

Tiltrækning og tilknytning af udenlandske medarbejdere

Forslag fra Venstre

Forslaget retter sig mod Sundhed og Omsorg

Hvad vil vi gerne opnå? Hvorfor stilles forslaget?

Robusthedskommissionen vurderer, at der er et potentiale forbundet med at se på rekrutteringsgrundlaget af personer fra EU/EØS-lande, som er motiverede til at tage en sundhedsuddannelse og arbejde i Danmark. Kommissionen anbefaler, at rekrutteringsgrundlaget på sundheds- og ældreområdet udvides ved at fjerne barrierer for mobilitet og tilknytning.

Mange finder mening og motivation i at gøre en forskel for mennesker og vil gerne arbejde i Danmark, men det er vigtigt at de udenlandske medarbejdere føler en tilknytning til arbejdspladsen og Aarhus Kommune. Derfor bør der være en grundig introduktion og inkluderende miljøer.

Robusthedskommissionen beskriver, at omkring 20 pct. af de udenlandske læger og sygeplejersker, der blev autoriseret i perioden 2016-2021, var rejst ud af landet igen efter fem år. Med dette i fokus – skal vi skabe tilknytning af udenlandske medarbejdere til jobs i en dansk kontekst via sprogstøtte, oplæring og kompetenceudvikling. Der skal også arbejdes aktivt med trivsel og samarbejde i medarbejdergrupper med kulturel og etnisk diversitet.

Finansiering

Dette er en stor og krævende opgave for de enkelte arbejdspladser. Indsatsen kræver fælles investeringer i introduktion og oplæring, koordinering og aktiviteter, der fremmer inklusion.

Der er brug for et godt samarbejde med eksperter og forskere. Indsatsen skal derfor udvikles med inspiration fra deltagelse i MORE-projektet, der har som mål at levere evidens for at forbedre rekruttering, udvælgelse og tilknytning af internationalt personale i sundhedsorganisationer. Kong Frederiks Center for Offentlig Ledelse står bag projektet og centret er pt. i gang med at opbygge samarbejde med arbejdsgivere.

Det er vurderingen, at der er behov for 2,3 mio. kr. årligt. *Den største andel af midlerne skal anvendes til at medfinansiere lønomkostninger til ansættelse af 10 nye udenlandske medarbejdere pr. år.* Midlerne skal dække lønomkostninger i de første måneder af ansættelsen, hvor en stor del af arbejdstiden går til introduktion og kompetenceudvikling sådan, at det enkelte plejehjem eller team ikke selv skal bære denne investering.

