



Internationale rekrutteringer

25. oktober 2021
2021-0337441

Sundheds- og Omsorgsudvalget forelægges til orientering Sundheds- og Omsorgsforvaltningen overvejelser omkring internationale rekrutteringer. Orienteringen sker på baggrund af en tidligere drøftelse i udvalget omkring rekrutteringsudfordringerne af centrale faggrupper. Specifikt er der spurgt ind til, om Sundheds- og Omsorgsforvaltningen kan drage nytte af Tysklands erfaringer med at rekruttere sundhedspersonale fra Filippinerne.

Baggrund

Det kommunale sundheds- og ældreområde er præget af store rekrutteringsudfordringer. Antallet af ældre, som har brug for omsorg og pleje er stigende, og stigningen forventes at fortsætte mange år endnu. Kommunerne oplever generelt mangel på især sygeplejersker og SOSU-assisterter. Rekrutteringsudfordringerne er også tydelige i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen.

I Tyskland oplever man tilsvarende udfordringer og har i 2013 startet et projekt, hvor man rekrutterer udenlandske sygeplejersker primært fra lande uden for EU. Projektet er etableret i et samarbejde mellem centrale aktører i Tyskland, som samarbejder med centrale aktører i andre lande, bl.a. Filippinerne, om at finde egnede kandidater. Projektet koordinerer godkendelsen af de faglige kvalifikationer, støtter bl.a. med sprog- og fagkurser samt har fokus på integrationen efter ankomsten til Tyskland. I valget af partnerlande er der dels fokus på at samarbejde med lande, som har et overskud af sundspersonale og desuden har kompetencer, der bedst muligt matcher de tyske, ligesom der også tages hensyn til sprogkompetencer.

Løsning

Der er en række initiativer i gang på rekrutterings- og fastholdelsesområdet i Sundheds- og Omsorgsforvaltningen for at sikre, at kommunens borgere også i fremtiden kan få den nødvendige hjælp af kvalificerede sundhedsfaglige medarbejdere. Initiativerne er indenfor 3 områder:

- Øget rekruttering
- Bedre fastholdelse
- Øget arbejdsudbud blandt allerede ansatte

Center for HR og Kvalitet samt
Uddannelse København
Afdeling for Organisation og HR
1
Sjællandsgade 40, Bygning I, 1.
sal
2200 København N

EAN-nummer
5798009290502

I forbindelse med initiativerne indenfor øget rekruttering er forvaltningen også nysgerrig på potentialet for rekruttering af udenlandsk arbejdskraft til ledige stillinger som sygeplejerske- og SOSU-assistent.

I Danmark skal sygeplejersker og SOSU-assistenten, som er **uddannet uden for EU, Norden og EØS** igennem en længere proces for at opnå dansk autorisation. Processen består af 3 trin med først godkendelse af ansøgerens uddannelse fra hjemlandet, dernæst skal ansøgeren bestå en sprogtest og som sidste trin skal man gennemføre en 6 måneders evalueringsansættelse. Hvis det f.eks. drejer sig om en sygeplejerske, skal ansøgeren varetage sygeplejefaglige opgaver i evalueringsansættelsen og arbejdsgiveren skal under evalueringsansættelsen vurdere ansøgerens kliniske og kommunikative evner. Denne evaluering skal foretages af sygeplejersker med dansk autorisation. Der vil således være nogle krav til rammerne for en evalueringsansættelse, for at der kan foretages den nødvendige vurdering af ansøgeren.

For sygeplejersker og SOSU-assistenten, **som er uddannet og har statsborgerskab i Norden, EU og EØS** er processen anderledes. Her gives dansk autorisation på baggrund af Styrelsen for Patientsikkerheds vurdering af bl.a. ansøgerens dokumentation for uddannelse og erhvervs-erfaring. I forhold til SOSU-assistenten er det styrelsens erfaring, at der er væsentlige forskelle på den danske uddannelse og de europæiske/nordiske uddannelser. På dette område udstedes derfor ofte betingede afgørelser, hvor man skal bestå en egnethedsprøve eller en prøvetid.

Det er således Forvaltningens vurdering, at det vil være en kompleks opgave både administrativt, fagligt, organisatorisk og kulturelt at gennemføre succesfulde internationale rekrutteringer. Forvaltningen vurderer derfor, at det er et område, som bør understøttes af en koordineret indsats, som også er tilfældet med erfaringerne i Tyskland. Sundheds- og Omsorgsforvaltningen er således i gang med at afsøge, hvordan KL evt. understøtter og forholder sig til området med internationale rekrutteringer.