

# FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

33 konkrete forslag

Senioraftaler Velfærdssområder Fastholdelse  
Arbejdsvilkår Uddannelsesdækning  
Ordentlig løn Senioraftaler Velfærdssområder  
Lærepladsgaranti Rekruttering  
Fastholdelse Arbejdsvilkår Uddannelse  
Velfærdssområder Lærepladsgaranti  
Rekruttering Fastholdelse Arbejdsvilkår  
Uddannelsesdækning Ordentlig løn  
Senioraftaler Velfærdssområder  
Arbejdsvilkår Uddannelsesdækning Ordentlig løn  
Senioraftaler Velfærdssområder  
Rekruttering Fastholdelse

# Indhold

## FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

FOAs rekrutteringsudspil indeholder forslag under følgende 3 temaer

3

## Øversigt over FOAs rekrutteringsudspil

3

1. En ordentlig løn, gode arbejdsvilkår, bedre fastholdelse og muligheder for fuldtid

12

2. Flere faglærte kollegaer og uddannelsesdækning af velfærdsområder

16

3. Bedre muligheder for rekruttering til velfærdsområderne

23

**Politisk ansvarlig:** Vinni Jakobsen, Helena Mikkelsen og Maria Melchiorsen

**Redaktion:** Kasper Manniche, Charlotte Netterstrøm og Cecilie Frühstück

**Produktion:** Grafisk team/Sporenstreg

IN\_FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil\_A5\_14032023

# FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

## 33 konkrete forslag

FOA præsenterer her 33 konkrete forslag, der kan styrke rekruttering og fastholdelse til velfærdsområderne.

FOA organiserer en stor del af de ansatte på kernevelfærdsområderne, hvor løn og rekrutteringsudfordringer er de centrale brændpunkter.

Forslagene kan anvendes i forskellige arenaer, fx i forbindelse med de kommende trepartsaftaler, som regeringen har bebudet. Løn skal være et væsentligt element, da vi ved, at det er afgørende for både fastholdelse og rekruttering.

FOAs rekrutteringsudspil indeholder forslag under følgende 3 temaer

- 1** En ordentlig løn, gode arbejdsvilkår, bedre fastholdelse og muligheder for fuldtid
- 2** Flere faglærte kolleger og uddannelsesdækning af velfærdsområderne
- 3** Rekruttering og fastholdelse for ledige, unge, indvandrere og seniorer

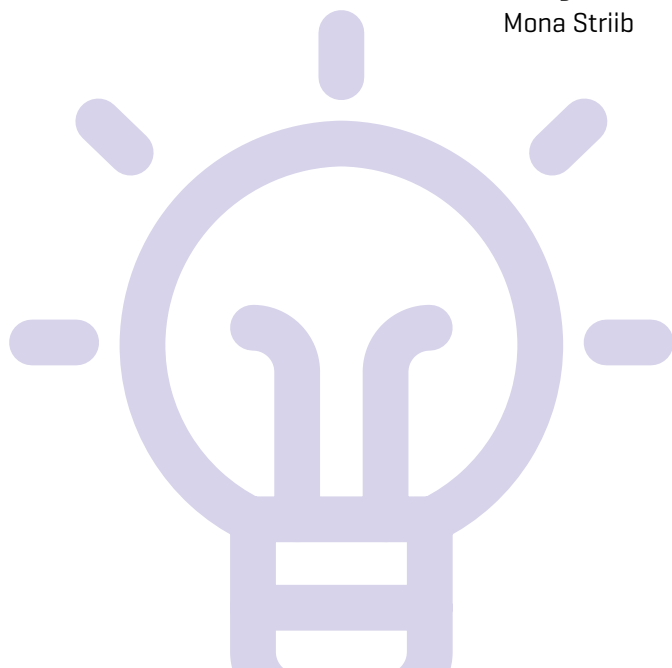
Manglen på medarbejdere i vores velfærdssystem har ramt, og vil i de kommende år ramme stort set alle velfærdsområder. Hverdagen er mange steder så presset, at alene manglen på kolleger risikerer at skubbe endnu flere medarbejdere væk. Det er og bliver en ond spiral.

Det er især manglen på kolleger og gode arbejdsvilkår, der presser FOAs medlemmer. Det skyldes blandt andet mange års besparelser op igennem 2010'erne og dyk i optag og frafald på uddannelserne, som stadig ikke er blevet genoprettet.

Det er vigtigt, at økonomien følger med befolknings- og velstandsudviklingen i samfundet, ellers vil velfærden opleves som utidssvarende for borgerne og yderligere presse arbejdsforholdene for medarbejderne. Ressourcerne til den offentlige velfærd skal følge med tiden, derfor **foreslår FOA**, at økonomien i den offentlige velfærd skal genoprettes, og at man fremadrettet både følger med befolkningsudviklingen og velstandsudviklingen i samfundet.

God læselyst!

Venlig hilsen  
Mona Striib



# Oversigt over FOAs rekrutteringsudspil

## 1

En ordentlig løn, gode arbejds-  
vilkår, bedre fastholdelse og  
muligheder for fuldtid

### FOA foreslår

1. at alle medarbejdere på FOAs områder får en ordentlig og retfærdig løn, der samtidig skaber bedre muligheder for at skaffe tilstrækkeligt mange kvalificerede medarbejdere.
2. at der i de kommende trepartsforhandlinger også indgår en aftale, om hvilke veje regeringen og parterne skal gå for at sikre, at medarbejderne ønsker at forblive på velfærdsområdet. Et godt arbejdsmiljø, et arbejdsliv i balance med familielivet og tidssvarende ledelse på velfærdsområderne med respekt for kerneopgaven og medarbejderne, skal være temaer i denne del af aftalen for både at sikre fastholdelse og rekruttering til områderne.
3. at øge medarbejdernes indflydelse på arbejdet med henblik på at højne et godt arbejdsmiljø og den enkeltes lyst til at blive i faget.
4. at der løbende sker kompetenceudvikling og uddannelse for alle medarbejdere, og at det planlægges på samme måde som ferieåret. Dette bør være et led i fastholdelse og rekruttering af medarbejdere.

**● En forstærket indsats for at forebygge sygemeldinger og bringe sygemeldte hurtigst muligt tilbage i job og undgå unødvendige afskedigelser**

**FOA foreslår**

5. at arbejdsgiverne i højere grad anvender fastholdelsesværktøjer og udbreder gode sygefraværsindsatser, så der fokuseres mindre på måltal for sygefravær og afskediges færre sygemeldte medarbejdere. Og at indsatsen for den sygemeldte i højere grad koordineres.
6. at adgangen til revalidering forbedres, så ordningen kan benyttes efter sygdom eller en arbejdsskade.
7. at den afkortede sygedagpengeperiode, før revurdering, justeres. Eller at mulighederne for at få forlænget sine sygedagpenge forbedres. Dermed kan den sygemeldtes helbred og arbejdsmarkedsperspektiv nå at blive afklaret, inden refusionen til arbejdsgiverne mistes eller reduceres.

**● Indførelse af fuldtid som ansættelsesnorm med respekt for det hele liv og arbejdsliv**

**FOA foreslår**

8. at alle stillinger slås op som fuldtid, og at medarbejdere får en ret til at arbejde på fuldtid. Kommuner og regioner skal kompenseres økonomisk for ekstra timer over fx finansloven.

## ● Flere senioraftaler

### FOA foreslår

9. at etablere kommunale/regionale puljer, hvorfra arbejdspladserne kan hente økonomi til at indgå lokale seniorpolitiske aftaler. Dette kan bl.a. gøres gennem brug af seniorstillinger med særligt gunstige løn- og arbejdsvilkår.
10. at de Regionale Arbejdsmarkedsråd følger udviklingen i den samlede beskæftigelsessituation for seniorer og løbende drøfter en målrettet indsats overfor ledige seniorer.

## 2

## Flere faglærte kolleger og uddannelsesdækning af velfærdsområder

### FOA foreslår

11. at der skal være en plan om uddannelse, som efterleves, når man kommer ind som ufaglært, og at det altid skal være muligt at uddanne og udvikle sig igennem sit arbejde.
12. at der iværksættes initiativer, der kan styrke læringsmiljøer og oplæringen af elever med henblik på at mindske frafaldet på uddannelserne, fx gennem uddannelse af flere oplæringsvejledere (praktikvejledere) og mentorer på arbejdspladsen.
13. at der indføres en række forbedringer for elevlønnen, herunder garanti for elevløn på grundforløbet, pension til elever og færre begrænsninger for voksnelevløn.

## ● Flere på social- og sundhedsuddannelserne

### FOA foreslår

14. at der indføres en lærepladsgaranti for begge social- og sundhedsuddannelser. Og at lærepladsaftalen hæves til 12.000.
15. at frafaldet på social- og sundhedsuddannelserne nedbringes til under 10 % på hovedforløbene, i stedet for de omkring 20 %, der i dag er realiteten. Bedre vejledning på oplæringsstedet [praktikstedet] af alle elever og sprogstøtte til fremmedsprogede elever.
16. at mange flere ufaglærte på social- og sundhedsområdet uddannes. Det kan fx ske med støtte fra en pulje i stil med puljen fra finanslovsaftalen fra 2021, hvor kommunerne fik økonomisk tilskud til erstatningspersonale for 1.000 medarbejdere i uddannelse.

## ● En ambitiøs lærepladsaftale på den pædagogiske assistentuddannelse

### FOA foreslår

17. at der snarest indgås en aftale om lærepladser på den pædagogiske assistentuddannelse med et årligt optag på 3.800. Det vil styrke rekrutteringen af fagligt kvalificerede medarbejdere til hele det pædagogiske arbejdsmarked – også den personalemæssige mangel på det specialiserede socialområdet.
18. at der afsættes midler til at sende 1.000 ufaglærte på det pædagogiske område på uddannelse til pædagogisk assistent, samtidig med at man ansætter erstatningspersonale, som med tiden også kan uddannes.



## ● **Styrk det præhospitale område**

### **FOA foreslår**

19. at der snarest indgås en ambitiøs lærepladsaftale med regionerne for elever på ambulanceområdet. Der udvikles en professionsbacheloruddannelse til ambulancebehandlere og en revideret paramedicineruddannelse, der afspejler tidens muligheder, efterspørgsel og øger kompetenciveauet markant.
20. at der revideres i uddannelsen til landets sygetransportmedarbejdere i AMU-regi, mhp. opkvalificering af kompetencer, som imødegår nye opgavekrav inden for sygetransportområdet.

## ● **Portører, som en stærk faglært faggruppe i den sundhedsfaglige indsats**

### **FOA foreslår**

21. at der hurtigst muligt etableres en erhvervsuddannelse til portører.

## ● **Specialiseringsmuligheder inden for de enkelte fag**

### **FOA foreslår**

22. at der hurtigst muligt udvikles og udbydes 2 specialistuddannelser inden for psykiatri og demens.

# 3

## Rekruttering og fastholdelse for ledige, unge, indvandrere og seniorer. Bedre uddannelsesmuligheder for dagpenge-modtagere

### FOA foreslår

23. bedre mulighed for et reelt sporskifte for såvel ledige som ansatte. Fx bør kravet om forældet erhvervsuddannelse fjernes, da det hindrer de ledige i at foretage et sporskifte.
24. lediges mulighed for at kunne gennemføre et uddannelsesløft på 110 % dagpenge skal genindføres og bør gælde både faglærte og ufaglærte.
25. muligheden for at kunne gennemføre et EUV1-uddannelsesforløb i en 'jobrotationsordning' skal genindføres. Den nuværende begrænsning af vikarens ansættelseslængde skal hæves, så den dækker hele uddannelsens længde. Vikarerne, der er ansat ordinært, skal sikres retten til genoptjening som øvrige ordinære ansættelser.
26. en forenkling af voksenlærlingeordningen, så ledige og beskæftigede ligestilles, og kravet om forældet uddannelse fjernes. Derudover en ligestilling af ledige og beskæftigede, hvad angår tilskuddet til arbejdsgiveren.
27. at sikre en regional koordinering på tværs af kommunerne af de lediges uddannelsesmuligheder ved at flytte bevilling og administration af uddannelsesredskaberne til de Regionale Arbejdsmarkedsråd.

## ● **Bedre rekruttering og uddannelse af indvandrere, flygtninge og efterkommere**

### **FOA foreslår**

28. at mulighederne for at kombinere erhvervsrettet og sproglig undervisning styrkes betydeligt i alle dele af voksenuddannelsessystemet.
29. at der afsættes langt flere midler til bl.a. mentorordning, sproglig og faglig støtte i oplæringsperioder og jobintroduktion på alle velfærdsområderne.
30. at understøtte international rekruttering og sikre uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet de rette redskaber til en effektiv integration på det danske arbejdsmarked.

## ● **Rekruttering blandt særlige grupper af ledige**

### **FOA foreslår**

31. investering i forberedende grunduddannelse [FGU].
32. styrket brug af mentorordninger til at hjælpe de unge i gang og fastholde dem på arbejdsmarkedet. De skal have en god start og første møde med arbejdsmarkedet. Brug af fx seniorer eller fleksjobbere som mentorer.
33. styrket indsats for vidensdeling af de handicapkompenserende ordninger til arbejdsgiverne.

## 1

## En ordentlig løn, gode arbejds- vilkår, bedre fastholdelse og mu- ligheder for fuldtid

Ulighed i samfundet stiger. Det skal stoppes, det gør vi bl.a. ved at løfte lønnen for dem, der tjener mindst. Medarbejdere på FOAs område tager et stort ansvar for ældre, børn, syge og udsatte borgere i vores samfund, men de er samtidig blandt den gruppe, der tjener mindst. Det er altafgørende at løfte ligheden også i løn, så flere oplever at blive anerkendt og få råd til hverdagen.

Forskningen viser positive effekter på både arbejdsmiljøet og den enkeltes lyst til at blive længere på arbejdspladsen ved højere medarbejderindflydelse og -inddragelse.

### FOA foreslår

- at alle medarbejdere på FOAs områder og på alle velfærds- og sundhedsområder får en ordentlig og retfærdig løn, der samtidig skaber bedre muligheder for at skaffe tilstrækkeligt mange kvalificerede medarbejdere.
- at der i de kommende trepartsforhandlinger også indgår en aftale om, hvilke veje regeringen og parterne skal gå for at sikre, at medarbejderne ønsker at forblive på velfærdsområdet. Et godt arbejdsmiljø, et arbejdsliv i balance med familielivet, og tidssvarende ledelse på velfærdsområderne med respekt for kerneopgaven og medarbejderne, skal være temaer i denne del af aftalen, for både at sikre fastholdelse og rekruttering til områderne.
- at øge medarbejdernes indflydelse på arbejdet på arbejdspladsen med henblik på at højne et godt arbejdsmiljø, og den enkeltes lyst til at blive i faget. Kvaliteten af den egentlige opgaveløsning højnes, når den enkeltes faglige perspektiver i højere grad sættes i spil.

- At der sker løbende kompetenceudvikling og uddannelse for alle medarbejdere, og at det planlægges på samme måde som ferieåret. Dette bør være et led i fastholdelse og rekruttering af medarbejdere.



### **En forstærket indsats for at forebygge sygemeldinger og bringe sygemeldte hurtigst muligt tilbage i job og undgå unødvendige afskedigelser**

Alt for mange sygemeldes og afskediges. FOAs undersøgelser viser desværre, at 6 ud af 10 af de sager, vi har om afskedigelser på social- og sundhedsområdet i kommunerne, vedrører sygemeldte medarbejdere. Og den andel er desværre vokset kraftigt de sidste år. Der er behov for, at der sættes mere ind på at fastholde de medarbejdere, der er sygemeldte og at vilkårene for det forbedres. Lige så væsentligt er det at forebygge sygemeldinger ved at skabe et gunstigt arbejdsmiljø og

tidligt at gribe medarbejdere, der fx kunne have behov for et sporskifte.

Det bør i højere grad være overskueligt og let tilgængeligt for FOAs faggrupper at opkvalificere sig eller tage ny uddannelse.

### **FOA foreslår**

- at arbejdsgiverne i højere grad anvender fastholdelsesværktøjer og udbreder gode sygefraværsindsatser, så der fokuseres mindre på måltal. Og at indsatsen for den sygemeldte i højere grad koordineres. Det er vigtigt, at antallet af sygemeldte medarbejdere der afskediges reduceres.
- at adgangen til revalidering forbedres, så ordningen kan benyttes, når det efter sygdom eller arbejds-skade, er nødvendigt at genetablere en stabil og varig tilknytning til arbejdsmarkedet.
- at den afkortede sygedagpengeperiode, før revurdering [fra 52 til 22 uger], justeres. Eller mulighederne for at få forlænget sine sygedagpenge forbedres, så sygemeldtes helbred og arbejdsmarkedsperspektiv kan nå at blive

afklaret, inden refusionen til arbejdsgiverne mistes ved sygedagpengestop eller reduceres, ved overgang til jobafklaringsforløb med ressourceforløbsydelse.

### Indførelse af fuldtid som



### ansættelsesnorm med respekt for det hele liv og arbejdsliv

Hovedparten af de ansatte på ældreområdet arbejder deltid, og omtrent hver 5. af dem vil gerne op i tid. Hvis de fik mulighed for at gå op i tid, ville man få det, der svarer til ca. 2.000 ekstra årsværk alene på ældreområdet. Det vil koste 0,9 mia. kr. Det vil tilsvarende kunne gennemføres på andre områder, eksempelvis dagtilbudsområdet, hvor mange også arbejder på deltid.

Hvis deltidsansatte pædagogmedhjælper, pædagogiske assistenter og omsorgsmedhjælper, der gerne vil op i tid, alle fik fuldtid, ville det

svare til 1.100 flere fuldtidsstillinger, hvilket vil koste 0,4 mia. kr. Flere medarbejdere på fuldtid vil give tid til at løse en lang række af de opgaver, som er en forudsætning for en forsvarelig løsning af kerneopgaven. Flere timer kan også anvendes til mere efteruddannelse og kollega-mentorstøtte til de mange elever.

### FOA foreslår

- at alle stillinger slås op som fuldtid, og at medarbejdere får en ret til at arbejde på fuldtid. Kommuner og regioner skal fx kompenseres økonomisk for ekstra timer via finansloven.



### Flere senioraftaler

Der ligger et stort potentiale i at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet. Omkring halvdelen af FOAs medlemmer forventer at kunne arbejde, til de når pensionsalderen. Hvis man forbedrer forholdene for

**Oversigt over, hvor mange ekstra årsværk der vil være i ældreplejen og på det pædagogiske område, hvis de der ville, kunne gå op i tid.**

**83 %**

af social- og sundheds-  
personale er på deltid

**60.586 stillinger**

18 % af dem på deltid vil gerne op  
i tid på social- og sundhedsområdet

**Omregnet svarer det til:**

2.065 fuldtidsstillinger = 0,9 mia. kr.

**68 %**

af pædagogisk personale  
er på deltid

**25.920 stillinger**

21 % af dem på deltid vil gerne op  
i tid på det pædagogiske område

**Omregnet svarer det til:**

1.133 fuldtidsstillinger = 0,4 mia. kr.

Kilde: FOA-beregninger på baggrund af data fra medlemsundersøgelse i 2022.

seniorerne, så er der mange, som ønsker at blive længere på arbejdsmarkedet. Det kan man gøre ved aktivt at lave senioraftaler.

**FOA foreslår**

- at der etableres kommunale/regionale puljer, hvorfra arbejdspladserne kan hente økonomi til at indgå lokale seniorpolitiske aftaler jf. overenskomsterne om at øge udbuddet af og efterspørgslen efter godt og attraktivt seniorar-

bejde. Dette kan bl.a. gøres gennem brug af seniorstillinger med særlige gunstige løn- og arbejdsvilkår.

- at de Regionale Arbejdsmarkedsråd følger udviklingen i den samlede beskæftigelsessituation for seniorer og løbende drøfter en målrettet indsats over for ledige seniorer bl.a. på grundlag af analyser fra de Regionale Arbejdsmarkedsråd.

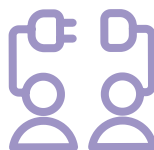
## 2

## Flere faglærte kolleger og uddannelsesdækning af velfærdsområder

Indgangen til de store velfærdsområder kan både ske gennem uddannelse eller job – det vigtigste er, at unge og voksne får lyst til at træde indenfor, og ikke mindst ønsker at blive på området i mange år. Her har uddannelse og udviklingsmuligheder helt afgørende betydning. Derfor er FOAs overordnede målsætning, at de store velfærdsområder skal uddannelsesdækkes. Vi ved, at et vigtigt element ind i rekruttering og fastholdelse af elever er, at elevens oplæringsperiode bliver god. Det er derfor altafgørende, at der er oplæringsvejledere, der har de rette kompetencer.

Velfærdsområdet kræver opgaveløsning af høj faglig kvalitet. Alle medarbejdere skal have de bedst mulige forudsætninger for at kunne leve op til at være en aktiv medspiller i arbejdsfællesskabet. Det understøtter en faglært uddannelse. Desværre er

antallet af ufaglærte på flere af de store velfærdsområder meget højt – det gælder både dagtilbuds- og ældreområdet. Det er altafgørende at skaffe faglærte nok til at erstatte dem, der pensioneres samt det større behov for velfærdspersonale, der følger af befolkningsudviklingen.



### FOA foreslår

- at der skal være en plan om uddannelse indenfor 2 år, når man kommer ind som ufaglært, og at det altid skal være muligt at uddanne og udvikle sig igennem sit arbejde, samt at der er synlige karrieremuligheder for alle FOAs faggrupper.
- at der iværksættes initiativer, der kan styrke læringsmiljøer og oplæringen af elever med henblik på at



mindske frafaldet på uddannelserne, fx gennem uddannelse af flere oplæringsvejledere og mentorer på arbejdspladsen.

- at der indføres en række forbedringer for elevlønnen, herunder garanti for elevløn på grundforløbet, pension til elever og færre begrænsninger for voksenelevløn.



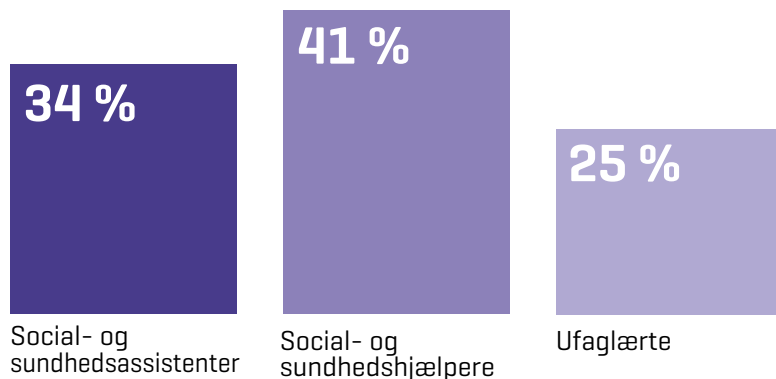
### Flere på social- og sundhedsuddannelserne

Regeringen, KL, DR og FOA har indgået en trepartsaftale for perioden 2022–2026, som fastsætter et minimum for antallet af lærepladser, som kommuner og regioner skal stille til rådighed for social- og sundhedsuddannelserne. I 2022 var der aftalt en midlertidig lærepladsgaranti på uddannelsen til social- og sundhedsassistent.

### FOA foreslår

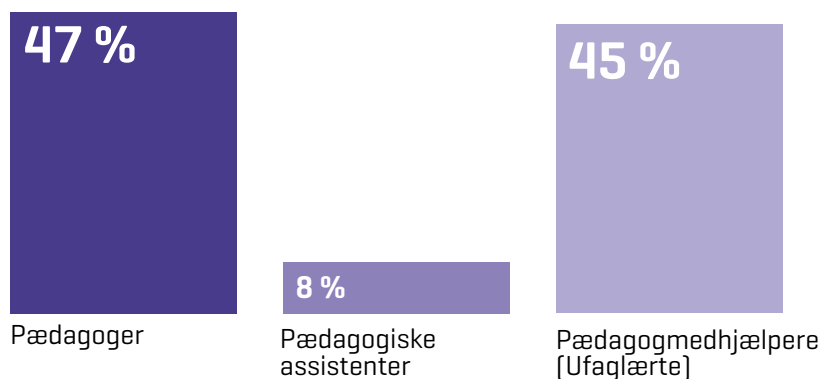
- at garantien for lærepladser gøres permanent og udvides til at omfatte begge social- og sundhedsuddannelser. Og at lærepladsaftalen hæves til fx 12.000. For både unge og voksne har det en betydning, at man kan være sikker på at kunne gennemføre hele uddannelsen. Det er samtidig vigtigt, at der gøres opmærksom på, at lærepladsaftalen kun er et minimum, og at der bør optages mange flere, end aftalen lægger op til.
- at der gøres en systematisk og ekstraordinær indsats for at nedbringe frafaldet på social- og sundhedsuddannelserne. Frafaldet skal nedbringes til under 10 % på hovedforløbene, i stedet for de omkring 20 %, der i dag er realiteten. Der skal gøres en ekstra indsats for bl.a. bedre vejledning på oplæringsstedet af alle elever og sprogstøtte til fremmedsprogede elever.
- at mange flere ufaglærte på social- og sundhedsområdet uddannes fx med støtte fra en pulje i stil med puljen fra finanslovsaftalen fra 2021, hvor kommunerne fik økonomisk tilskud til erstatningspersonale for 1.000 medarbejdere i uddannelse. En ny pulje skal også

### Antallet af ufaglærte på social- og sundhedsområdet i 2022



Kilde: FOA-beregninger på baggrund af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i okt. 2022.

### Antallet af ufaglærte på daginstitutionsområdet i 2022



Kilde: FOA-beregninger på baggrund af data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor i okt. 2022. Antallet af ordinært ansatte [Ekskl. elever, fleksjob og ekstraordinært ansatte].

gøre det muligt for social- og sundhedshjælpere at uddanne sig til assistenter.



### Ambitiøs lærepladsaftale på den pædagogiske assistentuddannelse

Kun lidt over halvdelen af de ansatte i landets dagtilbud har en relevant pædagogisk uddannelse. Det er alt for få, og andelen af uddannet personale falder yderligere i disse år også på det specialiserede socialområde. FOA mener, at man forholdsvis let kan øge andelen af uddannet personale ved at lade de ufaglærte erfarne voksne på området tage en pædagogisk assistentuddannelse på 42 uger. Alt for mange, især unge afvises, når de søger optagelse på den pædagogiske assistentuddannelse, da det er en dimensioneret uddannelse. Flere lærepladser på uddannelsen vil give unge og voksne en efterspurgt uddannelsesmulighed. Det forudsætter først og fremmest, at kommunerne

vil være med til at oplære de unge i de pædagogiske fag.

### FOA foreslår

- at der snarest indgås en aftale om lærepladser på den pædagogiske assistentuddannelse med et årligt optag på 3.800. Det vil styrke rekrutteringen af fagligt kvalificerede medarbejdere til hele det pædagogiske arbejdsmarked – også den personalemæssige mangel på det specialiserede socialområde.
- at der afsættes midler til at sende 1.000 ufaglærte på det pædagogiske område på uddannelse til pædagogisk assistent, samtidig med at man ansætter erstatningspersonale, som med tiden også kan uddannes.



### Styrke det præhospitalt område

Sundhedsvæsnet udvikler sig i rivende hast, og teknologien åbner mange muligheder for bl.a. at behandle og afslutte patienter uden for sygehu-

sene. Her kan og bør ambulanceuddannet personale spille en stadig mere central rolle, og der efterspørges allerede ambulancebehandlere og paramedicinere til nye opgaver. Det er helt afgørende, at der sker flytning af opgaver fra ambulancerne til sygetransportberedskaberne. Det vil frigive ambulanceressourcer til de akutte opgaver, der er tiltænkt ambulancebehandlere og paramedicinere. Det vil også sikre, at ambulancepersonalet i højere grad kan vedligeholde deres specialiserede kompetencer. Der er derfor behov for at uddanne ambulancepersonale, så meget som uddannelseskapaciteten tillader.

### FOA foreslår

- at der snarest indgås en ambitiøs lærepladsaftale med regionerne og at der, i samarbejde med blandt andet Sundhedsstyrelsen, Professionshøjskoler og DR, udvikles en professionsbacheloruddannelse til ambulancebehandlere og en revideret paramedicineruddannelse, der afspejler tidens muligheder, efterspørgsel og øger kompetenceniveauet markant.
- at der revideres i uddannelsen til

landets sygetransportmedarbejdere i AMU-regi, mhp. opkvalificering af kompetencer, som imødegår nye opgavekrav inden for sygetransportområdet.



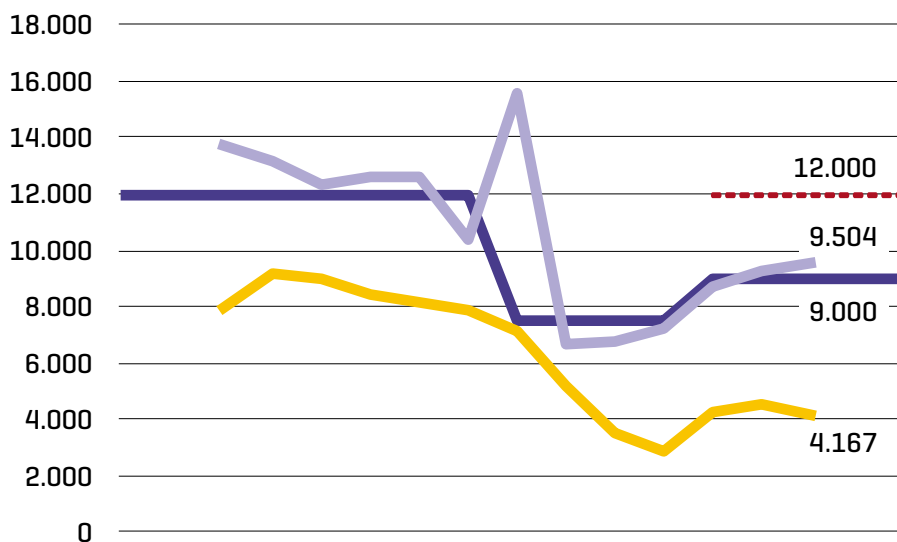
### Portører, som en stærk faglært faggruppe i den sundhedsfaglige indsats

Portørfaggruppen er en væsentlig ressource i sundhedsvæsenet. De løser stadig flere sundhedsrelaterede opgaver tæt på og i samarbejde med patienter og andre faggrupper på sygehusene. Forventningerne til portørernes faglighed er voksende, også de sundhedsfaglige. DR og FOA arbejder derfor for, at der udvikles en erhvervsuddannelse til portørerne.

### FOA foreslår

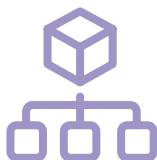
- at der hurtigst muligt etableres en erhvervsuddannelse til portører.

### Praktikpladsaftaler 2008-2026 på sosu-området



- Praktikpladsaftale
- - - Behov ifølge FOA
- Indgåede uddannelsesaftaler
- Antal færdiguddannede

Kilde: BUVM



### **Flere specialiseringsmuligheder inden for de enkelte fag**

På finansloven for 2019 blev der afsat midler til at etablere 2 specialiseringsveje i hhv. psykiatri og demens for social- og sundhedsassistenter. Formålet er dels at gøre faget mere attraktivt gennem tydelige karriereveje og udviklingsmuligheder, og dels at styrke kompetenceniveauet inden for de 2 områder. I regi af Sundhedsstyrelsen er en arbejdsgruppe med bl.a. KL, DR og FOA nu ved at lægge sidste hånd på forslag til 2 korterevarende uddannelser inden for hhv. psykiatri og demens, målrettet social- og sundhedsassistenterne.

#### **FOA foreslår**

- at der hurtigst muligt udvikles og udbydes 2 specialistuddannelser inden for psykiatri og demens, og at der afsættes midler til, at kommuner og regioner fremtidigt prioriterer at specialisere et antal social- og sundhedsassistenter.

## 3

## Bedre muligheder for rekruttering til velfærdsområderne

Der skal rekrutteres mange nye kolleger i de kommende år. Det er derfor meget nødvendigt at sikre redskaber og muligheder for, at alle der vil, kan få de nødvendige forudsætninger for og vilkår til at kunne blive uddannet og beskæftiget på velfærdsområdet.



### Bedre uddannelsesmuligheder for dagpengemodtagere

Står man i dag som ledig, enten ufaglært eller faglært, er der en række barrierer, som spænder ben for et brancheskift og dermed rekruttering til velfærdsområderne. I FOA oplever vi, hvordan de midlertidige forbedringer der skete under Coronaperioden, sikrede de lediges opkvalificerings-

ringmuligheder. Dette har vist sig at være afgørende både for at bidrage til at løse rekrutteringsproblemerne, og ikke mindst være med til at styrke perspektiv og jobmuligheder for de ledige.

### FOA foreslår

- bedre mulighed for et reelt sporskifte erhvervsmæssigt for såvel ledige som ansatte. Fx bør kravet om forældet erhvervsuddannelse fjernes, da det hindrer de ledige i at foretage et sporskifte.
- lediges mulighed for at kunne gennemføre et uddannelsesløft på 110 % dagpenge skal genindføres, og bør gælde både faglærte og ufaglærte.
- muligheden for at kunne gennemføre et EUV1-uddannelsesforløb i en 'jobrotationsordning' skal genindføres. Den nuværende begrænsning af vikarens ansættelseslængde skal hæves, så den

dækker hele uddannelsens længde. Vikarerne, der er ansat ordinært, skal sikres retten til genoptjening som øvrige ordinære ansættelser.

- en forenkling af voksenlæringsordningen, så ledige og beskæftigede ligestilles, og kravet om forældet uddannelse fjernes. Derudover en ligestilling af ledige og beskæftigede, hvad angår tilskuddet til arbejdsgiveren.
- at sikre en regional koordinering på tværs af kommunerne af de lediges uddannelsesmuligheder ved at flytte bevilling og administration af uddannelsesredskaberne til de Regionale Arbejdsmarkedsråd.



### **Bedre rekruttering og uddannelse af indvandrere, flygtninge og efterkommere**

Flygtninge og indvandrere uden for arbejdsmarkedet udgør en betydelig arbejdskraft og ressource – også på FOAs område, hvor andelen af ind-

vandrere og efterkommere er vokset betydeligt de sidste 10 år. Det er en god udvikling, som skal fortsætte.

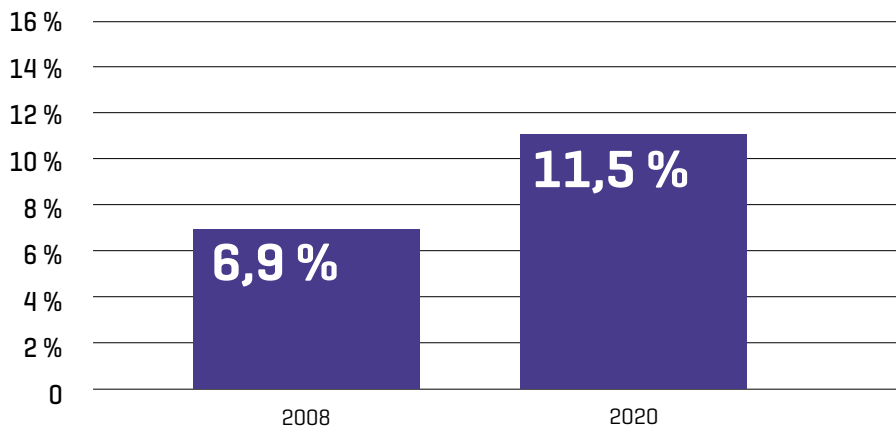
Det er imidlertid vigtigt, at vi som samfund tager opgaven meget alvorligt, hvis det skal blive til gavn både for den enkelte og for velfærds- og serviceområdet. Det kræver et kendskab til det danske samfund og adgang til gode uddannelsesmuligheder, også dansk sprog, og ikke mindst introduktion samt daglig støtte på arbejdspladsen. FOA hilser et endnu større antal flygtninge og indvandrere velkommen på velfærdsområdet, men det er altafgørende for sektoren, at der afsættes mange flere ressourcer end hidtil.

### **FOA foreslår**

- at mulighederne for at kombinere erhvervsrettet og sproglig undervisning styrkes betydeligt i alle dele af voksenuddannelsessystemet.
- at der afsættes langt flere midler til bl.a. mentorordning, sproglig og faglig støtte i oplæringsperioder og jobintroduktion på alle velfærdsområderne.
- at understøtte international rekrut-



## Indvandrere og efterkommere som er medlemmer af FOA



Kilde: FOAs medlemsundersøgelse

tering og sikre uddannelsessystemet samt arbejdsmarkedet de rette redskaber til en effektiv integration på det danske arbejdsmarked. Dette kunne fx være sprogstøtte og mentorordninger m.m.



### Rekruttering blandt særlige grupper af ledige

I dag er der en række grupper, som står uden for arbejdsmarkedet og

uden uddannelse, men hvor en rekrutteringsindsats er mulig. Det drejer sig om fx de 45.000 unge uden uddannelse eller arbejde samt gruppen af ledige med handicap. Det er sporadisk, hvordan der i dag arbejdes med disse grupper, men her kunne der arbejdes med en mere målrettet og tværkommunal indsats, evt. koordineret gennem de Regionale Arbejdsmarkedsråd.

### FOA foreslår

- at der investeres i FGU. Ikke alle unge har de samme forudsætninger for at starte på en uddannelse.

- at brugen af mentorordninger til at hjælpe de unge i gang og fastholde dem på arbejdsmarkedet styrkes. De skal have en god start og første møde med arbejdsmarkedet. Brug af mentorordninger kan med fordel anvendes gennem bl.a. senioraftaler, fleksjobbere eller andre kompenserende ordninger.
- en styrket indsats for vidensdeling af de handicapkompenserende ordninger til arbejdsgiverne.



MARTS 2023

# FOAs rekrutterings- og fastholdelsesudspil

**33 konkrete forslag**

FOA præsenterer her 33 konkrete forslag, der kan styrke rekruttering og fastholdelse til velfærdsområderne.

Forslagene kan anvendes i forskellige arenaer, fx i forbindelse med de kommende trepartsaftaler, som regeringen har bebudet. Løn skal være et væsentligt element, da vi ved, at det er afgørende for både fastholdelse og rekruttering.



**FOA**

SAMMEN  
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3  
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26  
foa.dk

## FOA

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab. Ved at stå sammen i FOA, står hvert enkelt medlem stærkere. Og med den fælles styrke kan vi optræde handlekraftigt.