproget svigter, og den enkelte har svært ved at udtrykke sine ønsker og behov, så er der risiko for, at de demensramte bliver udadreagerende.

Derfor er det også meget vigtigt for at undgå, at mennesker med demens bliver udadreagerende, at ældreplejen tilrettelægges med udgangspunkt i den enkeltes behov, og at der hele tiden er en opmærksomhed omkring signalerne fra den demensramte, så uro og mistrivsel hos den demensramte kan mindskes.

Derfor er jeg også glad for, at regeringen sammen med de øvrige satspuljepartier har afsat 470 mio. kr. til et markant løft af demensområdet med den nationale demenshandlingsplan 2025, hvor en af de helt afgørende værdier netop er, at plejen om omsorgen skal tage udgangspunkt i den enkeltes behov.

En handlingsplan, der jo står helt centralt, når der spørges til hvilke initiativer, der er igangsat på området. Det vil jeg gerne uddybe nærmere.

Noget af det mange medarbejdere i ældreplejen har efterspurgt, har bl.a. været de nødvendige kompetencer til at arbejde med mennesker med demens, der har helt særlige behov, og som samtidig har vanskeligt ved at udtrykke disse behov.

Med den nationale demenshandlingsplan har vi sammen i satspuljekredsen afsat 145 mio. kr. til et praksisnært kompetenceløft for de medarbejdere, der beskæftiger sig med mennesker med demens.

Her er fokus på kompetenceudvikling, som direkte kan overføres til praksis og giver mening i det daglige arbejde.

Midlerne er udmøntet via Sundhedsstyrelsen, og det forventes, at over 17.000 medarbejdere med initiativet får løftet deres kompetencer.

Det er rigtig godt, for er der noget, der giver dårlige arbejdsvilkår, så er det at blive sat i situationer, hvor man ikke føler sig tilstrækkelig klædt på til at håndtere den pågældende situation.

Derfor er det også helt afgørende, at medarbejderne har den nødvendige faglige viden om såvel, hvilke metoder der virker, som hvem de virker bedst overfor.

Og inden for samme initiativ fik yderligere 8 kommuner desuden også mulighed for at få besøg af demensrejseholdet, der bl.a. underviser i metoder, der kan klæde personalet på til at forebygge konflikter.

Med demenshandlingsplanen har vi også prioriteret de fysiske rammer og sikrer bl.a. flere og mere demensegnede plejeboliger.

- For det er vigtigt, at de fysiske rammer er indrettet med henblik på at reducere uro og utryghed hos mennesker med demens, så det ikke resulterer i trusler og udadreagerende adfærd mod vores plejepersonale.

Som et tredje og sidste initiativ fra demenshandlingsplanen vil jeg nævne, at vi jo sidst i august har indgået en aftale om at ændre magtanvendelsesreglerne på demensområdet.

Jeg synes, at vi har fundet den svære balance mellem respekten for den enkelte borgers selvbestemmelsesret og pligten til at sikre den nødvendige omsorg og pleje for de borgere, som ikke længere er i stand til at tage vare på sig selv.

Som jeg har sagt ved flere lejligheder, forventer jeg, at den nationale demenshandlingsplan, de 470 mio. kr. og de 23 konkrete initiativer, kommer til at give hele demensområdet et løft.

- Til glæde for mennesker med demens og deres pårørende

- Men jo også til glæde for de utroligt mange dygtige og engagerede medarbejdere, der hver dag gør en kæmpe indsats på landets plejehjem.

Et andet vigtigt element i forhold til at sikre et godt arbejdsmiljø og forebygge udadreagerende adfærd er god ledelse.

Generelt er det min opfattelse, at mange ledere gør det godt, men jeg tror også, at det er et sted, hvor lederne kan lære af hinanden.

Jeg mener, at god ledelse skal motivere og ved eget eksempel vise, hvilke værdier der skal arbejdes efter på det enkelte plejehjem eller i hjemmeplejen.

- Værdier, som kan fungere som ledestjerner for medarbejderne i dagligdagen.

Men ledelsen i ældreplejen skal også sikre en hensigtsmæssig organisering af plejen.

Jeg har for eksempel set i medierne, at man på et plejecenter i Grindsted har ændret mødetiderne, så medarbejderne nu møder ind både klokken 6, 7 og 8 om morgenen, så det passer bedre med, at de ældre kan komme op af sengen, når de vågner.

Og det er jo et eksempel på, hvordan man lokalt har tilrettelagt indsatsen ud fra borgernes konkrete behov det pågældende sted.

Så i forhold til samrådsspørgsmål E, mener jeg altså ikke, at vi fra centralt hold skal blande os i den konkrete tilrettelæggelse af plejen for eksempel ved at lave en vejledning til, hvornår der er behov for at være flere medarbejdere til stede på en gang.

- Selvfølgelig kan der være situationer, hvor det er nødvendigt at være mere end en medarbejder.
- Men som regeringens ledelseskommision senest har slået fast, så er det helt afgørende, at vi som politikere har tillid til ledelsen.

Og den lokale ledelse må således vurdere, hvorvidt der i en given situation er behov for mere end en medarbejder. Det tror jeg i øvrigt også, man er meget bedre til at vurdere lokalt end fra centralt hold.

Fra Christiansborg skal vi i stedet sikre de nødvendige rammer for, at man kan give den nødvendige pleje og omsorg.

Derfor er jeg også glad for, at regeringspartierne sammen med Dansk Folkeparti ved de seneste tre finanslovsaftaler har prioriteret ældreområdet højt.

I finansloven for 2016 blev der prioriteret vi 1 milliard kr. ekstra om året til en mere værdig ældrepleje.

- Penge som kommunerne i meget høj grad valgte at prioritere til flere kernemedarbejderne i ældreplejen.

I finanslovsaftalen for 2017 prioriterede vi yderligere ca. 2 milliarder kr. over de næste 4 år til at sikre en god og værdig ældrepleje.

- En stor del af disse midler gik til et klippekort, der giver alle plejehjemsbeboere en halv times ekstra hjælp om ugen, som den enkelte selv kan beslutte, hvordan anvendes.



I finanslovsaftalen for 2018 har vi endvidere prioriteret i alt 2,7 mia. kr. over de næste fire år til ældreområdet til bl.a. bedre bemanning.

- Dermed var ældreområdet det velfærdsområde, der med selve finanslovsaftalen for 2018 fik tilført flest midler.

Desuden har vi i økonomiaftalen med KL for 2019 løftet den kommunale serviceramme for 2019 med 1,7 mia. kr. til prioritering af borgernær kernevelfærd, herunder at understøtte kommunernes arbejde med at yde værdig pleje og omsorg for ældre borgere.

Vi har altså allerede igangsat en række af initiativer, der taler ind i problemstillingen omkring udadreagerende mennesker med demens.

Og i forhold til udviklingen i antallet af situationer, hvor plejepersonalet udsættes for vold, som der spørges til i samrådsspørgsmål F, viser tal fra Arbejdstilsynet også et fald i antallet af påbud og påbudslignende reaktioner, der omhandler vold på plejehjem og hjemmehjælp siden vi drøftede problemstillingen i januar 2017.

I 2016 gav Arbejdstilsynet påbud og påbudslignende reaktioner i 17 tilfælde. I 2017 er antallet af påbud faldet til 10.

Men når tallene fra FOA viser, at så mange medarbejdere i ældreplejen føler sig utrygge ved, at mennesker med demens bliver udadreagerende, så må og skal vi gøre noget.

Og jeg vil gerne slå fast, at hvert eneste tilfælde, hvor en medarbejder udsættes for udadreagerende adfærd fra en dement skal tages meget alvorligt.

Det skylder vi både de ældre og medarbejderne, der hver dag arbejder hårdt for at give vores ældre en værdig pleje og omsorg.

Jeg synes derfor, at det er vigtigt, at vi får én samlet handlingsplan, der kan se på problemstillingen fra flere forskellige sider, så vi får en sammenhængende plan for indsatsen.

Derfor er jeg også glad for, at regeringen med vores udspil til finansloven for 2019 har prioriteret 60 mio. kr. i alt over de næste fire år til en handlingsplan til bekæmpelse af udadreagerende adfærd over for ansatte i ældreplejen.

Handlingsplanen skal blandt andet indeholde initiativer, der fokuserer på organisering af plejen, ledelse, kompetenceudvikling, demensvenlige omgivelser osv.

Så for at opsummere:

Regeringen har sammen med satspuljepartierne med demenshandlingsplanen foretaget en betydelig prioritering af demensområdet.

Regeringen har tilført ekstra midler til ældreområdet generelt.

Regeringen har et stort fokus på ledelse.

Og regeringen har altså med finanslovsudspillet for 2019 foreslået en handlingsplan, der skal bekæmpe udadreagerende adfærd i ældreplejen.

Fra regeringens side har vi således prioriteret mange forskellige initiativer på ældreområdet. Og som jeg også nævnte indledningsvist, er det helt centralt, at medarbejderne i ældreplejen selvfølgelig skal have mulighed for at passe og pleje vores ældre under gode og sunde arbejdsvilkår.

Tak for ordet.