



## ÆLDREMINISTERIET

### Folketingets Lovsekretariat

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

**Sagsnr.**  
2025 - 302

**Doknr.**  
947271

**Dato**  
14-02-2025

Medlem af Folketinget Marlene Harpsøe (DD) har d. 5. februar 2025 stillet følgende spørgsmål nr. S 631 til ældreministeren, som hermed besvares.

#### **Spørgsmål nr. S 631:**

”Hvad er ministerens holdning til, at man kan blive fyret fra ældreplejen i en kommune på grund af alvorlige forbrydelser begået mod ældre borgere, og derefter gå direkte ud og få ansættelse i en nabokommune, og mener ministeren, at det er et problem? (Spm. nr. S 631).

Der henvises til artiklen »Anna og Bertil bortvist fra plejehjem for voldsom kriminalitet: – Fængsel var min eneste vej ud« bragt på helsingordagblad.dk den 4. februar 2025.”

#### **Svar:**

Noget af det vigtigste i en omsorgsfuld og værdig ældrepleje er, at vi kan sikre tryghed for de ældre og for deres pårørende. De ældre i vores hjemmepleje og på vores plejehjem skal være sikre på, at de er i trygge og gode hænder, og at de bliver behandlet med respekt og værdighed.

Helt overordnet mener jeg i sager som disse, at det er den enkelte arbejdsgiver, der både har ansvaret og bedst kan vurdere, 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.

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.



I tillæg hertil er der den vigtige daglige ledelsesopgave med at sikre kvalitet og kompetencer samt at understøtte en kultur, hvor der er fokus på at sikre en omsorgsfuld ældrepleje og ikke mindst, at ledelsen har indsigt i og føling med, hvad medarbejderne laver i dagligdagen.

Jeg har ikke kendskab til den konkrete sag, men som den er beskrevet i artiklerne i Helsingør Dagblad, er det værd at understrege, at der i den konkrete sag, som spørgeren henviser til, tilsyneladende ikke er tale om en medarbejder, der har begået kriminalitet under ansættelse i en dansk kommunes ældrepleje, for så at blive ansat i nabokommunens ældrepleje.

Der er, som det er beskrevet i Helsingør Dagblad, tale om to medarbejdere, som tidligere i deres liv har begået kriminalitet i Sverige, som de er blevet dømt for, og som de begge har udstået deres straf for. Det er på baggrund af det opståede kendskab til disse domme, at Helsingør Kommune har valgt at opsiges medarbejderne, som ikke havde oplyst kommunen om dommene før deres ansættelse.

Jeg noterer mig, at Helsingør Kommune, hvis ansatte i ældreplejen består af en femtedel med bopæl i Sverige, nu har sat den særlige undersøgelse af de ansatte med svensk bopæl i bero, da det "ikke vil være proportionalt og dermed heller ikke sagligt, at sætte den proces i gang, hvor kommunen skriver til alle allerede ansatte med bopæl i Sverige om fornyede attester" (Helsingør Dagblad, den 7. februar).

Som sagen er fremstillet i pressen virker det på mig som om, at kommunen er sig bevidst om balancen mellem at undgå at mistænkeliggøre store grupper af ansatte på baggrund af enkeltstående sager. Og dertil synes jeg da også, at man skal huske, at man jo alt andet lige fortjener en ny chance, når man har udstået sin straf.

Jeg noterer mig også, at Helsingør Kommune fremadrettet ved ansættelser vil have mere fokus på de særlige svenske regler om differentierede straffeattester. Det kunne tjene som inspiration for nabokommunerne.

Jeg har derfor ikke grund til at tro, at det er et generelt problem, at medarbejdere begår kriminalitet under ansættelse i én kommunes ældrepleje, for så at blive ansat i en anden kommunes ældrepleje, men det er, som beskrevet, vigtigt at kommunerne er opmærksomme på problematikken og på de værktøjer, som de har til at imødegå problematikken.

Med venlig hilsen  
**Mette Kierkgaard**  
Ældreminister