



Folketingets Ældreudvalg

Holbergsgade 6
1057 København K
Telefon 33 92 93 00
post@aeldremin.dk
www.aeldremin.dk

Sagsnr.
2024 - 8635.

Doknr.
941366

Dato
17-12-2024

Folketingets Ældreudvalg har d. 19. november 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 18 (alm. del) til ældreministeren, som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Mette Thiesen (DF).

Spørgsmål nr. 18:

"Hvordan vil ministeren sikre, at ansatte i landets ældrepleje fremover er ordentlige, hæderlige personer uden plettede straffeattester? Der henvises til artiklen "Har været fængslet i Sverige, men straffeattesten er pletfri: Plejere bortvist fra lokalt plejehjem" bragt i Helsingør Dagblad den 4. november 2024".

Svar:

Det ligger mig naturligvis på sinde, at vi som samfund gør alt, hvad vi kan for at sikre, at det er velkvalificerede og omsorgsfulde mennesker, der bliver ansat i ældreplejen.

Overordnet set mener jeg, at det er den enkelte arbejdsgiver, der bedst vurderer, om de ansatte i ældreplejen har de rette faglige og menneskelige kompetencer til at sikre, at ældreplejen bliver leveret med tilfredsstillende kvalitet og omsorg for borgeren. Det er min klare opfattelse, at medarbejderne i den danske ældrepleje i høj grad lever op til disse forventninger. Det er samtidigt vigtigt at erkende, at der kan være enkelte medarbejdere, der ikke er egnede til at arbejde i ældreplejen. Derfor er det afgørende, at vi gør alt, hvad vi kan for at sikre gode ansættelsesprocesser i ældreplejen, f.eks. gennem den tætte ledelse i dagligdagen.

Kommunerne og private leverandører af ældrepleje har inden for de gældende regler mulighed for at tage en række værktøjer i brug, der kan bidrage til at sikre, at de ansatte i ældreplejen er egnede til at varetage deres opgaver. Det er f.eks. muligt for kommunerne at indhente offentlige eller private straffeattester samt referencer fra tidligere ansættelser for ansøgere, der ønsker ansættelse i ældreplejen. Ansøgerne skal give samtykke til, at der indhentes straffeattester og/eller referencer for dem. Hvis en ansøger ikke ønsker at give samtykke hertil, kan arbejdsgiveren vælge at afvise ansøgningen på den baggrund.

Desuden kan den enkelte arbejdsgiver have klare ansættelsesprocedurer, således at der i ansættelsesprocesser altid er fokus på at afdække ansøgers personlighed, fortid 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.

Der findes således flere greb, der lokalt kan være med til at understøtte, at de rette mennesker ansættes i ældreplejen. Det er dog vigtigt for mig at understrege, at den konkrete sag, som spørger henviser til, beskriver en meget svær situation for arbejdsgiveren, eftersom der i forbindelse med ansættelsen blev fremvist pletfrie straffeattester. Det er således ikke muligt at sikre sig fuldstændigt imod, at ansøgere eksempelvis er uærlige i forbindelse med ansættelsesprocedurerne, hvilket kan medføre fejlagtige ansættelser. I den slags situationer er det vigtigste den tætte daglige ledelse, og at der rettes op på fejlen hurtigst muligt.

Regeringen og Folketinget har naturligvis også et ansvar. Det handler om at fastsætte de lovgivningsmæssige rammer for en værdig ældrepleje. Derfor er regeringen og et bredt flertal i Folketinget gået sammen om en ældrereform, der sætter det enkelte menneske i centrum og understøtter en omsorgsfuld og værdig ældrepleje. I den forbindelse vil en øget udbredelse af faste teams, borgernær ledelse samt tættere kollegaskab for eksempel kunne bidrage til at forebygge forråelse og omsorgstræthed samt øge arbejdsglæde og fagligheden blandt medarbejderne til gavn for borgerne.

Jeg vil i øvrigt gerne henvise til besvarelsen af Ældreudvalgets spørgsmål nr. 96 (alm. del) af 27. august 2024.

Med venlig hilsen
Mette Kierkgaard
Ældreminister

Bilag:
ÆLU alm. del – svar på spm. 96.