

UDVALG FOR FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING I SUNDHEDSVÆSENET

MØDETIDSPUNKT

08-02-2024 14:00

MØDESTED

Mødelokale H2, Regionsgården

MEDLEMMER

Susanne Due Kristensen	Formand	Deltog
Emilie Haug Rasch	Næstformand	Deltog
Annie Hagel	Medlem	Afbud
Stine Roldgaard	Medlem	Deltog
Brian Høier	Medlem	Deltog
Vibeke Westh	Medlem	Deltog
Lartey Lawson	Medlem	Deltog
Turan Akbulut	Medlem	Deltog
Erik Lund	Medlem	Deltog
Anne Ehrenreich	Medlem	Afbud
Jesper Hammer	Medlem	Deltog

INDHOLDSLISTE

4. Beslutning - Budgetmidler til regionale sprogkompetencer fra handlingsplan til initiativer der understøtter fastholdelse og rekruttering

4. BESLUTNING - BUDGETMIDLER TIL REGIONALE SPROGKOMPETENCER FRA HANDLINGSPLAN TIL INITIATIVER DER UNDERSTØTTER FASTHOLDELSE OG REKRUTTERING

INDSTILLING

Administrationen indstiller til fastholdelses- og rekrutteringsudvalget:

1. **at** tage orienteringen om nye regionale tiltag til at understøtte evalueringsansættelser af udenlandske sygeplejersker til efterretning
2. **at** godkende, at der benyttes 700.000 kr. af de ubrugte budgetmidler fra handlingsplan til initiativer der understøtter for fastholdelse og rekruttering i 2023, så der kan tilknyttes regionale sprogkompetencer til at understøtte ansættelse af udenlandske sygeplejersker på Region Hovedstadens hospitaler og virksomheder i 2024 og 2025.

POLITISK BEHANDLING

Fastholdelses- og rekrutteringsudvalget godkendte administrationens indstilling om at justere fordelingen af budgetmidler fra puljen til fastholdelse og rekruttering. Med justeringen kan 700.000 kr. i ubrugte budgetmidler fra 2023 benyttes til at tilknytte regionale sprogkompetencer, som kan bistå hospitalerne i ansættelser af udenlandske medarbejdere i 2024 og 2025. Udvalget understreger, at indsatserne vedrørende medmenneskelig ledelse og omsorg samt fokus på de erfarne medarbejdere fortsat prioriteres højt, og at justeringen i økonomien i 2023 ikke vil påvirke de planlagte indsatser i den resterende del af budgetperioden.

Endvidere ønsker udvalget, at administrationen op til udvalgets behandling af budget 2025, afdækker om der er behov for yderligere indsatser, som kan aflaste hospitalerne i forhold til evalueringsansættelser og sprogkompetencer, og præsenterer disse for udvalget.

Anne Ehrenreich (UFP) og Annie Hagel (Ø) deltog ikke i sagens behandling.

BAGGRUND

Region Hovedstadens hospitaler har det seneste år oplevet en stigning i henvendelser fra udenlandske sygeplejersker bosat i Danmark. Administrationen har derfor 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. Et af tiltagene omhandler behovet for at tilknytte regionale sprogkompetencer, som kan øge hastigheden for hvornår udenlandske sygeplejersker har opnået de relevante kompetencer til at løse sygeplejefaglige opgaver på regionens hospitaler.

Derfor foreslår administrationen, at der benyttes ubrugte midler fra handlingsplan til initiativer der understøtter for fastholdelse og rekruttering i 2023 til tilknytning af regionale sprogkompetencer i 2024 og 2025, som bistand til hospitalerne.

SAGSFREMSTILLING

Alle tiltag, der iværksættes, har primært fokus på at lette ansættelsen af udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelse. En evalueringsansættelse har til formål at sørge for, at arbejdsgiver kan vurdere medarbejderens kliniske kompetencer og evner til at kommunikere med patienterne og det øvrige

sundhedspersonale. En evalueringsansættelse sikrer, at der er de nødvendige fundamentale sygeplejefaglige og sproglige kompetencer så medarbejderen har de bedste forudsætninger for behandling af regionens patienter.

De konkrete tiltag fremgår i punktform nedenfor og er nærmere beskrevet i bilag 1:

Ansættelse før evalueringsansættelse

- Hospitalernes opfordres til at ansætte potentielle ansøgere, der har behov for at forbedre de sproglige og kulturelle kompetencer, i en ufaglært stilling forud for en eventuel evalueringsansættelse.

En indgang for evalueringsansættelser

- Der oprettes en regional jobbank, der vil gøre det væsentlig lettere for ansøgerne at søge evalueringsansættelser på regionens hospitaler. Derudover vil jobbanken give hospitalerne et samlet overblik over kandidater til evalueringsansættelser

Sprogkrav

- Der stilles krav om bestået danskprøve 3 inden start i evalueringsansættelse.

Kompetencevurdering og -evaluering

- I samarbejde med hospitalerne udarbejdes et fælles forløbsprogram og et fælles kompetencevurderingsredskab til brug for onboarding, oplæring og vurdering af kompetencer.

Kompetenceudvikling af vejledere

- Der udvikles et fællesregionalt tilbud til de vejledere, der varetager introduktion og evaluering af sygeplejersker i evalueringsansættelser.

Sprogundervisning

- Der udvikles et obligatorisk undervisningstilbud med to spor: arbejdskultur og sygepleje samt sundhedsdansk i en klinisk kontekst.

Tilknytning af regionale sprogkompetencer

Hospitalerne efterspørger regionale sprogkompetencer i forbindelse med ansættelse af udenlandske sygeplejersker. Der er blandt andet brug for at tilknytte kompetencer, der kan stå for undervisning i dansk, sprogscreening af udenlandske sygeplejersker og andre faggrupper inden ansættelse, rådgivning af vejledere på de enkelte afdelinger samt udvikling af og undervisning på det tiltænkte undervisningstilbud i sygepleje.

Administrationen vurderer, at tilknytning af sprogkompetencer vil øge hastigheden, hvormed de udenlandske sygeplejersker kan opnå relevante kompetencer for at kunne løse de sygeplejefaglige opgaver i det danske sundhedsvæsen. Administrationen vurderer, at projektet foreløbigt skal afprøves i en periode over de næste to år.

Der er gode erfaringer med tilknytning af regionale sprogkompetencer fra Region Sjælland. I 2021 traf regionsrådet i Region Sjælland beslutning om, at alle udenlandske sygeplejersker skal realkompetencevurderes i forhold til sprogkompetencer, og har ansat et team af sprogkonsulenter. Region Sjællands sprogkonsulenter står for sprogscreening, forberedende danskundervisning samt undervisning i dansk og dansk arbejdskultur under evalueringsansættelsen. Sprogscreeningerne foretages i erkendelse af, at bestået prøve i Dansk 3 ikke altid er tilstrækkeligt til at kunne varetage stillingen som sygeplejerske. Erfaringerne fra Region Sjælland viser, at sprogscreeningen sikrer, at der tidligt opnås kendskab til medarbejdernes dansksproglige og kulturelle forståelse, så det er muligt at tilbyde relevant undervisning.

Forslag om at benytte ubrugte midler til regionale sprogkompetencer

Handleplanen til initiativer, der understøtter fastholdelse og rekruttering, har fokus på nedenstående fem områder.

- Medmenneskelig ledelse og omsorg
- Arbejdsmiljø - styrkelse af det tværgående arbejde med trivsel
- Pulje til uddannelse af kliniske vejledere
- Fokus på de erfarne medarbejdere
- Teknologi til gavn for medarbejdere og patienter

Administrationen foreslår på baggrund af erfaringerne med anvendelsen af midlerne, at tilknytningen af regionale sprogkompetencer finansieres af ubrugte midler på områderne ”Fokus på de erfarne medarbejdere” og ”Medmenneskelig ledelse og omsorg” 350.000 kr. fra hvert område. Det betyder, at administrationen foreslår, at de ubrugte for i alt 700.000 kr. fra de to områder overføres til at tilknytte regionale sprogkompetencer i 2024 og 2025. En nærmere redegørelse over ubrugte midler fra handlingsplanen til initiativer, der understøtter fastholdelse og rekruttering kan læses i forrige sag på denne dagsorden.

Midlerne regionale sprogkompetencer kan findes på disse områder, fordi:

- Der har været yderst begrænset mulighed for at sende erfarne medarbejdere til et fellowshipprogram om forbedringsarbejde i Skotland, som der ellers var afsat midler til.
- Det ekstraordinært store arbejdspress, der har været efter COVID-19 i forhold til at nå at indhente den udskudte behandlingsaktivitet, har ikke gjort det muligt at gennemføre alle planlagte lederudviklingsaktiviteter i 2023.

Politisk aftale vedrørende udenlandsk arbejdskraft

Administrationen bemærker, at der d. 24. januar 2024 blev indgået en aftale om ’bedre og smidigere rammer for rekruttering af udenlandske sundhedspersoner fra tredjelande’ mellem Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti og Liberal Alliance. Initiativerne i den politiske aftale bygger på anbefalinger fra taskforcen om udenlandsk arbejdskraft, som regeringen nedsatte i 2023 som led i akutplanen for sundhedsvæsnet. Aftaleteksten kan læses i bilag 2 og taskforcens anbefalinger kan læses i bilag 3.

Flere af elementerne i aftalen skal beslutes i Folketinget. Tidshorisonten og eventuelle økonomiske konsekvenser i forhold til i forhold til tiltagene kendes aktuelt ikke.

KONSEKVENSER

Ved tiltrædelse af indstillingen anbefaler fastholdelses- og rekrutteringsudvalget at omfordele uforbrugte midler; 350.000 kr. fra ”erfarne medarbejdere” og 350.000 kr. ”medmenneskelig ledelse og omsorg”, så der i alt er 700.000 kr. til tilknytning af regionale sprogkompetencer i 2024 og 2025

POLITISK BESLUTNINGSPROCES

Sagen forelægges fastholdelses- og rekrutteringsudvalget den 8. februar 2024. Endvidere vil forretningsudvalget blive orienteret om ændringen på deres næstkommende møde den 5. marts 2024.

DIREKTØRPÅTEGNING OG KONTAKTPERSON

Kirstine Vestergård Nielsen/ Jon Rantzau Harne

JOURNALNUMMER

23076479

BILAGSFORTEGNELSE

- 📎 1. Tiltag vedrørende evalueringsansættelser
- 📎 2. Aftale om bedre og smidigere rammer for rekruttering af udenlandske sundhedspersoner fra tredjelande
- 📎 3. Afrapportering fra taskforce om udenlandsk arbejdskraft

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

Hospitalerne 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 hospitalerne 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 hospitalerne mest muligt ift. opgaver vedr. sygeplejersker i evalueringsansættelser. Der er dog flere opgaver, som fortsat skal løses på hospitalerne 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.

Aftale om bedre og smidigere rammer for rekruttering af udenlandske sundhedspersoner fra tredjelande

24. januar 2024

Stemmeaftale mellem

Regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne), Radikale Venstre, Socialistisk Folkeparti, Det Konservative Folkeparti og Liberal Alliance

Sundhedsvæsenet og ældreplejen mangler arbejdskraft. Det gælder på kortere sigt særligt visse speciallæger, sygeplejersker og social- og sundhedsassistenter og -hjælpere, mens det på længere sigt særligt gælder social- og sundhedsassistenter og -hjælpere. Bl.a. viser Finansministeriets mekaniske fremskrivninger af ændring i udbud og efterspørgsel for perioden 2021-2035, at der i 2035 kan mangle ca. 15.000 flere social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i forhold til 2021. Samtidig er antallet af førsteprioritetsansøgere til sygeplejerskeuddannelsen faldet med 34 pct. fra 2016 til 2023. Det er aftalepartiernes opfattelse, at udenlandsk arbejdskraft, herunder autorisation af sundhedspersonale fra udlandet, vil kunne bidrage til løsningen af denne udfordring.

Der er i dag en række udfordringer i forhold til at rekruttere sundhedspersonale fra særligt tredjelande. Det er især autorisationsprocessen for ansøgere fra lande uden for EU/EØS (tredjelande), som opleves som en langvarig, uflexibel og uigennemsigtig for både ansøgere og arbejdsgivere, ligesom de nuværende autorisationsgebyrer, der betales ved udstedelse af – og ikke ved ansøgning om – autorisation, ikke i tilstrækkeligt omfang sikrer finansiering af sagsområdet. Dertil kommer, at der på udlændingeområdet findes regler, som i forhold til autorisationsprocessen kan opleves som en yderligere barriere.

Det er forhold, som efter aftalepartiernes opfattelse kan bidrage til, at arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere specifikke sundhedspersoner fra udlandet, fravælger at se mod tredjelande, og at kompetente ansøgere risikerer at fravælge at søge autorisation og arbejde i Danmark.

Det er derfor aftalepartiernes opfattelse, at der er behov for en mere smidig og effektiv autorisationsproces for ansøgere fra tredjelande, så det sikres, at kompetent og efterspurgt sundhedspersonale fra tredjelande hurtigere kan bidrage til løsningen af opgaverne i sundhedsvæsenet.

Aftalepartierne er derfor enige om at gennemføre de 16 anbefalinger, som Taskforcen om udenlandsk arbejdskraft den 10. januar 2024 er kommet med. Det gælder følgende anbefalinger:

1. *Shortcut-autorisationsproces for særligt efterspurgte sundhedspersoner og etablering af en ny autorisationsopholdsordning*

En udenlandsk sundhedsperson, som en arbejdsgiver konkret ønsker at ansætte på f.eks. en sygehusafdeling, skal kunne påbegynde evalueringsansættelse i starten af autorisationsprocessen og sideløbende hermed kunne gennemføre øvrige betingelser. Derudover skal tilbud om evalueringsansættelse forud for indrejse give opholdstilladelse efter en ny autorisationsopholdsordning, uanset faggruppe.

2. *Forlængelse af opholdstilladelse til at gennemføre autorisationsprocessen ved tilbud om evalueringsansættelse*

Autorisationsopholdstilladelsen for læger og tandlæger skal kunne forlænges, hvis sundhedspersonen konkret er blevet tilbudt en evalueringsansættelse.

3. *Undersøgelse af autorisation af "nurses" som sosu-assistent*

Der skal igangsættes en undersøgelse af, om udenlandskuddannede sygeplejersker, der ikke har kvalifikationer til at få dansk autorisation som sygeplejerske ("nurses"), skal kunne blive social- og sundhedsassistenter, evt. med opkvalificeringsforløb. Ved en eventuel ny autorisationsproces for "nurses", vil der være behov for også at se på den gældende autorisationsopholdsordning, som ikke i dag omfatter social- og sundhedsassistenter.

4. *Udvidelse af positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere*

Positivlisten for faglærte skal udvides, så udlændinge kan få opholdstilladelse på baggrund af ansættelse som social- og sundhedshjælper. Aftaleparterne er i den forbindelse enige om, at der skal indføres en lovbunden kvote på 1.000 opholds- og arbejdstilladelser til udenlandske social- og sundhedshjælpere efter positivlisten for faglærte.

5. *Information om muligheden for ansættelse i stillinger, der ikke kræver autorisation*

Ansøgere, der søger om dansk autorisation eller autorisationsophold, eller som anmoder om en uddannelsesniveauvurdering, skal informeres om muligheden for ansættelse i stillinger, der ikke kræver autorisation, f.eks. som social- og sundhedshjælper eller plejemedhjælper.

6. *Afdækning af partnerskaber med tredjelande om målrettet rekruttering af sundhedspersoner*

Indholdet af eksisterende samarbejdsaftaler mellem forskellige lande om rekruttering og uddannelse af sundhedspersonale skal afdækkes til brug for senere stillingtagen til, om Danmark skal indgå konkrete partnerskabsaftaler med et eller flere tredjelande, herunder afklaring af faggrupper. Aftaleparterne er enige om, at der indledes dialog med Indien og Filippinerne med henblik på at afsøge, om der er grundlag for samarbejde om rekruttering og uddannelse af sundhedspersonale med disse lande. Samtidig er aftaleparterne enige om, at det skal sikres, at en eventuel aftale er i overensstemmelse med de etiske principper i WHO's Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel fra 2010 og WHO's

Global strategy on human resources for health: Workforce 2030, og at der i afdækningen skal lægges vægt på at belyse risikoen for braindrain. Derudover er det væsentligt, at en eventuel rekrutteringsordning tager højde for en god modtagelse af de nye medarbejdere på arbejdspladsen og i samfundet generelt.

7. *Fritagelse fra arbejdstilladelse ved autorisationsopholdstilladelse*
Krav om arbejdstilladelse ud over opholdstilladelse skal fjernes for sundhedspersoner på autorisationsophold, dvs. læger, tandlæger og sygeplejersker.
8. *Undersøgelse af sprogforløb målrettet sundhedspersoner samt fjernelse af tidsfrist for beståede minimumskarakterer i forskellige prøver*
Der skal iværksættes en tværministeriel undersøgelse af muligheden for at etablere sprogforløb målrettet sundhedspersoner. Derudover skal kravet om, at de påkrævede minimumskarakterer for opfyldelse af sprogpøvekravet inden for en tidsfrist på 12 måneder ved forskellige prøver ophæves for alle faggrupper.
9. *Én indgang til ansøgning om evalueringsansættelse*
Ansøgning om evalueringsansættelser skal fremadrettet ske gennem jobnet.dk. Regioner og kommuner skal samtidig bestræbe sig på at tilbyde samlede evalueringsforløb for læger og tandlæger. Endelig skal beskrivelserne af krav til evalueringsansættelser uddybes på Styrelsen for Patientsikkerheds hjemmeside.
10. *Én indgang til vejledning og information*
Information om autorisationsprocessen, opholds- og arbejdstilladelse mv. samles på Workindenmarks hjemmeside.
11. *Automatisk anerkendelse af ansøgers EU/EØS-uddannelse*
En ansøger med statsborgerskab i et tredjeland, der har taget en EU/EØS-uddannelse som læge, tandlæge, sygeplejerske eller jordemoder, skal ikke opfylde yderligere betingelser for at opnå autorisation, end dokumentation for sin EU/EØS-uddannelse, hvis uddannelsen opfylder mindstekravene i anerkendelsesdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2005/36/EF om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer).
12. *Inddragelse af videreuddannelse i uddannelsesvurderingen og kompensation for manglende kliniske timer*
Formaliseret videreuddannelse inddrages for læger, tandlæger og sygeplejersker i vurderingen af ansøgers uddannelseskvalifikationer sammenlignet med den danske grunduddannelse.
13. *Fleksibel gennemførelse af evalueringsansættelser*
Nuværende praksis om begrænsning af antallet af evalueringsansættelser, som ansøger får til at gennemføre de påkrævede evalueringsansættelser fjernes. Derudover fjernes arbejdsgivers forpligtelse til at evaluere ansøger i starten af evalueringsansættelsen.

14. Hyppigere skriftlige fagprøver for tandlæger og e-læringskursus i dansk sundhedslovgivning

Skriftlige fagprøver for tandlæger skal afholdes halvårligt frem for årligt. Derudover skal kursus i dansk sundhedslovgivning udbydes som e-læringskursus med en tilhørende digital prøve.

15. Dispensation fra krav om erhvervserfaring, hvis uddannelsen er mere end 6 år gammel

Læger skal omfattes af dispensationsmuligheden fra kravet om at dokumentere at have arbejdet inden for sit fag i mindst 12 måneder inden for de seneste 6 år fra ansøgningen om dansk autorisation, på lige fod med øvrige faggrupper. Der skal derudover gives dispensation, hvis en arbejdsgiver ønsker at tilbyde ansøger en evalueringsansættelse.

16. Dispensation fra fristen på 3 år for at gennemføre autorisationsprocessen

Hvis en arbejdsgiver ønsker at tilbyde ansøger en evalueringsansættelse, skal der gives dispensation fra kravet om, at ansøgere fra alle faggrupper – undtagen læger og tandlæger – skal have gennemført autorisationsprocessen inden for 3 år fra Styrelsen for Patientsikkerheds vurdering af ansøgers uddannelsesmæssige kvalifikationer.

Samtidig er aftalepartierne enige om at følge op på effekterne af anbefalingerne tre år efter, at implementeringen er gennemført, med henblik på at vurdere behovet for eventuel justering af de nyindførte processer. I den forbindelse skal der bl.a. ses på, hvilken betydning ændringerne har haft på patientsikkerheden, den faglige kvalitet og arbejdsmiljøet.

Aftalepartierne er desuden enige om at omlægge det nuværende autorisationsgebyr fra et udstedelses- til et ansøgningsgebyr og at forsimple gebyrstrukturen, så gebyret vil være det samme, uanset om ansøgeren kommer fra Danmark, Norden, EU/EØS eller fra tredjelande.

Aftalen har karakter af en stemmeaftale, idet aftalepartierne forpligter sig til at stemme for de lovforslag, der udmønter aftalens indhold.

Afrapportering fra taskforce om udenlandsk arbejdskraft

10. januar 2024

Indhold

Taskforcens anbefalinger	3
1. Indledning.....	4
1.1. Baggrund og opdrag.....	4
1.2. Medlemmer	5
1.3. Læsevejledning	5
1.4. Begrebsafklaring	5
2. Nuværende ansøgningsproces for udenlandske sundhedspersoner	9
2.1. Styrelsen for Patientsikkerhed	9
2.1.1. Autorisationsproces for tredjelandsansøgere	9
2.1.2. Ansøgere med uddannelse fra et EU/EØS-land	11
2.1.3. Prioritering af ansøgninger.....	12
2.2. Styrelsen for International Rekruttering og Integration.....	12
2.2.1. Autorisationsophold	12
2.2.2. Danskuddannelsessystemet.....	13
3. Udfordringer	15
3.1. Tidshorisont for gennemførelse af autorisationsproces	15
3.2. Afslag på autorisation som social- og sundhedsassistent og sygeplejersker	17
4. Taskforcens anbefalinger.....	19
4.1. Anbefalinger.....	19
4.2. Økonomiske konsekvenser	38

Taskforcens anbefalinger

1. Hurtigere og nemmere rekruttering af konkret efterspurgte sundhedspersoner.

1. Shortcut-autorisationsproces for særligt efterspurgte sundhedspersoner samt etablering af ny autorisationsopholdsordning.
2. Forlængelse af autorisationsophold ved tilbud om evalueringsansættelse.

2. Mere personale til sundheds- og plejesektoren.

3. Undersøgelse af autorisation af "nurses" som social- og sundhedsassistenter.
4. Udvidelse af positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere.
5. Information om muligheden for ansættelse i stillinger i sundheds- og plejesektoren, der ikke kræver autorisation.
6. Afdækning af partnerskaber med tredjelande om målrettet rekruttering af sundhedspersoner.

3. Mere smidig og effektiv autorisationsproces for ansøger.

7. Fritagelse fra krav om arbejdstilladelse ved autorisationsophold.
8. Undersøgelse af sprogforløb målrettet sundhedspersoner og fjernelse af tidsfrist for opfyldelse af minimumskarakterkrav i forskellige prøver.
9. Én indgang til ansøgning om evalueringsansættelse.
10. Én indgang til vejledning og information om autorisationsprocessen.
11. Automatisk anerkendelse af ansøgers EU/EØS-uddannelse
12. Inddragelse af videreuddannelse i uddannelsesvurderingen og kompensation for manglende kliniske timer.
13. Fleksibel gennemførelse af evalueringsansættelser.
14. Hyppigere skriftlige fagprøver for tandlæger og e-læringskursus i dansk sundhedslovgivning.
15. Dispensation fra 6-årsreglen.
16. Dispensation fra 3-årsfristen.

1. Indledning

1.1. Baggrund og opdrag

Regeringen, Danske Regioner og KL blev med *Aftale om en akutplan for sygehusvæsenet* af 23. februar 2023 enige om, at der skal sikres en hurtigere autorisation af udenlandsk arbejdskraft, som er efterspurgt i sundhedsvæsenet. Parterne var enige om, at autorisation af udenlandsk sundhedspersonale fremadrettet skal tilrettelægges, så der foretages en prioritering af ansøgere med kompetencer, der konkret er efterspurgt, og så der sikres en smidig overgang fra autorisation til arbejdsmarkedet.

Som led heri nedsatte parterne bl.a. en taskforce om udenlandsk arbejdskraft, der skal komme med forslag til en smidig og effektiv proces, der sikrer, at udenlandske sundhedspersoner med efterspurgte kompetencer hurtigt kan deltage i løsningen af opgaverne i sundhedsvæsenet. Taskforcen skulle ifølge aftalen om akutplanen bl.a. komme med anbefalinger til følgende:

- Hvilke sprogkrav, der skal stilles til sundhedspersoner fra tredjelande fra andre faggrupper end sygeplejersker.
- Muligheden for en hurtigere proces for behandling af autorisationsansøgninger fra visse faggrupper, hvor sundhedspersonen har et konkret ansættelsestilbud i det danske sundhedsvæsen.
- Anvendelsen af arbejdskraftsressourcer i sundhedsvæsenet for ventende ansøgere, f.eks. i stillinger, der ikke kræver autorisation.

Det fremgår desuden af akutplanen, at de tiltag, som taskforcen anbefaler, vil kunne understøtte, at regionerne og kommunerne yderligere kan målrette deres rekrutteringsindsats, og at regionerne og kommunerne kan øge brugen af evalueringsansættelser i takt med, at der kommer mere udenlandsk personale med de efterspurgte kompetencer. Regionerne og kommunerne vil samtidig i højere grad samarbejde lokalt om indsatser, der skal understøtte adgangen til arbejdsmarkedet for udenlandske sundhedspersoner.

Taskforcens arbejde skal ses i sammenhæng med akutplanens øvrige initiativer om at fjerne kravet om sprogpå prøve for ansøgere om autorisation som sygeplejerske og tilførslen af flere midler til sagspukkelafvikling i Styrelsen for Patientsikkerhed samt til behandlingen af de deraf afledte arbejdstilladelser i Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Derudover skal arbejdet ses i sammenhæng med Robusthedskommissionens anbefalinger fra september 2023, herunder særligt i forhold til den fremtidige mangel på social- og sundhedsassistenter og -hjælpere og som supplement til anbefalingerne om bedre brug af kompetencer fra udlandet, samt en kommende ændring af gebyrstrukturen på autorisationsområdet fra 2024.

Taskforcens arbejde er afgrænset til at vedrøre udenlandske sundhedspersoner omfattet af reglerne for sundhedspersoner uden for Danmark, Norden eller EU/EØS, dvs. tredjelande. Med udenlandske sundhedspersoner forstås i af rapporteringen derfor alene sundhedspersoner, der er statsborgere i og/eller uddannet i tredjelande.

1.2. Medlemmer

Taskforcen har været nedsat som selvstændig forvaltningsmyndighed med sekretariatsfunktionen forankret i Indenrigs- og Sundhedsministeriet. Taskforcen har været sammensat af repræsentanter fra:

- Indenrigs- og Sundhedsministeriet
- Udlændinge- og Integrationsministeriet
- Uddannelses- og Forskningsministeriet
- Finansministeriet
- Styrelsen for Patientsikkerhed
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration
- Uddannelses- og Forskningsstyrelsen
- Danske Regioner
- KL

1.3. Læsevejledning

Af rapporteringen er struktureret, så den nuværende autorisationsproces afdækkes i afsnit 2, udfordringerne hermed afdækkes i afsnit 3 og taskforcens anbefalinger og overvejelser beskrives i afsnit 4.

1.4. Begrebsafklaring

Nedenfor følger en forklaring af en række udvalgte begreber, der anvendes i af rapporteringen:

6-ÅRSREGLEN

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. Ansøger skal have været aktiv i sit fag i mindst 12 måneder indenfor de seneste seks år fra ansøgnings-tidspunktet, for at sikre, at ansøger er opdateret inden for sit felt og har vedligeholdt sine faglige kompetencer.

3-ÅRSFRISTEN

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. For alle faggrupper undtagen læger og tandlæger gælder, at autorisationsbetingelserne skal være opfyldt inden for 3 år fra ansøgers grunduddannelse er vurderet egnet til afprøvning af Styrelsen for Patientsikkerhed, jf. nedenfor. Gennemføres processen ikke inden for tidsfristen, meddeles ansøgeren afslag på autorisation. Ansøger vejledes i forbindelse med afslaget om, at der kan ansøges om autorisation på ny.

GRUNDUDDANNELSE EGNET TIL AFPRØVNING

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. Styrelsen for Patientsikkerhed vurderer, om ansøgers grunduddannelse i det væsentligste svarer til den tilsvarende danske uddannelse. I vurderingen indgår f.eks. hvilke faglige områder uddannelsen indeholder hhv. teoretisk og klinisk undervisning i, hvilke kompetencer og færdigheder der opnås som led i uddannelsen, uddannelsens samlede længde og fordelingen mellem antallet af kliniske og teoretiske timer. I mange tilfælde indhenter styrelsen bidrag til vurderingen fra en relevant uddannelsesinstitution, f.eks. en profes-

sionshøjskole. Svarer uddannelsen til den tilsvarende danske, vil uddannelsen være egnet til afprøvning, og ansøger kan gå videre med opfyldelse af de næste trin i autorisationsprocessen, under forudsætning af, at ansøgeren opfylder 6-årsreglen og er i "good standing", altså ikke f.eks. har fået frataget sin autorisation i hjemlandet.

DANSK SPROGPRØVE

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. Alle ansøgere undtagen sygeplejersker skal bestå Prøve i Dansk 3 med minimumkaraktererne 10 i mundtlig kommunikation, 7 i læseforståelse og 7 i skriftlig fremstilling. Hvis de påkrævede karakterer er opnået i forskellige prøver, er det et krav, at prøverne har fundet sted inden for en periode på 12 måneder.

FAGPRØVER OG KURSUS I DANSK SUNDHEDS-LOV- GIVNING

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. Læger, tandlæger og jordemødre skal bestå en skriftlig og evt. mundtlig fagprøve, der foregår på dansk. Læger og tandlæger skal desuden bestå et kursus i dansk sundhedslovgivning. Fagprøver udbydes på vegne af Styrelsen for Patientsikkerhed af Københavns Universitet, mens kurset afholdes af eksterne konsulenter på vegne af Styrelsen for Patientsikkerhed. Kurset og prøverne afholdes fysisk. Styrelsen for Patientsikkerhed afholder udgifterne via særskilt bevilling.

EVALUERINGSANSÆTTELSE

Krav i forbindelse med autorisationsprocessen. Evalueringsansættelser har til formål at teste sundhedspersonens kliniske færdigheder og sproglige/kommunikative evner i praksis, og udgør således ikke en opkvalificeringsmulighed.

Kravene for evalueringsansættelser varierer mellem faggrupper. Læger skal således have to ansættelser af 6 måneders varighed eller én ansættelse af 6 måneders varighed i det relevante speciale, hvis der er tale om en udenlandsk speciallæge. Tandlæger skal gennemføre i alt 12 måneders evalueringsansættelse, hvoraf mindst 3 måneder skal være i voksen-tandpleje og mindst 3 måneder skal være i børne- og ungdomstandpleje. Det vil typiske foregå på to forskellige ansættelsessteder. De sidste 6 måneder kan fordeles frit mellem de to områder.

En evalueringsansættelse kan i særlige tilfælde forlænges efter ansøgning herom til Styrelsen for Patientsikkerhed. I vurderingen lægges vægt på, om ansættelsesstedet vurderer, at ansøger ved en kortere forlængelse på normalt op til 3 måneder kan opnå en positiv evaluering, som ikke kan opnås uden at evalueringsansættelsen forlænges. Hvis ansættelsesstedet vurderer, at det ikke er muligt at opnå en positiv evaluering uanset en eventuel forlængelse af evalueringsansættelsen, bliver evalueringsansættelsen afsluttet med en negativ evaluering.

Det er op til ansøger selv at finde en ansættelse på f.eks. en sygehusafdeling, ved kommunale sundhedstilbud eller i praksissektoren. Evalueringsansættelsen skal være på fuld tid og underlagt almindelige løn- og arbejdsvilkår. Styrelsen for Patientsikkerhed udsteder forud for ansættelsen en evalueringsautorisation for ansættelsesperioden og det specifikke ansættelsessted (tids- og stedbegrænset autorisation). For ansættelsesstederne kræver evalueringsansættelserne foruden lønudgiften ressourcer til løbende supervision, sparring, vejledning og evaluering af den udenlandske sundhedsperson.

AUTORISATIONSOPHOLD

Udlændinge, der søger autorisation som læge, tandlæge eller sygeplejerske kan ansøge Styrelsen for International Rekruttering og Integration om opholdstilladelse med henblik på at gennemføre autorisationsprocessen og opnå autorisation.

Det er en betingelse, at Styrelsen for Patientsikkerhed forinden har vurderet, at bl.a. udlændingens grunduddannelse er egnet til, at udlændingen kan gennemføre den nødvendige faglige afprøvning og sproglige opkvalificering med henblik på at opnå dansk autorisation som læge, tandlæge eller sygeplejerske.

Opholdstilladelse meddeles for 3 år. En opholdstilladelse med henblik på at opnå autorisation som læge eller tandlæge kan forlænges yderligere 2 år (i alt 5 år), såfremt udlændingen har bestået Prøve i Dansk 3, med de karakterkrav, som er nødvendige for at opnå autorisation.

ERHVERVSORDNING

Udlændingeloven indeholder en række erhvervsordninger, der giver statsborgere fra tredjelande adgang til opholds- og arbejdstilladelse i Danmark med henblik på beskæftigelse. Positivlisten for faglærte er en af disse ordninger, jf. nedenfor.

POSITIVLISTE FOR FAGLÆRTE

Positivlisten for faglærte består af en række stillinger inden for forskellige erhvervsområder, hvor der er mangel på arbejdskraft, og som udlændinge kan søge om dansk opholds- og arbejdstilladelse på baggrund af.

For at en stilling kan komme på positivlisten for faglærte, er det en betingelse, at stillingen er omfattet af en af de arbejdsfunktioner, der fremgår af bilag 1 til udlændingeloven. Herudover er det en betingelse, at der er mangel på den pågældende stillingstype. Er disse to betingelser opfyldt, kommer en stilling på positivlisten for faglærte. Der stilles ved ansøgning om opholdstilladelse efter positivlisten for faglærte ikke krav om, at den pågældende udlænding har en bestemt uddannelse.

AUB-KRAV

Positivlisten for faglærte, jf. ovenfor, kan kun anvendes af arbejdsgivere, der er underlagt og lever op til de samfundsmæssige pligter for uddannelse af elever og lærlinge (AUB-kravet).

Dette betyder, at arbejdsgiveren skal være omfattet af Læreplads-AUB, og at arbejdsgiveren på ansøgningstidspunktet *enten* opfylder et mål for antal elever og lærlinge, som denne er pålagt at skulle oplære, for det senest opgjorte bidragsår, *eller* at kravet er opfyldt for to ud af de seneste tre opgjorte bidragsår. Arbejdsgiveren må endvidere ikke være blevet pålagt at betale merbidrag for det senest opgjorte bidragsår – et beløb, der skal betales, hvis arbejdsgiveren ikke opfylder sit mål for oplæring af elever og lærlinge.

SÆDVANLIG LØN

Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddeler kun opholdstilladelse, hvis løn og ansættelsesvilkår i en tilbudt stilling er sædvanlige efter danske forhold. For positivlisten for faglærte, jf. ovenfor, gælder det særlige, at der til vurderingen af, om løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige er udarbejdet en særlig lønstatistik baseret på Danmarks Statistiks lønregister, og at det i forhold til positivlisten for faglærte (modsat på øvrige erhvervsordninger) ikke lægges til grund, at løn- og ansættelsesvilkår er sædvanlige, alene fordi ansættelsen følger gældende overenskomst. Den særlige lønstatistik er offentliggjort på www.nyidanmark.dk.

NURSES

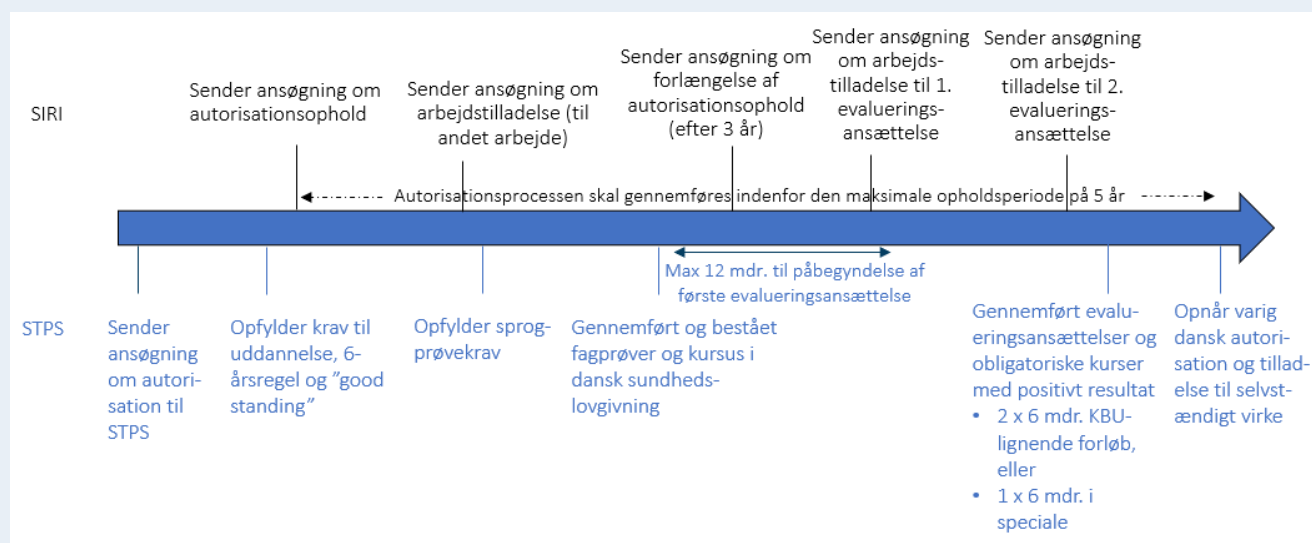
Med "nurses" eller "nurse"-uddannede menes i afrapporteringen sundhedspersoner med en udenlandsk sygeplejerskeuddannelse, der ikke kan sidestilles med den danske sygeplejerskeuddannelse. Uddannelsen er således ikke tilstrækkelig til at Styrelsen for Patientsikkerhed kan give ansøgeren mulighed for at påbegynde autorisationsprocessen med henblik på at opnå dansk autorisation som sygeplejerske.

2. Nuværende ansøgningsproces for udenlandske sundhedspersoner

Ønsker en udenlandsk sundhedsperson at opnå autorisation og senere arbejde i Danmark, skal personen igennem en ansøgningsproces, der involverer kontakt med flere myndigheder sideløbende. Med henblik på at illustrere, hvor omfangsrig autorisationsprocessen kan være, ses nedenfor i *figur 1* som eksempel den samlede proces for læger, der er en af de faggrupper, som skal opfylde flest betingelser i forbindelse med autorisationsprocessen:

Figur 1

Nuværende proces for læger i Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Styrelsen for Patientsikkerhed



Anm.: Autorisationsbetingelserne varierer afhængig af faggruppe og eksemplet kan derfor ikke bruges for alle faggrupper. Læger, som eksemplet vedrører, er en faggruppe, der stilles mange krav til i forbindelse med autorisationsprocessen, som vist med blå skrift. Desuden kan læger søge om autorisationsopholdstilladelse, hvilket er afspejlet i processen med sort skrift. Sygeplejersker kan også søge om autorisationsopholdstilladelse (meddeles for 3 år), men skal alene gennemføre en evalueringsansættelse af 6 måneders varighed efter vurderingen af sin uddannelse, for at kunne opnå autorisation.

Nedenfor uddybes desuden en række af de betingelser, der skal opfyldes som del af autorisationsprocessen.

2.1. Styrelsen for Patientsikkerhed

2.1.1. Autorisationsproces for tredjelandansøgere

For ansøgere, der søger mod Danmark og ønsker at bidrage i det danske sundhedsvæsen, venter der en ganske langvarig proces, der kan opleves som ufleksibel og uigennemskuelig, da processen indebærer forskellige trin, der skal gennemføres i en bestemt rækkefølge:

- Først skal ansøger have vurderet sin grunduddannelses indhold, varighed og længde i forhold til den tilsvarende danske uddannelse. Og hvis ansøgers uddannelse er afsluttet mere end 6 år før ansøgningstidspunktet, skal denne have arbejdet inden for sit fag i mindst 12 måneder inden for

de seneste 6 år forud for ansøgningstidspunktet (6-årsreglen). Ansøger skal endvidere være i "good standing", og må altså ikke f.eks. have fået frataget sin autorisation i uddannelseslandet.

- Herefter skal alle faggrupper på nær sygeplejersker bestå en dansk sprogprøve (Prøve i Dansk 3) med en række minimumskarakterer. Sygeplejersker er siden juni 2023 undtaget fra dette krav.
- Læger, tandlæger og jordemødre skal desuden bestå en eller flere fagprøver, og læger og tandlæger skal yderligere gennemføre et kursus i dansk sundhedslovgivning med tilhørende prøve.
- Alle faggrupper skal som sidste betingelse gennemføre en eller flere evalueringsansættelser på samlet set enten 6 eller 12 måneder. Evalueringsansættelser har til formål at teste sundhedspersonens kliniske og sproglige/kommunikative evner i praksis, med henblik på at sikre, at sundhedspersonen er kvalificeret til at opnå autorisation.

Ansøgere har som udgangspunkt 3 år til at gennemføre trinene i autorisationsprocessen, efter uddannelsesniveauet er blevet godkendt. Læger og tandlæger har dog ingen tidsbegrænsning efter reglerne om autorisation.

En oversigt over autorisationsbetingelserne fordelt på faggruppe fremgår af *tabel 1* nedenfor.

Tabel 1

Autorisationsbetingelser fordelt på faggrupper

Faggruppe \ Betingelser	Læger	Tandlæger	Jordemødre	Sygeplejersker	Øvrige
6-årsreglen	X (÷ mulighed for dispensation)	X	X	X	X
Grunduddannelse egnet til afprøvning og "good standing"	X	X	X	X	X
Dansk sprogprøve	X	X	X	÷ (siden 19. juni 2023)	X
Mundtlige og skriftlige fagprøver	X	X	X (÷ mundtlig)	÷	÷
Kursus i dansk sundhedslovgivning	X	X	÷	÷	÷
Evalueringsansættelse	X (2x6 mdr. i KBU-lignende forløb eller 1x6 mdr. i speciale)	X (12 mdr. i alt fordelt mellem voksen- og børnetand-pleje eller 1x6 mdr. i speciale)	X (6 mdr.)	X (6 mdr.)	X (6 mdr.)

Anm.: Betingelserne skal opfyldes i den oplyste rækkefølge ovenfra og ned. Kravet om fagprøver og kursus i dansk sundhedslovgivning kan dog opfyldes i vilkårlig rækkefølge i forhold til hinanden. Ansøgere, der har bestået den skriftlige fagprøve prioriteres ved tildeling af pladser til den mundtlige fagprøve for læger og tandlæger samt til kurset i dansk sundhedslovgivning.

2.1.2. Ansøgere med uddannelse fra et EU/EØS-land

Ansøgere med statsborgerskab uden for et EU/EØS skal gennemføre autorisationsprocessen for tredjelandsansøgere, jf. ovenfor under afsnit 2.1.1, også selvom ansøgeren er uddannet inden for et EU/EØS-land og har én af de uddannelser, der efter EU-reglerne ville blive automatisk anerkendt, hvis ansøgeren samtidig var statsborger inden for EU/EØS eller Norden.

Ansøgere, der både er statsborgere i et EU/EØS-land og har taget en uddannelse inden for EU/EØS, behandles efter regelsættet for EU-ansøgere. Er ansøger uddannet inden for et af regelsættets såkaldte sektorerhverv, opnås autorisation alene på baggrund af uddannelsesbeviset.

Sektorerhvervene omfatter læger, tandlæger, jordemødre og sygeplejersker med uddannelser omfattet af mindstekravene i EU-regelsættet. For disse faggrupper er uddannelsen omfattet af EU-

reglerne om automatisk anerkendelse, og der foretages derfor ikke en indholdsmæssig vurdering af uddannelsen. Det skyldes, at der inden for EU er fastsat mindstekrav til længden og indholdet af netop disse uddannelser.

2.1.3. Prioritering af ansøgninger

Styrelsen for Patientsikkerhed foretager allerede i dag en prioritering af rækkefølgen af sagsbehandlingen af ansøgninger om dansk autorisation. I dag er det styrelsens praksis, at en ansøgning prioriteres, hvis ansøgeren har dansk bopæl og cpr-nummer. Det skyldes, at ansøgere, der befinder sig i Danmark, er tættere på at kunne bidrage til sundheds- og plejesektoren end ansøgere, der endnu ikke opholder sig i Danmark.

2.2. Styrelsen for International Rekruttering og Integration

2.2.1. Autorisationsophold

Styrelsen for International Rekruttering og Integration meddeler efter ansøgning opholdstilladelse til udlændinge med henblik på at opnå dansk autorisation som læge, tandlæge eller sygeplejerske. Det er en betingelse, at Styrelsen for Patientsikkerhed forinden har vurderet, at udlændingens grunduddannelse er egnet til afprøvning med henblik på at opnå dansk autorisation som læge, tandlæge eller sygeplejerske, ligesom udlændingen skal dokumentere selvforsørgelse.

Opholdstilladelse efter autorisationsopholdsordningen meddeles som udgangspunkt for 3 år. En opholdstilladelse med henblik på at opnå autorisation som læge eller tandlæge kan forlænges yderligere 2 år (dvs. i alt 5 år), hvis udlændingen har bestået den danske sprogtest med de påkrævede karakterer, som er nødvendig for at opnå autorisation. Der er også mulighed for at ansøge om opholdstilladelse til udlændingens medfølgende familiemedlemmer.

Udlændinge på autorisationsophold skal i dag søge om særskilt arbejdstilladelse foruden opholdstilladelse til autorisationsopholdet. Det gælder både i forbindelse med den obligatoriske evalueringsansættelse og ved andet arbejde ud over evalueringsansættelsen. Det skyldes, at en autorisationsopholdstilladelse ikke giver ret til at arbejde i Danmark. Der kan gives arbejdstilladelse til den obligatoriske evalueringsansættelse og til andet arbejde ud over evalueringsansættelsen. I begge tilfælde meddeles en arbejdstilladelse på baggrund af et konkret jobtilbud og er betinget af, at der er tale om sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Opnår en udlænding dansk autorisation, og tilbydes vedkommende herefter ansættelse, f.eks. i det danske sygehusvæsen, vil vedkommende på baggrund af det konkrete jobtilbud kunne søge om en opholds- og arbejdstilladelse efter en af udlændingelovens erhvervsordninger, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Det kunne eksempelvis være beløbsordningen, den supplerende beløbsordning eller positivlisten for personer med en videregående uddannelse.

Nedenfor ses den overordnede udvikling i ansøgninger om opholds- og arbejdstilladelser samt sagsbehandlingstid på autorisationsområdet i Styrelsen for International Rekruttering og Integration fra 2020-2023, jf. *tabel 2*.

Tabel 2

Overordnet udvikling i antallet af meddelte opholds- og arbejdstilladelser samt sagsbehandlingstid på autorisationsområdet, 2020-2023

	2020	2021	2022	2023*
Førstegangstilladelser				
Opholdstilladelser – autorisation som læge	81	85	187	370
Opholdstilladelser – autorisation som sygeplejerske	69	132	297	459
Opholdstilladelser – autorisation som tandlæge	39	34	44	90
Arbejdstilladelse til udlændinge på autorisationsophold	233	311	329	595
Gennemsnitlig sagsbehandlingstid i dage**				
Opholdstilladelser - autorisation som læge	94	73	33	26
Opholdstilladelser - autorisation som sygeplejerske	48	42	26	24
Opholdstilladelser - autorisation som tandlæge	55	63	44	25
Arbejdstilladelser til udlændige på autorisationsophold	29	31	42	26

*Tallene for 2023 er foreløbige og til og med den 31. oktober 2023 (opgjort pr. 1. november).

** Det bemærkes, at sagsbehandlingstiden er beregnet for sager med udfaldene tilladelse, afslag og afvisning.

Anm.: Generelt bemærkes, at de statistiske oplysninger er behæftet med usikkerhed, da udlændingssystemerne er opbygget som journaliserings- og sagsstyringssystemer og ikke som egentlige statistiksystemer. Endvidere bemærkes, at der er tale om antal sager og ikke personer. Det betyder, at den samme person kan indgå flere gange over tid i forbindelse med en ny ansøgning.

Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration

2.2.2. Danskuddannelsessystemet

Nyankomne udlændinge, der er fyldt 18 år, tilbydes undervisning i dansk som andetsprog i henhold til lov om danskuddannelse til voksne udlændinge m.fl., hvis de opfylder kravene om fast, lovligt ophold i Danmark eller EU. Tilbuddet omfatter undervisning i op til fem år. Målgruppen omfatter både flygtninge, familiesammenførte og indvandrere, herunder arbejdstagere og studerende fra både EU-lande og tredjelande.

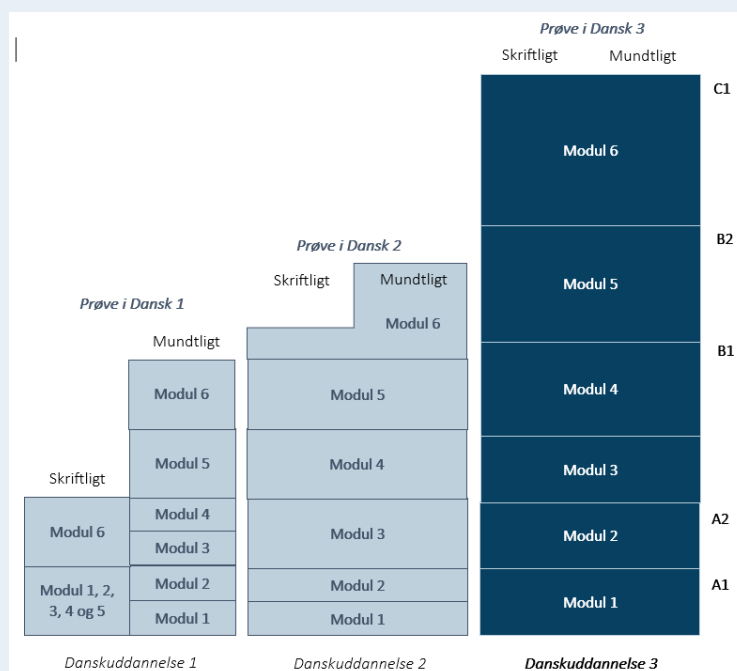
Formålet med danskuddannelse er overordnet at give voksne udlændinge forudsætninger for at begå sig som medborgere i Danmark. Dette gælder også i forhold til job og uddannelse. Danskundervisningen er dog fokuseret på almene sproglige kompetencer, og de afsluttende prøver er almene sprogprøver. Dvs. at de ikke er rettet mod f.eks. specifikke sproglige forhold inden for forskellige brancher.

Undervisning i dansk som andetsprog er delt ind i tre forskellige danskuddannelser: Danskuddannelse 1, Danskuddannelse 2 og Danskuddannelse 3. Undervisningen er tilrettelagt forskelligt på de tre danskuddannelser, så der tages højde for kursistgruppens forskellige forudsætninger. Uddannelserne afsluttes på forskellige niveauer:

- Danskuddannelse 1 er tilrettelagt for kursister, som ikke kan læse og skrive på deres modersmål, samt latinske analfabeter. Afsluttes med Prøve i Dansk 1. Niveauet kan forsigtigt sammenlignes med tysk i 9. klasse i den danske grundskole, men der tages forbehold for at gruppen af kursister på Danskuddannelse 1 bl.a. består af analfabeter, der kan have andre faglige udfordringer.
- Danskuddannelse 2 er tilrettelagt for kursister, som har en kort skole- og uddannelsesbaggrund fra hjemlandet. Afsluttes med Prøve i Dansk 2. Niveauet kan forsigtigt sammenlignes med engelsk i 9. klasse i den danske grundskole.
- Danskuddannelse 3 er tilrettelagt for kursister, som har en mellemlang eller lang skole- og uddannelsesbaggrund og må forventes at have en forholdsvis hurtig tilegnelse af dansk som andetsprog. Afsluttes med Prøve i Dansk 3. Niveauet kan forsigtigt sammenlignes med engelsk i 10. klasse i den danske grundskole.

Se også opbygningen af danskuddannelserne i *figur 2* nedenfor. De fælleseuropæiske niveauer for kommunikativ sprogfærdighed går fra A1-C2.

Figur 2
Opbygning af danskuddannelserne



Kilde: Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Undervisningen er gratis, men udenlandske arbejdstagere og studerende skal betale et depositum på 2.000 kr. for hvert af de moduler, som en danskuddannelse er bygget op af. Depositummet betales kun tilbage, hvis modulet er gennemført inden for gældende frist.

Inden en udlænding begynder på danskundervisningen, skal vedkommende gennem en visitation på et sprogcenter. Visitationen er afgørende for, hvilken danskuddannelse man tilbydes. Hvis f.eks. de sundhedsuddannede udlændinges modersmål ligger fjernt fra dansk, og de ikke vurderes at have tilstrækkelige kompetencer til og erfaringer med indlæring af fremmedsprog, indplaceres de på Danskuddannelse 2, da dette er forudsætninger for den hurtige indlæring på Danskuddannelse 3. Dette har betydning for, hvilken danskprøve de forberedes til.

Det er den afsluttende prøve på Danskuddannelse 3, Prøve i Dansk 3, der stilles krav om i forbindelse med autorisationsprocessen, herunder med krav til minimumskarakterer. Udlændinge har kun ret til gratis at modtage undervisning og aflægge afsluttende danskprøve på den danskuddannelse, vedkommende er indplaceret på. Udlændinge, der ikke er indplaceret på Danskuddannelse 3, har mulighed for at gå op til Prøve i Dansk 3 som selvstuderende uden ret til forberedende undervisning på det fornødne niveau. Udlændinge kan ved tilmelding til Prøve i Dansk 3 som selvstuderende blive opkrævet et gebyr på 1.473 kr.

3. Udfordringer

I både den private og offentlige sektor er der stor mangel på kvalificeret arbejdskraft, og rekruttering, herunder af international arbejdskraft, vurderes at være en stor samfundsmæssig udfordring. Der mangler allerede i dag arbejdskraft i sundhedsvæsenet samtidig med, at efterspørgslen efter sundheds- og plejeydelser vil stige pga. den demografiske udvikling. Bl.a. viser Finansministeriets mekaniske fremskrivninger af ændring i udbud og efterspørgsel for perioden 2021-2035, at der i 2035 kan mangle ca. 15.000 flere social- og sundhedsassistenter og -hjælpere i forhold til 2021.

Autorisationsprocessen for tredjelandsansøgere har til formål at sikre, at de sundhedspersoner, der opnår en dansk autorisation, har de kompetencer, der er en forudsætning for at kunne virke patient-sikkerhedsmæssigt forsvarligt. Derfor skal ansøgere om dansk autorisation opfylde forskellige betingelser, inden autorisation kan meddeles.

Autorisationsprocessen kan imidlertid opleves som en langvarig, ufleksibel og uigennemsigtig proces for både ansøgere og arbejdsgivere. Det kan bl.a. have den konsekvens, at arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere specifikke sundhedspersoner fra udlandet, fravælger at se mod tredjelande, da de oftest vil skulle vente i flere år før sundhedspersonen kan bidrage med sine kompetencer i sundheds- og plejesektoren. Ligeledes risikerer kompetente ansøgere at fravælge at søge autorisation og arbejde i Danmark grundet processen.

3.1. Tidshorisont for gennemførelse af autorisationsproces

Det tog eksempelvis gennemsnitligt sygeplejersker fra tredjelande, der opnåede autorisation i 2022, 3 år og 6 måneder fra ansøgningen om autorisation var modtaget i Styrelsen for Patientsikkerhed til autorisation blev meddelt, jf. *tabel 3* nedenfor. Til sammenligning tager autorisationsprocessen for en sundhedsperson fra et EU-/EØS-land ca. 3-4 måneder, fra Styrelsen for Patientsikkerhed har

modtaget al dokumentation, der er nødvendig for at kunne vurdere sagen, da indhold og anerkendelsen af uddannelsen er reguleret i EU-samarbejdet.

Tabel 3

Gennemsnitlig procestid for tredjelandsansøgere, der har opnået autorisation i 2020-2022

Læger			Sygeplejersker	
	Antal ansøgninger	Gennemsnitlig procestid	Antal ansøgninger	Gennemsnitlig procestid
2020	60	5 år, 9 mdr.	10	2 år, 8 mdr.
2021	80	4 år, 10 mdr.	10	2 år, 10 mdr.
2022	70	5 år, 6 mdr.	10	3 år, 6 mdr.

Anm.: Opgørelsen er i afrundede tal og tager udgangspunkt i autorisationer, som er udstedt i 2020, 2021 og 2022. Procestid for autorisationsansøgninger omfatter bl.a. liggetid i Styrelsen for Patientsikkerhed og tid, hvor sagsbehandlings fremdrift afhænger af ansøger, f.eks. indsendelse af manglende dokumentation og opfyldelse af øvrige betingelser i autorisationsprocessen. Procestid giver ikke i sig selv indblik i, hvilke led i processen, der er tidskrævende. Da der er tale om relativt få personer, der i de pågældende år har opnået autorisation, påvirkes den gennemsnitlige procestid let af enkeltpersoners adfærd, hvilket kan forklare udsving i procestiden over årrækken.

Kilde: Styrelsen for Patientsikkerhed.

Den lange autorisationsproces for ansøgere fra tredjelande skyldes en række forhold, herunder et stigende antal ansøgninger, ansøgernes tidsforbrug på at opfylde autorisationsbetingelserne og den nuværende gebyrstruktur på autorisationsområdet, der bl.a. medfører, at gebyr for autorisationen betales ved udstedelse af – og ikke ved ansøgning om – autorisation.

Pr. 1. december 2021 havde Styrelsen for Patientsikkerhed derfor ophobet en sagspukkel på ca. 4.000 ubehandlede ansøgninger fra sundhedspersoner fra tredjelande. Med finansloven for 2022 og med akutplanen fra 2023 blev der afsat i alt 36,6 mio. kr. fordelt mellem 2023-2024 med henblik på at nedbringe sagspuklen opgjort pr. 1. december 2021 og til at påbegynde behandling af nye ansøgninger modtaget efter 1. december 2021.

Sagspuklen opgjort som ubehandlede ansøgninger modtaget før 1. december 2021 ses nu samlet pr. 1. juli 2023 nedbragt med 100 pct. som følge af tilførsel af de ekstraordinære midler. Det betyder, at alle sager er førstegangsbehandlet, og i det omfang, ansøgningen har været fuldt oplyst med al nødvendig dokumentation, og der foreligger en evt. supplerende vurdering fra eksterne parter, er der truffet en foreløbig eller endelig afgørelse, hvis ikke ansøgeren har trukket ansøgningen.

Styrelsen for Patientsikkerhed førstegangsbehandler nu ansøgninger modtaget efter december 2021 sideløbende med fortsat sagsbehandling af sager i sagspuklen pr. 1. december 2021. Der er siden den 1. december 2021 registreret tilgang af ca. 2710 ansøgninger om dansk autorisation baseret på en uddannelse fra et tredjeland (opgjort pr. 1. november 2023). Status for disse fremgår af *tabel 4*.

Tabel 4

Status på ansøgninger modtaget efter 1. december 2021

Antal ansøgninger modtaget fra 1. december 2021 til 1. november 2023	2.710
<i>Ansøgninger fordelt på faggrupper pr. 1. november 2023</i>	
Læger	630
Tandlæger	250
Sygeplejersker	1.580
Øvrige faggrupper	250
<i>Ansøgninger, der afventer første indledende sagsbehandling pr. 1. november 2023</i>	
Læger	90
Tandlæger	40
Sygeplejersker	710
Øvrige faggrupper	100
<i>Status på ansøgninger, hvis sagsbehandling er påbegyndt pr. 1. november 2023</i>	
Igangværende sagsbehandlinger*	900
Ansøger har fået vurderet sit uddannelsesniveau	700
Ansøgninger endeligt afsluttet med autorisation, afslag eller hvor ansøgningen er trukket tilbage	170

*Der er tale om ansøgninger, hvor vi afventer dokumentation fra ansøger eller sagen er sendt til vurdering hos en dansk uddannelsesinstitution.

Anm.: Opgørelsen er i afrundede tal til nærmeste 10 ansøgninger. Det bemærkes, at data er dynamiske og vil kunne ændre sig, eksempelvis, hvis en ansøger står registreret forkert eller hvis der af tekniske årsager er sket en dobbeltregistrering. Derfor er data opgjort i afrundede cirkatal. Dette kan betyde, at summen af delopgørelser ikke svarer til totalsummen. Opgørelsen er sket på baggrund af registreringer pr. 1. november 2023. Da der kan være en forskydning i perioden fra modtagelse af ansøgning, til den bliver registreret, vil det reelle antal modtagne ansøgninger reelt være højere.

Kilde: Styrelsen for Patientsikkerhed.

3.2. Afslag på autorisation som social- og sundhedsassistent og sygeplejersker

Der er en særlig udfordring med at rekruttere social- og sundhedsassistenter fra udlandet, idet ansøgerne meget sjældent har en uddannelse, der kan sidestilles med den danske uddannelse som social- og sundhedsassistent. Da dette er et krav for at opnå autorisation, meddeles ansøgerne derfor afslag på autorisation. Hertil kommer, at en udlænding ikke kan få opholdstilladelse med henblik på at opnå dansk autorisation som social- og sundhedsassistent efter de gældende regler.

I perioden 1. januar 2018 til 1. november 2023 fik 143 ansøgere fra Norden og EU/EØS-lande autorisation som social- og sundhedsassistent, heraf 116 fra Færøerne eller Grønland. I samme periode fik 0 ansøgere fra tredjelande autorisation som social- og sundhedsassistent. I perioden 2016-2020 søgte årligt ca. 10 ansøgere fra tredjelande om dansk autorisation som social- og sundhedsassistent. I 2021 var ansøgertallet steget til ca. 30 ansøgere.

Der findes desuden ikke mulighed for, at ansøgere med andre lignende uddannelser kan opnå dansk autorisation som social- og sundhedsassistent. F.eks. kan udenlandskuddannede sygeplejersker alene få vurderet deres uddannelses kvalifikationer op imod den danske sygeplejerskeuddannelse. Hvis ikke

deres kvalifikationer er tilstrækkelige, får de afslag på autorisation og kan ikke søge autorisation som f.eks. social- og sundhedsassistent. Dermed anvendes deres erhvervede kvalifikationer ikke i fuldt omfang.

Nedenfor i *tabel 5* ses en opgørelse af, hvor mange tredjelandsansøgere om autorisation som sygeplejerske, der i 2021 og 2022 fik afslag på autorisation med en begrundelse, der *kan* dække over, at grunduddannelsen har været utilstrækkelig:

Tabel 5

Antal afslag på autorisation som sygeplejerske i 2021 og 2022 med en begrundelse, der *kan* dække over, at grunduddannelsen ikke har været egnet til afprøvning (ansøgere fra tredjelande)

Årstal	2021	2022
Antal afslag, sygeplejersker	50	200

Anm.: Den store stigning i antallet af afslag fra 2021 til 2022 skal ses i sammenhæng med, at STPS behandlede væsentligt flere ansøgninger om autorisation som sygeplejerske i 2022 end i 2021. Mindst halvdelen af afslagene for begge årstal skyldes konstateret utilstrækkelig grunduddannelse. De resterende afslag skyldes overvejende manglende dokumentation. Der er ikke data for i hvilket omfang disse ansøgere måtte have en tilstrækkelig grunduddannelse.

Kilde: Styrelsen for Patientsikkerhed

For andre faggrupper end social- og sundhedsassistenter gør forskelle i deres uddannelsessystem i forhold til det danske det svært for ansøgere, der potentielt har de efterspurgte faglige kvalifikationer, at opnå dansk autorisation. Det skyldes, at deres grunduddannelse adskiller sig væsentligt fra den danske grunduddannelse og det alene er den, der vurderes i autorisationsprocessens første trin. Efter de gældende regler indgår formaliseret videreuddannelse ikke i vurderingen af en ansøgers teoretiske kvalifikationer, og det er ikke muligt at supplere med kliniske timer, dvs. praktik, for at udligne en difference i mængden af praktik på uddannelsen i forhold til den danske uddannelse.

3.3. Krav om bestået Prøve i Dansk 3

Det kan opleves som en barriere, at der i forbindelse med autorisationsprocessen stilles krav om Prøve i Dansk 3.

Prøve i Dansk 3 er almen sprogpøve, der ikke er rettet mod bestemte erhverv. Prøven og den forberedende undervisning hertil skal sikre almene dansk kundskaber på et niveau, der gør det muligt at forholde sig skriftligt og mundtligt til forholdsvis komplekse samfundsmæssige emner af mere generel karakter. Hverken prøven, eller den forberedende undervisning, er fokuseret på de specifikke kommunikative behov der er for sundhedspersoner.

Prøven kan opleves som en barriere, idet udlændinge kun har ret til gratis undervisning og til gratis at aflægge en afsluttende danskprøve på den danskuddannelse, vedkommende er indplaceret på. En del udenlandske sundhedspersoner indplaceres ikke på Danskuddannelse 3 og har derfor kun mulighed for at gå op til Prøve i Dansk 3 som selvstuderende uden ret til forberedende undervisning på det fornødne niveau. Det kan endvidere opleves som en barriere, at der stilles minimumskaracterkrav i forbindelse med autorisationsprocessen.

4. Taskforcens anbefalinger

4.1. Anbefalinger

Taskforcens anbefalinger skal bidrage til at skabe bedre rammer for, at arbejdsgiverne i praksis har adgang til at rekruttere efterspurgt personale fra tredjelande. Taskforcen har udarbejdet 16 konkrete anbefalinger, jf. *tabel 6* nedenfor.

Tabel 6

Oversigt over taskforcens anbefalinger

Anbefaling	Baggrund	Indhold
1. Shortcut-autorisationsproces for særligt efterspurgte sundhedspersoner og etablering af en ny autorisationsopholdsordning	Autorisationsbetingelser skal opfyldes i en bestemt rækkefølge og processen er tidskrævende. Evalueringsansættelser, der får ansøger ud at arbejde i praksis, er sidste trin. Derfor skal arbejdsgivere vente længe før sundhedspersonen kan bidrage som autoriseret sundhedsperson.	1. En udenlandsk sundhedsperson, som en arbejdsgiver konkret ønsker at ansætte på f.eks. en sygehusafdeling, skal kunne påbegynde evalueringsansættelse og sideløbende gennemføre øvrige betingelser. 2. Tilbud om evalueringsansættelse forud for indrejse skal kunne give opholdstilladelse efter en ny autorisationsopholdsordning uanset faggruppe.
2. Forlængelse af autorisationsophold ved tilbud om evalueringsansættelse	Der er som udgangspunkt ikke mulighed for at forlænge autorisationsopholdstilladelsen for læger og tandlæger udover 5 år, selvom ansøger kun mangler at gennemføre evalueringsansættelsen.	Autorisationsopholdstilladelsen for læger og tandlæger skal kunne forlænges, hvis sundhedspersonen konkret er blevet tilbudt en evalueringsansættelse.
3. Undersøgelse af autorisation af "nurses" som social- og sundhedsassistenter	Ansøgere om dansk autorisation som social- og sundhedsassistent kan ofte ikke opnå autorisation, da de sjældent har en uddannelse, der kan sidestilles med den	Undersøge om sygeplejersker, der ikke har kvalifikationer til at opnå autorisation som sygeplejerske, skal kunne blive social- og sundhedsassis

	danske social- og sundheds-assistentuddannelse. Det er ikke muligt at søge autorisation på baggrund af andre lignende uddannelser.	tenter, evt. med opkvalificeringskursus.
4. Udvidelse af positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere	Inden for de gældende regler er der grundet lønniveauet for social- og sundhedshjælpere ikke opholdsordninger, som arbejdsgiver i praksis kan rekruttere udenlandske social- og sundhedshjælpere efter.	Positivlisten for faglærte udvides, så udlændinge kan få opholdstilladelse på baggrund af ansættelse som social- og sundhedshjælpere. Det er ikke et krav efter positivlisten for faglærte, at udlændingen har en bestemt uddannelse. Udlændingen skal dog ansættes til en løn, der svarer til det, en uddannet medarbejder i Danmark får.
5. Information om muligheden for ansættelse i stillinger, der ikke kræver autorisation	Potentiale i at ansætte udlændinge med ophold i Danmark i stillinger i sundheds- og plejesektoren, der ikke kræver autorisation udnyttes ikke tilstrækkeligt.	Ansøgere, der søger om dansk autorisation eller autorisationsophold, eller som anmoder om en uddannelsesniveauvurdering, skal informeres om muligheden for ansættelse i stillinger, der ikke kræver autorisation, f.eks. som social- og sundhedshjælper eller plejemedhjælper.
6. Afdækning af partnerskaber med tredjelande om målrettet rekruttering af sundhedspersoner	Ukendskab til potentiale i målrettede rekrutteringssamarbejder med andre lande. Sammenlignelige lande har indgået samarbejdsaftaler.	Afdækning af indholdet af eksisterende samarbejdsaftaler mellem forskellige lande om rekruttering og uddannelse af sundhedspersonale til brug for senere stillingtagen til, om Danmark skal indgå konkrete partnerskabsaftaler med et eller flere tredjelande, herunder afklaring af faggrupper.

7. Fritagelse fra krav om arbejdstilladelse ved autorisationsophold	Krav om særskilt arbejdstilladelse kan opleves som unødigt besværligt for udenlandske sundhedspersoner på autorisationsophold, bl.a. når de skal starte i en evalueringsansættelse.	Krav om arbejdstilladelse ud over opholdstilladelse fjernes for sundhedspersoner på autorisationsophold, dvs. læger, tandlæger og sygeplejersker.
8. Undersøgelse af sprogforløb målrettet sundhedspersoner og fjernelse af tidsfrist for beståede minimumskarakterer i forskellige prøver	Opfyldelse af nogle faggruppers autorisationsbetingelser, f.eks. fagprøver, forudsætter dansk kundskaber inden for sundhedsområdet på et særligt højt niveau. Den nuværende sprogprøve (Prøve i Dansk 3) retter sig ikke specifikt mod behovet for sproglige kompetencer inden for sundhedsvæsenet.	1. Tværministeriel undersøgelse af muligheden for at etablere sprogforløb målrettet sundhedspersoner, herunder evt. tilrettelæggelse og realisering af forløbet. 2. Krav om beståede minimumskarakterer inden for en tidsfrist på 12 måneder ophæves for alle faggrupper.
9. Én indgang til ansøgning om evalueringsansættelse	Alle ansøgere skal gennemføre evalueringsansættelser for at opnå autorisation. Ansøger skal selv stå for at finde ansættelsen, og det kan tage tid at finde en egnet stilling. Det kan forlænge autorisationsprocessen. Læger og tandlæger skal dertil gennemføre to evalueringsansættelser.	1. Ansøgning om evalueringsansættelser skal fremadrettet ske gennem jobnet.dk. 2. Regioner og kommuner bestræber sig på at tilbyde samlede evalueringsforløb for læger og tandlæger. 3. Beskrivelsen af krav til evalueringsansættelser uddybes.

10. Én indgang til vejledning og information	Ansøgers samlede proces for at opnå dansk autorisation omfatter flere myndigheder. Det kan være svært at have det fulde overblik over processen og vide, hvilke myndigheder man skal gå til hvornår. Det gør processerne svære at gennemskue og kan forlænge processen eller få ansøger til at opgive at opnå autorisation.	Samling af information om autorisationsproces, opholds- og arbejdstilladelse mv. via Workindenmarks hjemmeside.
11. Automatisk anerkendelse af ansøgers EU/EØS-uddannelse	Ansøgere med statsborgerskab uden for et EU/EØS-land skal gennemføre autorisationsprocessen for tredjelandsansøgere, selvom ansøger har en uddannelse fra et EU/EØS-land som læge, tandlæge, sygeplejerske eller jordemoder. Efter reglerne for EU-ansøgere kan disse grupper opnå autorisation på baggrund af uddannelsesbeviset. Ansøgningsprocessen bliver dermed længere og mere besværlig alene pga. ansøgers statsborgerskab.	Sidestilling af tredjelandsansøgere med ansøgere fra EU/EØS, hvis de har EU/EØS-uddannelse som læge, tandlæge, sygeplejerske eller jordemoder, som opfylder mindstekravne i anerkendelsesdirektivet.

12. Inddragelse af videreuddannelse i uddannelsesvurderingen og kompensation for manglende kliniske timer	Ansøgers uddannelseskvalifikationer vurderes alene på baggrund af grunduddannelsen sammenlignet med den danske grunduddannelse. Selvom ansøger har gennemført videreuddannelse, der sammen med grunduddannelsen giver tilstrækkelige kompetencer, eller ansøger har den nødvendige teoretiske viden men mangler timer i praktik som del af uddannelsen, meddeles ansøger afslag på autorisation.	1. Formaliseret videreuddannelse inddrages for læger, tandlæger og sygeplejersker i vurderingen af ansøgers uddannelseskvalifikationer sammenlignet med den danske grunduddannelse. 2. Mangler ansøger alene kliniske timer (praktik) på uddannelsen, kan evalueringsansættelsen forlænges svarende til de manglende timer.
13. Fleksibel gennemførelse af evalueringsansættelser	Begrænsninger i, hvor mange forsøg ansøger får til at gennemføre de evalueringsansættelser, som ansøger skal gennemføre med positivt resultat, hindrer i dag potentielt nogle ansøgere i at opnå autorisation. Arbejdsgivere skal desuden evaluere ansøgeren i starten, midten og slutningen af evalueringsansættelser.	1. Fjernelse af praksis for begrænsning af antal evalueringsansættelser. 2. Fjernelse af arbejdsgivers forpligtelse til evalueringer i starten af evalueringsansættelsen.
14. Hyppigere skriftlige fagprøver for tandlæger og e-læringskursus i dansk sundhedslovgivning	Tandlægenes skriftlige fagprøve afholdes én gang om året mod hvert halve år for læger og jordemødre. Det betyder, at tandlægen skal vente et helt år på næste afholdelse af prøven, før autorisationsprocessen kan fortsætte, hvis prøven ikke består. Kursus i dansk sundhedslovgivning afholdes fysisk og	1. Skriftlige fagprøver for tandlæger skal afholdes halvårligt frem for årligt. 2. Kursus i dansk sundhedslovgivning skal udbydes som e-læringskursus med digital prøve.

	udbydes, når der er mulighed for et tilstrækkeligt antal deltagere. Det kan medføre en pause i fremdriften af ansøgers autorisationsproces, hvis der er ventetid på kursusafholdelsen.	
15. Dispensation fra 6-årsreglen	Hvis ansøgers grunduddannelse er afsluttet mere end 6 år inden ansøgningen om dansk autorisation, er den første betingelse i autorisationsprocessen, at ansøger skal have arbejdet inden for sit fag i mindst 12 måneder inden for de seneste 6 år forud for ansøgningstidspunktet (6-årsreglen). Læger kan ikke opnå dispensation. Praksis for resterende faggrupper er så restriktiv, at der gives dispensation i ganske få sager.	1. Læger skal omfattes af dispensationsmulighed. 2. Der skal gives dispensation, hvis en arbejdsgiver ønsker at tilbyde evalueringsansættelse.
16. Dispensation fra 3-årsfristen	Ansøgere om autorisation – på nær læger og tandlæger – får afslag på autorisation, hvis ikke autorisationsprocessen er gennemført inden for tre år (3-årsfristen). Dermed udelukkes potentielt fagligt kvalificerede sundhedspersoner fra at bidrage til personaleudfordringerne i sundhedsvæsenet. I praksis dispenseres der i ganske få tilfælde fra fristen.	Der skal gives dispensation, hvis en arbejdsgiver ønsker at tilbyde evalueringsansættelse.

Nedenfor følger en uddybning af taskforcens overvejelser og anbefalinger. Anbefalingerne er inddelt i følgende emner:

- Hurtigere og nemmere rekruttering af konkret efterspurgte sundhedspersoner.

- Mere personale til sundheds- og plejesektoren.
- Mere smidig og effektiv autorisationsproces for ansøger

1. Hurtigere og nemmere rekruttering af konkret efterspurgte sundhedspersoner

Anbefaling 1: Shortcut-autorisationsproces for særligt efterspurgte sundhedspersoner og etablering af en ny autorisationsopholdsordning

Taskforcen anbefaler, at der indføres en shortcut-autorisationsproces for særligt efterspurgte sundhedspersoner, dvs. for enkeltpersoner, uanset faggruppe. Ordningen vil være målrettet ansøgere med forudgående kontakt med en arbejdsgiver om et konkret tilbud om evalueringsansættelse i Danmark.

Shortcut-autorisationsprocessen indebærer, at:

- Ansøgers autorisationsansøgning prioriteres, hvis ansøger opfylder betingelserne for at være omfattet af shortcut-autorisation, jf. nedenfor.
- Ansøger kan påbegynde evalueringsansættelsen straks efter ansøgers uddannelse er vurderet egnet til afprøvning, og ansøger har opnået den nødvendige opholdstilladelse til Danmark.
- Prøve i Dansk 3, fagprøver, kursus i dansk sundhedslovgivning kan gennemføres sideløbende med evalueringsansættelsen, som varer indtil de nævnte trin er gennemført, og der er opnået en positiv evaluering. Evalueringsansættelsen skal dog minimum være 12 måneder for læger og tandlæger og 6 måneder for øvrige faggrupper.
- Hele autorisationsprocessen skal være gennemført inden for en nærmere fastsat frist, f.eks. på 4 år for læger og tandlæger og 3 år for andre faggrupper fra ansøgers uddannelse er vurderet egnet til afprøvning. Styrelsen for Patientsikkerhed udsteder i den forbindelse en evalueringsautorisation for hele perioden af hensyn til ansøgers mulighed for at få tid til at opfylde autorisationsbetingelserne. Dokumenterer ansøger, at betingelserne inklusive evalueringsansættelsen/-erne er opfyldt inden evalueringsautorisationens udløb, meddeles ansøger varig dansk autorisation.

For at være omfattet af processen, skal følgende betingelser være opfyldt:

- Ansøger har oplyst sin sag fuldt ud. Det vil sige, at Styrelsen for Patientsikkerhed har modtaget al den nødvendige dokumentation, for at kunne behandle sagen.
- Arbejdsgiver har kontaktet Styrelsen for Patientsikkerhed direkte med ønske om at ansætte den pågældende, efter ansøger har indsendt en ansøgning om dansk autorisation til styrelsen.

- Er der tale om en læge eller tandlæge, skal denne – ud over ovenstående kriterier – have indgået aftale med en region/et hospital om den eller de nødvendige evalueringsansættelser på hhv. en afdeling inden for lægen/tandlæges speciale, *eller* på to afdelinger med forskellige specialer, hvis der er tale om en læge uden en udenlandsk speciallægeanerkendelse i et speciale, som findes i Danmark.

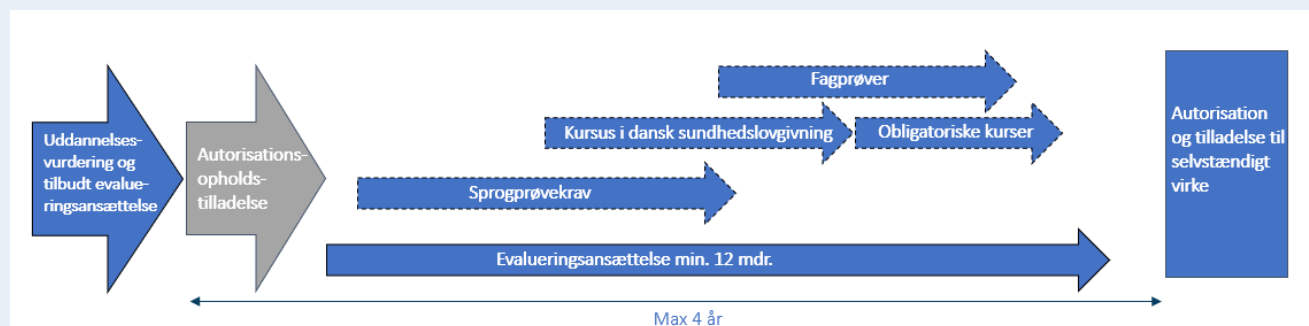
Det skal være en betingelse, at evalueringsansættelserne foregår på et behandlingssted, hvor der er mange kollegaer og god mulighed for supervision, herunder tilrettelæggelse af vagtplaner, som giver mulighed for sparring. Det kan f.eks. være på en sygehusafdeling eller et plejehjem. Det bemærkes i den forbindelse, at arbejdsgiver har ansvaret for at sikre, at sundhedspersoner har de fornødne dansk kundskaber til at kunne føre journal på dansk og til at kunne kommunikere med patienter og kolleger på et niveau, som er patientsikkerhedsmæssigt forsvarligt.

I tilknytning til oprettelse af en shortcut-autorisationsordning anbefaler taskforcen, at der samtidig oprettes en ny opholdsordning, så ansøgere, der kan dokumentere at være omfattet af shortcut-autorisationsprocessen, og som har et konkret evalueringsansættelsestilbud forud for indrejse til Danmark, kan få opholdstilladelse med henblik på at opnå dansk autorisation.

Figur 3 nedenfor illustrerer et tænkt eksempel på, hvordan autorisationsprocessen for en konkret ansøger om lægeautorisation kan se ud:

Figur 3

Illustration af tænkt eksempel på tilrettelæggelse af shortcut-autorisationsproces for læger i Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for International Rekruttering og Integration



Anm.: Blå figurer illustrerer proces i relation til Styrelsen for Patientsikkerhed, mens den grå boks illustrerer proces i relation til Styrelsen for International Rekruttering og Integration.

Kilde: Taskforce om udenlandsk arbejdskraft.

Anbefalingen forventes at medføre, at sundhedspersoner med efterspurgte kompetencer lettere kan tiltrækkes og hurtigere kan bidrage til opgaveløsningen i sundheds- og plejesektoren.

Anbefalingen vil yderligere medføre, at særligt efterspurgte sundhedspersoner, der ikke er læger, tandlæger og sygeplejersker, kan opnå en opholdstilladelse med henblik på at opnå dansk

autorisation, hvis de opfylder betingelserne for at få adgang til at gennemføre shortcut-autorisationsprocessen af Styrelsen for Patientsikkerhed.

Anbefalingen skal ses i sammenhæng med anbefaling 7, hvorefter sundhedspersoner under autorisationsophold fritages fra kravet om arbejdstilladelse og ansøgere med opholdstilladelse med henblik på at opnå dansk autorisation kan dermed komme i evalueringsansættelse umiddelbart efter vurderingen af ansøgers grunduddannelse og opnåelse af opholdstilladelse.

Derudover anbefaler taskforcen, at Styrelsen for Patientsikkerheds kriterier for den generelle prioritering af ansøgninger ud over bopæl og cpr-nummer udvides til også at omfatte ansøgere med konkret efterspurgt uddannelser og specialer. Danske Regioner og KL melder ind til Styrelsen for Patientsikkerhed, hvilke profiler, der efterspørges, herunder hvis efterspørgslen ændres. Det vil bidrage til en generelt mere efterspørgselsdrevet tilgang på autorisationsområdet, også inden ansøger har et konkret tilbud fra en arbejdsgiver.

Anbefaling 2: Forlængelse af autorisationsophold ved tilbud om evalueringsansættelse

Taskforcen anbefaler, at der indføres mulighed for, at en udenlandsk læge eller tandlæge skal kunne søge om forlængelse af autorisationsopholdstilladelse ud over sammenlagt 5 år, hvis den pågældende har gennemført den første evalueringsansættelse med et positivt resultat og indgået aftale om, er påbegyndt eller har fået forlænget sin afsluttende evalueringsansættelse som følge af f.eks. anbefaling 13 om fleksibel gennemførelse af evalueringsansættelser.

Anbefalingen skal sikre, at udenlandske læger og tandlæger, som alene mangler at gennemføre den afsluttende evalueringsansættelse, kan færdiggøre autorisationsprocessen, mens de er her i landet på et autorisationsophold.

En forlængelsesmulighed vil samtidig understøtte en mere smidig og gennemskuelig proces for ansøgerne, idet de ikke længere vil være nødsaget til at skulle søge om opholdstilladelse efter en af erhvervs-ordningerne for at kunne gennemføre de afsluttende evalueringsansættelser.

Sygeplejersker kan allerede efter gældende ret få forlænget deres opholdstilladelse, hvis der dispenseres for 3-årsfristen hos Styrelsen for Patientsikkerhed. Der er derfor ikke behov for at omfatte sygeplejersker af anbefalingen.

Anbefalingen skal ses i sammenhæng med anbefaling 16 om dispensation fra 3-årsfristen og anbefaling 12 om kompensation for manglende kliniske timer, der medfører mulighed for forlængelse af evalueringsansættelsen og dermed kan være adgangsgivende for en forlængelse af autorisationsopholdstilladelsen.

2. Mere personale til sundheds- og plejesektoren

Anbefaling 3: Undersøgelse af autorisation af "nurses" som social- og sundhedsassistenter

I dag er det alene muligt for ansøger at få vurderet sin uddannelse op imod den tilsvarende danske uddannelse, som for "nurses" vil være den danske sygeplejerskeuddannelse. Idet der ikke tidligere er foretaget vurderinger af udenlandske "nurse"-uddannelser i forhold til den danske social- og sundhedsassistentuddannelse, er der ikke i dag viden om, i hvilket omfang disse uddannelser vil kunne findes egnet til afprøvning som social- og sundhedsassistent. Dvs., om en "nurse"-uddannet i overvejende grad har gennemført en uddannelse, der i niveau, varighed og indhold, svarer til en dansk social- og sundhedsassistentuddannelse.

Taskforcen anbefaler, at der gennemføres en analyse af potentialet i at give adgang til, at "nurse"-uddannede sundhedspersoner skal kunne ansøge om autorisation som social- og sundhedsassistent i Danmark.

Analysen kan afdække i hvilket omfang udenlandske uddannelser som "nurse", der ikke er vurderet egnet til afprøvning som sygeplejerske i Danmark, kan sidestilles med en dansk uddannelse som social- og sundhedsassistent med henblik på en videre afdækning af, om der bør oprettes en ny autorisationsproces, der giver mulighed for, at en ansøger med en udenlandsk uddannelse som "nurse" vil kunne få vurderet sin uddannelse i forhold til den danske uddannelse som social- og sundhedsassistent, og opnå autorisation efter den almindelige autorisationsproces eller shortcut-autorisationsprocessen efter anbefaling 1, hvis betingelserne herfor er opfyldt. Det vil sige, at ansøger til autorisation som social- og sundhedsassistent, der er uddannet som f.eks. "nurse", vil kunne blive vurderet ift. om uddannelsens niveau, varighed og indhold i det væsentligste svarer til den danske uddannelse som dansk social- og sundhedsassistent uanset den formelle titel på den udenlandske uddannelse. Det forslås, at der i første omgang udvælges en række konkrete cases fra forskellige lande, der har ført til afslag på autorisation som sygeplejerske hos Styrelsen for Patientsikkerhed, som analysen kan tage udgangspunkt i.

Ved en eventuel ny autorisationsproces for "nurses" vil der være behov for også at se på den gældende autorisationsopholdsordning, som ikke i dag omfatter social- og sundhedsassistenter.

Ved en eventuel ny autorisationsproces for "nurses" vil der være behov for, at kommunerne gør sig erfaringer vedrørende brug af evalueringsansættelser, idet det i dag er meget vanskeligt for ansøgere som social- og sundhedsassistent fra udlandet at få vurderet grunduddannelsen egnet til afprøvning. Ansøgere vil derfor sjældent nå til det trin i autorisationsprocessen, hvor evalueringsansættelsen skal gennemføres. Nogle kommuner har arbejdet med rekruttering af udenlandske sundhedspersoner, men alene med fokus på rekruttering fra EU/EØS-lande, hvor der ikke stilles krav om evalueringsansættelser i forbindelse med autorisationsprocessen.

Anbefaling 4: Udvidelse af positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere

Taskforcen anbefaler at udvide positivlisten for faglærte med social- og sundhedshjælpere. Det vil give udlændinge mulighed for at få opholds- og arbejdstilladelse i Danmark på baggrund af tilbudt ansættelse som social- og sundhedshjælper forud for indrejse.

Herved vil udlændinge fremadrettet få mulighed for at søge om opholds- og arbejdstilladelse efter positivlisten for faglærte, hvis den pågældende er blevet tilbudt ansættelse i en stilling som social- og sundhedshjælper hos en arbejdsgiver, der opfylder sine forpligtelser til at uddanne elever (det såkaldte AUB-krav), og den tilbudte ansættelse er på sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår.

Det bemærkes, at det ikke er et krav, at den pågældende udlænding har en bestemt uddannelse for at kunne få ophold på baggrund af positivlisten for faglærte. Udlændinge, der søger opholdstilladelse efter positivlisten er dog underlagt et særligt lønkrav, der betyder, at de skal ansættes til en løn, der svarer til den reelt optjente løn, som en uddannet medarbejder får i Danmark. Anbefalingen forventes at give arbejdsgivere mulighed for at rekruttere social- og sundhedshjælpere fra tredjelande, da puljen af potentielle medarbejdere udvides med personer, der ikke i dag vil kunne opnå opholdstilladelse. Da social- og sundhedshjælpere ikke er en autoriseret faggruppe, vil medarbejderne kunne bidrage i sundheds- og plejesektoren umiddelbart efter ankomst til landet uden at skulle gennemgå en autorisationsproces.

Aktuelt er det en forudsætning for ansættelse som social- og sundhedshjælper i Danmark, at medarbejderen er uddannet social- og sundhedshjælper efter lov om erhvervsuddannelser. Det fremgår af overenskomsten for social- og sundhedspersonale på det kommunale område. Det vil sige, at man ikke aktuelt kan ansættes i denne stillingskategori, selvom man har en tilsvarende uddannelse fra udlandet. Udmøntning af anbefalingen forudsætter derfor overenskomstmæssige justeringer.

Anbefaling 5: Information om muligheden for ansættelse i stillinger inden for sundheds- og plejesektoren, der ikke kræver autorisation

Styrelsen for Patientsikkerhed er den første myndighed, som udenlandske ansøgere har kontakt til i forbindelse med ansøgning om autorisation. Derudover er Styrelsen for International Rekruttering og Integration den første myndighed, som udenlandske ansøgere har kontakt til i forbindelse med ansøgning om opholdstilladelse. Dermed er der mulighed for tidligt i forløbet at sætte ind og informere om arbejdsmuligheder inden for sundheds- og plejesektoren, mens ansøger afventer autorisation. Herudover forekommer der en høj grad af myndighedskontakt med Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, da de hvert år udarbejder flere tusinde uddannelsesniveauvurderinger for udlændinge med en udenlandsk uddannelse.

Taskforcen anbefaler derfor, at følgende myndigheder informerer skriftligt om muligheden for at søge ansættelse i sundheds- og plejesektoren, der ikke kræver autorisation:

- 1) Styrelsen for Patientsikkerhed ved meddelelse til ansøger om, at dennes grunduddannelse er vurderet egnet til afprøvning eller ved afslag til ansøgere med lovligt ophold i Danmark.

- 2) Styrelsen for International Rekruttering og Integration ved meddelelse af opholdstilladelse efter autorisationsopholdsordningen.
- 3) Uddannelses- og Forskningsstyrelsen ved meddelelse af uddannelsesniveauvurderinger til udlændinge, som har en uddannelse inden for sundhedsområdet samt ophold i Danmark.

Informationsmaterialet udarbejdes i et samarbejde mellem KL, Danske Regioner, Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Styrelsen for Patientsikkerhed og Uddannelses- og Forskningsstyrelsen. I materialet vil der kunne fremgå en henvisning til, hvor henholdsvis ansøgeren og arbejdsgiver kan henvende sig for mere information samt link til en eller flere jobsøgningsportaler, hvor stillingerne sædvanligvis slås op.

Anbefalingen skal ses i sammenhæng med anbefaling 7 om fritagelse fra krav om arbejdstilladelse under autorisationsophold.

Anbefaling 6: Afdækning af partnerskaber med tredjelande om målrettet rekruttering af sundhedspersoner

Da andre sammenlignelige lande, f.eks. Tyskland og Storbritannien, har rekrutteret sundhedspersonale fra tredjelande gennem konkrete samarbejder, finder taskforcen potentiale i at se på mulighederne for, at også Danmark indgår sådanne målrettede samarbejder. Dette for at afsøge muligheden for at kunne rekruttere udenlandskuddannet sundhedspersonale som et bidrag til at løse udfordringen med personale manglen, herunder særligt i forhold til social- og sundhedsassistenter og sygeplejersker.

Taskforcen anbefaler derfor, at det afsøges, hvordan indholdet af eksisterende samarbejdsaftaler mellem forskellige lande om rekruttering og uddannelse af sundhedspersonale nærmere ser ud. På den baggrund skal der tages stilling til, om Danmark skal afsøge muligheden for at indgå konkrete partnerskabsaftaler med et eller flere tredjelande.

En partnerskabsaftale kan f.eks. vedrøre, at bestemte uddannelser på nærmere aftalte uddannelsessteder, hvor studieordningen forhåndsgodkendes, vurderes som egnet til afprøvning ved ansøgning om dansk autorisation alene på baggrund af uddannelsesbeviset. Dermed skal den enkelte ansøgers uddannelse ikke konkret vurderes, før ansøger kan komme videre i autorisationsprocessen.

Det skal sikres, at en eventuel aftale er i overensstemmelse med de etiske principper i WHO's Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel fra 2010 og WHO's Global strategy on human resources for health: Workforce 2030. Derudover er det væsentligt, at en eventuel rekrutteringsordning tager højde for en god modtagelse af de nye medarbejdere på arbejdspladsen og i samfundet generelt.

3. Mere smidig og effektiv autorisationsproces for ansøger

Anbefaling 7: Fritagelse fra krav om arbejdstilladelse under autorisationsophold

Taskforcen anbefaler, at en udlænding, der efter udlændingeloven meddeles autorisationsopholdstilladelse, skal fritages fra kravet om arbejdstilladelse.

Med anbefalingen sikres, at udlændinge på autorisationsophold får mulighed for hurtigere at starte i bl.a. en evalueringsansættelse, idet de ikke skal udfylde og indsende en ansøgning om arbejdstilladelse og afvente Styrelsen for International Rekruttering og Integrations sagsbehandling. Det vil gælde uanset om ansøger samtidig vil være omfattet af shortcut-autorisationsprocessen efter anbefaling 1 eller ej.

Det bemærkes, at udlændinge med et opholdsgrundlag efter en af udlændingelovens erhvervsordninger allerede i dag har en arbejdstilladelse som del af opholdsgrundlaget.

Anbefaling 8: Undersøgelse af sprogforløb målrettet sundhedspersoner og fjernelse af tidsfrist for opfyldelse af minimumskarakterkrav i forskellige prøver

Taskforcen anbefaler, at der med inddragelse af KL og Danske Regioner igangsættes en tværministeriel undersøgelse af, om der i forbindelse med en eventuel fremtidig ændring af det nuværende sprogprøvekrav for øvrige faggrupper end sygeplejersker bør etableres et separat eller supplerende sprogforløb med sprogundervisning og tilhørende sprogprøve særligt målrettet sundhedspersoner. Dette med henblik på at understøtte, at ansøger i særlig grad undervises i sprog i relation til kommunikation med patienter og andre sundhedspersoner, og for at imødegå den nuværende problemstilling om visitation til danskuddannelse. Undersøgelsen skal afdække muligheden for at etablere sprogforløb målrettet sundhedspersoner, herunder evt. tilrettelæggelse og realisering af forløbet.

Taskforcen anbefaler endvidere, at kravet om, at karaktererne i de forskellige delprøver skal opnås ved prøveterminer inden for 12 måneder ophæves. Det betyder, at resultater fra forskellige prøveterminer kan anvendes sammen uanset, hvor lang tid der er mellem dem. Anbefalingen skal gælde alle faggrupper, der skal opfylde sprogprøvekrav.

Anbefalingen vil medføre, at der i første omgang fjernes en barriere for opfyldelse af de nuværende sprogprøvekrav, og at en afklaring af behovet for et målrettet forløb for udenlandske sundhedspersoner, der ønsker at arbejde i det danske sundhedsvæsen, understøttes.

Anbefaling 9: Én indgang til ansøgning om evalueringsansættelse

Taskforcen anbefaler, at jobnet.dk under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering anvendes som én samlet portal, hvor ansøgere kan oprette sin ansøgning om evalueringsansættelser i forhold til ansættelse i både regioner, kommuner og praksissektoren.

Anbefalingen kan lette ansøgers proces, da ansøger alene behøver at oprette sin ansøgning ét sted.

Ligeledes anbefaler taskorcen, at der etableres én indgang i hver region, hvor ansøgere kan henvende sig for at få vejledning om muligheden for at søge evalueringsansættelse på regionens sygehuse m.v. Herved får regionerne også et bedre udgangspunkt for at arbejde strategisk med deres rekruttering af sundhedspersoner fra tredjelande.

I forlængelse heraf anbefaler taskorcen, at der indgås et samarbejde mellem myndigheder og arbejdsgivere med henblik på at informere arbejdsgivere om muligheden for via jobnet.dk at finde ansøgere til stillinger, der egner sig som evalueringsansættelser. Samarbejdet kan involvere KL, Danske Regioner, Styrelsen for Patientsikkerhed og Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Herudover anbefaler taskorcen, at Styrelsen for Patientsikkerhed uddyber beskrivelserne af krav til evalueringsansættelser for de forskellige faggrupper på sin hjemmeside, så det bliver tydeligere for ansøgere og arbejdsgiver, hvilke stillinger, der kan være relevante.

For så vidt angår læger, der skal gennemføre to evalueringsansættelser for at opnå autorisation, forslår taskorcen, at en region skal tilstræbe også at tilbyde evalueringsansættelse nr. 2 på en afdeling inden for regionen, når lægen har opnået en positiv evaluering i den første evalueringsansættelse.

For så vidt angår tandlæger, hvor der er et krav om evaluering både inden for voksentandpleje og inden for børne- og ungdomstandpleje, som foregår i henholdsvis private tandlægeklinikker og på offentlige (kommunale) tandplejeklinikker, anbefaler taskorcen, at samarbejdet mellem kommuner og lokale privatpraktiserende tandlæger styrkes.

Flere kommuner samarbejder i dag med privatpraktiserende tandlæger, dog i forskelligt omfang. Derfor kan et incitament til samarbejde på området overvejes, f.eks. så kommuner, der kan og har muligheden og ressourcerne til det, kan udbyde et sammenhængende evalueringsforløb til ansøgerne, mod at ansøgerne til gengæld forpligter sig til en fortsat ansættelse som tandlæge via kommunens tandplejeordning i en periode efter evalueringsansættelsen, f.eks. 1 eller 2 år. Det sammenhængende evalueringsforsøg kan have flere former, og bestå af to ansættelsesperioder i forlængelse af hinanden eller sideløbende.

Anbefaling 10: Én indgang til vejledning og information

Taskorcen anbefaler, at der indgås et samarbejde mellem myndigheder og arbejdsgivere involveret i ansøgers samlede proces for opnåelse af autorisation, opholds- og arbejdstilladelse, danskuddannelse, evalueringsansættelse mv. og Workindenmark med henblik på at samle henvisninger til de enkelte myndigheders vejledninger og information på www.workindenmark.dk. Samarbejdet kan involvere KL, Danske Regioner, Styrelsen for International Rekruttering og Integration, Styrelsen for Patientsikkerhed og Workindenmark.

Anbefaling 11: Automatisk anerkendelse af uddannelse fra et EU/EØS-land

Taskforcen anbefaler, at en ansøger med statsborgerskab i et tredjeland, som har taget en uddannelse inden for et sektorerhverv i et EU/EØS-land, jf. afsnit 2.1.2, automatisk skal have anerkendt sin uddannelse i samme omfang som en ansøger, der er statsborger i et EU/EØS-land.

Anbefalingen medfører, at ansøger ikke skal opfylde yderligere betingelser for at opnå autorisation end dokumentation for sin EU/EØS-uddannelse som læge, tandlæge, jordemoder eller sygeplejerske. Det medfører en væsentligt simplere og kortere autorisationsproces for ansøger, da processen side-stilles med processen for EU/EØS-ansøgere inden for sektorerhverv. For læger omfattet af ordningen estimeres, at det gennemsnitligt vil betyde en forkortelse af autorisationsprocessen på ca. 4-5 år. Dog vurderes det, at ansøgere fortsat vil skulle bruge noget tid på at tilegne sig fornødne dansk kundskaber. Dette adskiller sig dog ikke fra forholdene for ansøgere, der i dag er omfattet af EU-regelsættet.

Anbefalingen har ikke indvirkninger på de gældende regler for opholds- og arbejdstilladelser for tredjelandstatsborgere.

Anbefaling 12: Inddragelse af videreuddannelse i uddannelsesvurderingen og kompensation for manglende kliniske timer

De enkelte landes uddannelsessystemer varierer i både niveau og opbygning. Det er kendt, at i nogle lande er uddannelsen opbygget på en måde, så grunduddannelsen ikke kan sidestilles med den tilsvarende danske grunduddannelse, fordi grunduddannelsen i indhold og varighed ikke svarer til den danske uddannelse. Ansøgere uddannet i disse lande vil derfor som udgangspunkt altid få afslag på deres ansøgning om dansk autorisation, uanset at de via efterfølgende formaliseret uddannelse har opbygget kvalifikationer, der mindst svarer til kvalifikationer, der opnås gennem den danske grunduddannelse, f.eks. læger der har gennemført en speciallægeuddannelse efter deres grunduddannelse. Endvidere kan antallet af kliniske timer have betydning for ansøgers mulighed for at opnå dansk autorisation.

På den baggrund anbefaler taskforcen, at sundhedspersoner fra faggrupper, hvor der findes formaliseret videreuddannelse, skal kunne påbegynde autorisationsprocessen ud fra en vurdering af, at ansøgers samlede uddannelsesniveau som minimum svarer til den danske grunduddannelse på det tilsvarende fagområde. Det vil for nuværende være relevant for læger, tandlæger og sygeplejersker. Vurderingen vil i udgangspunktet være baseret på grunduddannelsen og eventuel formaliseret videreuddannelse til grunduddannelsen i form af en speciallægeuddannelse, en specialtandlægeuddannelse eller for sygeplejersker en samlet sundhedsfaglig specialuddannelse, der som minimum svarer til diplomniveau (et år/60 ECTS-point) eller masterniveau (to år/120 ECTS-point). Enkeltstående kurser eller andre kortere uddannelsesforløb inddrages ikke i vurderingen.

Derudover anbefaler taskforcen, at sundhedspersoner, der har et tilstrækkelig teoretisk uddannelsesniveau, men ikke opfylder betingelsen om, at antallet af kliniske timer i uddannelsen skal svare til antallet af kliniske timer i den danske grunduddannelse, skal kunne kompensere for de manglende kliniske timer ved en forlængelse af evalueringsansættelsen.

Anbefalingen medfører, at evalueringsansættelsen forlænges i forhold til en almindelig evalueringsansættelse svarende til det antal kliniske timer som uddannelsen er kortere end den tilsvarende danske uddannelse, således at ansøger ved udstedelse af autorisation har gennemført superviseret klinisk praksis svarende til den danske uddannelse, jf. figur 4 nedenfor.

Figur 4

Illustration af forlængelse af evalueringsansættelse med manglende kliniske timer



Vurderingen af det kliniske timetal, der skal kompenseres for, skal foretages af Styrelsen for Patient-sikkerhed i forbindelse med vurderingen af uddannelsesniveaue ud fra sundhedspersonens individuelle opnåede kliniske timer under den sundhedsfaglige uddannelse. På den baggrund fastlægges den eventuelle forlængelse af den nødvendige evalueringsansættelses varighed. Mangler ansøger kliniske timer, vil det være en betingelse for at komme videre i autorisationsprocessen, at ansøgeren har opnået en aftale om evalueringsansættelse med den nødvendige varighed på et offentligt behandlingssted. Det sikrer, at undtagelsen til hovedreglen om vurdering af grunduddannelsen kun gælder for konkret efterspurgt sundhedspersoner, som en arbejdsgiver er interesseret i at ansætte.

Med anbefalingen sikres, at efterspurgt sundhedspersoner med et tilstrækkeligt uddannelsesniveau ikke forhindres i at opnå dansk autorisation som følge af forskelle i uddannelsernes opbygning. Taskforcen vurderer, at ændringen kan have stor betydning for netop de sundhedspersoner, som er særligt efterspurgt af arbejdsgiverne og som har eller kan opnå et lovligt opholdsgrundlag, selvom der ikke forventes at være tale om et stort antal ansøgere.

Anbefaling 13: Fleksibel gennemførelse af evalueringsansættelser

Taskforcen anbefaler af hensyn til ensartetheden for arbejdsgiver, at hvert ansættelsessted alene skal indsende et evalueringsskema til Styrelsen for Patientsikkerhed ved evalueringsansættelsens afslutning, med den undtagelse, at der også skal indsendes evaluering halvvejs i hver evalueringsansættelse for læger (dvs. efter 3 måneder). Læger og tandlæger vil således skulle opnå positiv evaluering ved afslutningen af hver af deres to evalueringsansættelser – foruden også halvvejs for læger – og ansøgere fra alle andre faggrupper skal opnå en positiv evaluering ved afslutningen af evalueringsansættelsen. Dette vil sikre, at Styrelsen for Patientsikkerhed får relevant evaluering fra alle ansættelsessteder og samtidig pålægges ansættelsesstederne ikke at udføre unødigt mange evalueringer.

Taskforcen anbefaler også at ophæve den nuværende praksis om generel begrænsning af antallet af evalueringsautorisationer en ansøger kan opnå. Den sidste evalueringsansættelse skal dog påbegyndes senest 5 år efter, at en læge eller tandlæge, herunder med speciale, har fået sin uddannelse

vurderet som egnet til afprøvning og senest 3 år efter en ansøger fra de øvrige faggrupper har fået sin uddannelse vurderet som egnet til afprøvning. Det vil sikre at 6-årsreglen har reel betydning, fordi der er en endelig grænse for, hvor længe man kan have været væk fra sit fag og stadig opnå autorisation.

Det bemærkes, at en tidsfrist for at gennemføre autorisationsprocessen kun vil være ny for læger og tandlæger. For alle øvrige faggrupper, der har en frist på 3 år efter de gældende regler, forlænges fristen på den måde, at fristen gælder for påbegyndelse og ikke afslutning af evalueringsansættelsen.

Anbefalingen medfører mere fleksibilitet for ansøger og giver potentielt ansøger bedre muligheder for at opnå autorisation, fordi det ikke længere i sig selv er et begrænset antal forsøg til evaluering.

Anbefalingen skal således samtidig ses i sammenhæng med forslag 16 om dispensation fra 3-årsfristen i tilfælde, hvor ansøger er blevet tilbudt en konkret evalueringsansættelse efter 3-årsfristens udløb.

Desuden skal forslaget ses i sammenhæng med anbefaling 2, idet en forlængelse af eller påbegyndelse af en ny evalueringsansættelse vil give adgang til forlængelse af autorisationsopholdstilladelsen for læger og tandlæger.

Anbefaling 14: Hyppigere skriftlige fagprøver for tandlæger og e-læringskursus i dansk sundhedslovgivning

Taskforcen anbefaler, at der for tandlæger afholdes halvårlige skriftlige fagprøver med henblik på at give ansøgere mulighed for at gennemføre den samlede autorisationsproces hurtigere. Taskforcen vurderer desuden, at der ikke er behov for at øge hyppigheden for afholdelse af mundtlige prøver samt lægers og jordemødres skriftlige fagprøver, som allerede i dag afholdes halvårligt eller tilrettelægges konkret efter behov.

Anbefalingen vil medføre en kortere autorisationsproces i særdeleshed for ansøgere, der har brug for mere end et forsøg til at bestå de forskellige fagprøver, jf. *figur 5*.

Figur 5

Eksemplificering af tidsbesparelse i ansøgningsprocessen som følge af hyppigere prøveafholdelser

FØR:



EFTER:



Taskforcen anbefaler desuden, at kurset i dansk sundhedslovgivning udbydes til læger og tandlæger som e-læringskursus, der afsluttes med elektronisk prøveafholdelse. Prøven kan gennemføres, når ansøger har fået oprettet et MitID, typisk når ansøger har fået ophold i Danmark, og vil kunne gennemføres på ethvert tidspunkt i autorisationsprocessen, dog senest en måned efter første evalueringsansættelse er påbegyndt. Anbefalingen forudsætter dels udvikling af et e-læringskursus i dansk sundhedslovgivning, dels en ændring af den generelle autorisationsproces for læger og tandlæger, således at kravet om bestået kursus i dansk sundhedslovgivning kan opfyldes undervejs i evalueringsansættelsen.

For så vidt angår kurset i dansk sundhedslovgivning har dette ikke de seneste år udgjort en flaskehals i autorisationsprocessen, da det har været muligt at udbyde kurset efter behov. Det må dog på baggrund af antallet af ansøgninger som Styrelsen for Patientsikkerhed har modtaget de seneste år antages, at der vil blive et væsentligt forøget behov. Herudover giver et e-læringsforløb mulighed for at tilbyde kurset på frivillig basis til flere faggrupper, uden at det medfører en meromkostning.

Anbefaling 15: Dispensation fra 6-årsreglen

Taskforcen anbefaler, at der gives læger tilsvarende adgang til dispensation for 6-årsreglen som alle andre faggrupper har. Det estimeres, at anbefalingen vil medføre, at op til ca. 5 læger årligt vil kunne påbegynde autorisationsprocessen på baggrund af dispensationsmuligheden.

Taskforcen anbefaler endvidere, at muligheden for Styrelsen for Patientsikkerheds meddelelse af dispensation for alle faggrupper udvides således, at der kan dispenseres for 6-årsreglen, hvis ansøger kan dokumentere at have et konkret tilbud om evalueringsansættelse og arbejdsgiveren kan begrundes, hvorfor 6-årsreglen skal fraviges for den konkrete ansøger. Det er ikke muligt at estimere, hvor mange sundhedspersoner, der kan opnå tilbud om evalueringsansættelse forud for vurderingen af grunduddannelsen og uden at have arbejdet i mindst 12 måneder inden for de sidste 6 år.

Anbefalingen skal understøtte, at særligt efterspurgte sundhedspersoner får bedre mulighed for at gennemføre autorisationsprocessens øvrige trin frem for at blive frasorteret i starten af processen.

Nedenfor i *tabel 9* er opgjort antallet af ansøgere, der i 2021 og 2022 fik afslag på dansk autorisation som følge af 6-årsreglen:

Tabel 6
Afslag på autorisation i 2021 og 2022 på grund af 6-årsreglen

Faggruppe	2021	2022
Læger	0	1
Sygeplejersker	2	10
Øvrige faggrupper	1	2

Kilde: Styrelsen for Patientsikkerhed

Anbefaling 16: Dispensation fra 3-årsfristen

For alle faggrupper undtagen læger og tandlæger gælder, at autorisationsbetingelserne skal være opfyldt inden for 3 år fra ansøgers grunduddannelse er vurderet egnet til afprøvning af Styrelsen for Patientsikkerhed (3-årsfristen). Det sker, at ansøgere får afslag på deres ansøgning om dansk autorisation, fordi ansøger ikke opfylder autorisationsbetingelserne inden for fristen. Der er ikke fastsat regler om dispensation fra 3-årsfristen, men i praksis dispenseres der i særlige tilfælde for fristen. F.eks. hvis ansøger har været på barsel eller har været syg i en længere periode inden for de tre år, og det efter en konkret vurdering er realistisk for ansøgeren at gennemføre autorisationsprocessen inden for en kortere periode. Det er Styrelsen for Patientsikkerhed, der træffer afgørelse om evt. dispensation.

Nedenfor i *tabel 9* er opgjort antallet af ansøgere, der i 2021 og 2022 fik afslag på dansk autorisation som følge af 3-årsfristen:

Tabel 7**Afslag på autorisation i 2021 og 2022 på grund af 3-årsfristen**

Faggruppe	2021	2022
Sygeplejersker	30	16
Øvrige faggrupper	11	11

Anm.: Læger og tandlæger indgår ikke i opgørelsen, da disse ikke er underlagt en frist for gennemførelse af autorisationsprocessen. Det bemærkes, at én ansøger om autorisation som fysioterapeut, der er omfattet af opgørelsen af øvrige faggrupper i 2022, havde bestået Prøve i Dansk 3. Ingen af de øvrige ansøgere havde indsendt dokumentation for opfyldt sprooprøvekrav inden udløbet af 3-årsfristen.

Kilde: Styrelsen for Patientsikkerhed

For at sikre, at ansøgere, der er tæt på at opnå dansk autorisation, får mulighed for at gennemføre den sidste del af autorisationsprocessen, anbefaler taskforcen, at der gives dispensation, når alle følgende betingelser er opfyldt:

- 1) ansøger opholder sig i Danmark,
- 2) ansøger mangler alene at gennemføre evalueringsansættelse, og
- 3) ansøger kan dokumentere at have påbegyndt eller være blevet tilbudt en konkret evalueringsansættelse.

Anbefalingen medfører, at en administrativ barriere fjernes, så ansøgere, der er konkret efterspurgt og befinder sig i den sidste del af autorisationsprocessen, ikke udelukkes fra at færdiggøre autorisationsprocessen og opnå autorisation.

Anbefalingen skal på sigt ses i sammenhæng med anbefaling 7 om fritagelse fra kravet om arbejdstilladelser for udlændinge omfattet af autorisationsopholdsordningen.

4.2. Økonomiske konsekvenser

Anbefalingerne medfører samlet set ikke merudgifter i staten, selvom nogle anbefalinger medfører en begrænset forøgelse i statslig administration m.v. Det skyldes, at anbefaling 7 om fritagelse fra krav om arbejdstilladelse for sundhedspersoner på autorisationsophold omvendt medfører offentlige mindreudgifter. Udgifterne afholdes dermed inden for ministeriernes eksisterende rammer samt gebyrfinansieres. Vurderingen forudsætter en ændring af gebyrstrukturen på autorisationsområdet i Styrelsen for Patientsikkerhed.