

ler bidrage til at skabe gode og værdige forhold for de ældre og til at styrke kvaliteten i ældreplejen. Status er, at kommunerne planlægger at anvende puljen inden for to centrale indsatsområder, der hver prioriteres lige højt, nemlig mere tid til den enkelte ældre og kompetenceudvikling af medarbejderne.

Kl. 14.25

Derudover har regeringen og Dansk Folkeparti afsat to gange 100 mio. kr. til en ansøgningspulje til udvikling af bedre ældrepleje, hvor det er medarbejderne og institutionerne, der selv skal medvirke til at udvikle projekterne. Der er kommet rigtig mange interessante ansøgninger ind, som nu bliver bearbejdet i ministeriet. Ved at lade medarbejdere og institutioner medvirke til at udvikle projekterne ønsker regeringen og Dansk Folkeparti at sikre, at de projekter, der gennemføres, netop er baseret på en lokal viden om, hvor der er et behov for at styrke medarbejdernes vilkår, og hvordan de ældres hverdag og livskvalitet kan forbedres.

Med kvalitetsreformen og trepartsdrøftelserne har regeringen sendt et tydeligt signal om, at de offentlige ydelser skal have et servicetjek. Kvaliteten af ydelserne skal være i top for borgerne, og de offentlige arbejdspladser skal være attraktive for medarbejdere og ledere. Derfor har regeringen de seneste måneder drøftet, hvordan vi kan forbedre kvaliteten af den offentlige service med organisationer, med eksperter, med medarbejdere og ledere og med borgere og pårørende.

Så har regeringen jo som bekendt også indført frit valg. Alle hjemmehjælpsmodtagere har ret til at vælge mellem forskellige leverandører af hjemmehjælp, og 80 pct. af de ældre borgere har i dag mulighed for at benytte sig af det frie leverandørvalg på personlig og praktisk hjælp. Friheden til at vælge den løsning, der passer bedst til ens ønsker og behov, er klart forbedret for de ældre. Og faktisk er det så også hver femte af de ældre, der er visiteret til praktisk hjælp, der gør brug af en privat leverandør. Det har bidraget til at øge tilfredsheden hos den enkelte og bidraget til at sætte fokus på indholdet og kvaliteten af den hjælp, der bliver leveret.

Så har vi også indført frit boligvalg. Det betyder, at alle personer, der er visiteret til ældreboliger og plejeboliger og plejehjemspadser, har ret til frit at vælge sådanne boliger inden for kommunen såvel som på tværs af kommunegrænserne. Og så har vi jo netop udvidet det frie valg mellem plejeboliger til også at omfatte private

løsninger. Fripnejeboliger medvirker til at sikre, at svage og handicappede borgere frit kan vælge den boligform, der passer til deres ønsker og behov.

Vi har også givet borgerne en ret til at bytte ydelser med reglerne om fleksibel hjemmehjælp. Det kan f.eks. være, at fru Jensen hellere vil have vasket sit køleskab af end få tørret støv af. Det kan hun nu få med den fleksible hjemmehjælp. Og med erstatningshjælpen, ja, der har vi sørget for at styrke borgernes retssikkerhed. Nu har man fået sikkerhed for at få den hjælp, man har krav på, den hjælp, man er visiteret til, også hvis ikke hjælpen bliver leveret på det ellers aftalte tidspunkt.

Men en god offentlig sektor handler bestemt også om medarbejderne. Medarbejdere, der trives, har større overskud til at give en god pleje til de ældre, som har behov for hjælp. Derfor er vi i regeringen meget optaget af, hvordan vi kan skabe god ledelse og tilfredse medarbejdere. Der er mange eksempler på, at god ledelse er helt afgørende for, om en offentlig arbejdsplads fungerer, og om den formår at yde god service eller ej. Fælledgårdssagen viste, at det i høj grad handler om god ledelse med vægt på de rette værdier i arbejdet, ligesom et personale med de rette kvalifikationer er afgørende for, at man har fokus på kvaliteten. Ordentlige forhold for medarbejderne er efter min opfattelse også forudsætningen for at sikre, at ældre med behov for hjælp får en ordentlig behandling.

Så altså, kompetent ledelse er helt afgørende, også for at kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere på området. Og sagen er jo, at medarbejderne er organisationens vigtigste ressource, og vi kan, som også hr. Ole Sohn var inde på, forvente, at der inden for meget få år vil være stor arbejdskraftmangel på det sociale område, og derfor bliver ledelsen af medarbejderne så meget vigtigere.

Det er en rigtig stor udfordring at få hænder nok til at løse de offentlige serviceopgaver både nu og i fremtiden. Arbejdspladserne på ældreområdet skal være attraktive, hvis vi skal kunne rekruttere nye medarbejdere og fastholde de nuværende. Det betyder, at der skal være godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, og at der skal være gode faglige og personlige udviklingsmuligheder for medarbejderne.

Vi har fra regeringens side igennem de sidste år iværksat en række uddannelses tilbud, som netop skal styrke den faglige opkvalificering af medarbejdere og ledere i ældresektoren. Uddan-