Indenrigs- og Sundhedsministeriet
Slotsholmsgade 10-12
1216 København K

Den: 2.juni 2025
Ref.: LSA

Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30
DK-1250 København K

mandag-torsdag 9.00-16.00
fredag 9.00-15.00

Tlf: +45 33 15 15 55

www.dsr.dk
dsr@dsr.dk

Høringssvar vedr. ændring af bekendtgørelse om autorisation af sundhedspersoner, der er statsborgere i og/eller uddannet i lande uden for EU/EØS m.v. og udkast til vejledning om autorisation af sundhedspersoner, der er statsborgere i og/eller uddannet i lande uden for EU/EØS m.v.

Dansk Sygeplejeråd takker for muligheden for at afgive høringssvar på både ændring af bekendtgørelse samt udkast til vejledning.

DSR bakker op om genindførelse af sprogkravet
Vi er rigtig positive over, at sprogprøvekravet genindføres, så der er tydelighed om kravet til danskkundskaber for autoriserede sygeplejersker, der ønsker at arbejde i Danmark. Ringe eller mangelfulde danskkundskaber udgør en betydelig risiko for patientsikkerheden, hvilket Rigsrevisionen også har påpeget i deres Beretning om autorisation af Udenlandske Sundhedspersoner fra september 2024.

Derudover er det DSR's klare erfaring, at gode danskkundskaber også højner den borger- og patientoplevede kvalitet af et forløb samt bidrager positivt til samarbejde og godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

Opmærksomhedspunkter ved et efterspørgselsorienteret autorisationssystem
DSR ser positivt på, at der laves et system, der sikrer, at vi ikke henter sygeplejersker til landet, medmindre vi med sikkerhed ved, at vi ser ind i en *længerevarende* arbejdskraftmangelsituation. Den aktuelle situation, hvor der pt. er op mod 2000 internationalt uddannede sygeplejersker i landet, som ikke kan finde arbejde som sygeplejerske, understreger problemet ved at hente internationalt uddannet arbejdskraft med udgangspunkt i en *kortvarig og/eller anledningsbaseret* arbejdskraftmangelsituation.

Selvsamme situation sætter også spot på, at tiltag målrettet netop arbejdsvilkårene for herværende sygeplejersker kan ændre arbejdskraftmangelbilledet ret markant på kort tid: Gode overenskomsttiltag, trepart om lønløft og investering i efter- og videreuddannelse er alt sammen noget, der har fået en del sygeplejersker til at finde vej ind i faget igen.

Med udgangspunkt i ovenstående vil vi derfor understrege vigtigheden af, at denne efterspørgselsdrevne model bygger på et solidt datagrundlag, som også tager højde for fremskrivning at danskuddannede sygeplejersker, viden og evidens for effektive rekrutterings- og fastholdelsestiltag samt en velovervejet faglig vurdering af det fremtidige kompetencebehov i alle dele af det danske sundhedsvæsen – både i det nære og på hospitalerne.

Endelig vil vi også opfordre til, at de danske myndigheder yder mere vejledning til de sygeplejersker, som søger dansk autorisation. Det gælder bl.a. vejledning om autorisationsprocessen, hvilke krav der stilles for at opnå dansk autorisation og mulighederne for at få en evalueringsansættelse. Det kan fx være i forbindelse med visumansøgning på de danske ambassader og kan ske i samarbejde mellem Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Styrelsen for Patientsikkerhed.

Udfordringer i den nuværende model for evalueringsansættelse
DSR ser en række udfordringer ved den nuværende model for evalueringsansættelse. For det første er evalueringsansættelserne meget ressourcetunge for ansættelsesstedet, da det kræver meget af personalet at supervisere, sidemandsoplære og forklare om det danske sundhedsvæsen – både organisatorisk og kulturelt. Det udfordrer derfor arbejdsmiljøet på den enkelte afdeling.

Derudover finder DSR det meget uhensigtsmæssigt, at en evalueringsansættelse udelukkende afsluttes med en evaluering og ikke er suppleret af en objektiv fagprøve, som det fx er tilfældet hos andre sundhedsfaglige grupper så som ved jordemødre og læger. En objektiv fagprøve vil bl.a. bidrage til at standardisere niveauet for afsluttet evalueringsansættelse i Danmark.

DSR opfordrer derfor til, at modellen for evalueringsansættelser ændres, så den

1) tilfører flere midler til ansættelsesstedet til bl.a. at dække det ressourcetræk, som finder sted på den enkelte afdeling i forbindelse med oplæring;
2) at der oprettes en national enhed, der forbinder ansøgere og ansættelsessteder og derved sikrer fælles indgang og vidensdeling om evalueringsansættelser på tværs af hele landet;
3) at en evalueringsansættelse afsluttes med en objektiv fagprøve, der bidrager til at standardisere afslutningsniveauet for en evalueringsansættelse.

Med venlig hilsen

Dorthe Boe Rasbjerg

Forkvinde, Dansk Sygeplejeråd