



Bilag 1: Udmøntning af midler til en styrket uddannelsesindsats for at få flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere

12. september 2024

Indledning

Dette bilag indeholder en uddybende beskrivelse af de seks indsatser (afsnit 1) samt en oversigt over antallet af medarbejdere, der opkvalificeres i hver af de seks indsatser (afsnit 2).





1. Uddybende beskrivelse af indsatser

Sundheds- og Omsorgsforvaltningen (SUF) foreslår, at bloktilskudsmidlerne fra 2025 anvendes til seks forskellige indsatser, hvoraf nogle videreføres fra det hidtidige projekt, mens andre er nye. De seks indsatser vurderes samlet set at bidrage væsentligt til at få flere faglærte og mere kvalificerede medarbejdere - samtidig med, at de borgernære enheder tilføres betydelige ressourcer til uddannelsesopgaven.

Indsatserne er et stort bidrag til at indfri mål under de tre temaer *Elever, Rekruttering* og *Attraktive arbejdspladser* i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel. Indsatserne er dermed også et vigtigt supplement til de fastholdelses- og rekrutteringsindsatser, som indgår i Budget 2025 og tidligere budgetter, men som har et andet indhold og/eller andre målgrupper.

Figur 1 viser de seks indsatser, som beskrives nedenfor.

Figur 1: Oversigt over de seks indsatser, der ønskes videreført og igangsat fra 2025. Ny markerer indsatser, der er nye ift. nuværende indsatser. Ikoner viser kobling til temaerne i Strategi for håndtering af arbejdskraftmangel

 <p>1. Styrkede kompetencer hos ufaglærte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faglig introduktion ift. basal pleje/omsorg på plejehjem og i hjemmepleje • Træning af ufaglært rengøringspersonale, bl.a. mhp. aflastning af plejepersonalet (NY) 	 <p>2. Ufaglært til faglært</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vejledningsfunktion • Stillinger til brancheskifttere • SOSU-hjælperuddannelsen som fleksibel moduluddannelse (NY) 	 <p>3. Karriereveje for SOSU-hjælpere</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opkvalificering af SOSU-hjælpere (fx ift. psykiatri, demens, pårørende mv.) (NY) • SOSU-hjælpere i SUF med talent løftes til SOSU-assistent (NY) 	 <p>4. Udenlandske sygeplejersker</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udenlandske sygeplejersker ansættes som ufaglærte i SUF og får sproglig og faglig træning for at opnå tilstrækkeligt fagligt niveau. De bedste tilbydes evalueringansættelse som sygeplejerske.
<p>5. Styrkede grundlæggende færdigheder for alle medarbejdere IntoWords eller lign. software, der hjælper medarbejdere med læse-skrivevanskeligheder Kurser i læsning og skrivning, matematik og digitale kompetencer Praksisnær sprogundervisning for medarbejdere med dansksproglige udfordringer</p>			
 <p>6. Flere ressourcer til uddannelsesopgaven på driftsenhederne (NY)</p>			

1. Styrkede kompetencer hos ufaglærte

Faglig introduktion ift. basal pleje og omsorg

Det er vigtigt, at de ufaglærte medarbejdere i SUF er så kompetente som muligt både af hensyn til borgerne og for ikke at belaste det uddannede personale. Derfor ønskes det, at der fra 2025 fortsat tilbydes introduktionskurser til ufaglærte sundhedsmedarbejdere.

Faglig opkvalificering af ufaglærte servicemedarbejdere

Der 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. Det foreslås, at der fra 2025 tilbydes et 13-dages kursusforløb.

2. Ufaglært til faglært

Vejledningsfunktion

Der har siden 2022 været en opsøgende vejledningsfunktion i SUF, som understøtter de borgernære enheders arbejde med at motivere og støtte ufaglærte medarbejdere til at blive faglærte. Vejledningsfunktionen er en hjælp for både medarbejdere og ledere, som kan få vejledning om den enkeltes uddannelsesmuligheder i et komplekst uddannelsessystem, håndholdt hjælp til at søge ind på en uddannelse og få lavet en ansøgning om støtte fra Den Kommunale Kompetencefond. Det foreslås, at denne vejledningsfunktion videreføres og intensiveres.

Midlertidige stillinger til brancheskiftere (tidl. kaldet oplæringsstillinger), som vej til styrket rekrutteringsgrundlag til SOSU-uddannelserne

For at styrke rekrutteringsgrundlaget til stillinger som SOSU-elev har SUF siden 2021 med succes tilbudt stillinger målrettet brancheskiftere. Gennem ca. 4 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 og resultaterne viser et lavt frafald fra uddannelserne. 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 på nuværende tidspunkt et stort felt af kvalificerede ansøgere til brancheskifterstillingerne. Det foreslås, at denne indsats videreføres fra 2025.

SOSU-hjælper uddannelsen som fleksibel AMU-moduluddannelse

Fra august 2024 bliver det muligt at tage hele uddannelsen til SOSU-hjælper gennem AMU-moduler. Dette kan være den bedste vej til at blive faglært for 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 de 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. Fordi medarbejderne i denne uddannelsesmodel ikke ansættes som elever, foreslås det, at der fra 2025 afsættes midler til lønrefusion til enhederne som supplement til statslig løntabsgodtgørelse og evt. støtte fra kompetencefonden

3. Karriereveje for SOSU-hjælpere

Opkvalificeringsforløb for SOSU-hjælpere

Ændringer i borgernes behov og sundhedssystemets indretning samt en betydelig vidensudvikling de senere år betyder, at der er behov for opkvalificering til SOSU-hjælpere. Samtidig bidrager en mulighed for længerevarende opkvalificering til SOSU-hjælpere til tydeligere karriereveje og øget fastholdelse. Derfor foreslås det, at der fra 2025 tilbydes et opkvalificeringsforløb til SOSU-hjælpere på hhv. plejehjem og i hjemmeplejen, der er udarbejdet ud fra dialog med borgernære enheder og områdekontorer. Forløbet har en basis på 22 dage med

mulighed for tilvalg af et eller flere valgmoduler af 3-5 dages varighed. Opkvalificeringsforløbet er lavet indenfor rammerne af Arbejdsmarkedsuddannelserne (AMU) for at minimere den kommunale udgift. Der er gode erfaringer med lignende opkvalificeringsforløb i Brøndby og Lyngby-Taarbæk kommuner.

Talentfulde SOSU-hjælpere løftes til SOSU-assistent
Flere borgernære enheder har peget på et behov for at kunne støtte talentfulde SOSU-hjælpere, som enheden har ønske om bliver uddannet til SOSU-assistent. Nedgangen i løn er en barriere, især for erfarne SOSU-hjælpere. Dette underbygges af, at de SOSU-assistentelever, der er kommet fra en ansættelse som SOSU-hjælper i SUF de sidste to år, har været ansat som SOSU-hjælper i mindre end to år før uddannelsesstart. SUF har derfor henvendt sig til KL, som har undersøgt hjemmelsgrundlaget og fundet, at der kan bruges lokallønsmidler til at give tillæg til udvalgte SOSU-hjælpere, der ansættes som SOSU-assistentelever, hvorved differencen mellem lønnen som SOSU-hjælper og voksenelevlønnen reduceres eller bortfalder. Det foreslås, at der fra 2025 afsættes midler til, at 10 SOSU-hjælpere årligt kan ansættes som SOSU-assistentelever med et løntillæg. Forslagets gennemførelse kræver, at der kan forhandles en aftale med FOA SOSU om proces for tildeling af tillæg samt tillæggets størrelse.

4. Udenlandske sygeplejersker

For at imødegå udfordringerne med at rekruttere sygeplejersker og SOSU-personale til SUF har flere plejehjem de seneste 3 år ansat udlændinge med en sygeplejerskeuddannelse fra deres hjemland. Der er brug for at understøtte enhedernes arbejde med at styrke disse medarbejderes kompetencer, så de kan opnå dansk autorisation som enten sygeplejerske eller blive ansat som SOSU-hjælper.

Siden marts 2023 har der været tilbud til de udenlandske sygeplejersker om praksisnær sprogundervisning på egen enhed, men erfaringerne viser, at der er brug for et mere omfattende og sammenhængende sprog- og kompetenceudviklingstilbud. Det foreslås derfor, at der tilbydes et forløb af ca. halvandet års varighed bestående af målrettet danskundervisning og faglige kurser, mentor på arbejdspladsen og refleksionsnetværk. Det første år er medarbejderen ansat som ufaglært, herefter ansættes medarbejderen i en evalueringsstilling som sygeplejerske.

For de medarbejdere, hvor kompetencerne ikke matcher niveauet for at blive sygeplejerske, er der fra 1. juli 2024 mulighed for at tilbyde ansættelse som SOSU-hjælper. Dog må der på landsplan højst tilbydes ophold i Danmark til 1.000 udlændinge på baggrund af ansættelse som SOSU-hjælper.

Indsatsen er koordineret med og et vigtigt supplement til de indsatser, der indgår i budgetforslag "SU07 Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft", som der er givet midler til i Budget 2025. I SU07 er indsatserne to pilotprojekter om rekruttering uden for landets grænser, støtte til rekruttering og onboarding af udenlandsk arbejdskraft på SUFs borgernære enheder samt delvis finansiering af lønudgiften til udenlandske sygeplejersker, som er ansat i en evalueringsansættelse.

5. Styrkede grundlæggende færdigheder for alle medarbejdere

Implementering af læse-skriveteknologi og opkvalificering af medarbejdere med utilstrækkelige færdigheder i skrivning, læsning, it eller regning

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. Målet er, at den faglige kommunikation og dokumentation er tilstrækkelig og præcis og medarbejderne ikke bruger uforholdsmæssigt lang tid på de opgaver, som kræver, at de læser eller skriver. Derfor foreslås det, at læse-skriveteknologi (fx IntoWords) gøres tilgængeligt for alle medarbejdere, og at implementeringen af denne teknologi understøttes, så mulighederne bruges af flest muligt medarbejdere, som derved kan spare tid samt styrke deres kommunikation og dokumentation. Desuden foreslås det, at der oprettes tilbud om deltagelse i undervisningsforløb målrettet udvikling af færdigheder i læsning og skrivning, it eller regning.

Sprogstøtte 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 forvaltningen siden 2022 tilbudt sprogstøtte til både ufaglærte og faglærte medarbejdere. Det foreslås, at der fortsat kan tilbydes sprogstøtte til ufaglærte og faglærte medarbejdere. Indsatsen er koordineret med indsatsen, der indgår i budgetforslag "SU07 Rekruttering af udenlandsk arbejdskraft", hvor der i Budget 2025 er givet midler til

fastholdelse af SOSU-elever med dansk som andetsprog gennem sprogstøtte.

6. Flere ressourcer til uddannelsesopgaven på de borgernære enheder

Det er en betydelig opgave for de borgernære enheder at varetage uddannelsesopgaven samtidig med den daglige drift. Og enhederne har ikke i dag de nødvendige ressourcer hertil. Uddannelsesansvarlige og oplæringsvejledere har stor betydning for elevernes læringsudbytte, trivsel og dermed fastholdelse, og det er væsentligt at understøtte vejlederne ved at give dem tid og ressourcer til at varetage vejlederfunktionen.

Det foreslås derfor, at der etableres en selvstændig budgetpost på 16,9 mio. kr. til de borgernære enheder øremærket til at prioritere tid og ressourcer til uddannelsesopgaven vedr. SOSU-elever og løft af ufaglærte til faglærte. Budgettet består af de 5,9 mio. kr. (2024 P/L), som Uddannelse København hidtil årligt har tilført de borgernære enheder til lovbundne oplæringsopgaver vedr. SOSU-elever og af 11,0 mio. kr. årligt fra bloktilskuddet. Budgettet overgår direkte til enhedernes budget.

Forslaget indebærer ikke, at enhederne skal varetage nye opgaver, men at de bliver i bedre stand til at varetage de opgaver, de har som uddannelsessted. I praksis forventes midlerne alene at være et bidrag til at dække de samlede udgifter til allerede eksisterende lovbundne uddannelsesopgaver vedrørende planlægning, vejledning og vurdering, efterbehandling og skriftlig dokumentation i forbindelse med SOSU-elevens uddannelsesforløb.

Ift. løft af ufaglærte til faglærte skal midlerne styrke det eksisterende arbejde på de borgernære enheder med at motivere ufaglærte til at blive faglærte og støtte dem i at søge vejledning om forberedende forløb og uddannelsesveje hos vejledningsfunktionen i SUF.

2. Oversigt over antallet af medarbejdere, der opkvalificeres

Tabel 2 indeholder en oversigt over antallet af medarbejdere, som SUF forventer, at der årligt vil blive opkvalificeret i hver aktivitet under de seks indsatser.

Tabel 2: Oversigt over antallet af medarbejdere, der årligt opkvalificeres ved fuld indfasning af aktiviteterne i 2027.

Indsats	Aktivitet	Antal medarbejdere pr. år
1. Styrkede kompetencer til ufaglærte	Faglig introduktion til ufaglærte sundhedsmedarbejdere	100
	Opkvalificering til ufaglærte servicemedarbejdere	15
2. Ufaglært til faglært	Stillinger til brancheskifttere	30
	Fleksibel uddannelse til SOSU-hjælper (antal, der starter op på forløb over 2 år)	20
3. Karriereveje for SOSU-hjælper	5-ugers opkvalificering til SOSU-hjælper	20
	SOSU-hjælper til SOSU-assistent (antal, der starter op på forløb på 2 år og 2 mdr.)	10
4. Udenlandske sygeplejersker	Udenlandske sygeplejersker (antal, der starter op på forløb over 1,5 år)	40
5. Styrkede grundlæggende færdigheder	Kurser i læsning og skrivning	30
	Sprogstøtte	80
Totalt antal medarbejdere omfattet af indsatser		345

Dertil kommer, at alle SUFs SOSU-elever vil få gavn af de styrkede ressourcer til uddannelsesopgaven på de borgernære enheder. Aktiviteterne under indsats 1, 2 og 5 samt de styrkede ressourcer til uddannelsesopgaven på de borgernære enheder forventes desuden at føre til, at 100 ufaglærte medarbejdere årligt starter på en SOSU-uddannelse.