

Euratom-traktaten vil være i overensstemmelse med forfatningstraktaten til sin tid. Udkastet til forfatningstraktat lægger samtidig op til, at de tekniske tilpasninger af Euratom-traktaten, der fandt sted i forbindelse med tidligere traktatændringer i EU (f.eks. Maastricht-traktaten og Amsterdam-traktaten), opretholdes. Konventet foreslår, at man samler de tekniske tilpasninger af Euratom-traktaten i en protokol til forfatningstraktaten. Konventets protokoludkast er genstand for en teknisk gennemgang i den juridisk-tekniske arbejdsgruppe i Bruxelles under ledelse af Rådets Juridiske Tjeneste.

Den model, som Konventet lægger op til, er dermed en videreførelse af Euratom som et selvstændigt samarbejde, som har grundlag i en selvstændig traktat. Euratom forbliver også en selvstændig juridisk person side om side med EU.«

Spm. nr. S 686

Til socialministeren (14/11 03) af:

Line Barfod (EL):

»Hvordan vil ministeren, der i den offentlige debat ved konferencer og på www.inspiration.dk har fokus på de positive historier om ældreplejen, forklare, at et plejehjem i København, der har den lovpligtige normering, uddannet og fagligt ansvarligt personale, der er glad for deres arbejde, alligevel tager bladet fra munden og gør opmærksom på, at der ikke kan spares mere, at de bliver nedslidte og syge af deres arbejde, fordi der ganske enkelt ikke er mennesker nok?«

Begrundelse

Der henvises til brevet fra et plejehjem i København (alm.del. bilag nr. 52 i Socialudvalget). Det fremgår klart af brevet beskrivelse, hvordan 3 ansatte skal tage sig af 13 beboere, hvoraf mange skal have hjælp, eventuelt med lift, til f.eks. at komme op af sengen, mange skal mades osv. Det kan næsten ikke hænge sammen, og mange medarbejdere går ned med flaget. Spørgeren vil også gerne høre positive historier om ældrepleje, men mener, at man så også må sørge for, at der er et grundlag for positive historier dvs. flere ressourcer i stedet for konstante nedskæringer.

Svar (26/11 03)

Socialministeren (Henriette Kjær):

Som jeg har redegjort for i mit svar på alm. del. bilag 52, kan jeg ikke kommentere den konkrete sag i Københavns kommune, da dette er et anliggende mellem Borgerrepræsentationen og lederen af det pågældende plejehjem. Dog vil jeg bemærke, at der ikke er fastsat centrale regler for personalenormering, således som spørgeren ellers antyder. Personalenormering og den daglige arbejdstilrettelæggelse er et spørgsmål, som skal afgøres på det enkelte plejehjem i samspil med den kommunale myndighed, som har ansvaret for at sikre en sammenhæng mellem det udmeldte serviceniveau og de afsatte ressourcer på ældreområdet.

Jeg vil dog gerne pointere, at jeg finder det vigtigt, at der bliver skabt attraktive arbejdspladser på ældreområdet. Hvis ældresektoren fremover skal kunne klare sig i konkurrencen om arbejdskraft og fortsat tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, så skal sektoren kunne tilbyde attraktive arbejdspladser, hvor jo ikke mindst arbejdsmiljøet er en vigtig og afgørende faktor.

Et vigtigt led i indsatsen for at kvalificere arbejdsforholdene på ældreområdet er, at vi også sørger for at få fortalt de gode historier fra ældreplejen. Det ærgrer mig, at det kun er de negative historier, der får lov at præge debatten og synet på det at blive ældre og det at arbejde i ældresektoren. Især fordi der reelt er mange kommuner, hvor ældreområdet sprudler af liv og engagement fra medarbejderne, og hvor der er mange gode historier at fortælle om bl.a. gode arbejdsforhold og dygtige ledere. Disse personer fortjener, at deres historie bliver fortalt. Arbejdet i ældreplejen er mange steder både berigende og udfordrende, og derfor mener jeg, at der er brug for en indsats der kan vise, at ældreplejen ikke er nær så slem som sit rygte.

Det er vigtigt, at de dårlige historier bliver taget alvorligt, og at der bliver taget fat om problemerne. Derfor er det afgørende, at den ansvarlige ledelse også får mulighed for at se på, hvor det er gået godt, så den kan lære af de gode erfaringer, og få inspiration til, hvordan tingene kan gøres bedre. De gode historier skal altså ikke bruges til at tegne et glansbillede af ældresektoren. De skal bruges til at nuancere den offentlige debat – og de skal fungere som inspiration og som eksempler på, at det er muligt at gøre noget ved problemerne.