



Social- og ældreminister Astrid Krags talepapir

Anledning	Samråd med social- og ældreministeren om bemandingsudfordringer i ældreplejen
Dato / tid	Tirsdag d. 5. april 2022, kl 15:30-16:30
Sted	Social- og Ældreudvalget
Talens varighed	Ca. 12 minutter
Talens formål	Besvare samrådssp. I og J

Samrådsspørgsmål I og J stillet efter ønske fra Karina Adsbøl (UFG):

Samrådsspørgsmål I

”Hvordan mener ministeren, at det kan sikres, at det er muligt for de social- og sundhedsmedarbejdere, der i dag arbejder på deltid, at blive ansat på fuldtid? Der henvises til artiklen ”Kommuner mangler varme hænder i ældreplejen, men Mona fik i to år nej til at gå på fuldtid”, fra dr.dk Østjylland d. 20. december 2021.”

Samrådsspørgsmål J

”Mener ministeren, at der bør laves en rekrutteringspakke til kommunerne, der har til formål at sikre, at en branche, som skriger på arbejdskraft, ikke føler sig nødsaget til at afvise medarbejdere, der ønsker en fuldtidsstilling på grund af økonomi? Der henvises til artiklen ”Kommuner mangler varme hænder i ældreplejen, men Mona fik i to år nej til at gå på fuldtid”, fra dr.dk Østjylland d. 20. december 2021.”

Det talte ord gælder

[Indledning]

Tak for ordet – og tak for invitationen til samrådet i dag, hvor vi får mulighed for at sætte et særligt fokus på en udfordring, der optager mig meget – nemlig *hvordan vi sikrer, at der er de rette og det tilstrækkelige antal medarbejdere i ældreplejen.*

For der er ingen tvivl om, at vi i dag står med en ældrepleje, der mange steder er presset på grund af udfordringer med at rekruttere medarbejdere. De seneste tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering viser, at 40 pct. af de opslåede social- og sundhedsassistentstillinger i perioden juni til november sidste år var forgæves, mens det samme gjaldt 41 pct. af de opslåede social- og sundhedshjælperstillinger. Udfordringen vil kun blive større i takt med, at vi i de kommende år bliver flere ældre.

Der er flere årsager til rekrutteringsudfordringerne.

For det første er der lav ledighed i samfundet generelt, hvilket jo er positivt. Det betyder dog også, at der er få ledige, der kan træde ind i ældreplejen og stor efterspørgsel på arbejdskraft i mange brancher.

For det andet er der en betydelig stigning i antallet af ældre borgere. Ligesom nogle store årgange er på vej til at forlade

arbejdsmarkedet. Det betyder, at der er behov for mere personale til at tage sig af det stigende antal ældre.

For det tredje er der også en udfordring i forhold til at sikre, at området bliver ved med at være attraktivt for medarbejderne at arbejde inden for og uddanne sig til. Vi skal sikre gode uddannelser og gode arbejdsvilkår, så medarbejderne ikke forlader faget. Kort og godt har vi en opgave med at sikre, at medarbejderne – også mens de er i uddannelse – har et godt arbejdsmiljø.

Og endelig har COVID-situationen ikke gjort det hele nemmere. Smitte blandt medarbejderne har gjort, at der ikke har været samme antal medarbejdere til rådighed, som der ellers ville have været. Som samfund har vi fået hånd om pandemien, men COVID har samtidig understreget den sårbarhed, der er i ældreplejen.

Rekrutteringsudfordringen er én, som vi tager meget alvorligt. Når presset stiger på medarbejderne, risikerer det at gøre ondt værre, fordi flere måske forlader faget eller slet ikke søger ind. Det kan vores medarbejdere i ældreplejen ikke være tjent med – og det kan vores ældre, der har behov for hjælp, heller ikke.

[Tiltag til håndtering af bemandingsudfordringer]

Der er ikke nogle snuptagsløsninger, og jeg anerkender også, at kommunerne står i en vanskelig situation. Der er behov for, at både regeringen, Folketinget og arbejdsmarkedets parter har fokus på udfordringen og får gjort noget ved den.

Derfor er jeg også glad for, at regeringen som det første lovede kommunernes økonomi, så pengene til velfærden følger med, når vi hvert år bliver flere ældre. Og mere til faktisk. Vi har gjort op med de mange forudgående års nedskæringspolitik, hvor kommunerne skulle starte hvert år med at finde besparelser. Vi kan se, at det er gået ud over ældreplejen, at pengene ikke er fulgt med. Når der blev flere ældre, blev der ikke tilført flere penge til at ansætte tilsvarende flere medarbejdere. Det har betydet, at medarbejderne har skullet løbe stærkere og stærkere – og det har næppe hjulpet på hverken arbejdsmiljøet eller rekrutteringsudfordringerne.

Det har vi som regering lavet om på – og derfor fremsatte vi også en velfærdslov, som skal forpligte den til enhver tid siddende regering til at lade pengene følge med, når vi bl.a. bliver flere ældre. Det er en helt grundlæggende forudsætning for at skabe en tryk og værdig ældrepleje for de ældre – og

hvor medarbejderne oplever at de har tid til at yde den omsorg for de ældre, som deres faglighed tilsiger.

Vi har som regering – sammen med støttepartierne – haft fokus på rekrutteringsudfordringerne på ældreområdet, og med finansloven for 2021 afsatte vi penge til ansættelse af 1.000 nye medarbejdere og opkvalificering af 1.000 ufaglærte medarbejdere i ældreplejen.

Regeringen har derudover sammen med Folketingets partier den seneste tid udvidet kommunernes værktøjskasse til at sikre flere medarbejdere i ældreplejen.

Lad mig indledningsvist ridse nogle af de tiltag op, som allerede er igangsat for at afhjælpe udfordringerne. Dernæst vil jeg svare på samrådsspørgsmålene enkeltvist.

[Tiltag i forlængelse af "Danmark kan mere"]

Regeringen indgik den 21. januar i år sammen med Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti og Kristendemokraterne aftaler om en række reformer, som samlet set styrker den strukturelle beskæftigelse med ca. 12.000 personer. Med aftalerne får vi bl.a. afskaffet, at pensionister bliver ramt af modregning, hvis deres ægtefælle har en ar-

bejdsindtægt, ligesom at folkepensionister nu ikke længe behøver at tænke på, om de selv kan arbejde ved siden af pensionen. Med aftalen får endnu flere pensionister nu mulighed for at give en ekstra hånd med.

[Regeringsinitiativer op til jul]

Med bred opbakning fra Folketingets partier igangsatte vi inden jul en række tiltag, for på kort sigt at afhjælpe bemandingsudfordringerne, som særligt er opstået på grund af COVID-situationen. Af hensyn til tiden skal jeg nok begrænse mig.

Vi udvidede bl.a. ordningen, der gør, at man ikke modregnes i pension, hvis man stiller sine kræfter til rådighed i COVID-beredskabet, til også at omfatte efterlønsmodtagere. Det betyder, at de også kan tage del i indsatsen uden at blive modregnet i deres efterløn.

Regeringen har herudover sammen med resten af SU-forligskredsen aftalt at videreføre muligheden for, at studerende der deltager i samfundskritiske funktioner kan få forhøjet fribeløb i 2022, så også de studerende kan lægge en ekstra indsats i COVID-beredskabet uden at blive trukket i SU. Det kræver en lovændring, som håndteres i Uddannelses- og

Forskningsministeriet, men muligheden vil gøre sig gældende for hele 2022.

Vi har derudover aftalt med Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne at hæve SU-fribeløbet med 4.000 kr. om måneden fra 2023, således at uddannelsessøgende får mulighed for at arbejde mere ved siden af uddannelsen, hvis de ønsker det. Det bakker SU-forligskredsen op om. Forslaget kræver en ændring af SU-loven, som forventes fremsat i løbet af foråret 2022

Jeg hører, at de ændringer har gjort en stor forskel. Det glæder mig, at flere unge og pensionister har taget ansættelse i ældreplejen. Der er brug for dem.

[Initiativer til at skabe bedre uddannelser]

Vi har også sikret flere tiltag, der er målrettet til at skabe bedre vilkår for de studerende på uddannelserne. Vi har med finanslovsaftalen for 2021 afsat midler til at sikre ledige over 30 år, som er ufaglærte eller er faglærte med en forældet uddannelse, retten til at påbegynde en SOSU-assistentgrunduddannelse i 2021 med 110 pct. af deres hidtidige dagpenge-sats. Den ordning er vi enige med sammen med Dansk

Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre og Kristendemokraterne om at videreføre i forbindelse med regeringens udspil *Danmark kan mere I*.

Vi har afsat 80 mio. kr. årligt fra 2021-2024 med finansloven for 2021 til et ekstraordinært løft af taxametertilskuddene til hovedforløbene på social- og sundhedsuddannelserne, dvs. både social- og sundhedsassistent og social- og sundhedshjælper.

Og der er indgået aftaler, der sikrer løn under uddannelsen til studerende over 25 år og en læreplads til alle på SOSU-assistentuddannelsen.

[Samrådsspørgsmål I]

Og så til samrådsspørgsmål I.

Ordføreren spørger, hvordan jeg mener, at det kan sikres, at social- og sundhedsmedarbejdere på deltid kan blive ansat på fuldtid.

Lad mig først og fremmest slå fast, at der her er tale om et overenskomstbelagt område, og at det derfor er op til arbejdsmarkedets parter at nå til enighed om en god model.

Der er da heller ikke noget lovgivningsmæssigt til hinder for, at medarbejdere kan blive ansat på fuldtid. Det kræver i udgangspunktet bare, at medarbejder og kommunen er enige om det.

Jeg skal ikke kunne sige, hvad der har gjort sig gældende i den konkrete sag, som spørgeren henviser til, og jeg håber, at spørgeren har forståelse for, at jeg som minister ikke kan sidde og behandle konkrete enkeltsager. Jeg har dog bemærket, at det af artiklen fremgår, at medarbejderen endte med at få en ansættelse på fuldtid – det er positivt, omend det var i en anden kommune.

Men det ændrer ikke på, at deltids/fuldtidsproblematikken ikke er noget, der bare løser sig selv. Derfor har der også længe været et stærkt fokus i kommunerne på at få flere medarbejder op i tid. KL og Forhandlingsfællesskabet har iværksat indsatser i 26 kommuner gennem initiativet "*En fremtid med fuld tid*", hvor der arbejdes på at understøtte, at flere går op i tid. Det er positivt, at arbejdsmarkedets parter selv arbejder målrettet for den dagsorden.

I regeringen mener vi også, at der er et stort potentiale i at få flere fra deltid til fuldtid. Men det er altså ikke lovgivningsmæssige barrierer eller overenskomsten, der står i vejen.

I regeringen mener vi, at det er nødvendigt – som jeg var inde på i min indledning - også at kigge på tiltag, der skaber et bedre arbejdsmiljø.

Sådan at de dygtige og dedikerede medarbejdere ikke brænder ud, men bliver ved med at brænde for faget. Får – og bevarer – lysten til at møde ind til det meningsgivende arbejde i ældreplejen. Ikke det modsatte, som jeg desværre også møder for mange eksempler på under mine besøg rundt i landet. Hvor medarbejdere, der ellers brænder for deres fag, overvejer at skifte spor, fordi man er ved at gå kold i kørelister, bureaukrati og arbejdspress.

Det er en grundlæggende forudsætning for en værdig ældrepleje, at pengene følger med, når vi bliver flere ældre. Vi har derfor i regeringen fra dag ét været optaget af at holde hånden under velfærden og vores ældrepleje.

Men værdig ældrepleje er ikke kun et spørgsmål om økonomi og penge.

Jeg tror, at meget handler om at give mere plads til faglighed, sund fornuft og at sikre god ledelse. Det handler om at tænke nyt i ældreplejen. Tiden kan kun bruges én gang. Vi

skal derfor gøre op med det unødvendige bureaukrati, kontrol og dokumentation, der i alt for høj grad tager tiden fra plejen og omsorgen for de ældre. Et arbejde, som vi som bekendt er godt i gang med, og som skal munde ud i en ny ældrelov.

Et vigtigt greb er at sikre, at de ældre i højere grad møder kendte medarbejdere i deres hverdag. Medarbejdere, som ikke hver gang starter forfra, fordi det er første gang, de er hos den ældre. Medarbejdere, der har tid til at have en relation til de ældre, følger dem i deres hverdag, og også kan opdage, hvis den ældre skranter lidt mere end normalt. Det giver både mening for den ældre, men også for medarbejderen, der får mere mening, ansvar og selvbestemmelse i sit arbejde.

Jeg venter mig derfor meget af arbejdet med organisering i faste teams i hjemmeplejen, som vi understøttede med vores første finanslov aftalt i 2019 og senest kort før jul med knap 200 mio. kr. sammen med Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Enhedslisten og Alternativet. Erfaringer fra Holland viser, at det øger arbejdsglæden og reducerer sygeværret markant.

Samtidig er jeg overbevist om, at forslaget om at gentænke ældreplejen, kan spille en stor rolle i forhold til at sikre et bedre arbejdsmiljø og gøre ældreplejen til en mere attraktiv arbejdsplads.

Vi skal tilbage til kerneopgaven og give mere plads til den enkelte medarbejders faglighed. Ikke mindst ved at tage livet med det unødvendige bureaukrati, som trætter medarbejderne og fjerne fokus fra det væsentlige – en værdig ældrepleje.

For vi kan kun bruge tiden i ældreplejen én gang, og derfor skal vi sørge for, at den bruges på det rigtige – nemlig plejen og omsorgen for de ældre.

En stor del af nøglen til at sikre det gode arbejdsmiljø i ældreplejen ligger helt lokalt. I kommunerne, og ikke mindst på det enkelte plejehjem og i det enkelte hjemmehjælpsdistrikter. Derfor vil vi invitere alle kommuner til at indgå velfærdsaftaler, bl.a. på ældreområdet. Med en velfærdsaftale på ældreområdet sættes medarbejdere og ledere fri fra lokale og nationale regler, så tiden kan bruges sammen med de ældre fremfor på dokumentation og registrering.

[Samrådsspørgsmål J]

Ordføreren spørger i det andet samrådsspørgsmål om jeg mener, at kommunerne bør tilføres midler, så det ikke er økonomien, der står i vejen for, at medarbejdere går på fuld tid.

En ordentlig økonomi er en fuldstændig grundlæggende forudsætning for, at vi kan have en ordentlig ældrepleje.

Derfor har regeringen også prioriteret, at pengene følger med det stigende antal ældre – det såkaldte demografiske træk – så vi kan få vendt den dårlige udvikling efter mange års nedskæringer.

Det er også hovedelementet i vores ønske om en ny velfærdslov, som jeg desværre kan konstatere, at de blå partier ikke ønsker at støtte. Og derfor kan man jo godt blive lidt i tvivl om, hvorvidt dem, der siger, at de ønsker, at pengene skal følge med det stigende antal ældre, rent faktisk også mener det – når de nu ikke vil stemme for en lov, der sikrer netop det.

Vi har med de seneste tre års økonomiaftaler tilført 4,6 mia. kr. til kommunerne. Og som jeg nævnte indledningsvist har regeringen oven i dette med finanslovsaftalen for 2021 løftet ældreplejen med 1,8 mia. kr. i alt over fire år, og 0,5 mia. kr.

varigt fra 2025 til højere faglighed og flere ansatte i ældreplejen. De penge skal sikre ca. 1.000 flere ansatte, samtidig med at 1.000 ufaglærte i ældreplejen får en social- og sundhedsfaglig uddannelse.

Jeg mener derfor, at vi i regeringen har gjort vores til at sikre, at der er økonomi til at ansætte de medarbejdere, der er behov for, når vi bliver flere ældre – og mere til. Jeg er helt uforstående for, at de blå partier tilsyneladende ikke ønsker at støtte regeringens velfærdslov, der fremtidssikrer dette.

[Afrunding]

Jeg er meget optaget af, både hvordan vi på den lange bane styrker fastholdelse og rekruttering af medarbejdere i ældreplejen. Ligesom jeg selv og mit ministerium følger meget nøje, hvordan den aktuelle situation udvikler sig i kommunerne.

Det er klart, at vi bl.a. i forbindelse med arbejdet med en ny ældrelov ser på, hvordan vi kan gøre tingene på en anden måde, og om der fx er behov for nye tiltag.

For der er behov for at skabe bedre rammer for ældreplejen og medarbejderne. Regeringen har sat arbejdet i gang – og det, håber jeg, at der også er politisk vilje til at bakke op om.

Tak for ordet.