



**Social- og ældreminister Astrid Krags talepapir
samrådsspørgsmål AJ, besvaret den 9. september 2021,
kl. 13.00**

Det talte ord gælder

- Tak for samrådsspørgsmålet og anledningen til at drøfte en meget trist sag. Næmlig den, at en medarbejder, der på groveste vis har ydmyget og talt ned til en svækket ældre, som han var ansat til at pleje nu tilsyneladende er blevet ansat et andet sted i ældreplejen.
- Jeg tror, vi alle kan huske de forfærdelige billeder. For ikke nok med, at den pågældende medarbejder truede og fornærede en svækket, dement ældre dame, så filmede han tilmed hele episoden og delte den med andre. Hvilket er så groft, at han er blev idømt dagsbøder for det.
- Et menneske, der kan finde på at opføre sig på den måde, og som har udvist så grundlæggende mangel på moral og empati, har ikke noget at gøre i vores ældrepleje.
- Det tror jeg, vi alle er enige om.
- Noget af det helt centrale i en omsorgsfuld og værdig ældrepleje er, at vi kan sikre tryghed for den svækkede ældre og deres pårørende.
- Vi skal kunne være sikre på, at vores ældre familiemedlemmer, ægtefæller eller forældre, er i trygge og gode hænder, og at de bliver behandlet med respekt og

værdighed, når de enten bor på plejehjem eller modtager hjemmepleje.

- Den her sag er desværre med til det modsatte. Den skubber til en utryghed og er også med til at kaste et dårligt lys over alle de dygtige medarbejdere, der til daglig udfører en god og omsorgsfuld indsats i ældreplejen. De risikerer at blive mistænkeliggjort, og de dårlige historier skaber ikke respekt om deres profession.
- Men nogle få brodne kar skal ikke have lov til at ødelægge det for alle de dygtige og engagerede omsorgsmedarbejdere, der hver dag går på arbejdet og yder en værdig og omsorgsfuld pleje og hjælp til svækkede ældre.
- Der bliver i samrådsspørgsmålet spurgt til, om der er brug for lovændringer, der kan sætte en stopper for, at medarbejdere, der har ydmyget en ældre beboer, kan genansættes i ældreplejen.
- Lad mig igen slå fast, at vi skal have en ældrepleje, hvor man kan være tryk.
- Og jeg er derfor enig i, at vi skal tage alle de værktøjer i brug, der kan medvirke til at sikre det. Også hvis vi fra Christiansborg kan medvirke til at understøtte det.
- Jeg har derfor nedsat en tværministeriel arbejdsgruppe, der skal undersøge fordele og ulemper ved forskellige tiltag, der potentielt kan forhindre, at brodne kar får ansættelse i ældreplejen.
- Arbejdsgruppen vil blandt andet afdække, om de meget konkrete forslag, der er kommet, fx om omsorgsattester, registerordninger eller en autorisationsordning for sosu-hjælpere, faktisk også kan forventes at løse problemet.
- Ud over at se på de forskellige tiltag, skal arbejdsgruppen også vurdere økonomien for de forskellige tiltag.

- Jeg ser frem til, at Arbejdsgruppen afrapporterer i oktober måned.
- Og når jeg har modtaget afrapporteringen, vil jeg selvfølgelig sende den til udvalget, så vi kan drøfte de forskellige muligheder på et mere oplyst grundlag.
- Der er allerede i dag en række greb, ledelserne på plejehjem kan tage i brug, når de i forbindelse med ansættelse af nye medarbejdere skal sikre sig, at uønskede medarbejdere ikke turnerer rundt.
- For lad mig også slå fast, at der her først og fremmest er et stort ansvar for ledelsen. Det er en meget klar og vigtig ledelsesopgave at sikre, at de ansætter de rigtige medarbejdere.
- Det starter selvfølgelig med den gode og grundige ansættelsessamtale.
- I samtalen skal der sættes lys på ansøgerens grundlæggende menneskelige egenskaber, værdier og faglighed. Har vedkommende den rette tilgang til faget og til en værdig ældrepleje, målt op mod de værdier, som ledelsen gerne vil have repræsenteret?
- Der skal selvfølgelig også være fokus på "huller" og antal skift i ansættelserne, så ledelsen samlet set får et godt billede af, hvem ansøgeren er og af personens professionelle virke.
- Og så er det jo også helt naturligt at følge en samtale op med at tage referencer fra ledelse og kollegaer fra tidligere ansættelser.
- Det kan alt sammen lyde meget simpelt. Og noget, vi alle sammen har en forventning om, er en helt fast indarbejdet procedure.
- Og det er også min oplevelse, at der generelt arbejdes med hvem man rekrutterer i ældreplejen.

- Men sagen viser, at det er vigtigt, at der hele tiden er fokus på god ledelse og bevidsthed om, hvem man ønsker at ansætte.
- Og så kan det også allerede i dag suppleres med, at indhente en straffeattest i forbindelse med rekrutteringen.
- Af mediernes dækning af sagen fremgår det, at ledelsen på den nye arbejdsplads tilsyneladende skulle være bekendt med medarbejderens forhistorie.
- Og her vil jeg godt lige at nævne, at det – så vidt jeg er orienteret – er en oplysning, der stammer fra den pågældende medarbejder selv. Der er mig bekendt således ikke nogen, der ved, hvorhenne i ældreplejen den pågældende medarbejder skulle være ansat. Bare så det også er sagt.
- Men hvis det virkelig er tilfældet, så må jeg sige, at jeg undrer mig meget over, hvad der kan få en ledelse til at ansætte den pågældende medarbejder.
- Vi må som samfund kunne have tillid til, at enhver ledelse i vores ældrepleje gør alt hvad de kan for at sikre sig imod, at den slags medarbejdere bliver ansat til at yde omsorg for andre mennesker.
- Hvis man som ledelse vælger at ansætte den pågældende medarbejder, selvom man måtte have kendskab til episoden, er der efter min opfattelse tale om et alvorligt ledelsessvigt.
- Ville jeg selv føle mig tryk ved at ansætte vedkommende? Nej, det ville jeg bestemt ikke.
- Ledelsen i vores ældrepleje skal ikke kun ansætte de rigtige. De skal også stå for og gå foran med en ordentlig og omsorgsfuld kultur blandt medarbejderne.
- Ledelsen skal vide konkret, hvad der foregår i plejen, hos den ældre. Og de skal tage hånd om problemerne og understøtte en kultur, hvor kolleger kan tilkendegive

bekymringer i forhold til kulturen eller fagligheden på arbejdspladsen.

- Vi skal have en ældrepleje, der har fokus på omsorg og nærvær for den enkelte ældre.
- Jeg synes, det er meget vigtigt at gentage og understrege, at langt de fleste medarbejdere, der knokler i vores ældrepleje, har dette som helt grundlæggende og styrende værdier.
- Det er selvfølgelig også derfor, vi alle sammen bliver både triste og vrede, når der kommer historier om disse brodne kar.
- Og det er selvsagt uanstændigt og urimeligt over for de ældre, der har brug for pleje og omsorg, og også over for deres pårørende.
- Så er jeg godt klar over, at ældreplejen står med store rekrutteringsudfordringer. Men det må aldrig betyde, at vi bare lukker hvem som helt ind i plejen af de ældre.
- Vi skal stadig sætte barren højt, og alle steder skal man fortsat have grundige ansættelsesprocedurer, så den her slags sager ikke kan forekomme.
- Og så skal vi på andre fronter arbejde med at styrke rekrutteringen til ældreplejen. Det arbejde er vi i regeringen i fuld gang med.
- Ældreplejen skal være et mere attraktivt sted at arbejde, så flere har lyst til at søge job dér.
- Her er en vigtig del af løsningen at sørge for, at der er mere tid til omsorg og plejen, så man ikke bliver nedslidt eller går ned med stress af at arbejde der.
- I alt for mange år er der blevet skåret ned og skåret ned i plejen. Det har sat sine spor i ældreplejen. Og det vil regeringen rette op på.

- Vi har sikret, at der er lagt en hånd under velfærden, så pengene til kommunerne nu følger med det stigende antal ældre. Det er helt, helt grundlæggende for en god ældrepleje.
- Og regeringen har med de seneste tre års økonomiaftaler med kommunerne løftet kommunernes økonomi med mere, end de forudgående 10 års økonomiaftaler tilsammen.
- Derudover har regeringen sammen med SF, EL, RV og Å finansloven for 2021 afsat 500 millioner årligt til 1000 nye stillinger i ældreplejen og til, at kommunerne kan få dækket udgifter til ansættelse af nye medarbejdere, hvis nogle af de nuværende ufaglærte medarbejdere ønsker at påbegynde en SOSU uddannelse.
- Så vi sikrer, at der er råd til flere kollegaer til medarbejderne på plejehjemmene og i hjemmeplejen.
- Regeringen har i forbindelse med Corona- pandemien forlænget uddannelsesløftet, så blandt andet ufaglærte dagpengemodtagere over 30 år har ret til en erhvervsuddannelse på 110 pct. af dagpengesatsen. Denne ordning er forlænget, så den løber til 2022.
- Vi har også indgået en lærepladsaftale, der sikrer, at alle kvalificerede elever, der søger ind på sosu-assistentuddannelsen, har en læreplads, når de har afsluttet grundforløbet.
- Så regeringen har som noget af det første, siden vi kom til, taget fat på arbejdet med at sikre flere medarbejdere i ældreplejen.
- Men flere penge og flere hænder i ældreplejen gør det ikke alene. Den gode ældrepleje afhænger som nævnt også af god ledelse, en sund kultur og fokus på nærhed i omsorgen.

- Sammen med FOA, KL og Ældre Sagen afholder vi som I ved om en uge et nyt ældretopmøde som opfølgning på sidste års møde.
- I regi af ældretopmødet, er der det seneste år blevet arbejdet med seks centrale faglige spor. Flere af de spor der er arbejdet med, har også en sammenhæng til anledningen til dagens samråd. Altså at sikre en god, tryk og værdig ældrepleje.
- Blandt de centrale spor for vores drøftelse i dag er arbejdet med tilsyn og læring. I den gode ældrepleje skal der være gode tilsyn, som bidrager til at udvikle kvaliteten, og som selvfølgelig også skal sikre vores ældre beboere på plejehjem mv. mod dårlig behandling.
- Der er også arbejdet med rekruttering, og som et element i dette, at arbejdet for at flere dygtigere medarbejdere søger stillingerne i ældreplejen
- Der er arbejdet med kvalitet og kompetencer, hvor netop fagligheden kommer i spil.
- Og der bliver udarbejdet pejlemærker for god faglig ledelse, der viser hvad en god faglig ledelse på ældreområdet går ud på, med henvisning til gode initiativer og erfaringer.
- Vi kan i det hele taget se, at der foregår rigtig meget godt arbejde i ældreplejen, og at der er fokus på udvikling og kvalitet.
- 31 kommuner er lige nu i færd med at udvikle ældreplejen med fokus på nærvær, mindre dokumentation og mere tid til omsorg. Dette arbejde er sat i gang med finansloven fra 2020, og der er afsat 125 mio. om året i 2020 og 2021.
- Der er også igangsat et forsøg med velfærdsaftalerne, hvor tre kommuner får stort set frie rammer til at sikre nærhed og kvalitet i omsorgen for vores ældre.

- Men det er ikke nok kun at frisætte kommunerne. Det er også vigtigt, at der er et godt tilsyn, og at tilsynene har fokus på opfølgning og læring, så kvaliteten hele tiden bliver bedre, og så vi ikke oplever sager som den vi er samlet om i dag.
- I forhold til tilsyn har vi allerede igangsat en række initiativer:
- Vi har indført obligatoriske opfølgings- og læringsforløb i forlængelse af et påbud fra Ældretilsynet under Styrelsen for Patientsikkerhed. Dermed sikrer vi, at ledelsen og medarbejderne på de steder der får et påbud, også får hjælp til at forbedre sig. Det er ikke nok at sige, de skal gøre det godt, de skal også have hjælp til det, og det får de nu.
- Så synes jeg også det er værd at nævne, det hele tiden har været en del af Ældretilsynets opgave også at føre et såkaldt reaktivt tilsyn. Det er et tilsyn baseret på fx henvendelser fra borgere, pårørende eller medarbejdere, som er bekymret over plejen og omsorgen et konkret sted. Altså såkaldte bekymringshenvendelser.
- Det reaktive tilsyn skal ikke kun reagere på bekymringshenvendelser, de skal også reagere på pressesager om mulig plejesvigt.
- Det reaktive tilsyn og muligheden for at indgive bekymringshenvendelser er for mig at se et rigtig vigtigt element i tilsynet.
- Her alle har mulighed for at indsende en bekymringshenvendelse over forhold, de finder bekymrende. Og Ældretilsynet skal forholde sig til alle henvendelserne og tage stilling til, om de skal ud på et tilsynsbesøg det pågældende sted.

- Derfor er det også vigtigt, at vi får udbredt kendskabet til muligheden for at indsende bekymringshenvendelser til Ældretilsynet.
 - Derfor iværksætter Styrelsen for Patientsikkerhed også en informationsindsats for at udbrede kendskabet til muligheden for at indgive bekymringshenvendelser.
 - Tilsyn gør det ikke alene, men et godt tilsyn er afgørende for, at vi alle kan være trygge for vores ældre der bor på plejehjem.
 - Og jeg synes der er gode perspektiver i det, vi har igangsat på tilsynsområdet, Men vi er ikke i mål og skal fortsat udvikle og forbedre tilsynet, så det medvirker til at hjælpe plejehjemmene og sikrer de ældre der bor der.
-
- Vi har altså i løbet af de seneste år igangsat en række aktiviteter, samarbejder og initiativer, der både sikrer velfærden, skaber mulighed for flere hænder og giver friere rammer til kommunerne.
 - Med den start og den retning, der er sat, er vi på vej til at forbedre ældreplejen.
 - Men en omsorgsfuld og værdig ældrepleje, som vi alle kan være trygge ved, afhænger af, at det er de rigtige mennesker, vi har ansat dér.
 - At de er omsorgsfulde, har empati og det rette menneskesyn. Det er først og fremmest en lokal ledelsesopgave. Og i den sag, vi drøfter her i dag, er der en ledelse, som vi må sige, har svigtet det grundlæggende ledelsesansvar.
 - Jeg vil gerne se på, om der skal iværksættes yderligere tiltag, når arbejdsgruppen om de såkaldt brodne kar afrapporterer senere på året.

- Og jeg vil som nævnt sende afrapporteringen til jer her i udvalget, så vi sammen kan drøfte, hvordan vi bedst sikrer, at vi ikke igen kommer til at opleve ydmygende og triste hændelser, hvor vores sårbare ældre mødes af medarbejdere, som ikke har noget som helst at gøre i vores ældrepleje.
- Endelig håber jeg på at se jer alle sammen på ældretopmødet om præcis en uge. Her kan vi høre om – og deltage i drøftelserne om alle de aktiviteter, der pågår i regi af ældretopmødet og de tanker og forslag, som gerne skulle blive et godt grundlag for det videre arbejde med at udvikle en god og værdig pleje af vores ældre.