Center for HR
Sundheds- og Omsorgsforvaltningen

Bilag 1 – Status på " Flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere" og uddybet beskrivelse af teknisk korrektion for anvendelse af midlerne fra 2027

1. november 2026
Edoc-sagsnummer
2026-0388731
F2 sagsnummer
2026 - 24054

Sagsbehandler
Jacob Løbner Pedersen

Indledning

Dette bilag indeholder dels en beskrivelse af de seks indsatser, som blev igangsat primo 2025 under overskriften "Flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere". Dels indeholder det en beskrivelse af den justering af indsatserne og den deraf følgende tekniske korrektion af budgettet hertil (ca. 31,8 mio. kr. i 2027).

De seks indsatser vurderes samlet set at bidrage væsentligt til at få flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) – samtidig med, at de borgernære enheder tilføres ressourcer til uddannelsesopgaven. Derfor vil Center for HR (CHR) sørge for, at bloktilskudsmidlerne fra 2027 fortsat anvendes til at opkvalificere medarbejdere i SUF med borgerkontakt, som har ingen eller kort uddannelse. Der fortsættes med seks forskellige indsatser, hvoraf nogle videreføres fra den hidtidige struktur, mens andre justeres og tilpasses på baggrund af erfaringerne fra de seneste 1½ år og ressortændringen, hvor 600 medarbejdere er overført fra Socialforvaltningen (SOF).

Med de seks oprindelige indsatser var det målet, at der årligt skulle ske opkvalificering af 445 medarbejdere. Med justeringen af indsatserne forventes en årlig opkvalificering af i alt 618 medarbejdere. Se uddybende oversigt i tabel 1 sidst i dette bilag.

Indsats 1: Styrkede kompetencer hos ufaglærte

Delindsats: Faglig introduktion for ufaglærte medarbejdere ift. basal pleje og omsorg på plejehjem og i hjemmepleje

Det er vigtigt, at ufaglærte medarbejdere i SUF er kompetente både af hensyn til borgerne og for ikke at belaste det uddannede personale. Derfor tilbydes introduktionskurser til ufaglærte sundhedsmedarbejdere. Kurserne har siden 2025 primært været afviklet som almindelige AMU-kurser på 5 dage. Kurserne er gode til brancheskifterne, men der er for lille efterspørgsel fra andre grupper af ufaglærte, da de 5 dage opleves som for lang tid for enhederne. Derfor har CHR 2 gange afprøvet lokalt tilpassede kurser på enheder for ufaglærte eller som aftenkurser (på i alt 16 timer). Der er gode perspektiver i den tilpassede lokale model, hvorfor der planlægges med at gennemføre mindst 4 lokalt tilpassede kurser (ca. 12 pladser pr. kursus) årligt fra 2027.

Delindsats: Faglig opkvalificering af ufaglærte servicemedarbejdere

Erfaringen fra det seneste 1½ år viser, at der fortsat er behov for at opkvalificere servicemedarbejdere, så de i højere grad er i stand til at løse deres rengøringsfaglige opgaver hygiejnemæssigt og ergonomisk

korrekt, får basisviden om kommunikation med beboere med demens og opnår kompetencer til at varetage opgaver, der kan aflaste plejepersonalet ifm. måltidserveringer og forflytninger. Kurset har vist sig dyrere at afvikle end oprindeligt budgetteret, men vil blive videreført, da der er behov herfor. Hertil lægges der op til inkludering af ét årligt kursus for rengøringsledere.

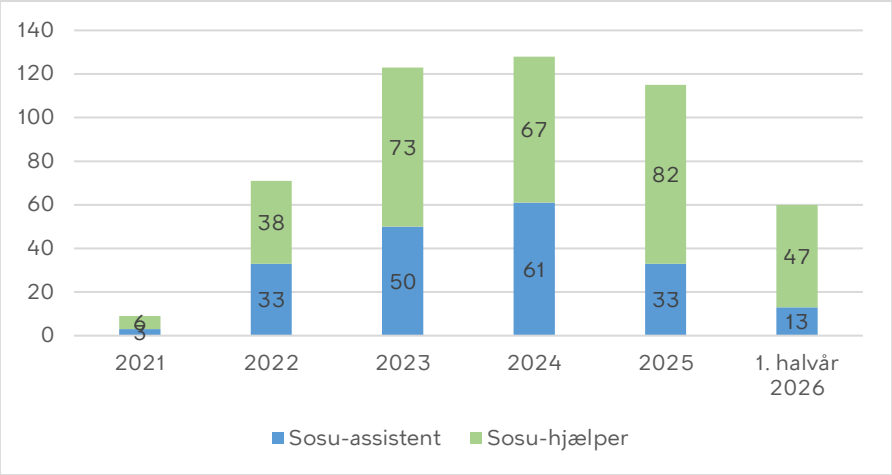
Indsats 2: Ufaglært til faglært

Delindsats: Vejledningsfunktion og administrativ støtte
Der har siden 2022 været en opsøgende vejledningsfunktion i SUF (forankret i CHR), som understøtter de borgernære enheders arbejde med at motivere og støtte ufaglærte medarbejdere til at blive faglærte. Samtidig medvirker indsatsen til, at SUF lever op til uddannelseskravene for ufaglærte i overenskomsten (protokollat 4) og SUFs partnerskabsaftale med FOA.

Siden vejledningsfunktionen for alvor kom i gang, er over 100 ufaglærte medarbejdere fra SUF årligt påbegyndt uddannelse. I 2025 var det 115 ufaglærte, der startede uddannelse, og i første halvår 2026 har foreløbig 60 startet uddannelse som enten SOSU-hjælper eller SOSU-assistent (se figur 1).

Der ses størst succes, når ufaglærte tager uddannelsen som et EUV1 forløb, hvor de får merit for relevant erhvervserfaring og uddannes til faglærte på 17 uger. Frafaldet for denne gruppe er blot 6 pct. mod 40 pct. blandt ordinære SOSU-hjælper elever. Der er sket en markant stigning i antallet af disse forløb – fra 12 i 2022 til 71 i 2025.

Figur 1: Antal ufaglærte, der årligt har påbegyndt uddannelse til enten SOSU-assistent eller SOSU-hjælper



CHR vurderer fortsat, at de ufaglærte medarbejdere i SUF (både fastansatte og løst tilknyttede) er en af de stærkeste kanaler til at få flere faglærte.

Vejledningsfunktionen, der udføres af medarbejdere i CHR, er helt grundlæggende for alle uddannelsesindsatserne og bidrager ved at

være opsøgende ift. enhedernes behov på området, få deltagere på aktiviteter under indsatserne og kompetenceudvikling generelt i SUF. Det er en hjælp for både medarbejdere og ledere, som kan få vejledning om den enkeltes uddannelsesmuligheder i et komplekst uddannelsessystem, få håndholdt hjælp til at søge ind på en uddannelse og få lavet en ansøgning om støtte fra Den Kommunale Kompetencefond. Alene i 2025 skaffede CHR 1,5 mio. kr. i støtte fra Kompetencefonden.

Vejlederfunktionen intensiveres fra 2027 af flere årsager. For det første øges antallet af medarbejdere med ressortændringerne SOF/SUF, og det øger opgaverne for vejlederne. For det andet er det den tætte kontakt til ledere og ressourcepersoner, som giver effekt. Siden foråret 2026 har CHR forsøgsvis arbejdet med halvårlige besøg på alle enheder. Det virker, men er ressourcekrævende. Endelig er der kommet flere uddannelsesoptag på SOSU H, hvilket er godt, men giver flere administrative opgaver.

Delindsats: Brancheskifterstillinger (tidl. kaldet oplæringsstillinger)
For at styrke rekrutteringsgrundlaget til stillinger som SOSU-elev har SUF siden 2021 med succes tilbudt stillinger målrettet brancheskiftere. Gennem fire måneders ansættelse som ufaglært på en borgernær enhed, får brancheskifterne kendskab til faget, arbejder med læringsmål og indgår i en mentorordning. Dette giver styrkede forudsætninger for at vælge og gennemføre en SOSU-uddannelse. Enhederne får fuld refusion for lønudgiften i perioden. Erfaringen viser, at disse stillinger kan tiltrække medarbejdere, som ellers ikke vil orientere sig mod job i SUF og SOSU-uddannelserne.

Der er oprindeligt afsat midler til 30 brancheskiftere årligt. Inden for den eksisterende økonomiske ramme har det i 2026 været muligt forsøgsvis at udvide til 40 stillinger. Hertil kommer, der med det store politiske fokus på området med budget 2026 blev afsat midler til 10 ekstra stillinger i hhv. 2027 og 2028. Pt. er der således midler til 50 stillinger i 2026, 40 stillinger i 2027 og 30 stillinger årligt derefter.

Samtidig er der på nuværende tidspunkt et stort felt af kvalificerede ansøgere til brancheskifterstillingerne. Derfor udvides basisindsatsen fra 2027 permanent med 10 stillinger årligt fra 30 til 40. Økonomien dækker primært lønrefusion (ca. 120.000 kr. pr. stilling). Derudover kan der oprettes flere årlige stillinger, hvis der er uforbrugte midler fra andre delindsatser og kvalificerede kandidater.

Delindsats: SOSU-hjælper uddannelsen som fleksibel AMU-moduluddannelse
Siden august 2024 har det været muligt at tage hele uddannelsen til SOSU-hjælper gennem AMU-moduler. Dette kan være den bedste vej til at blive faglært for en mindre gruppe medarbejdere, som f.eks. er i proces mod permanent opholdstilladelse, har dansksproglige udfordringer eller som af andre årsager har svært ved et længere

sammenhængende uddannelsesforløb. Desuden kan det i nogle tilfælde være mere hensigtsmæssigt for de borgernære enheders drift at undvære erfarne ufaglærte medarbejdere i flere korte moduler end i en lang sammenhængende periode.

Indsatsen nedjusteres fra 20 til 10 årlige pladser, da uddannelsen har vist sig relevant for en mindre gruppe af medarbejdere end først antaget. Ydermere dækkes lønrefusion primært af VEU-godtgørelse fra AMU-moduler og evt. Kompetencefond samt AUB-refusion fra skoleophold.

Indsats 3: Karriereveje for SOSU-hjælpere

Delindsats: Opkvalificeringsforløb for SOSU-hjælpere
Der er løbende ændringer i borgernes behov og fagligheden blandt sundheds- og omsorgsfaglige medarbejdere i SUF. Samtidig har SUF flere medarbejdere, for hvem det er længe siden de har gennemført deres uddannelse. Derfor har opkvalificeringsforløbet "Faglig fordybelse" siden 2025 været udbudt til SOSU-hjælpere på plejehjem og i hjemmeplejen. Forløbets faglige temaer er udpeget efter dialog med borgernære enheder og områdekontorer, og består af AMU-kurser på samlet 22 dage.

Oprindeligt var planen at gennemføre et hold årligt med op til 20 deltagere. Sidste år var der efterspørgsel efter et hold mere, og der er fortsat stor tilslutning til kurserne. Der udbydes derfor permanent to hold årligt, ikke mindst for også at kunne rumme nye kollegaer fra SOF.

Delindsats: Fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent
Flere borgernære enheder og FOA har peget på et behov for at kunne støtte talentfulde SOSU-hjælpere til at blive uddannet til SOSU-assistent. Nedgangen i løn under uddannelse er en barriere for især erfarne SOSU-hjælpere til at lade sig opkvalificere.

Indsatsen har vist sig sværere end ventet at få løbet i gang. I 2025 blev der igangsat 4 forløb (mod forventet 10), i 2026 er der indtil videre igangsat 6 forløb. Hertil kommer, at der blandt nye kollegaer fra SOF er 5 forløb i gang. CHR oplever pt. flere henvendelser og vurderer, at det er realistisk fremover at få 10 medarbejdere hvert år til at opkvalificere sig fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent. Derfor fastholdes det nuværende budget til indsatsen.

Indsats 4: Udenlandske medarbejdere

For at imødegå udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker og SOSU-personale til SUF har flere plejehjem de seneste 4-5 år ansat udlændinge med en sygeplejerskeuddannelse fra deres hjemland. Det har været en vanskelig opgave for de enkelte enheder at sikre, at medarbejderne fagligt og sprogligt bliver dygtige nok. Derfor har SUF haft to spor med indsatser:
1) En indsats med sprog og faglig opkvalificering for at de bedste udenlandske sygeplejersker bliver dygtige nok til at kunne gennemføre en evalueringsansættelse. Denne indsats har været finansieret af andre

budgetsager, og det er med budget 2027 besluttet at indsatsen skal udfases.
2) En indsats for at understøtte, at de udenlandske sygeplejersker, der arbejder som ufaglærte eller SOSU-hjælper, sprogligt og fagligt er klædt på til deres job. Det er hovedsageligt iransk uddannede sygeplejersker, der arbejder i disse job, og CHR oplever både behov og interesse for, at de kvalificeres hertil. Denne indsats justeres set i lyset af udfasningen af indsatsen ift. evalueringsansættelser. CHR vil tilbyde sproglig og faglig opkvalificering af udenlandske uddannede medarbejdere alene med henblik på at de kan bestride deres job i SUF på et tilfredsstillende niveau – og ikke at understøtte evalueringsansættelser for sygeplejersker.

Indsats 5: Styrkede grundlæggende færdigheder for alle medarbejdere

Delindsats: Intowords
Der er brug for at støtte de af SUFs medarbejdere, som har udfordringer med de krav til læse- og skrivefærdigheder, som de møder i deres arbejde. Samtidig har SUF en forpligtigelse til at kunne tilbyde hjælpemidler, hvor det at læse/skrive udgør et handicap. Derfor blev der i 2025 startet arbejde op med at re-implementere læse-skriveteknologien IntoWords og gøre den tilgængeligt for de medarbejdere, hvor det er et relevant hjælpeværktøj i hverdagen.

Mere end 30 af SUFs enheder har indtil videre benyttet tilbuddet om træning i IntoWords. Medarbejdere oplever at spare tid og at kommunikation og dokumentation styrkes.

Fra 2027 og frem er der fortsat brug for at støtte SUF medarbejdere, som har udfordringer med læse- skrivefærdigheder. Målet er fortsat, at den faglige kommunikation og dokumentation er tilstrækkelig og præcis, og at medarbejderne ikke bruger uforholdsmæssig tid på de opgaver, som kræver læsning og skrivning. Derfor fortsætter indsatsen.

Delindsats: Kurser i læsning, skrivning, matematik og digitale kompetencer
Der har været meget begrænset interesse for kurser i læsning, skrivning, matematik og digitale kompetencer. Der tilbydes stadig kurser og vejledes i det omfang, der er behov, og de borgernære enheder bliver fortsat hjulpet med SVU og Kompetencefond. Udgiften hertil er meget begrænset.

Delindsats: Praksisnær sprogundervisning til ufaglærte og faglærte medarbejdere
For at bidrage til, at SUFs medarbejdere har de nødvendige dansksproglige forudsætninger til at varetage deres arbejdsopgaver korrekt og med høj kvalitet, har SUF siden 2022 tilbudt sprogstøtte lokalt på enhederne til både ufaglærte og faglærte medarbejdere, der har dansk som andetsprog. Der er stigende interesse for tilbuddet. I 2026 har der været ca. 100 deltagere, hvilket er en øgning ift. den oprindelige udmøntning. Dette niveau ønskes fastholdt.

Samtidig er der øget politisk fokus på SUFs medarbejderes sproglige kompetenceniveau. CHR forventer fortsat, at der en stor gruppe medarbejdere, der har behov for denne type sprogstøtte – også nye medarbejdere fra SOF. Derfor fortsættes indsatsen. Med budget 2027 (SU07) er der derudover afsat midler til at udvide tilbuddet om skræddersyet danskundervisning for 20 ekstra medarbejdere, sådan at indsatsen samlet set kan dække 120 pladser, samt til sprogscreening ved rekruttering af nye medarbejdere.

Indsats 6: Flere ressourcer til uddannelsesopgaven på driftsenhederne
Det er en betydelig opgave for de borgernære enheder at varetage uddannelsesopgaven for elever samtidig med den daglige drift. Uddannelsesansvarlige og oplæringsvejledere har stor betydning for elevernes læringsudbytte, trivsel og dermed gennemførelse af uddannelse, og det er væsentligt at understøtte enhederne ved at give dem ressourcer til at varetage disse opgaver.

Derfor har der siden 2025 været oprettet en selvstændig budgetpost på i alt 18,2 mio. kr. (2027 P/L) til de borgernære enheder øremærket til at prioritere tid og ressourcer til uddannelsesopgaven vedr. SOSU-elever og løft af ufaglærte til faglærte. Budgettet består dels af 6,6 mio. kr., som Uddannelse København årligt tilfører de borgernære enheder til lovbundne oplæringsopgaver vedr. SOSU-elever, og dels af 11,7 mio. kr. årligt fra bloktilskuddet til uddannelsesopgaven.

Beløbet udvides med ca. 0,5 mio. kr. for at tilgodese de enheder, der er kommet fra SOF til SUF ifm. ressortændringerne. Budgettet fordeles ud fra en fordelingsnøgle og overgår direkte til enhedernes budget. I forlængelse heraf øges ressourcerne til praktikvejledning med 1,6 mio. kr.

Oversigt over antallet af medarbejdere, der opkvalificeres

I tabel 1 ses en oversigt over antallet af medarbejdere, som SUF forventer, at der årligt vil blive opkvalificeret i hver aktivitet under de seks indsatser.

Tabel 1: Oversigt over antallet af medarbejdere, der årligt opkvalificeres.

Indsats	Aktivitet	Antal medarbejdere pr. år – udmøntning i 2025	Antal medarbejdere pr. år – revideret fra 2027
1. Styrkede kompetencer til ufaglærte	Faglig introduktion ift. basal pleje og omsorg på plejehjem og i hjemmepleje	100	150
	Faglig opkvalificering af ufaglærte servicemedarbejdere	15	15
2. Ufaglært til faglært	Vejlederfunktion (antal ufaglærte der starter uddannelse)	100	125
	Brancheskifterstillinger	30	40
	SOSU-hjælperuddannelse som fleksibel AMU-moduluddannelse (antal, der starter op på forløb over 2 år)	20	10
3. Karriereveje for SOSU-hjælpere	Opkvalificeringsforløb for SOSU-hjælpere	20	40
	Fra SOSU-hjælper til SOSU-assistent (antal, der starter op på forløb på 2 år og 2 mdr.)	10	10
4. Udenlandske sundhedsmedarbejdere	Sproglig og faglig opkvalificering af udenlandsk sundhedsmedarbejdere (2 forløb af 19 dage for i alt 25 medarbejdere årligt)	40	25
5. Styrkede grundlæggende færdigheder for alle medarbejdere	Intowords (indgik i nedenstående i udmøntningen, hvorfor 0 her)	0	100
	Kurser i læsning, skrivning, matematik og digitale kompetencer	30	3
	Praksisnær sprogundervisning til ufaglærte og faglærte medarbejdere	80	100
Total antal medarbejdere omfattet af indsatser		**445**	**618**