



Folketingets Ældreudvalg

Holmens Kanal 22
1060 København K
Telefon 33 92 93 00
post@sm.dk
www.sm.dk

Sagsnr.
2024 - 4941

Doknr.
886983

Dato
27-08-2024

Folketingets Ældreudvalg har d. 25. juni 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 96 (alm. del) til ældreministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Marlene Harpsøe (DD).

Spørgsmål nr. 96:

"Vil ministeren redegøre for, om ministeren vil medvirke til sammen med kommunerne at finde en løsning på det problem, at ansøgere til stillinger på plejehjem, der lyver om tidligere ansættelser, på den måde kan undgå, at der indhentes referencer på vedkommende, sådan at man kan opnå ansættelse igen et nyt sted, selvom man har været bortvist fra tidligere ansættelser? Der henvises til artiklen "Kommuner genansætter medarbejdere, som er bortvist for vold og overgreb, viser notat", bragt på tv2.dk den 20. juni 2024."

Svar:

Det er altid meget ulykkeligt, når der kommer sager om medarbejdere, der ikke formår at varetage deres opgave i omsorgen for de svageste borgere.

Der er derfor også inden for de gældende regler mulighed for at tage en række initiativer, der kan bidrage til, at de medarbejdere, der ansættes i ældreplejen, har de rette faglige og menneskelige kompetencer. Det er f.eks. muligt at indhente offentlige eller private straffeattester for ansøgere, der søger ansættelse i ældreplejen, da det sagligt kan begrundes, at det er relevant med oplysninger herfra i forbindelse med ansættelse af medarbejdere, der har deres daglige gang i ældre borgeres hjem. Ansøgere skal give samtykke til, at der indhentes straffeattest. Hvis ansøger ikke ønsker at give samtykke hertil, kan det overvejes, om der er et samlet billede, der gør, at man kan ansætte den pågældende medarbejder, eller om der mangler væsentlig information. På den måde vil det kunne være udslagsgivende, at vedkommende ikke vil medvirke til, at der indhentes straffeattest.

Det er også muligt for arbejdsgiveren at indhente referencer fra ansøgers seneste ansættelse eller ansættelser. Ansøger skal også give samtykke til, at der indhentes referencer. Hvis ansøger ikke ønsker at give samtykke hertil, kan det overvejes, om der er et tilstrækkeligt vurderingsgrundlag til, at vedkommende kan ansættes.

Desuden kan man have klare ansættelsesprocedurer, der kan sikre, at der i ansættelsesprocesser altid er fokus på at afdække ansøgers personlighed og faglighed. Dertil kommer den daglige ledelsesopgave med at sikre kvalitet og kompetencer samt at understøtte en kultur, hvor der er fokus på at sikre en omsorgsfuld ældrepleje.



Det er muligt for kommunerne at oprette og opretholde et kommunalt register indenfor gældende lovgivning.

Man skal være opmærksom på, at et eventuelt nationalt register - som der nævnes i artiklen - vil medføre et omfattende arbejde med at fastlægge rammerne for et register, herunder fastlæggelse af kriterierne for, at en person skal registreres i registeret, herunder sikre at både kommuner og private leverandører i ældreplejen kan tilgå registret. Ligesom arbejdspladserne i ældreplejen løbende skal bruge ressourcer på at indberette til registret, så det har relevans. Det bemærkes desuden, at etablering af et nyt nationalt register, hvor alene medarbejdere i ældreplejen er registreret, vil kunne medføre en stigmatisering af de ansatte i ældreplejen.

Samlet set mener jeg, at det er lokalt, man er bedst til at vurdere, om en ansøger er egnet til at arbejde i ældreplejen. Jeg mener derfor ikke, at et nationalt register på ældreområdet er løsningen.

Med venlig hilsen
Mette Kiergaard
Ældreminister