

INITIATIV 4.3: International arbejdskraft

Fremsat af: Alle udvalgets partier

Formål og indhold:

For at imødekomme rekrutteringsudfordringerne på regionens hospitaler har Region Hovedstaden brug for at rekruttere kvalificeret udenlandsk arbejdskraft. I løbet af det sidste år er der blandt andet ansat 119 udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelse fordelt på ca. 40 afdelinger. Erfaringerne viser, at det er en betydelig og anderledes rekrutterings- og tilknytningsopgave, som hospitalerne har fået, end ved ansættelse af medarbejdere uddannet i Danmark. Ansættelserne kræver ikke blot et stort ressourcetræk, men også engagement og rummelighed hos det allerede ansatte personale – og ikke mindst en særlig indsats sprogligt og kulturelt for at klæde medarbejdere med udenlandsk baggrund godt på til at løse opgaverne.

Administrationens bemærkninger:

Der er mange herboende internationale medarbejdere, som gerne vil arbejde i Region Hovedstaden. For at lette hospitalernes arbejde med at ansætte og onboarde de nye medarbejdere er der brug for at etablere en indsats, der gør det nemmere for regionens hospitaler at imødekomme den store efterspørgsel fra de internationale medarbejdere. I første omgang vil indsatsen rette sig mod sygeplejersker, men vil på sigt omfatte øvrige relevante sundhedsprofessionelle faggrupper med patientkontakt.

I forlængelse heraf foreslås det:

1. At etablere et team med specialistviden om international rekruttering og onboarding
2. At gøre en styrket sprogindsats varig
3. At etablere en pulje for afdelinger med evalueringsansættelser

1. Team for international arbejdskraft

Ansættelse af sundhedsfagligt personale med udenlandsk baggrund indebærer en række administrative opgaver for hospitalernes afdelinger. En del af disse opgaver kan med fordel løses centralt for at aflaste afdelingerne. Et team til at understøtte ansættelse af international arbejdskraft kan derudover sikre, at der udbydes relevante kurser der understøtter ansættelse af international arbejdskraft. Et centralt team kan være med til at sikre ensartethed, løbende tilpasning til nye behov og løbende justere i antal kurser så det matcher behovet.

Teamet vil have følgende opgaver:

- Regionens primære indgang for henvendelser omkring international arbejdskraft. Formålet er at samle henvendelserne ét sted med efterfølgende koordinering og udvikling i samarbejde med hospitaler, virksomheder og centre
- Vejlede og bistå ved de administrative processer, fx ift. etablering i Danmark (fx cpr-nr., bankkonto, MitID mv.), indhentelse af opholds- og arbejdstilladelse samt autorisation, evalueringsansættelser og forskerbeskatning
- Drifte og udvikle "Én indgang (regional kandidatbank)", der har til formål at understøtte processerne omkring evalueringsansættelser.
- Drifte og udvikle den fælles regionale sprogindsats (se nedenfor)

2. Varig styrket sprogindsats

For at sikre succes med onboarding og højest mulige kvalitet i de internationale medarbejders kliniske praksis, efterspørger hospitalerne, at der etableres aktiviteter, som skal understøtte gode ansættelsesforløb af udenlandske sygeplejersker, herunder:

- Sprogscreening af sygeplejersker (og evt. også andre faggrupper). Screeningen skal bidrage til at vurdere ansøgernes parathed til at opstarte direkte i en evalueringsansættelse eller om deres ansættelse skal indledes med et forløb som praktikant for sygeplejerske.
- Undervisning i sundhedsdansk og det danske sundhedsvæsen. Formålet med indsatsen er at udvikle de udenlandske sygeplejerskers sproglige, kulturelle og organisatoriske forståelse i en dansk hospitalskontekst, som supplement til de klinisknære aktiviteter i deres ansættelse.
- Tilbud til vejledere, uddannelsesansvarlige og mentorer. Opgaven med at sikre god oplæring af udenlandsk uddannede kommende kolleger er væsentlig forskellig fra opgaven med at oplæring dansk uddannede. Der er derfor brug for at uddanne og styrke disse medarbejdere, så der opbygges de nødvendige kompetencer til at understøtte gode ansættelsesforløb af udenlandske sygeplejersker.

Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget har besluttet at omprioritere i alt 700.000 kr. i hhv. 2024 og 2025 af ubrugte budgetmidler til de tre ovenstående indsatser (styrket sprogindsats). Hvis indsatsen skal stå mål med behovet i regionen, er der brug for at øge bevillingen fra 2025 (med 0,8 mio. kr.) til 1,5 mio. kr. 1,5 mio. kr. årligt kan sikre finansieringen fra 2026 og frem. Udvalget ønsker at gøre indsatsen permanent.

3. Pulje for afdelinger med evalueringsansættelser

Erfaringer fra hospitalerne viser, at evalueringsansættelser belaster den enkelte afdelings budget, da evalueringsansættelser og onboarding af internationale medarbejdere er en anderledes og ressourcetung opgave for medarbejderne og den enkelte afdeling. Hospitalerne har således en stor opgave med at vurdere, hvilke personer der egner sig til at indgå i evalueringsansættelser på de enkelte afdelinger, og med at sikre at de nødvendige formalia og tilladelser er i orden samt sikre god onboarding. Derudover har hospitalerne en stor opgave med at foretage evalueringen af den enkelte sygeplejerske undervejs. Det foreslås derfor at afsætte 2 mio. kr., som udmøntes til hospitalerne én gang årligt efter relevant fordelingsnøgle (fx med afsæt i antal evalueringsansættelser det seneste år). En sådan pulje vil kunne aflaste og styrke de afdelinger, der har medarbejdere i evalueringsansættelser.

Det enkelte hospital vil efter udmøntningen få ansvaret for at fordele puljens midler på en måde, som bedst understøtter det enkelte hospitalets behov. Midlerne kan fx dække vikaromkostninger til at aflaste afdelingen i den første periode af en evalueringsansættelse og øvrige lokale omkostninger ifm. opkvalificering af internationale medarbejdere.

Konsekvenser:

Økonomi (mio. kr.)	2025	2026	2027	2028
Etableringsudgifter	0,5			
Løn (til evt. nye årsværk)	2,0	2,0	2,0	2,0
Øvrig drift	2,9	3,6	3,6	3,6
Udgifter i alt	5,4	5,6	5,6	5,6

Personale (antal)	2025	2026	2027	2028
Årsværk (hvis der skal ansættes nye)	3	3	3	3

Evt. uddybende beskrivelse:

1. Team for international arbejdskraft

Der er indregnet ansættelse af 3 nye medarbejdere (2,0 mio. kr.) og etableringsudgifter (0,5 mio. kr.) til ansættelsesproces, it-udstyr, teamdannelse m.m.

Til øvrige driftsomkostninger er der indregnet (0,1 mio. kr.). Det drejer sig om løbende udviklingsaktiviteter, kommunikationsaktiviteter og printmaterialer samt deltagelse i og afholdelse af arrangementer for medarbejdere m.m.

2. Varig styrket sprogindsats

Med det nuværende niveau af ansættelser af internationale sygeplejersker vil koste 1,5 mio. årligt for en varig styrket sprogindsats.

I januar 2024 besluttede udvalget for fastholdelse og rekruttering at omprioritere 0,7 mio. kr. årligt i 2024 og 2025 fra puljen for fastholdelses- og rekruttering til sprogindsatser rettet mod udenlandske sygeplejersker. Derfor er omkostningerne i øvrig drift for 2025 0,7 mio. kr. lavere end de efterfølgende år. I 2025 er der således indregnet 0,8 mio. kr. til sprogindsats under øvrige driftsomkostninger.

3. Pulje for afdelinger med evalueringsansættelser

Der er indregnet en pulje på 2 mio. kr. årligt til fordeling til afdelinger med udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelser. Puljen til afdelinger med evalueringsansættelser svarer niveaumæssigt til, at hvis 120 udenlandske sygeplejersker ansættes i evalueringsansættelser årligt, ydes der tilskud på ca. 17.000 kr. pr. ansat i evalueringsansættelse til det pågældende hospital.

Finansiering:

Sundhedskassen	X
Den regionale udviklingskasse	
Det sociale område	

Første tekstudkast til budgetaftalen:

Region Hovedstaden har brug for at kunne rekruttere kvalificeret international arbejdskraft for at imødekomme rekrutteringsudfordringerne på regionens hospitaler. Ofte kommer de udenlandsk uddannede sundhedsprofessionelle med stærke kliniske kompetencer. Erfaringerne viser også, at det er en betydelig og anderledes rekrutteringsopgave ligesom der er brug for en særlig indsats, hvis det skal lykkes at klæde medarbejdere med udenlandsk baggrund godt på til at løse opgaverne, både sprogligt og kulturelt. Vi afsætter derfor xx mio. kr. til en styrket indsats rettet mod udenlandsk uddannede sundhedsprofessionelle, som gerne vil arbejde i Region Hovedstaden.