

Bilag 7: Initiativer for herboende udenlandske sygeplejersker

Baggrund

På regionsrådsmødet den 16. december 2025 blev Socialistisk Folkepartis medlemsforslag og Det Radikale Venstres ændringsforslag om at afsætte midler til en central pulje til evalueringsansættelser af udenlandske læger og sygeplejersker drøftet. Den 24. februar 2026 blev ovenstående realitetsbehandlet i forretningsudvalget. Administrationens indstilling vedr. etablering af en central pulje for læger og sygeplejersker i evalueringsansættelse blev erstattet af ændringsforslaget fra Det Radikale Venstre, hvor administrationen bedes udarbejde forslag, der kan understøtte ansættelse af udenlandske sygeplejersker, der er kommet til Danmark. Regionsrådet behandlede indstillingen på mødet den 3. marts 2026. Endelig er emnet drøftet på budgetforligskredsmøde den 12. marts 2026.

Dette notat beskriver derfor indledende mulige initiativer, der kan understøtte ansættelse af udenlandske sygeplejersker, som er i Danmark samt økonomiske konsekvenser heraf.

Grundlag i Region Hovedstaden

- På nuværende tidspunkt står der 73 aktive ansøgere i Region Hovedstadens kandidatbank for udenlandske sygeplejersker.
- I 2025 ansatte regionen 51 sygeplejersker i evalueringsansættelse. Heraf er 40 blevet ansat i regionen efterfølgende. 8 er fortsat i gang med evalueringsansættelsen.
- Siden 1. august 2025 har 15 ud af 26 haft en forberedende ansættelse inden evalueringsansættelsen svarende til ca. 60%.

National 0-kvote og genindført sprogkrav

Indenrigs- og Sundhedsministeriet har i oktober 2025 indført en kvoteordning for udenlandsk uddannede sygeplejersker uddannet uden for EU/EØS. Der er tale om en begrænsende ordning og således ikke en ordning, som hjælper sygeplejersker til landet. Kvoten er sat til 0, hvilket betyder, at sygeplejersker ikke kan søge om autorisationsophold frem til 31. december 2026. Kvoten skal genbeslattes på baggrund af behovet i slutningen af 2026. Ordningen betyder, at antallet af herboende sygeplejersker fra tredjelande, der kan søge om en evalueringsansættelse, reduceres over tid.

Derudover har Indenrigs- og Sundhedsministeriet i juli 2025 genindført sprogkravet for udenlandske sygeplejersker. Det betyder, at der igen stilles krav om, at sygeplejersker skal have bestået

Prøve i Dansk 3 med karaktererne 10 i mundtlig kommunikation, 7 i læseforståelse og 7 i skriftlig fremstilling, inden de kan søge om evalueringsansættelse.

Selvom der er indført 0-kvotering og sprogkrav, er der fortsat et ukendt antal udenlandske sygeplejersker, som er i Danmark og er på forskellige stadier i forhold til at opnå dansk autorisation. Når de modtager tilladelsen til at igangsætte deres autorisationsproces, har de en treårig opholdstilladelse, hvor de skal bestå en sprogp prøve og gennemføre en evalueringsansættelse.

De herboende udenlandske sygeplejersker kan således inddeles i nedenstående grupper og har forskellige muligheder og behov for ansættelse.

Inddeling af udenlandske sygeplejersker

- Gruppe 1: Herboende sygeplejersker som er kommet til Danmark og har fået tilladelse til at gå i gang med autorisationsprocessen inden 0-kvoten trådte i kraft. De kan enten være i gang med at bestå sprogkravet og dernæst søge om evalueringsansættelse eller de kan allerede have bestået sprogkravet og er i gang med at søge om evalueringsansættelse.
- Gruppe 2: Herboende udenlandske sygeplejersker, som har fået godkendt deres uddannelse og dermed er i gang med autorisationsprocessen, men hvor sprogkravet ikke er bestået eller opfyldt med de fastsatte karakterer. De kan dermed ikke gennemføre en evalueringsansættelse.
- Gruppe 3: Udenlandske sygeplejersker som har bestået sprogkravet, men som ikke fuldfører deres evalueringsansættelse og dermed ikke opnår dansk autorisation til sygeplejerske. I Region Hovedstaden er det i gennemsnit 7%, som ikke har opnået dansk autorisation over de sidste 2,5 år. Det svarer til 14 udenlandske sygeplejersker over 2,5 år.

Forslag til initiativer, der understøtter ansættelse af udenlandske sygeplejersker i regioner og kommuner

Initiativ 1

Et mere formaliseret og langvarigt samarbejde mellem hospital og kommune vedr. evalueringsansættelse med formålet om, at sygeplejersken ansættes i kommunalt regi efterfølgende. Man kunne arbejde på at sprede erfaringer fra et projekt, som har kørt i Sundhedsklynge Midt. Her er lønkomensation væsentlig både i det forberedende forløb (kommunalt regi) og i evalueringsansættelsen (region). Her finansierede klyngen en rammebevilling på 2 mio. kr. til 5 forløb. De 2 mio. kr. blev brugt til fuld lønkomensation.

Dette initiativ vil kunne iværksættes for udenlandske sygeplejersker fra gruppe 1. Kræver afsat økonomi.

Initiativ 2

Udvalgte afdelinger i regionen, som har erfaring, vejlederressourcer og uddannelseskapacitet, kan forpligtes til at ansætte et vist antal sygeplejersker i evalueringsansættelse årligt og dermed

løfte opgaven som en uddannelsesopgave til gavn for hele sundhedsvæsenet i Østdanmark. Målet er således ikke nødvendigvis, at sygeplejersken ansættes på samme afdeling efterfølgende. Administrationen vurderer, at hvis afdelingerne skal påtage sig en sådan opgave, så vil det være afgørende, at afdelingen modtager fuld lønkompensation for både den forberedende ansættelse og evalueringsansættelsen. Dette skyldes, at de afdelinger som har erfaringen og den nødvendige uddannelseskapacitet ikke har vakancer og derfor ikke frie lønmidler.

Dette initiativ vil kunne iværksættes for udenlandske sygeplejersker fra gruppe 1. Kræver afsat økonomi.

Initiativ 3

Herboende sygeplejersker fra tredjelande kan på baggrund af en ansættelse som social- og sundhedshjælper opnå opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten for faglærte, hvis de opfylder betingelserne for ordningen. KL og FOA har i februar 2025 indgået en aftale, der gør det muligt for sygeplejersker at blive ansat som social- og sundhedshjælper i kommunen og dermed også få mulighed for at blive i Danmark. Regionen har i overenskomsten allerede hjemmel til at anvende indplacering som social- og sundhedshjælper. Herboende udenlandske sygeplejersker, som har fået godkendt deres uddannelse som sygeplejerske, men af forskellige årsager ikke har opnået autorisation, kan derfor opnå opholdstilladelse ved at blive ansat som social- og sundhedsmedhjælper. Det er dog væsentligt, at ansættelsen sker på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår for at få opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten for faglærte.

I Region Hovedstaden er der i alt ansat 81 månedslønnede SOSU-hjælpere på regionens hospitaler og virksomheder (pr. 27. februar 2026). Størstedelen er ansat i Den Sociale Virksomhed (37). Det er derfor ikke en faggruppe, som ansættes mange af på regionens hospitaler. Men det er en mulighed, som regionen kan vælge at anvende, hvis afdelinger ønsker at ansætte en udenlandsk sygeplejerske som ikke opfylder sprogkravet eller ikke har gennemført evalueringsansættelsen.

- Lønudgifter skal indeholdes inden for rammen af det nuværende driftsbudget.
- Udgifter til ekstra sprogundervisning med særlig fokus på sundhedsdansk forventes at kunne indeholdes i de allerede afsatte budgetmidler til sprogunderstøttende indsatser.
- Der skal afsættes tid til kompetenceudvikling af personale, hvis de ansættes steder, som ikke har erfaring med udenlandsk sundhedspersonale. Kursusudgiften vil kunne indeholdes i de allerede afsatte budgetmidler til sprogunderstøttende indsatser.

Dette initiativ vil kunne iværksættes for udenlandske sygeplejersker fra gruppe 2 og 3.

Økonomi og omkostninger forbundet med initiativerne

Afsatte midler i Budgetaftalen 2025

I budgetaftalen 2025 afsatte regionsrådet 3,5 mio. kr. om året i 2025 til og med 2028 til udenlandsk uddannede sundhedsprofessionelle.

- 1,5 mio. kr. er prioriteret til regionale sprogunderstøttende indsatser. De regionale indsatser har været tilgængelige for udenlandske sygeplejersker siden sommeren 2024 og for

udenlandske læger og andre faggrupper med udenlandsk uddannelsesbaggrund siden januar 2025.

- De resterende 2 mio. kr. udmøntes til hospitalerne for at støtte afdelingernes ekstra indsats på området. I 2025 ansatte hospitalerne 51 sygeplejersker i evalueringsansættelse og 26 læger i evalueringsansættelse. Det vil give en kompensation på 26.000 kr. pr. ansættelse.

Administrationen anbefaler, at de 2 mio. kr. der årligt udmøntes, indgår i lønkomensationen til at understøtte ansættelser. De 2 mio. kr. går i 2026 både til sygeplejersker og læger i evalueringsansættelse.

Månedlige lønudgifter pr. medarbejder

Forberedende ansættelse (uddannet medarbejder)	
Gennemsnitlig månedsløn	ca. 26.000 kr. (ekskl. pension, inkl. arbejdsgiveromkostninger)
Lønudgiften i den forberedende ansættelse er for en uddannet medarbejder på FOA-overenskomst. Den lave udgift skyldes, at der er en pensionskarensperiode på 5 mdr., så medmindre ansættelsen er længere end 5 mdr. er der ingen pensionsudgift.	
Længden for den forberedende ansættelse er typisk 2-5 mdr.	

Evalueringsansættelse (Sygeplejerske)	
Gennemsnitlig månedsløn	ca. 40.000 kr. (inkl. pension og arbejdsgiveromkostninger)

SOSU-hjælper	
Gennemsnitlig månedsløn	ca. 36.000 kr. (inkl. pension og arbejdsgiveromkostninger)
For at opfylde positivlistens krav er det afgørende for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI), at den udenlandske sygeplejerske får titlen som social- og sundhedshjælper med en løn tilsvarende, hvad en uddannet social- og sundhedshjælper får (sædvanlig løn).	

Omkostningsscenarier

- *Initiativ 1*
Lønømkostninger til 5 forløb (forberedende ansættelse + evalueringsansættelse)

Forberedende forløb	
Antal medarbejdere	Lønømkostninger for 2-5 mdr.
1 medarbejder	52.000 kr. - 130.000 kr.

5 medarbejdere	260.000 kr. - 650.000 kr.
Evalueringsansættelse	
Antal medarbejdere	Lønombkostninger for 6 mdr.
1 medarbejder	240.000 kr.
5 medarbejdere	1.200.000 kr.
Lønombkostninger til 5 forløb	
I alt for 5 forløb/5 medarbejdere	1.460.000 kr. - 1.850.000 kr.

Der skal afsættes mellem 1.450.000 kr. - 1.825.000 kr., hvis der skal opnås fuld lønkom-pensation for 5 evalueringsansættelsesforløb.

- *Initiativ 2*

Initiativ 2 medfører, at hospitaler/afdelinger får fuld lønkom-pensation for de sygeplejersker de ansætter i evalueringsansættelse og den forudgående forberedende ansættelse. I 2025 ansatte Region Hovedstaden 51 sygeplejersker i evalueringsansættelse. Da for-ventningen er, at antallet af ansøgere vil falde grundet sprogkrav, 0-kvoté og besatte sy-geplejerskestillinger af danskuddannede, vurderer administrationen at et realistisk antal evalueringsansættelser vil være 40.

Forberedende forløb	
Antal medarbejdere	Lønombkostninger for 2-5 mdr.
1 medarbejder	52.000 kr. - 130.000 kr.
40 medarbejdere	2.080.000 kr. - 5.200.000 kr.
Evalueringsansættelse	
Antal medarbejdere	Lønombkostninger for 6 mdr.
1 medarbejder	240.000 kr.
40 medarbejdere	9.600.000 kr.
Fuld lønkom-pensation for 40 forløb	
Lønkom-pensation for 40 forløb/40 medarbejdere	11.680.000 kr. - 14.800.000 kr.

Ved behov for økonomisk justering anbefaler administrationen efter dialog med hospita-lerne, at det er antallet af evalueringsansættelser med fuld lønkom-pensation, der justeres i stedet for en justering til delvis lønkom-pensation.

- *Initiativ 3*

Lønombkostninger til ansættelse af udenlandske sygeplejersker i SOSU-hjælperstillinger skal indeholdes i afdelingernes nuværende driftsbudget. Omkostninger til sprogundervisning og kompetenceudvikling af vejledere/mentorer kan umiddelbart indeholdes i de alle-rede afsatte 1,5 mio. kr. til sprogunderstøttelse til og med 2028.