



Til Emma Bach (Ø)

Besvarelse af politikerspørgsmål fra Emma Bach (Ø) - Indsatser til rekruttering og fastholdelse i SUF

9. juni 2026

Edoc-sagsnummer
2026-0176967

F2 sagsnummer
2026 - 11559

Sagsbehandler
Jens Emmeche

Emma Bach har den 17. maj 2026 stillet følgende spørgsmål til Sundheds- og Omsorgsforvaltningen:

"Jeg sidder og er nysgerrig på forskellige indsatser ift. fastholdelse og rekruttering. Jeg er ret ked af at læse hvor stort frafald der er ift. SOSU-elever (SSH og SSA) - og er i den sammenhæng stødt på nogle forskellige indsatser, som jeg ikke kan se, om KK / SUF har deltaget i, eller hvad status er på det."

1)

Spørgsmål: "Indsatsen "Godt på vej til SOSU": <https://sosu.dk/sprog-forloeb-skaber-vindere/> - ligner en meget relevant indsats ift. KK? Har vi deltaget eller gjort lignende?"

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

Københavns Kommune (KK) har siden 2021 tilbudt sprogstøtte til SOSU-elever med dansk som andetsprog, mens de er i oplæring i kommunen som led i deres uddannelse.

Sprogstøtteindsatsen indebærer, at alle SOSU-elever med dansk som andetsprog bliver tilbudt sprogstøtte i alle deres oplæringsperioder, som foregår i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF), Socialforvaltningen (SOF) og regionen. Sprogindsatsen understøtter, at eleverne tilegner sig sprog, så de kan agere i de situationer, som de møder i praksis i kommunikation med kolleger, borgere og pårørende. Sprogstøtten foregår på oplæringsstedet, når eleven er i oplæring i SUF, mens den foregår på hold udenfor oplæringsstedet, når eleven er i oplæring i SOF og regionen (bortset fra enkelte driftsenheder i SOF).

Sprogstøtteindsatsen har en positiv effekt, idet en langt mindre andel af de elever, der har modtaget sprogstøtte, falder fra, sammenlignet med det generelle frafald fra SOSU-uddannelserne.

Siden indsatsens start i 2021 har over 700 SOSU-elever i KK modtaget sprogstøtte.

2)

Spørgsmål: "Hvilke uddannelsesveje har vi, og hvordan præsenteres de for ufaglærte i SUF? Bl.a. omtalt her: <https://sosu.dk/foa-og-danske-sosu-skoler-aeldreplejen-skal-have-kompetente-haender-ikke-kun-haender/>"

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

Der findes flere uddannelsesveje for ufaglærte medarbejdere i SUF:

- 1) Ordinære uddannelsesforløb til SOSU-hjælper eller SOSU-sassistent, hvor medarbejderen ansættes som elev i KK.
- 2) For medarbejdere med mindst 2 års erfaring er der mulighed for at tage en SOSU-hjælperuddannelse på et 17 ugers skoleforløb (EUV1) eller på et fleksibelt forløb (FSSH), hvor der tages 5 AMU-moduler og afsluttes med en 2 ugers skoleperiode.
- 3) SUF har indgået en partnerskabsaftale med FOA, som betyder, at alle ufaglærte fastansatte med en timenorm på 30 timer og derover, som er ansat efter 1. juni 2023, skal på introduktionskursus og have en uddannelsesplan inden for de første 3 måneder med henblik på at starte på uddannelsen til SOSU-hjælper eller uddannelsen til SOSU-assistent inden for 3 år.

SUF har derudover flere muligheder for ufaglærte, inden de starter på uddannelse. Der arbejdes bl.a. med at styrke kompetencerne hos ufaglærte medarbejdere via faglige introduktionskurser ift. basal pleje/omsorg på plejehjem og i hjemmepleje. Der tilbydes derudover sprogstøtte for fastansatte ufaglærte medarbejdere, som understøtter udviklingen af medarbejders sproglige kompetencer til at kunne deltage i uddannelsesforløb.

Derudover tilbydes træning af ufaglært rengøringspersonale for at styrke viden og kompetencer i praksis samt motivere til uddannelse på sigt.

SUF har desuden et forløb for dem, der ønsker at skifte branche og blive uddannet til SOSU-hjælper eller SOSU-assistent – den såkaldte brancheskifterordning. Ordningen består af et forløb på fire måneder på et plejehjem eller i hjemmeplejen, hvor de pågældende får mulighed for at snuse til faget sammen med en mentor, inden de starter på uddannelsen.

Fra august 2021 til september 2024 er over 320 ufaglærte medarbejdere i SUF startet på en SOSU-uddannelse. Ved årsskiftet i 2025 blev 85 medarbejdere faglærte og fejret på rådhuset.

3)

Spørgsmål: Hvad er status på Gruppevejledning-indsatsen, som omtales her: <https://sosu.dk/stor-rapport-samler-viden-om-fracaldsindsatser-paa-social-og-sundhedsuddannelserne/> Jeg er også nysgerrig på om vi har andre indsatser, der ligner de omtalte: fx mentorordninger og/eller netværk mellem skole og oplæringssted i KK?

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

Gruppevejledning

Gruppevejledning er blevet implementeret på alle godt 50 oplæringssteder i SUF med løbende kompetenceudvikling af vejlederne. Et gruppevejledningsforløb på et oplæringssted foregår i en periode på cirka tre måneder og indeholder planlægningsmøder, gruppevejledninger samt vejlederdage på tværs af enheder.

I gruppevejledning får eleverne mulighed for at lytte til hinanden i et trykt læringsmiljø, drøfte udfordringer, fremlægge, give feedback og lære af hinanden. For vejlederne understøtter nye metoder deres opgave med at facilitere læringsprocesser og byder på nye samarbejds muligheder på tværs af uddannelsesopgaven. Den udvidede tilgang til læring har betydet, at vejlederne kan vejlede flere elever samtidigt. Det er med til at øge kapaciteten uden at give køb på kvaliteten.

Udvikling og implementeringen af gruppevejledning er blevet gennemført af uddannelseskonsulenter i Uddannelse København i samarbejde med Konsulenthuset GoProces og oplæringsvejledere på kommunens plejecentre og i hjemmeplejen. Gruppevejledning er et supplement til individuel vejledning af SOSU-elever, og det er op til det enkelte oplæringssted, om de vil benytte sig af metoden. Uddannelse København tilbyder fortsat oplæringsstederne støtte, hvis der er brug for brush up eller der opstår udfordringer.

Andre initiativer for at gøre SUF til et attraktivt praktiksted

SUF har iværksat en række andre initiativer for at gøre det så attraktivt som muligt for SOSU-elever og sygeplejerskestuderende at komme i oplæring/praktik i kommunen. Initiativerne er bl.a.:

- *Karrieredag på rådhuset:* For både SOSU-elever og sygeplejerskestuderende afholdes karrieredage på rådhuset, hvor der informeres om de forskelligartede karrieremuligheder i KK.
- *Eleven i Centrum (for SOSU-elever):* Uddannelse København gennemfører aktiviteter og indsatser for at øge elevernes

gennemførelse og synliggøre KK som en attraktiv arbejdsplads. Målet er at skabe differentierede uddannelsesforløb, der afspejler elevernes ønsker og behov og at give eleverne en oplevelse af tilknytning og sammenhæng imellem skole og oplæring. Aktiviteterne omfatter:

- Oplæringsforberedende dag, som har til formål at klæde eleverne godt på til første oplæring
- Fællesaktiviteten Velkommen i oplæring, hvor elever inviteres i mindre grupper i begyndelsen af første oplæringsperiode for at støtte dem i overgangen
- Tematirsdag har formål at give elever mulighed for at deltage i valgfrie faglige oplæg
- Elevpanel, hvor 8-10 elever fra forskellige oplæringssteder og -perioder, inviteres til at byde ind med idéer, perspektiver og erfaringer på udvalgte emner.

Eleverne melder gennemgående om stor tilfredshed med aktiviteterne og Uddannelse København oplever også, at elever ansat i andre kommuner ønsker at deltage.

- *Sygeplejerskestuderende:* Uddannelse København arrangerer faglige dage, hvor de sygeplejerskestuderende undervises i håndtering af demens, akut og lindrende sygepleje for ældre borgere samt i forbindelse med de studerendes bachelorprojekt. De studerende tilbydes også en uges besøg i et sundhedscenter (Center for Diabetes og hjertesygdomme, Center for Lungesygdomme, Center for Kræft og Sundhed, Center for Børn og Unge).

4)

Spørgsmål: "Hvilke samarbejder har vi med regionen ift. evalueringsansættelser, og hvordan arbejdes der for at få flere til at søge ansættelse i KK/SUF efter end evalueringsansættelse? Se fx her <https://sundhedsmonitor.dk/nyheder/hospital/article19293103.ece>

Sundheds- og Omsorgsforvaltningens svar

SUF har løbende dialog med Region Østdanmark om udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelse. Der er en aftale mellem SUF og Region Østdanmark om, at der gensidigt henvises til ledige evalueringsansættelser hos hinanden. Der har derudover været samarbejde om udarbejdelse af kompetencekort, der bruges i evalueringen af sygeplejerskerne, erfaringsudveksling ift. forskellige typer supplerende danskuddannelse og kompetenceudvikling.

Der er pt. 8 medarbejdere i evalueringsansættelse og der er afsat budget til i alt 25 i 2026. De i alt 32 sygeplejersker, der har været i evalueringsansættelse i SUF og har opnået dansk autorisation, er alle blevet fastansat i SUF.

SUF arbejder kontinuerligt med rekruttering og med at gøre det attraktivt at søge job i forvaltningen. Bl.a. arbejder rekrutteringsfunktionen på at gøre det lettere at være kandidat fx via en hotline, hvor kandidater kan ringe og får hjælp til at blive matchet med en ledig stilling på en af forvaltningens enheder.