



FORENINGEN
NYDANSKER
ERHVERVSLIVETS FORETRUKNE
MANGFOLDIGHEDSPARTNER



Flere veje til uddannelse inden for pleje- og omsorgssektoren

Nordiske anbefalinger til hvordan personer med
etnisk minoritetsbaggrund kommer i uddannelse

November 2021

INDHOLD

Baggrund.....	3
Tværgående nordiske anbefalinger.....	4
Danske anbefalinger.....	10
Norske anbefalinger.....	16
Svenske anbefalinger.....	22
Finske anbefalinger.....	28

BAGGRUND

De følgende anbefalingsnotater er udarbejdet med støtte fra Nordisk Ministerråd. Notaterne har til formål at udpege anbefalinger til et politisk niveau omkring mulighederne for at få flere personer med etnisk minoritetsbaggrund i uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet.

Danmark, Norge, Sverige og Finland har en fælles udfordring med en voksende andel af ældre borgere. Sideløbende oplever alle lande udfordringer med at tiltrække og uddanne tilstrækkeligt pleje- og omsorgspersonale. Foreningen Nydansker ser en oplagt mulighed i at forsøge at rekruttere og uddanne plejepersonale fra forskellige grupper af voksne med etnisk minoritetsbaggrund. Disse anbefalinger vil særligt have fokus på gruppen af flygtninge og familiesammenførte til flygtninge. Dette gælder nytilkomne samt tidligere ankomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge, der ikke har opnået fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er et særligt potentiale i gruppen af etniske minoritetskvinder, som er den gruppe på de nordiske arbejdsmarkeder med den laveste beskæftigelsesgrad. Ifølge [Rockwool Fonden](#) har uddannelse en særlig stor betydning for beskæftigelsesgraden og tilknytningen til arbejdsmarkedet for netop etniske minoritetskvinder. Hvis det lykkes at få etableret en succesfuld rekruttering fra denne målgruppe til pleje- og omsorgsuddannelserne, vil det altså – ud over at afhjælpe mangel på uddannet pleje- og omsorgspersonale – også være med til at løfte beskæftigelsesfrekvensen.

Foreningen Nydansker har på baggrund af et netværk af praktikere på tværs af Danmark, Norge, Sverige og Finland samt interviews og workshops med aktører med viden inden for området udarbejdet hhv. et dansk, norsk, svensk og finsk samt et tværgående nordisk anbefalingsnotat. Ambitionen er at udnytte, at de deltagende praktikere via netværket har delt og diskuteret barrierer og udfordringer samt løsningsmodeller for målgruppens vej i uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet i hhv. Danmark, Norge, Sverige og Finland. Erfaringer og viden fra praktikere bliver sjældent i tilstrækkelig grad formidlet videre til et politisk niveau. Med disse anbefalinger ønsker vi at adressere denne mangel og understøtte den vigtige erfaringsformidling. Hensigten er, at de følgende anbefalinger kan hjælpe med at sætte retningen for det videre arbejde med rekruttering til pleje- og omsorgsuddannelserne på tværs af de nordiske lande.

TVÆRGÅENDE NORDISKE ANBEFALINGER

INTRODUKTION TIL DEN NORDISKE CASE

Pleje- og omsorgssektoren i alle de nordiske lande mangler kvalificeret arbejdskraft. Denne mangel forventes kun at stige i takt med, at der bliver flere og flere ældre, og at en større gruppe af pleje- og omsorgsmedarbejdere forventes at gå på pension inden for de næste år. Meget tyder på, at problemet med manglen på pleje- og omsorgspersonale kun kan løses, hvis man tænker i alternative rekrutteringsbaner – og altså ikke blot forsøger at rekruttere pleje- og omsorgspersonale blandt unge danske, norske, svenske og finske grundskoleelever, men også i stigende grad tænker i videre- og efteruddannelse af målgrupper af voksne.

Særligt forskellige grupper af voksne med etnisk minoritetsbaggrund udgør en anseelig, uudnyttet arbejdskraftressource. F.eks. kan der med fordel kigges på både gruppen af nytilkomne flygtninge og familiesammenførte til flygtninge samt langtidsledige etniske minoritetskvinder. Der er også stort potentiale i den store gruppe af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund, der allerede er beskæftiget i pleje- og omsorgssektoren, men som arbejder ufaglært. Samlet set udgør disse grupper en uudnyttet ressource, og de er således særlig interessante at tænke ind i uddannelse og beskæftigelse på pleje- og omsorgsområdet.

Det ordinære uddannelsessystem i de fire nordiske lande er imidlertid svært tilgængeligt for mange personer i denne målgruppe. Det kan være pga. sproglige, faglige, sociale og kulturelle barrierer. På baggrund heraf præsenteres derfor dette notat, der udstikker anbefalinger til, hvordan rekrutteringen til pleje- og omsorgsuddannelserne i de fire nordiske lande kan forbedres og målrettes, så den store arbejdskraftressource, som denne målgruppe udgør, kan nås.

Anbefalingerne nedenfor er ikke landespecifikke, men er i stedet anbefalinger, som kan gå på tværs af alle de nordiske lande, og som kan bidrage med fælles nordisk værdi.

OVERSIGT OVER ANBEFALINGER

- Giv uddannelserne inden for pleje- og omsorgsområdet mere anerkendelse
- Arbejd mere med trindelt uddannelse
- Etabler integreret sprogundervisning på pleje- og omsorgsuddannelser
- Opret en online platform til sproglæring
- Byg bro mellem uddannelsessystemerne og arbejdsmarkedet

GENNEMGANG AF ANBEFALINGER

Giv uddannelserne inden for pleje- og omsorgsområdet mere anerkendelse

Det anbefales, at uddannelserne og arbejdet inden for pleje- og omsorgsområdet på tværs af de nordiske lande i højere grad bliver anerkendt og værdsat. På tværs af alle de fire nordiske lande mangler uddannelserne inden for pleje- og omsorgsområdet prestige og anerkendelse. Dette besværliggør rekrutteringen til området og medfører endvidere stort frafald fra uddannelserne samt en høj grad af brancheskift hos de personer, der rent faktisk har en uddannelse inden for området. I tillæg hertil er der aktuelt ikke et økonomisk stort incitament til at uddanne sig inden for området, idet der er gode muligheder for ufaglærte ansættelser og vikarjobs, som bredt set ikke betaler meget dårligere, end hvis man har fuldført en uddannelse inden for området. Der er derfor behov for at opprioritere området bl.a. i form af højere løn og bedre arbejdsvilkår for uddannede personer i branchen. Ved at tilbyde en højere løn for personer med en afsluttet uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet vil det derfor være mere attraktivt at tage en uddannelse, hvilket forventes at medføre, at færre personer arbejder inden for branchen i ufaglærte stillinger.

Arbejd mere med trindelt uddannelse

Det anbefales, at der arbejdes mere med trindelt uddannelse som en måde at få flere fra gruppen af minoritetsborgere i uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet. Ved at indføre en trindelt uddannelse, hvor man kan opkvalificere sig fra ufaglært til faglært i mindre bidder, bliver uddannelse en mulighed for personer, der ikke har ressourcer til at tage en fuld uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet på én gang. En sådan mulighed er især attraktiv for voksne flygtninge og migranter, som gerne vil hurtigt ud på arbejdsmarkedet og har meget at byde på i det praktiske omsorgsarbejde, men som for eksempel har svært ved det teoretiske eller det nordiske sprog. Derudover kan det være attraktivt for voksne, som gennemfører et brancheskift og ligeledes gerne hurtigt vil ud på arbejdsmarkedet inden for pleje- og omsorgsområdet. Den trinvis uddannelse bør systematiseres og standardiseres, således at man sikrer både kvaliteten og overførbareheden af kompetencer og kvalifikationer. Samtidig bør den understøttes af sideløbende opfølgning og vejledning både i forhold til undervisningen og vejen mod den fulde kvalifikation. Den trinvis uddannelse gør det muligt for bl.a. voksne minoritetsproglige personer først at gennemføre en del af en uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet og senere, som deres sprog- og arbejdskompetencer forbedres, fortsætte videre på næste trin af uddannelsen. Således kan målgruppen trinvist og over tid få en fuld pleje- og omsorgsuddannelse. Alternativet for mange fra denne gruppe er ufaglært arbejde, hvilket gør den trinvis uddannelse til en bedre løsning ved at sikre som minimum en vis kvalifikation, som man kan bygge videre på. Det giver personerne mulighed for hurtigt at komme ind i arbejdsstyrken og få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Etabler integreret sprogundervisning på pleje- og omsorgsuddannelser

Det anbefales, at sprogundervisning integreres mere i uddannelser inden for pleje- og omsorgsområdet. I alle de nordiske lande er der i den ordinære optagelsesproces visse krav til elevernes sprogniveau ved optag på en uddannelse. Dette afskærer en stor gruppe fra at blive optaget på en uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet hvert år i alle landene. Flere mindre projekter viser, at det kan være gavnligt at prioritere integreret sprogundervisning i uddannelserne inden for området, således at sproglæringen kan komme løbende undervejs i uddannelsen. Ved at tænke sprogundervisning ind mere løbende i uddannelserne og først stille krav til sprogniveau senere i forløbet, vil flere personer kunne påbegynde en uddannelse. Formålet er ikke at lade elever uden tilstrækkelige sprogkompetencer blive uddannede – men blot at det bliver muligt at begynde på en uddannelse, før man har de nødvendige sprogkompetencer, som i stedet kan oparbejdes løbende undervejs i uddannelsesforløbet. Det kan f.eks. være ved øget brug af modersmålsundervisning i de faglige fag samt ved mere brancherettet sprogundervisning, som målretter sproglæringen til elevernes behov. Trappemodellen, som flere norske videregående skoler har arbejdet med, kan eksempelvis være til inspiration og vise, hvordan sprogundervisningen kan integreres løbende. På denne vis vil elevernes sprogniveau ved endt uddannelse stadig skulle være tilstrækkeligt til, at de kan varetage stillinger inden for pleje- og omsorgsområdet.

Opret en online platform til sproglæring

Det anbefales, at der etableres en fælles nordisk online platform til sproglæring. På tværs af alle de nordiske lande er der behov for innovative metoder til at sikre bedre sproglæring, hvis gruppen af minoritetspersoner med mangelfulde sprogkunderskaber skal kunne sluses ind på uddannelserne inden for pleje- og omsorgsområdet. Muligheden for tosproglig undervisning har vist sig at være en god metode til at understøtte den faglige indlæring. Oslo MET og NAFO's projekt "Fleksibel opplæring", som har etableret online tosproglig undervisning på sprogene somali, tigrinya og arabisk, kan fungere som inspirationskilde. Her får eleverne mulighed for at deltage i undervisning i virtuelle klasserum eller tage kontakt til de online undervisere, når de har behov for støtte på deres modersmål. Herudover får de adgang til en online platform med fagtekster, undervisningsvideoer og en tosproglig ord-bog, der er knyttet til centrale temaer i læreplanen for relevante fag (f.eks. matematik og naturfag). Denne form for online platform kan med fordel udbredes til de andre nordiske lande.

Byg bro mellem uddannelsessystemerne og arbejdsmarkedet

Det anbefales, at uddannelsessystemerne og arbejdsmarkedene i de fire nordiske lande tænkes mere sammen, og at der i højere grad bygges bro mellem de to systemer. Uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet i de fire lande er for silo-opdelt, og der mangler en fælles indsats for at sikre opkvalificering og uddannelse af såvel ufaglærte som ledige borgere inden for pleje- og omsorgsområdet. Dette medfører, at alt for mange talentfulde ufaglærte arbejdere ikke får deres praktiske færdigheder valideret og anerkendt. Desuden bliver de ofte ikke guidet til uddannelse. Samtidig starter mange på uddannelse uden at have eller opnå de tilstrækkelige praktiske kompetencer, som arbejdsmarkedet efterspørger. Der er derfor behov for at bygge bro mellem uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, især når det kommer til validering af praktiske kompetencer. Ved at sikre, at praktiske færdigheder erhvervet fra ens arbejdsliv i højere grad anerkendes i uddannelsessystemet, bliver det lettere og mere effektivt at opkvalificere gruppen af ufaglærte. Ligeledes anbefales det, at arbejdsmarkedet bliver mere involveret i uddannelsessystemet og er med til at sætte rammerne for uddannelserne, så faglærte udvikler de specifikke kompetencer, der er nødvendige for at arbejde i pleje- og omsorgssektoren.

ANBEFALINGER – DANMARK

INTRODUKTION TIL DEN DANSKE CASE

I Danmark er der enorm mangel på uddannet arbejdskraft inden for social- og sundhedsområdet. Ifølge nye [rekrutteringsopgørelser](#) fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering var der i perioden september 2020 til februar 2021 hele 8500 stillinger som SOSU-hjælper og SOSU-assistent, som ikke blev besat. [Prognoser](#) viser, at der i 2030 kan mangle omkring 40.000 uddannede på social- og sundhedsområdet. [FOA estimerer](#) endvidere, at hver femte 16-årige hvert år skal vælge en uddannelse inden for social- og sundhedsområdet for at dække rekrutteringsbehovet. De seneste mange år har kun omtrent hver femte afgangselev valgt en erhvervsuddannelse – og heraf har kun omtrent **15 %** valgt en uddannelse inden for “Omsorg, sundhed og pædagogik”, som altså bl.a. rummer social- og sundhedsuddannelserne. Samtidig er frafaldet på SOSU-uddannelserne over dobbelt så højt som på andre erhvervsuddannelser – **14 %** af eleverne på SOSU-uddannelserne er stoppet efter tre måneder på hovedforløbet, og [fracfaldet](#) er langt højere blandt yngre elever end blandt elever over 25 år.

Rekrutteringsudfordringen til social- og sundhedsområdet kan altså kun løses, hvis der fokuseres på andre målgrupper end blot de unge. En [analyse fra FOA](#) viser, at næsten hver femte af dem, der arbejder med sundhedspleje, er ufaglærte uden en social- og sundhedsuddannelse. Heraf er mange kvinder med etnisk minoritetsbaggrund. Der er et kæmpe potentiale i at opkvalificere denne gruppe medarbejdere, som allerede har vist interesse for branchen ved at arbejde i den, og som allerede har en række praktiske kvalifikationer. I tillæg hertil kan der med fordel arbejdes med opkvalificering af mange grupper af ledige borgere, som har interesse for social- og sundhedsområdet, men som måske har brug for ekstra støtte og fleksibilitet, hvis de skal påbegynde og gennemføre en uddannelse inden for området.

Baggrundsinformation om uddannelser inden for social- og sundhedsområdet

Uddannelsestrin	SOSU-hjælper og SOSU-assistent
Adgangskrav	Bestået folkeskolens afgangseksamen eller tilsvarende med 2.0 i dansk og matematik
Økonomi under uddannelse	SU og elevløn

OVERSIGT OVER ANBEFALINGER

- Etabler mere fleksible rammer for grundforløb
- Gør mere brug af Ny mesterlære-ordningen
- Fasthold 'uddannelsesløft'-ordningen, der giver mulighed for at tage en SOSU-assistentuddannelse på en forhøjet dagpengesats
- Inkluder uddannelse i beskæftigelseskravet ved ansøgning om permanent opholdstilladelse
- Synliggør vejene til SOSU-uddannelse samt mulighederne for økonomisk støtte under uddannelse via digitalt vejledningsværktøj

GENNEMGANG AF ANBEFALINGER

Etabler mere fleksible rammer for grundforløb

Det anbefales, at rammerne for grundforløb på SOSU-uddannelserne gøres mere fleksible. Som følge af erhvervsskolereformen i 2015 har [skærpede faglige krav](#) og forkortelsen af grundforløb gjort det sværere for målgruppen af voksne med etnisk minoritetsbaggrund, der har udfordringer pga. sprog, kultur eller andet, at blive optaget på og gennemføre en SOSU-uddannelse. Inden erhvervsskolereformen i 2015 var rammerne for grundforløb langt mere fleksible, hvilket betød, at man som voksen kunne gå på et grundforløb i op til 60 uger. Efter erhvervsskolereformen har voksne maksimalt mulighed for 20 ugers grundforløb. Hertil har skolerne siden begyndelsen af 2020 haft mulighed for at udbyde et 10-ugers ekstra grundforløb, GF+. Selvom dette er et skridt i den rigtige retning, er der stort behov for yderligere fleksibilitet, hvis SOSU-uddannelse skal være en mulighed for flere voksne med etnisk minoritetsbaggrund. Eksempelvis bør der være bedre muligheder for at integrere tilpassede sproglæringsforløb og forberedende uddannelse (herunder med fokus på basale kompetencer og kulturforståelse) som en del af et udvidet grundforløb. Ved at flade læringskurven ud og tilbyde længere og mere fleksible forløb, der er tilpasset den enkeltes forudsætninger, vil det kunne sikres, at personer med sprogvanskeligheder får et tilstrækkeligt niveau til, at de kan få udbytte af undervisningen og kan begå sig i praktikker og senere på arbejdsmarkedet.

Gør mere brug af Ny mesterlære-ordningen

Det anbefales, at der gøres mere brug af Ny mesterlære-ordningen. Der er et stort potentiale i denne mere praksisrettede vej til uddannelse for gruppen af personer med etnisk minoritetsbaggrund – både ledige og de, der allerede har tilknytning til social- og sundhedsbranchen. Ved Ny mesterlære får eleven overenskomst-mæssig løn fra arbejdspladsen, og det er den praktiske erfaring og aftalen med en arbejdsplads, der afgør, om personen kan påbegynde uddannelsen – ikke det ordinære formelle krav om en bestået 9. klasse. Ny mesterlære-ordningen bliver imidlertid ikke anvendt i tilstrækkelig grad. Dette skyldes blandt andet, at Ny mesterlære-ordningen kræver meget af arbejdspladserne, som allerede er pressede på ressourcer og tid. Der er derfor behov for at finde løsninger på, hvordan det kan gøres nemmere og mere tilgængeligt for arbejdspladser at have elever i Ny mesterlære-forløb, f.eks. ved at tilføre ressourcer og understøtte deres arbejde med at systematisere træningsmål for eleverne. Samtidig er Ny mesterlære-ordningen, hvor eleverne arbejder, mens de opbygger en portefølje, meget krævende og kræver en god mængde selvledelse. Derfor er ordningen i sin nuværende form ikke en løsning for de mange personer med etnisk minoritetsbaggrund, der har brug for yderligere sprogtræning og støtte. Der bør derfor tænkes i, hvordan man kan tilrettelægge fleksible forløb for denne målgruppe, som f.eks. inkluderer sideløbende sprogundervisning og støtte.

Fasthold ‘uddannelsesløft’-ordningen, der giver mulighed for at tage en SOSU-assistentuddannelse på en forhøjet dagpengesats

Det anbefales, at muligheden for at tage en SOSU-assistentuddannelse på en forhøjet dagpengesats gøres permanent. Regeringen indgik i juni 2020 en [aftale](#) om opkvalificering til ledige sammen med Venstre, Radikale Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti og Enhedslisten. Med aftalen fik ufaglærte dagpengemodtagere, der er fyldt 30 år, ret til at begynde en erhvervsuddannelse med 110 procent af deres dagpengesats, hvis uddannelsen er inden for et mangelområde. Denne ordning er p.t. sat til at løbe indtil udgangen af 2022. Med regeringens reformudspil Danmark kan mere 1 fra 7. september 2021 har regeringen dog foreslået at fastholde uddannelsesløftet. En fastholdelse af uddannelsesløft-ordningen vil betyde, at det bliver muligt for flere ufaglærte personer at prioritere uddannelse, da de værste økonomiske barrierer bliver fjernet. Det anbefales derfor på det kraftigste, at denne del af reform-udspillet vedtages. Det kan dertil overvejes, om retten til dagpenge kan forlænges for personer, der tager en uddannelse på positivlisten. Herved vil det kunne undgås, at der sker et stort frafald, når dagpengeperioden for de pågældende personer ophører, og resten af uddannelsen skal tages på SU eller kontanthjælp.

Inkluder uddannelse i beskæftigelseskravet ved ansøgning om permanent opholdstilladelse

Det anbefales, at uddannelse igen inkluderes i beskæftigelseskravet ved ansøgning om permanent opholdstilladelse. For målgruppen af flygtninge er overvejelser om opholdstilladelse helt centrale. Aktuelt indgår uddannelse ikke i beskæftigelseskravet, hvilket betyder, at personer uden permanent opholdstilladelse har mindre incitament til at tage en uddannelse, men i stedet vil være nødt til at prioritere (ufaglært) beskæftigelse. Dette er uhensigtsmæssigt inden for bl.a. social- og sundhedsbranchen, hvor der er stor mangel på faglært arbejdskraft, og hvor mange af personerne med flygtningestatus har vist interesse for feltet. Ved at sidestille uddannelse med beskæftigelse i ansøgningen om permanent opholdstilladelse vil flere personer, der har interesse for social- og sundhedsområdet, kunne prioritere uddannelse. Som minimum anbefales det, at læretid og praktikker medregnes i opgørelsen af, om beskæftigelseskravet for tidsubegrænset ophold er opfyldt.

Synliggør vejene til SOSU-uddannelse samt mulighederne for økonomisk støtte under uddannelse via digitalt vejledningsværktøj

Det anbefales, at der bliver udarbejdet et samlet digitalt vejledningsværktøj, der viser vejene til en SOSU-uddannelse samt informerer om mulighederne for økonomisk støtte under uddannelse. Der findes et utal af forskellige forløb og uddannelsesmuligheder, og det kan være utrolig svært at navigere i og forstå, hvordan vejen til en SOSU-uddannelse kan tilrettelægges - både for den enkelte person og for eksempelvis sagsbehandlere og vejledere. Ved at tydeliggøre de mange forskellige kombinationsmuligheder vil det være lettere at tilrettelægge den bedst mulige vej for personer, der gerne vil i SOSU-uddannelse. Vejledningen kan f.eks. blive udarbejdet som et digitalt værktøj, hvor det bliver muligt at differentiere mellem forskellige kategorier af borgere (forskellige former for ledige grupper, opholdsgrundlag, alder mm.). Vejledningen bør klargøre hvilke særlige krav og tilbud, der gør sig gældende for hver gruppe. Samtidig skal den tage højde for den enkeltes erfaringer og kompetencer. I tillæg hertil bør det digitale vejledningsværktøj indeholde information omkring forskellige muligheder for økonomisk støtte under uddannelse. En stor barriere for at påbegynde en uddannelse, når man er voksen, kan være de økonomiske omstændigheder. Det er økonomisk en væsentlig nedgang at gå fra en ufaglært lønning eller dagpenge til en SU, og for mange af personerne i målgruppen kan det ikke hænge sammen. Der findes dog en række forskellige muligheder (afhængig af alder, tidligere erfaring mm.) for at sikre økonomien under uddannelse, men disse muligheder bliver ikke i høj nok grad formidlet videre til personer i målgruppen. Ved at rådgive om muligheder for økonomi under uddannelse kan den økonomiske barriere for flere elimineres, og det vil betyde, at der er større incitament og ikke mindst mulighed for at tage en SOSU-uddannelse for langt flere i målgruppen. Den digitale vejledning vil samtidig udgøre et godt grundlag for en mere individuel rådgivning med bl.a. udarbejdelse af personlige uddannelsesplaner, der kan tage udgangspunkt i den enkelte persons omstændigheder.

ANBEFALINGER – NORGE

INTRODUKTION TIL DEN NORSKE CASE

I Norge er det en stor udfordring at få uddannet nok personale til helsefagssektoren. Alt for få søger om optag på helsefagsarbejder-uddannelsen, og samtidig er det et stort problem, at frafaldet fra uddannelsen er høj, og at det i tillæg hertil også er en udfordring at **fastholde** de uddannede helsefagsarbejdere. Andelen af ufaglærte ansættelser stiger, hvilket giver **bekymringer** omkring kvaliteten af helsefagsarbejdet.

Beregninger viser, at der i 2035 vil mangle 18.000 årsværk blandt helsefagsarbejdere. For at bevare det velfærdssamfund, der er i Norge i dag, siges det, at hver tredje unge skal vælge helsefagssektoren som uddannelsesretning fremover. Der er imidlertid størst interesse for faget blandt den voksne målgruppe i Norge, særligt voksne med minoritetssproglig baggrund og voksne, som vælger et brancheskift. Mange i denne målgruppe arbejder i tillæg hertil allerede som ufaglærte inden for branchen, og der er derfor stort potentiale i at opkvalificere denne gruppe medarbejdere, som allerede har vist interesse for branchen ved at arbejde i den, og som allerede har en række praktiske kvalifikationer.

Baggrundsinformation om uddannelser inden for helsefagsområdet

Uddannelsestrin	Helsefagsarbejder
Adgangskrav	Norsk grundskole eller tilsvarende
Økonomi under uddannelse	Voksne kan søge Lånekassen om lån og stipendier

OVERSIGT OVER ANBEFALINGER

- Gør brug af en individuel og interviewbaseret optagelsesproces
- Tydeliggør vejene til at blive faglært inden for helsefagsområdet
- Giv arbejdspladserne økonomisk incitament til at oprette lærepladser for voksne
- Lav en tydelig arbejds- og rollefordeling mellem faglærte og ufaglærte inden for helsefagsområdet
- Etabler et særligt tilrettelagt forløb for voksne med etnisk minoritetsbaggrund

GENNEMGANG AF ANBEFALINGER

Gør brug af en individuel og interviewbaseret optagelsesproces

Det anbefales, at der gøres brug af en individuel og interviewbaseret optagelsesproces til helsefagsuddannelsen på videregående skoler, og at denne fleksible proces ligeledes anvendes ifm. lærepladser på området. I Norge har alle, der har gennemført grundskole, krav på at få en plads på en videregående uddannelse, men ikke alle får plads på den uddannelse, de ønsker. Dette betyder, at der på nogle skoler optages mange elever på helsefagslinjen, som ikke selv har ønsket at gå på denne linje, og som derfor er umotiverede og senere frafalder uddannelsen. Samtidig er der personer, som ønsker at uddanne sig inden for helsefag, men som ikke får plads på uddannelsen, da de ikke møder karakterkravet. Motiverede potentielle studerende frasorteres dermed i adgangen til uddannelsen til fordel for personer med højere karakterer, der ikke ønsker at uddanne sig i faget. Ved i højere grad at gøre brug af adgangsprøver og interviewbaserede optagelsesprocesser på helsefagsuddannelsen på videregående skoler kan det sikres, at man optager elever, som er motiverede for faget, og som har de kompetencer, der skal til, på trods af, at de måske ikke lever op til karakterkravet. Derudover er der i nogle kommuner, f.eks. i Oslo, et krav om karakteren 3 i norsk samt bestemte karakterer i andre fag for at kunne komme i betragtning til en læreplads. Dette kan være u hensigtsmæssigt, da det udelukker elever, der er dygtige i praksis og har et fint mundtligt, kommunikativt norsk, fra at få en læreplads. Det anbefales derfor også, at det skal være muligt at få en læreplads baseret på en samtale, selvom man ikke har de tilstrækkelige karakterer. En lempelse af disse karakterkrav, herunder kravet til sprogkundskaber, kræver til gengæld, at skolerne får gode betingelser for at tilbyde sprogstøtte og -undervisning på uddannelserne, så minoritetssproglige elever ved endt uddannelse har et tilstrækkeligt sprog til at kunne arbejde inden for helsefagsområdet.

Tydeliggør vejene til at blive faglært inden for helsefagsområdet

Det anbefales, at det bliver gjort mere tydeligt, hvilke veje der er til at blive helsefagsarbejder for voksne. I Norge er systemet meget fleksibelt, og der findes mange forskellige veje til at blive faglært. Dette betyder, at det kan være kompliceret at navigere i de forskellige kombinationsmuligheder og veje til at få fagbrev - både for de potentielle elever, men i særdeleshed også for sagsbehandlere og uddannelsesvejledere. Ved at tydeliggøre de mange forskellige uddannelsesveje i en samlet vejledning eller et digitalt værktøj vil det blive lettere at tilrettelægge den bedste og mest effektive vej til faglært beskæftigelse for personer, der ønsker at arbejde inden for helsefagsområdet. Vejledningen bør differentiere mellem forskellige kategorier af borgere; herunder bl.a. integrationsborgere og forskellige grupper af ledige, samt klargøre hvilke særlige krav og tilbud, der gør sig gældende for hver gruppe. Samtidig må den tage højde for den enkeltes erfaringer og kompetencer.

Giv arbejdspladserne økonomisk incitament til at oprette lærepladser for voksne

Det anbefales, at arbejdspladserne bliver givet et økonomisk incitament til at oprette lærepladser for voksne elever på uddannelsen til helsefagsarbejder. Norske uddannelsesinstitutioner oplever, at det er vanskeligt at finde lærepladser til voksne elever på uddannelsen. Dette skyldes, at arbejdspladser får penge for at have unge elever som lærlinge, hvorimod de ikke modtager samme finansiering for at tage voksne lærlinge ind. Derudover er det generelt vanskeligt at skaffe praktikpladser på både vg1 og vg2 til alle elever, både voksne og unge, da arbejdspladserne ikke har kapaciteten og økonomien til at oprette nok pladser. Når der så samtidig er en økonomisk fordel i at have unge elever som lærlinge frem for voksne, er der intet incitament for arbejdspladserne til at prioritere at oprette lærepladser for voksne. Dette betyder, at voksne, der er motiverede for at tage en uddannelse inden for helsefag, risikerer at blive hindret i deres uddannelse på grund af forskellen i finansieringen af lærepladser. Det er derfor nødvendigt at sikre, at arbejdspladser ikke fravælger voksne, herunder mange etniske minoritetsborgere, på baggrund af økonomi. Dette kan gøres ved at fjerne den økonomiske forskel i tilskuddet til lærepladser for hhv. unge og voksne.

Lav en tydelig arbejds- og rollefordeling mellem faglærte og ufaglærte inden for helsefagsområdet

Det anbefales, at der bliver lavet en tydeligere arbejdsdeling med hensyn til hvilke arbejdsopgaver, ufaglærte og faglærte kan varetage inden for helsefagsområdet. I Norge er der et stort behov for kvalificerede helsefagsarbejdere, men mange forbliver i ufaglærte stillinger og tager hverken uddannelse eller prøverne til at få fagbrev. Der er et stort potentiale i at kigge på, hvordan man kan opkvalificere den store gruppe af voksne herunder også mange borgere med etnisk minoritetsbaggrund med løs tilknytning til helsefagsområdet. Erfaringer fra arbejdslivet viser, at mange voksne ufaglærte ikke ser værdien i at tage helsefagsuddannelse, da de efter uddannelse vil komme til at varetage de samme opgaver, som de udfører som ufaglærte. Der er derfor behov for at lave en tydeligere arbejdsdeling mellem hvilke arbejdsopgaver, ufaglærte og faglært må varetage, for at sikre, at de ufaglærte får et incitament til at opkvalificere sig, så de kan varetage flere opgaver. Samtidig vil dette afhjælpe, at ufaglærte, som er billigere arbejdskraft, udkonkurrerer de faglærte. En tydelig arbejdsdeling kan også være med til at skabe en vis status i at være helsefagsuddannet og have fagbrev, fordi det bliver tydeligt hvilke opgaver, man kan varetage som uddannet. Det vil løfte fagligheden og sikre en større gruppe af voksne en varig tilknytning til helsefagsområdet.

Etabler et særligt tilrettelagt forløb for voksne med minoritetsbaggrund

Det anbefales, at der etableres et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb for voksne med minoritetsbaggrund, og at kommuner, der ønsker at igangsætte denne type forløb, sikres national finansiering. Aktuelt varierer det fra kommune til kommune hvilke muligheder, der er for voksne til at uddanne sig som helsefagsarbejder. Der er flere kommuner, der arbejder med interessante uddannelsesforløb-modeller for forskellige målgrupper af voksne. Her kan f.eks. nævnes "Menn i helse", som har fokus på at etablere komprimerede uddannelsesforløb for ledige mænd, og som er et samarbejde mellem kommune, NAV, fylkeskommune, KS og Helsedirektoratet. "Menn i helse" har givet gode resultater for målgruppen af mænd, og der kan med fordel tages udgangspunkt i dette projekt, når et særligt tilrettelagt forløb for voksne med minoritetsbaggrund skal etableres. Ved at tilpasse uddannelsesforløbet til denne målgruppe, f.eks. ved at tilføje moduler med fokus på sproglæring og kulturforståelse, kan der bygges videre på de gode erfaringer med særligt tilrettelagte forløb for specifikke målgrupper. Det er dog u hensigtsmæssigt, at denne type særligt tilrettelagte forløb oftest er projektbaserede og beror på projektfinansieringer. Der er behov for en mere stabil finansiering, så tilbuddene ikke afhænger af, om den enkelte kommune får sat gang i et projekt på tværs af aktører og skaffer finansieringen mere eller mindre på eget initiativ. Ved at sikre national finansiering af et særligt tilrettelagt forløb for voksne med minoritetsbaggrund undgås den store kommunale variation i uddannelsesstilbuddene.

ANBEFALINGER – SVERIGE

INTRODUKTION TIL DEN SVENSKKE CASE

I Sverige er der stor mangel på uddannet personale inden for pleje- og omsorgsområdet. Antallet af borgere over 80 år vil stige drastisk de kommende år, og **beregninger** viser, at der i 2026 vil være brug for 136.000 nye underskøterskor og vårdbitræder. Samtidig medvirker et hårdt arbejdsmiljø og dårlige ansættelsesvilkår til, at det er svært at fastholde plejepersonale. Ifølge en **undersøgelse** fra Stockholms Universitet fra 2015 overvejer halvdelen af alle ansatte i ældreplejen at sige op, hvilket er en markant forværring i forhold til tidligere.

En **medlemsundersøgelse** foretaget af fagforeningen Kommunal viser, at 37 % af personalet i ældreplejen mener, at bemanningen sjældent eller aldrig er tilstrækkelig. Mere end en tredjedel af respondenterne mener yderligere, at den utilstrækkelige bemanning udgør en risiko for ældre mindst én gang om ugen. Kun 45 % af de adspurgte mener, at de dagligt har betingelser for at yde god og tilfredsstillende pleje. Der er derfor i høj grad brug for mere uddannet pleje- og omsorgspersonale. Der er allerede iværksat mange gode initiativer for at sikre bedre rekruttering fra målgruppen af personer med etnisk minoritetsbaggrund, og Sverige er generelt langt, hvad angår uddannelsesrettede indsatser. For at sikre tilstrækkeligt med kvalificeret pleje- og omsorgspersonale skal der imidlertid arbejdes endnu mere målrettet med tiltag, der kan få flere personer med sproglige, sociale, faglige og kulturelle barrierer til at tage en uddannelse.

Baggrundsinformation om uddannelser inden for pleje- og omsorgsområdet

Uddannelsestrin	Vårdbitræde og underskøterska
Adgangskrav	Grundskole for vård- og omsorgsprogrammet, SFI på niveau D for voksenerhvervsuddannelsen
Økonomi under uddannelse	Studiestøtte i form af startstøtte, fast tilskud og løn

OVERSIGT OVER ANBEFALINGER

- Indfør nationale standarder for kvaliteten på SFI
- Etabler integreret sprogundervisning på uddannelserne
- Udvikl arbejdspladsen som et sproglæringsmiljø
- Lav nationale standarder for hvilke opgaver, der kan varetages af forskellige medarbejdergrupper
- Lav retningslinjer for private aktørers medarbejderkontrakter på pleje- og omsorgsområdet

GENNEMGANG AF ANBEFALINGER

Indfør nationale standarder for kvaliteten på SFI

Det anbefales, at der indføres nogle nationale standarder, som løfter kvaliteten af undervisning i SFI (svensk for indvandrere). I Sverige foretages SFI-undervisningen af både kommunale og private aktører, og der er ikke tilstrækkelig kontrol med kvaliteten af undervisningen, som kan variere betydeligt fra kommune til kommune. Kvaliteten af uddannelse er generelt for lav, og udbyttet af undervisningen er ofte mangelfuld, da uddannelsen ikke bliver tilstrækkeligt prioriteret og finansieret. Eksempelvis kan der i nogle kommuner være meget store klasser, hvilket begrænser den enkelte elevs indlæring. Samtidig er størstedelen af lærerne ikke uddannet i at undervise i svensk som andetsprog og har ikke fagligheden til at differentiere undervisningen og tilpasse den til elevernes behov. Den ofte lave kvalitet af SFI betyder, at der optages elever på uddannelserne som vårdbitræde og undersköterska, som har meget begrænsede svenskkundskaber, selvom de har gennemført SFI. Dette giver eleverne dårlige forudsætninger for at kunne gennemføre uddannelserne og stiller enormt høje krav til den sprogstøtte, skolerne må kunne tilbyde eleverne. Det er derfor essentielt, at kvaliteten af SFI løftes for at overkomme problemer med sprogvanskeligheder på uddannelserne som vårdbitræde og undersköterska. En forbedring af kvaliteten af SFI-uddannelsen skal sikre, at elever, som gennemfører SFI, opnår grundlæggende svenskkundskaber og har en forudsætning for at bygge videre på deres sprogkundskaber på uddannelserne som vårdbitræde og undersköterska. For at sikre dette kan man bl.a. tilbyde SFI-lærerne uddannelse i svensk som andetsprog samt give muligheder for at udbyde længere forløb. Eleverne på SFI-uddannelsen har meget forskellige forudsætninger for at lære sprog, og mange vil have gavn af længere forløb. Et løft af SFI-undervisningen vil medvirke til, at flere elever på pleje- og omsorgsuddannelserne vil have et tilstrækkeligt svenskniveau og fagligt niveau til at gennemføre uddannelsen og arbejde inden for sektoren efter endt uddannelse.

Etabler integreret sprogundervisning på uddannelserne

Det anbefales, at sprogundervisningen bliver integreret med fagundervisningen på uddannelserne inden for pleje- og omsorgsområdet. I Sverige tilbydes der sprogundervisning på flere uddannelsesinstitutioner inden for pleje- og omsorgsområdet. Alligevel er der for mange elever med svensk som andetsprog, som kommer igennem uddannelsen som vårdbitræde eller undersköterska uden at opnå et tilstrækkeligt svensksprogligt niveau. Dette skyldes blandt andet, at sprogundervisningen i de fleste tilfælde er struktureret, således at der undervises i sprogundervisning sideløbende med fagundervisning, i stedet for at det er integreret. Det er derfor vigtigt, at sprog- og fagundervisningen bliver bedre integreret og mere sammenhængende. Dette forudsætter, at sproglærerne og faglærerne får tid til at forberede deres undervisning sammen og få en forståelse for hinandens fag. En bedre integreret undervisning vil give sproglærerne en forståelse for, at sproget også handler om at 'gøre' og udføre opgaver, og at pleje- og omsorgspersonalet skal lære det nødvendige sprog til at tale om de handlinger, de skal udføre, med de borgere, de skal hjælpe. Samtidig vil faglærerne blive opmærksomme på, hvor stor en rolle sprog og samtale fylder i arbejdet inden for pleje og omsorg. En sådan integreret sprogundervisning vil kræve, at der bliver sat flere penge af til skolerne, til at lærerne kan få tid til at planlægge sammen. Det er en langsigtet investering, som vil være med til at løfte sprogniveauet for de nyuddannede og derved højne den faglige kvalitet på arbejdspladserne.

Udvikl arbejdspladsen som et sproglæringsmiljø

Det anbefales at udvikle arbejdspladserne som sproglæringsmiljøer, der kan være med til at løfte de sproglige kompetencer blandt ufaglærte med minoritetssproglig baggrund, der endnu ikke har de sproglige forudsætninger til at starte uddannelse indenfor pleje- og omsorgsområdet. Mange ufaglærte minoritetssproglige forhindres i at starte uddannelse indenfor pleje- og omsorgsområdet på grund af sprogvanskeligheder. Den svenske regering har allerede satset stort på sprogudvikling i pleje- og omsorgssektoren. Et eksempel på et tiltag, der fokuserer på sprog på arbejdspladsen, er sprogombuds-konceptet. Sprogombudet er en repræsentant, som har til opgave at fremme inklusion samt mindske sproglige og kulturelle konflikter på arbejdspladsen. Sprogombudet har imidlertid ikke direkte fokus på sproglæring, og sprogombudet er en almindelig medarbejder på pleje- og omsorgsområdet - og altså ikke en uddannet sproglærer. Der kan med fordel fokuseres på at supplere sprogombuds-konceptet med mere egentlig sprogtræning på arbejdspladsen. Ved at tilbyde sprogstøttende aktiviteter på arbejdspladsen sikres det, at sprogtræning og -støtte bliver lettere tilgængeligt for denne målgruppe. Dette vil på sigt understøtte, at denne gruppe af ufaglærte udvikler de sproglige kompetencer, der kræves for at kunne gennemføre uddannelsen til vårdbitræde eller undersköterska.

Lav nationale standarder for hvilke opgaver, der kan varetages af forskellige medarbejdergrupper

Det anbefales, at der bliver udarbejdet nationale standarder for hvilke opgaver, man kan påtage sig som henholdsvis ufaglært medarbejder inden for pleje- og omsorgsområdet, faglært med uddannelsen vårdbitræde og faglært med uddannelsen undersköterska. I dag er der ingen formel arbejdsdeling i forhold til hvilke opgaver, man kan varetage som ufaglært og faglært vårdbitræde eller undersköterska. Standardiseringen af uddannelsen, som netop er indført i juli 2021, er det første skridt mod at kunne definere hvilke arbejdsopgaver og ansvar, der kan varetages af de forskellige medarbejdergrupper. En klar definering af ansvarsfordeling og hvilke arbejdsopgaver, en ansat kan varetage afhængigt af sit uddannelsesniveau, vil bane vejen for at kunne regulere, hvor mange ansatte i pleje- og omsorgssektoren, der skal være faglærte. Dette kan både være med til at sikre kvaliteten af arbejdet og fagligheden i pleje- og omsorgssektoren samt skabe et incitament for ufaglærte til at uddanne sig. Samtidig vil dette medvirke, at ufaglærte, som er billigere arbejdskraft, ikke udkonkurrerer de faglærte.

Lav retningslinjer for private aktørers medarbejderkontrakter på pleje- og omsorgsområdet

Det anbefales, at der etableres retningslinjer og rammer for private aktørers medarbejderkontrakter. I Sverige er **82 procent** af arbejdspladserne inden for pleje- og omsorgsområdet drevet af private virksomheder, som hyres ind af kommunerne. De private virksomheder gør stor brug af vikarer og deltidsstillinger. Det gør det svært at finde et fast fuldtidsarbejde - både som ufaglært og som faglært. De usikre arbejdsvilkår rammer særligt medarbejdere med etnisk minoritetsbaggrund, som er overrepræsenterede i denne type stillinger. Samtidig er dårlige og usikre arbejdsforhold en udfordring, fordi de gør det mindre attraktivt at uddanne sig inden for pleje- og omsorgsfaget samt at fastholde personale - både faglært og ufaglært - i branchen. Ved at stille krav til de private arbejdspladser og de ansættelsesforhold, de tilbyder deres medarbejdere, vil et mere stabilt arbejdsmiljø med flere faste hænder og mere permanent tilknytning til arbejdsmarkedet for de enkelte medarbejdere kunne sikres. Idealet bør være, at alle medarbejdere, der ønsker at arbejde fuldtid, bør kunne få en fuldtidskontrakt, og at alle, der ønsker fast tilknytning til en konkret arbejdsplads, bør sikres dette. Dette vil som en bonus give arbejdspladsen mulighed for at tænke mere langsigtet i uddannelse for de ufaglærte medarbejdere.

ANBEFALINGER – FINLAND

INTRODUKTION TIL DEN FINSKЕ CASE

Finland står over for en akut mangel på kvalificeret arbejdskraft inden for pleje- og omsorgsområdet. Det anslås, at der vil være behov for cirka **30.000** flere uddannede plejepersoner i løbet af de næste 10 år for at imødekomme efterspørgslen efter pleje pga. en **voksende befolkning** af ældre borgere. Det skyldes udsigten til, at omkring en tredjedel af de praktiske sygeplejersker og en fjerdedel af de kliniske sygeplejersker går på pension inden 2030, mens antallet af personer, der søger uddannelser og stillinger inden for området, løbende falder. I 2019 søgte under **8700** studerende ind på den praktiske sygeplejerskeuddannelse, hvilket var **3500** færre studerende end 5 år før. Samtidig er frafaldet på sygeplejerskeuddannelserne stigende. Ifølge en undersøgelse foretaget af Det finske institut for sundhed og velfærd rapporterer mere end halvdelen af kommunerne, at de allerede har problemer med at rekruttere og fastholde nok sygeplejersker og sundhedspersonale – især i **stillinger i ældreplejen**. Den akutte mangel på pleje- og omsorgspersonale har medført en hastigt stigende brug af vikarer og ufaglærte for at besætte de mange ledige stillinger inden for området.

Rekrutteringsudfordringen inden for pleje- og omsorgssektoren kan kun løses, hvis der sættes fokus på rekruttering fra alternative målgrupper til uddannelserne og på at give disse grupper passende uddannelsesmuligheder. Mange ufaglærte inden for pleje- og omsorgsområdet er etniske minoritetsborgere, der ikke har taget en uddannelse. Der er et kæmpe potentiale i at opkvalificere gruppen af ufaglærte medarbejdere, som allerede har vist interesse for pleje- og omsorgsområdet ved at arbejde indenfor det, og som har en række praktiske kvalifikationer.

Baggrundsinformation om uddannelser inden for pleje- og omsorgsområdet

Uddannelser	Praktisk sygeplejerske (lähihoitajan) og omsorgsassistent (hoiva-avustaja)
Adgangskrav	Vurderes af den enkelte erhvervsskole, ingen nationale krav til finsk og svensk sprogniveau
Økonomi under uddannelse	Studiestøtte og vederlag

OVERSIGT OVER ANBEFALINGER

- Prioriter sprogstøtte under den praktiske sygeplejerskeuddannelse
- Indfør bedre vilkår for 'lærlingeuddannelse'
- Fokuser på trinvis uddannelse og promover kvalifikationen omsorgsassistent
- Indfør længere uddannelsesforløb med passende finansiering for elever med manglende grundlæggende færdigheder
- Kortlæg og undersøg barrierer for grupper af minoritetsborgere ift. uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet

GENNEMGANG AF ANBEFALINGER

Prioriter sprogstøtte under den praktiske sygeplejerskeuddannelse

Det anbefales, at sprogstøtte under den praktiske sygeplejerskeuddannelse prioriteres, da dette vil forbedre mulighederne for at starte på uddannelsen for minoritetsborgere med sprogvanskeligheder. Der er i øjeblikket ingen nationale krav til niveauet af finske og svenske sprogfærdigheder ved optag på en erhvervsuddannelse. Det er i stedet op til de enkelte erhvervsskoler at vurdere deres ansøgere. Den fleksible optagelsesproces 'jatkuva haku' gør det allerede nu muligt for minoritetsborgere at komme ind på den praktiske sygeplejerskeuddannelse uden at have gode finske eller svenske sprogkundskaber, da de vurderes på baggrund af deres kommunikative færdigheder og motivation frem for karakterer mv. Den sproglige støtte under uddannelsen er dog ikke tilstrækkelig, hvilket gør det svært for elever med sprogvanskeligheder at gennemføre deres uddannelse, samtidig med at det påvirker kvaliteten af uddannelsen. Ved at indføre integreret sprogundervisning som en del af hele uddannelsen for elever uden tilstrækkelige finske eller svenske sprogkundskaber kan disse udfordringer løses. Den integrerede sprogtilgang kombinerer sprogundervisning med erhvervsuddannelse. For at understøtte processen med gradvis sprogtilegnelse kan uddannelsen tilrettelægges efter en model, hvor der lægges størst vægt på sprogtilegnelse og erhvervsuddannelse i starten af uddannelsen, for derefter gradvist at skifte i retning af mere og mere praktisk træning. I starten kan modersmålsundervisning eller -materialer være med til at understøtte læringen. Sprogtræningen kan også fokusere på at understøtte den praktiske træning undervejs i praktik/læretid. En finsk for udlændinge-lærer kan udarbejde en studieplan for finskundervisningen med hver elev, og udviklingen af sproglæringen bør monitoreres nøje med løbende tests for at sikre, at elevens sprogkompetencer udvikler sig efter planen. Ved at tilbyde sprogundervisning som en integreret del af hele uddannelsen vil personer uden tilstrækkelige sprogkundskaber ved optagelsestidspunktet gradvist tilegne sig tilstrækkelige sprogfærdigheder til at arbejde inden for området. Den integrerede sprogundervisning vil også gøre det muligt for skolerne at tilbyde branche-relevant og målrettet sprogundervisning.

Indfør bedre vilkår for 'lærlingeuddannelse'

Det anbefales, at der indføres bedre og mere fleksible muligheder for at tage en 'lærlingeuddannelse'. Dette vil muliggøre, at minoritetsborgeres specifikke situationer og behov bedre kan imødekommes. Den allerede eksisterende mulighed for en mere praktisk orienteret måde at få uddannelse som praktisk sygeplejerske på - 'lærlingeuddannelsen' - er en god mulighed for elever, der lærer bedst i praksis på arbejdspladserne. Dette program, hvor de studerende selvstuderer og arbejder med at opbygge en portfolio, er dog meget krævende og kræver en god portion selvledelse. Derfor er denne uddannelsesmodel måske ikke en mulighed for mange minoritets elever, som for eksempel har familier, kæmper med personlige udfordringer og/eller har behov for yderligere sprogundervisning. Givet de rette omstændigheder kan mange etniske minoritetsborgere uden formelle kompetencer, forudgående uddannelse og gode finske/svenske sprogfærdigheder imidlertid have gavn af denne praktiske hands-on-tilgang til læring. Uddannelsesformen er både relevant for nye studerende uden tidligere tilknytning til en arbejdsplads, men også for ufaglært ansatte inden for pleje- og omsorgsområdet, der ønsker at kvalificere sig ved at starte på en uddannelse. Ved at indføre fleksible, mere "tilpassede" muligheder for lærlingeuddannelse for etniske minoritetsborgere kan disse elevers specifikke situationer og behov imødekommes. Dette vil give elever, der kæmper med teori på skolebænken, mulighed for at tilegne sig de nødvendige færdigheder i praksis.

Fokuser på trinvis uddannelse og promover kvalifikationen omsorgsassistent

Det anbefales at fremme trinvis uddannelse for personer, der ønsker at opnå en uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet, men som finder den fulde uddannelse som praktisk sygeplejerske for lang og omfattende. Den relativt nye mulighed for kun at gennemføre to moduler af den fulde praktiske sygeplejerskeuddannelse og dermed opnå en uddannelse som omsorgsassistent, "hoiva-avustaja", er en god mulighed. Dette fokus på trinvis uddannelse kan være særligt relevant for mange nytilkomne og minoritetsborgere, som ønsker at komme hurtigt ud på arbejdsmarkedet og/eller som ikke har ressourcerne til at gennemføre den fulde praktiske sygeplejerskeuddannelse i ét stræk. Alternativet for denne gruppe er ufaglært arbejdskraft, hvilket gør den kortere uddannelse til en bedre løsning ved at sikre en minimums-kvalifikationsgrad, som der senere kan bygges videre på. Uddannelsen som omsorgsassistent giver mulighed for kun at tage en del af uddannelsen som praktisk sygeplejerske og derefter, efterhånden som de sproglige og faglige kompetencer forbedres, fortsætte på næste del af uddannelsen. Derved bliver det muligt gradvist og over tid at gennemføre en fuld praktisk sygeplejerskeuddannelse. Det giver i tillæg hertil også mulighed for hurtigt at komme ind i arbejdsstyrken og få en tilknytning til arbejdsområdet. Uddannelsen er en nyere uddannelsesvej, som skal fremmes mere af skolerne, arbejdspladserne og de kommunale arbejdsgivere.

Indfør længere uddannelsesforløb med passende finansiering for elever med manglende basale kompetencer

Det anbefales, at der indføres længere uddannelsesforløb med passende økonomisk finansiering for personer med etnisk minoritetsbaggrund med lave basale kompetencer. Indtil Erhvervsuddannelsesreformen trådte i kraft i januar 2018, var det påkrævet, at alle erhvervsuddannelser skulle indeholde 20 % basal kompetencetræning. I dag kan erhvervsskolerne tilbyde kortere individualiserede og fleksible uddannelser uden basal kompetencetræning. Uddannelsen til praktisk sygeplejerske kan nu tage mellem 2-4 år afhængig af de studerendes tidligere arbejds- og/eller studieerfaringer, kvalifikationer og behov. Reformen var til dels et forsøg på at fremskynde uddannelsesforløbet for etniske minoritetsborgere. Mange elever med lave basale kompetencer har dog gavn af længere uddannelser, som indeholder basal kompetencetræning i fag som finsk, matematik, engelsk og IT. Herved sikres det, at eleverne får de nødvendige kompetencer og kvalifikationer til at gennemføre deres uddannelse og få en stærk position på arbejdsmarkedet. Dette vil forlænge studietiden for visse etniske minoritetsstuderende, potentielt til de maksimale 4 år eller mere. De studerende har imidlertid kun ret til 3 års grundstudiefinansiering. Derfor anbefales det, at uddannelsessystemet i højere grad giver erhvervsskolerne mulighed for at tilbyde længere uddannelsesforløb for etniske minoritets elever, hvis basale kompetencer og kvalifikationer skal styrkes. Samtidig skal det sikres, at eleverne får tilstrækkelige økonomiske midler til at gennemføre den længere uddannelse.

Kortlæg og undersøg barrierer for grupper af etniske minoritetsborgere ift. uddannelse inden for pleje- og omsorgsområdet

Det anbefales at kortlægge og undersøge barrierer for grupper af etniske minoritetsborgere ift. uddannelse inden for pleje- og omsorgssektoren. Der mangler viden om vilkår og behov for grupper af etniske minoritetsborgere, når det kommer til deres integration på arbejdsmarkedet og faglært beskæftigelse. Mange forbliver i ufaglærte stillinger eller helt uden for arbejdsmarkedet på trods af de forskellige programmer og initiativer, der skal kvalificere personer fra denne målgruppe og sikre dem en varig tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er derfor behov for at undersøge og kortlægge denne gruppes behov og deres udfordringer i forhold til at komme ind på pleje- og omsorgsuddannelserne og arbejdsmarkedet. Dette vidensgrundlag skal være med til at forklare, hvorfor de nuværende initiativer ikke sikrer matchet mellem minoritetspersoner, der er interesserede i at arbejde eller tage en uddannelse i pleje- og omsorgssektoren, og den store efterspørgsel på arbejdskraft. Denne viden bør også forme fremtidige uddannelsesrettede indsatser målrettet målgruppen. Ved at indsamle mere information om etniske minoritetsgruppers erfaringer og udfordringer kan det sikres, at der udbydes uddannelsesforløb, der er tilgængelige og relevante for gruppen.

Anbefalingerne er udarbejdede af Foreningen Nydansker med støtte fra Nordisk Ministerråd.

