

mange forskellige muligheder, man kan sætte i spil, hvis man skal forbedre det her.

(Kort bemærkning).

Jens Peter Verner (S):

Jo, men det spørgsmål, jeg stillede, var, om man forestillede sig, at det var læger, der også havde deres egen praksis, for så ville de jo være optaget af den praksis på samme måde som andre læger, hvis det ikke er sådan, at de bliver taget ud. Og så giver det vel det samme problem.

Er det i øvrigt ikke sådan på plejehjemmene, at de i en række tilfælde har en direkte linje til lægerne eller kan få det etableret, sådan at de kan ringe direkte op? Er det ikke det normale?

Kl. 22.15

(Kort bemærkning).

Pia Kristensen (DF):

Jeg har ikke hørt, at man har en direkte linje; det tvivler jeg på at man har, men jeg skal ikke kunne sige det med hundrede procents sikkerhed.

I hvert fald har de plejehjem, jeg kender til, og de plejehjem, jeg har snakket med – og det er ret mange – problemer med at komme igennem til lægen, og det er, synes jeg, selvfølgelig et stort svigt over for de ældre, at de ikke kan få fat i en læge.

Så vidt jeg ved, er der ikke nogen direkte linje fra plejehjem til de konsulterende læger.

Hermed sluttede forhandlingen, og forslaget overgik derefter til anden (sidste) behandling.

Afstemning

Anden næstformand (Poul Nødgaard):

Jeg foreslår, at forslaget til folketingsbeslutning henvises til Sundhedsudvalget. Hvis ingen gør indsigelse, betragter jeg det som vedtaget. (*Op- hold*). Det er vedtaget.

Den næste sag på dagsordenen var:

15) Første behandling af beslutningsforslag nr. B 28:

Forslag til folketingsbeslutning om bedre løn i ældreomsorgen.

Af Ole Sohn (SF) m.fl.

(Fremsat 7/11 2006).

Forslaget sattes til forhandling.

Forhandling

Finansministeren (Thor Pedersen):

Vi har jo i Danmark en lang tradition for at lade arbejdsmarkedets parter blive enige om løn og ansættelsesvilkår, og det er jo det, som er en del af den særlige danske model, som vækker anerkendelse rundt om i verden.

Regeringen lægger stor vægt på, at vi har en velfungerende offentlig sektor, ikke mindst vores ældrepleje, hvilket naturligvis forudsætter dygtige og motiverede medarbejdere og ledere. De konkrete løn- og ansættelsesvilkår er et anliggende for de kommunale parter, og det er væsentligt, at disse selv bliver enige om, hvordan de bedst understøtter arbejdet i kommuner og regioner. Det behøver ikke kun at ske i overenskomstforhandlingerne, men finder også sted i den løbende lokale løndannelse. Der er i de senere år med de nye lønsystemer blevet større mulighed for at give løntillæg lokalt, f.eks. til at understøtte medarbejdernes motivation og engagement samt sikre rekruttering og fastholdelse.

Forslagsstillerne antager, at engagementet i sundheds- og omsorgssektoren er lav. Der vil jeg bare sige her, at det er jeg ikke enig i. Faktisk viser undersøgelserne, at næsten ni ud af ti medarbejdere i kommuner og regioner er tilfredse med at være ansat her, ligesom motivationen i den offentlige sektor generelt er høj, og medarbejderne oplever deres arbejde som meget meningsfyldt.

Undersøgelserne viser også, at løn er en faktor blandt flere til at understøtte motivation og engagement hos medarbejdere i den offentlige sektor. Faktisk betyder det at have et meningsfuldt arbejde, indflydelse på udførelse af arbejdet og en god personalepolitik mere i medarbejdernes vurdering af arbejdet. Men jeg er naturligvis enig i behovet for at sikre, at vi også fremover kan tiltrække og fastholde engagerede medarbejdere i hele den offentlige sektor.