

TALEPAPIR

Det talte ord gælder

Samråd J og K om at forhindre svigt i ældreplejen

Spørgsmålene er stillet efter ønske fra Mette Thiesen (NB).

Samrådsspørgsmål J:

Hvad vil ministeren gøre for, at der ikke fremadrettet ses sager som den, vi har set på plejehjemmet Grønnehaven i Helsingør?

Samrådsspørgsmål K:

Hvordan vil ministen sikre, at medarbejdere, som vi ser eksempler på både ydmyger og truer beboere, ikke igen bliver ansat i plejesektoren?

Tak for spørgsmålene, som jeg vil besvare under ét.

Den akutte sag fra Helsingør Kommune, hvor en ansat i ældreplejen ydmygede og groft chikanerede en kvinde med demens var et eksempel på en fuldkommen uacceptabel, en fuldkommen uanstændig og en fuldkommen uværdig adfærd.

Og der findes næsten ikke ord, der er stærke nok til at beskrive, hvor grænseoverskridende og uanstændigt den pågældende medarbejders handlinger har været.

Jeg kan desuden forstå på dækningen i medierne, at der i den konkrete sag blev handlet prompte fra ledelsens side med bortvisning, samt at sagen blev politianmeldt. Men det er jo desværre på bagkant, at de ting er sket.

Når jeg siger desværre, er det fordi, vi skal have en ældrepleje, der har fokus på vores ældres behov for pleje og omsorg. Plejen til den enkelte ældre skal være i fokus: Omsorgen, respekten, medmenneskeligheden, værdigheden.

Det er helt afgørende, at der i forbindelse med ansættelser i ældreplejen gennemføres en ansvarlig og grundig ansættelsesprocedure for at afdække, om det er den rette person, vi har til jobbet.

Forhold, der er vigtige at lægge vægt på i den forbindelse, er blandt andet ansættelsessamtalen og udtalelser og referencer fra tidligere arbejdsgivere.

Og hvis man vurderer, at der i den konkrete ansættelsessituation er behov for det, så kan arbejdsgiveren jo også rekvirere en straffeattest.

Så først og fremmest har ledelsen et fuldstændig centralt ansvar. I første omgang i ansættelsessituationen.

Vi må fra lovgivers side gøre, hvad vi kan for, at de kan løfte det ansvar, og at de har de rette redskaber i ansættelsessituationen. Det vender jeg tilbage til senere.

Samtidig er det vigtigt, at der til daglig i ældreplejen også er en synlig ledelse, der viser vej, får sikret, at der udbreder sig de rette værdier, der også hjælper med supervision og ikke mindst sikrer, at medarbejderne har de rette kompetencer.

Den enkelte ledelse skal løbende udvise opmærksomhed og reagere på fx ændret adfærd hos borgeren eller andre medarbejdere eller på henvendelser fra de pårørende.

Og lad mig sige det, så klart jeg kan. Jeg opfatter det sådan - efter samtaler med jer. Og også efter, hvad jeg har set partierne har meldt ud i pressen. Både i forhold til den konkrete sag og til andre sager, som er blevet rejst, så må vi lytte til hinanden, og vi må samles om at drøfte alle gode forslag til, hvordan vi sikrer, at vi får ansat medarbejdere i ældreplejen, der har fokus på plejen og omsorgen.

Hvordan sikrer vi, som nu i den konkrete sag om den tidligere medarbejder fra Helsingør Kommune, at den her tidligere medarbejder ikke på nogen måde, noget sted i Danmark, kan blive ansat i ældreplejen igen?

Og der er mange bud på løsningsmodeller. Det er der allerede en del partier, som har spillet ud. Jeg vil sige, at jeg afviser intet på nuværende tidspunkt.

En af løsningsmulighederne kunne være et register over den enkeltes tidligere ansættelser i ældreplejen, som ledelsen i ældreplejen kan tilgå.

Det kan være en del af løsningen. Jeg tror, at vi må gøre os klart, at der er ikke én løsning, som løser det hele. Men vi må sammenstykke et bredt spektrum af løsninger af forskellige tiltag.

Jeg er åben for at drøfte alle ideer, og jeg vil bestræbe mig på at skabe et bredt flertal for at få de her ting indført.

Dette betyder så også, at jeg naturligvis vil drøfte problemstillingen med KL, som jo organiserer kommunerne og dermed er dem, der har arbejdsgiveransvaret, for også at høre, hvilke muligheder de ser, og hvilke redskaber de mangler i deres værktøjskasse i de konkrete ansættelsessamtaler.

God ældrepleje både for medarbejderne, borgerne og de pårørende fordrer selvfølgelig, at den prioriteres. Og det er en anden ting. Vi kan ikke regne med, at vi får rettet op på ældreplejen, hvis ikke vi er klar til at prioritere de midler, der skal til.

Og der er det ikke nogen hemmelighed, at kommunerne bredt set, over én kam, har været presset på økonomien og har haft udfordringer med at skaffe de nødvendige hænder og hoveder. Det sætter jo også sit aftryk i ældresektoren.

Derfor skal der prioriteres midler til området, Vi skal have det, vi kalder en bund under velfærden og stoppe de årlige og kontinuerlige nedskæringer, som jo også er en del af fortællingen om problemerne i vores danske ældrepleje.

Og hvis man vil læse mere om, hvordan vi gør det i regeringen, kan man jo bare slå op i finanslovene og i økonomiaftalerne og se det konkrete løft, som vi har foretaget her.

Næste skridt bliver velfærdsloven. Vi inviterer alle partier til at tilslutte sig velfærdsloven, som sikrer, at pengene følger med befolkningsudviklingen, så vi ikke igen får situationer med årlige nedbarberinger af noget så vigtigt, som vores ældrepleje. Altså et værn mod nedskæringer ude i kommunerne. Det er på lovprogrammet for den her folketingssamling.

Lige nu arbejder vi som bekendt med at indgå velfærdsaftaler med tre kommuner på ældreområdet. Det er en stor øvelse, Hvad sker der, hvis vi sætter kommunerne helt fri og fjerner regler og krav på ældreområdet.

Det er regler og krav, som sikkert har fornuftige udspring hvert enkelt af dem. Men når der er blevet så mange af dem, så kan det være et konkret og et reelt angreb på fagligheden og nærheden både hos medarbejderen og hos de pårørende og hos de ældre selv. Og det vil sige, at vi på Christiansborg blander os uden om. Erfaringer herfra mener jeg også, at vi politisk må kunne bringe i spil i forhold til ældreplejen.

For 1 måned siden afholdte vi her i Sundheds- og Ældreministeriet sammen med Ældre Sagen, FOA og KL et, synes jeg, meget inspirerende topmøde.

Og tak til alle, der var med - både fra Christiansborg, medarbejderne, de ældre selv og de pårørende. Alle kom med konkrete idéer.

Dette var startskuddet til en dialog omkring udfordringerne i ældreplejen, og hvad der skal til for at sikre en tryk og værdig pleje.

I det arbejde indgår der også, hvordan vi får flere til at arbejde på ældreområdet. Vi skal have flere, der brænder for ældreområdet, der brænder for en faglighed, en værdighed med respekt for de ældre og et ønske om at yde en konkret forskel hver eneste dag for vores ældre medborgere.

Dermed også sagt - og det kan måske være lidt svært at sige, så vi hører det ikke meget – så skal vi sige til dem, der ikke skal arbejde i ældresektoren, at de skal ikke ind. Der er mennesker, som det her konkrete eksempel, der ikke skal sætte deres ben i ældreplejen. Vi skal gøre, hvad vi kan for, at de bliver opdaget. Der skal være et værn i ældreplejen imod, at den type personer går ind og har ansvar for vores sårbare mennesker, som ældre med demens.

Vi skal gøre ældreområdet mere attraktivt for dem, der kan og vil og har de rigtige værdier, men så også sikre, at vi ikke får de forkerte mennesker ind.

Jeg er åben, og jeg betragter dette samråd, som et samråd, hvor partierne kan spille ind med konkrete forslag, konkrete ideer til, hvordan vi kan trække ældreplejen i en ny og bedre retning.

Jeg vil meget gerne fortsætte med at stå i spidsen for at få arbejdet udmøntet. Det vil sige få hele lovgivningskomplekset, ministeriet og vores styrelser med.

Men jeg mener også, det er vigtigt, at partierne spiller sig på banen. Derfor ser jeg frem til en drøftelse på samrådet om, hvordan vi får trukket ældreplejen i en ny og en bedre retning.

Helt konkret ser jeg også frem til konkrete forslag til, hvordan vi sammen kan sikre, at den tidligere medarbejder i Helsingør Kommune ikke bliver ansat i ældreplejen igen.

Tak for ordet.