

NOTAT

Til: Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget

Direkte 24418845
Mail jon.rantzau.harne.01@regionh.dk

Journal-nr.: 24000791

Dato: 2. februar 2024

Tiltag der gør det nemmere at få udenlandske sygeplejersker i evalu- eringsansættelser

Administrationen har kortlagt de mange opgaver, der er forbundet med at ansætte en udenlandsk sygeplejerske i evalueringsansættelse for derefter at få identificeret, hvordan opgaverne løses bedst muligt. Administrationen har på den baggrund i samarbejde med hospitalerne iværksat en række tiltag, der har til formål at aflaste hospitalerne mest muligt i forhold til deres opgaver og gøre ansøgningsprocessen mere enkel for ansøgere til evalueringsansættelser.

Tiltagene er beskrevet nedenfor.

Ansættelse før evalueringsansættelse

Det kommunikeres ud til alle afdelinger, at potentielle ansøgere, der har behov for at forbedre de sproglige og kulturelle kompetencer, kan ansættes i en ufaglært stilling forud for en eventuel evalueringsansættelse.

En sygeplejerske, der endnu ikke har opnået evalueringsautorisation, kan ikke ansættes efter overenskomst for sygeplejersker, da dette forudsætter dansk autorisation. Derfor bør de ansættes som ufaglært social- og sundhedsmedarbejder efter "overenskomst for social- og sundhedspersonale" indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RTLN) og FOA. Samme type ansættelse anvendes også for sygeplejestuderende, der arbejder ved siden af sygeplejestudiet.

Tiltaget er baseret på erfaringer fra klinikken, som viser, at hovedparten af de udenlandske sygeplejersker ikke har tilstrækkelige sproglige og kulturelle kompetencer til at kunne ansættes direkte i en evalueringsansættelse på seks måneder. Seks måneder vurderes således at være for kort tid til at kunne gennemgå den nødvendige kompetencevurdering.

En indgang for evalueringsansættelser

Der oprettes en regional jobbank, der vil udgøre en entydig og væsentlig lettere indgang for ansøgerne. Ansøgere søger i dag ofte bredt på flere hospitaler og afdelinger samtidigt og på stillinger, som ikke nødvendigvis egner sig til evalueringsansættelse. For hospitalerne vil det være en aflastning at kunne henvise ansøgere til jobbanken. Derudover vil jobbanken give et samlet overblik over kandidater til evalueringsansættelser, og hospitalerne kan tilgå ansøgningerne i systemet.

Jobbanken vil samtidig synliggøre, at Region Hovedstaden ansætter sygeplejersker i evalueringsansættelse.

Sprogkrav

I juni 2023 blev kravet til sygeplejersker fra tredjelande justeret, så der ikke længere er krav om bestået prøve i Dansk 3 for at få godkendt sin sygeplejerskeuddannelse. I praksis skal disse sygeplejersker fortsat have de sproglige kompetencer, der er nødvendige for at kunne varetage stillingen som sygeplejerske. Oplevelsen på hospitalerne er, at mange ikke har de fornødne sproglige kompetencer, når de ansøger om evalueringsansættelse.

På trods af at bestået prøve i Dansk 3 ikke er en garanti for, at medarbejderen har de tilstrækkelige kompetencer, så retter prøven fokus på behovet for, at den enkelte opnår de nødvendige sproglige kompetencer. Derfor vil der i Region Hovedstaden fremadrettet igen blive stillet krav om bestået prøve i Dansk 3 inden start i evalueringsansættelse.

Danske Regioner anbefaler, at regionerne fastholder kravet om bestået prøve i Dansk 3. Region Syddanmark har besluttet at fastholde kravet.

Sprogundervisning

Erfaringerne fra regionens hospitaler viser, at sygeplejersker i evalueringsansættelse kan have svært ved at forstå og indgå i den kultur og de rammer, der er på afdelingen, ligesom flere har væsentlige udfordringer med sproget. Derfor udvikler administrationen et obligatorisk regionalt undervisningstilbud i sygepleje i det danske sundhedsvæsen.

Undervisningstilbuddet vil i første omgang have to spor:

- Arbejdskultur og sygepleje herunder det danske sundhedsvæsens struktur og opgaver, arbejdskultur, klinisk lederskab og beslutningstagen, patientinddragelse, tværprofessionelt og -sektorielt samarbejde samt juridiske forhold.
- Sundhedsdansk i en klinisk kontekst

Administrationen vil gennemføre det første hold i andet kvartal 2024, og derefter som udgangspunkt to gange årligt i perioden 2024-2026.

Kompetenceudvikling af vejledere

Hospitalet oplever, at sygeplejersker i evalueringsansættelser ikke udelukkende kan følge afdelingernes vanlige introduktions- og oplæringsprogrammer, og at de vejledere, der varetager introduktion, integration og evaluering af sygeplejersker i evalueringsansættelse, har en særlig opgave. Hospitalernes erfaringer peger på, at vejlederne finder det krævende at varetage den faglige og sociale onboarding og oplæring, og samtidig kan de sproglige udfordringer være betydelige.

Der er derfor behov for at udvikle et fælles regionalt kompetenceudviklingsforløb for vejlederne. Kompetenceudviklingsforløbet vil trække på indhold fra regionens nuværende vejlederkurser, men vil have særligt fokus på kultur- og sprogforskelle i vejledningen af sygeplejersker i evalueringsansættelse. Derudover vil forløbet have fokus på den særlige opgave, der er med evaluering og vurdering af kompetencer. Kurset tilbydes i en periode foreløbigt i 2024-2025.

Kompetencevurdering/evaluering

I samarbejde med hospitalet udarbejdes et fælles forløbsprogram og et fælles kompetencevurderingsredskab ud fra de eksisterende erfaringer.

På nuværende tidspunkt er det op til den enkelte afdeling og hospital at udarbejde programmer og forløb for onboarding, oplæring og vurdering af kompetencer i forhold til udenlandske sygeplejersker. Vurderingen af kompetencer foregår på baggrund af et evalueringsskema, som Styrelsen for Patientsikkerhed har udarbejdet. Der er behov for et supplerende fælles regionalt evalueringsskema, som kan understøtte evalueringsskemaet fra Styrelsen for Patientsikkerhed i at være styrende for evalueringsansættelsen.

Midler til udarbejdelse af et fælles forløbsprogram og et fælles kompetencevurderingsredskab ud fra de eksisterende erfaringer er bevilliget af Uddannelsesfagligt Råd. Udviklingsarbejdet løber i foråret 2024 med det formål at gøre introduktion/onboarding og evaluering af sygeplejerskerne mere ens og nemmere for afdelingerne.

Hospitalernes opgaver med evalueringsansættelser

De regionale tiltag, som er nævnt ovenfor, har til formål at aflaste hospitalet mest muligt ift. opgaver vedr. sygeplejersker i evalueringsansættelser. Der er dog flere opgaver, som fortsat skal løses på hospitalet enten centralt eller i afdelingerne. Det er bl.a.:

- Vurdere ansøgere og muligheder for ansættelse – herunder om der bør ansættes i ufaglært stilling inden evalueringsansættelse
- Vurdere hvilke afdelinger der kan modtage evalueringsansættelser. Det bør overvejes, om afdelinger der ikke har rekrutterings-/ressourceproblemer, kan varetage evalueringsansættelsen med henblik på efterfølgende ansættelse på de afdelinger, der mangler personale
- Ansætte de relevante kandidater i ufaglærte stillinger og i evalueringsansættelse herunder at de fornødne formalia og tilladelser er i orden samt varetage introduktion
- Foretage evalueringen undervejs

Information til ansøgere og ledere

Administrationen opretter en regional side på regionh.dk med information om evalueringsansættelser. Siden vil indeholde information om, hvordan potentielle ansøgere kommer i betragtning til evalueringsansættelse samt link til jobbanken. Herudover vil det fremgå, hvilke krav der er til ansættelsen, fx sprogkrav, gyldig arbejdstilladelse og evalueringsautorisation.

Administrationen har derudover oprettet en intranetside, hvor ledere kan finde information om regler, krav og proces samt vejledning til, hvordan leder og kommende medarbejder sammen søger evalueringsautorisation og arbejdstilladelse.

Administrationen har indgået aftale med en ekstern samarbejdspartner, der blandt andet tilbyder hjælp med at søge opholds- og arbejdstilladelser og andre praktiske forhold. Den eksterne samarbejdspartner kan efter fuldmagt fra ansættende afdeling og den kommende medarbejder overtage dialogen med relevante myndigheder og styrelser.