

## Referat fra møde i LUU SOSU-AMU

Fredag d. 14. marts 2025 kl. 9.00 – 12.00  
på SOSU MV Herning, klasselokale 10

### Deltagere:

Charlotte Lund Mathiasen	Sektorformand i Social og sundhed v/ FOA Midt- og Vestjylland og <i>formand i LUU</i>
Birgitte E. Jacobsen	Chefsygeplejerske på Neurologisk afdeling på Regionshospitalet Gødstrup
Jeanette Pedersen	Social- og sundhedsassistent, Regionshospitalet Gødstrup, Bestyrelsesmedlem v/ FOA Midt- og Vestjylland
Lene Nørlund	Chef for Beskæftigelse og Borgerservice v/ Lemvig Kommune
Maja Flamsted	Elevrepræsentant, Holstebro
Pernille Staal Højhus	Social- og sundhedsassistent, Fjordparken Ældrecenter RKSJ og Fælles tillidsrepræsentant i RKSJ (FOA Midt- og Vestjylland)
Tina Holmgaard	Centerchef for Sundhed og Omsorg v/ Struer Kommune
Tine Nyegaard Hansen	Chefsygeplejerske i Psykiatrien, Region Midtjylland
Trine Tjagvad Riis	Social- og sundhedsassistent, Center for Udviklingshandicap Syd Ny Sandfeldvej (FOA Midt- og Vestjylland)
Vinni Schubert	Vejleder for sosu-elever på Mellemtoft i Holstebro (FOA Midt- og Vestjylland)

### Tilforordnede:

Anette Bach Nielsen	Afdelingsleder, SOSU MV
Kristian Skovby Vind	Uddannelseschef, SOSU MV
Line Kusk Andreasen	Efter-videreuddannelse, SOSU MV
Maj-Britt Svostrup Ørneborg	Oplæringskoordinator, SOSU MV

### Afbud:

Anne Christmann Ramsgaard	Sundheds- og ældrechef v/ Herning Kommune og <i>næstformand i LUU</i>
Lasse Müller	Elevrepræsentant, Herning

### Mødeleder:

Charlotte Lund Mathiasen	Sektorformand v/ FOA Midt- og Vestjylland samt <i>formand i LUU</i>
--------------------------	---

### Referent:

Nanna Resen Westen	AC-medarbejder, SOSU MV
--------------------	-------------------------

---

Mødet indledes med en præsentationsrunde.

Vi gør indtryk og sætter aftryk.

## Temaet for mødet er: Behovet for arbejdskraft

### 1. Godkendelse af dagsorden samt tilføjelse til Eventuelt

#### **Beslutning:**

Dagsordenen blev godkendt.

### 2. Godkendelse af referatet fra mødet den 13. september 2024

Der er ikke kommet nogle indsigelser til referatet. I henhold til forretningsordenens punkt 6 er referatet derfor godkendt. Referatet er tilgængeligt på skolens hjemmeside: <https://www.sosumv.dk/om-skolen/lokale-uddannelsesudvalg-luu>.

### 3. Fleksibel SSH på AMU-vilkår v. Lisbeth Munk og Safir Kunle

#### **Sagsfremstilling:**

SOSU MV har sammen med de seks samarbejdskommuner arbejdet på at udvikle et tilbud om fleksibel hjælperuddannelse på AMU-vilkår. Pt. er det planen, at man starter tilbuddet op efter sommerferien 2025. Lisbeth og Safir giver en status på arbejdet.

#### **Indstilling:**

Til orientering.

#### **Resumé:**

Lisbeth indledte med at orientere om, at man i flere år har snakket om mulighederne for at tage uddannelse på deltid inden for social- og sundhedsområdet. Det har imidlertid ikke været ladsiggørligt jf. ministeriets krav. Muligheden for at tage uddannelse på deltid er der imidlertid nu med den nye fleksible social- og sundhedshjælperuddannelse (FSSH).

Herefter gennemgik Safir rammerne for FSSH; herunder de fem AMU-moduler (i alt 75 dage), som én til én har det samme indhold som den ordinære hjælperuddannelse. Der er altså de samme uddannelsesmål som på den ordinære hjælperuddannelse. Beskæftigelsen ved siden af AMU-modulerne kan variere afhængig af den enkelte elev og ansættende myndighed. Det samlede fremmøde skal imidlertid ligge på minimum 24 timer om ugen. I Herning Kommune har man valgt en model, hvor man i beskæftigelsesperioderne arbejder 24 timer ugentligt, mens man i perioder med AMU-forløb er i skole to dage om ugen svarende til 15 timer, og de resterende 9 timer arbejder man på arbejdspladsen.

Når eleven har taget de fem AMU-moduler samt har opnået to års beskæftigelseserfaring, optages eleven på skolen i to uger, hvor der laves realkompetencevurdering. Dette giver eleven adgang til at kunne tage den afsluttende eksamen på den ordinære hjælperuddannelse. Eleven skal være minimum 23 år ved opstart, da man for at få lavet RKVen skal være fyldt 25 år.

**Vi gør indtryk og sætter aftryk.**

Da der ifm. FSSH ikke er et krav om vejledning under beskæftigelsen, drøftede udvalget, at der kan være en risiko for, at elever på FSSH ikke får den nødvendige vejledning, da de ikke som de ordinære elever kommer ud i praksis med oplæringsmål. Det kan således være en risiko, at FSSH-elever kommer ud med en uddannelse af ringere kvalitet end den ordinære uddannelse. I Herning Kommune har man imidlertid valgt at definere mål for FSSH-elever, når de er ude i praksis, så der arbejdes aktivt med deres læring ude på arbejdspladsen. Tina pegede hertil på, at man som ansættende myndighed ikke har nogen interesse i at uddanne elever med en dårlig kvalitet under uddannelsen. Derudover pegede Tina på, at det i lyset af, at man i Danmark står over for at mangle faglært arbejdskraft, er positivt, at man nu kan lave fleksible uddannelsesforløb, så flere kan tage uddannelsen.

Herefter drøftede udvalget, at ordvalget "funktionsnedsættelse" kan være uheldigt ifm. promovning af uddannelsen, da det indikerer, at alle kan tage en social- og sundhedshjælperuddannelse. Derudover er det misvisende ift. de kandidater, som aktivt har valgt at arbejde deltid og dermed vil kunne tage en FSSH. Lisbeth og Safir gav herpå udtryk for gerne at ville have input til andre ord, som kan bruges i promovningen af uddannelsen.

Hvad angår økonomien i FSSH oplyste Lisbeth, at FSSH-elever aflønnes 24 timer om ugen som ufaglært medarbejder. I perioden, hvor det skiftevis er AMU-moduler og beskæftigelse, har man mulighed for at søge VEU-godtgørelse på AMU-dagene og evt. kan der ved siden af søges midler fra kompetencefonden. Endelig orienterede Lisbeth om, at kommunerne har valgt forskellige modeller for ansættelse: Enten er eleven ansat decentralt, eller også er de ansat centralt i uddannelsesstillinger.

**Bilag:**

Bilag 3.1 Oplæg om FSSH

Bilag 3.2 FSSH flyer 2025

#### **4. Rekruttering af arbejdskraft v. Lene Nørlund og Kristian Skovby Vind**

**Sagsfremstilling:**

På mødet i LUU SOSU-AMU d. 13. september 2024 blev det drøftet, at man i flere kommuner gør sig overvejelser om mulighederne for at rekruttere sundhedspersonale fra udlandet. Flere kommuner har de seneste år arbejdet med muligheder for at rekruttere medarbejdere fra udlandet.

På SOSU MV har man arbejdet med rekruttering ved at omstrukturere bemandingen ifm. rekruttering af unge. Det har resulteret i, at man på skolen har ansat to rekrutteringsmedarbejdere pr. 1. april 2025, så der fremover vil være en rekrutteringsmedarbejder på hver afdeling. Herved ønsker man at være klædt endnu bedre på til at møde de rekrutteringsbehov, som opstår i samarbejdet med kommunerne.

Lene og Kristian indleder punktet med henblik på, at udvalget deler erfaringer og refleksioner over temaet rekruttering af arbejdskraft.

**Indstilling:**

Det indstilles, at LUU SOSU-AMU drøfter:

**Vi gør indtryk og sætter aftryk.**

- hvordan kommunerne og skolen kan få et øget samarbejde omkring rekruttering ift. sundhedsuddannelserne, herunder hvordan kan man være med til at understøtte udenlandske medarbejders onboarding i dansk praksis via kompetenceudvikling og sprogunderstøttende undervisning.
- om der skal igangsættes et mere konkret projekt på skolen i samarbejde med FOA og de seks kommuner, som sigter mod at håndtere rekruttering af arbejdskraft.

### Resumé:

Kristian indledte til emnet rekruttering med fokus på skolens arbejde med at rekruttere ind til uddannelserne. Skolens arbejde med rekruttering er delt op i rekruttering af unge (under 25 år) og voksne (over 25 år). Skolen har valgt at opnormere rekrutteringsindsatsen ift. unge, så man er gået fra én til to medarbejdere. De to medarbejdere skal hver tilknyttes én af skolens afdelinger.

Herefter pegede Kristian på skolens erfaringer med dansk som andetsprog. Safir orienterede om, at skolen har mange henvendelser fra ufaglærte kandidater med dansk som andetsprog. Disse kandidaters dansk kundskaber er imidlertid ikke gode nok til at kunne tage en af de to uddannelser. Safir orienterede om, at kommunernes uddannelseskonsulenter er meget tæt på disse kandidater, som opfordres til at styrke deres sprogkundskaber. Charlotte orienterede om et eksempel på en kandidat, som ringede til FOA og havde fået at vide af ansættende myndighed, at vedkommendes sprogkundskaber ikke var tilstrækkeligt udviklede til at kunne starte på en ordinær uddannelse. Kandidaten var derfor blevet tilbudt at starte på et "Godt på vej til SOSU"-forløb. Tina understregede, at man som kommune gerne vil have viden om de henvendelser, der kommer til skolen, og som ikke har en forbindelse til det kommunale system. Disse kandidater skal gribes, så de ikke forsvinder væk fra feltet grundet manglende sprogkundskaber. Kristian pegede i den forbindelse på, at skolen står klar til at gøre mere på området med dansk som andetsprog, fx i regi af AMU.

Herefter gav Lene et oplæg om udfordringen i den demografiske udvikling for området frem mod 2024 med en aldrende befolkning. Lene orienterede om, at der ses en meget lav ledighed i Lemvig Kommune (2 %), hvilket gør det vanskeligt at rekruttere.

I Lemvig Kommuner har man skelet til Lolland Kommune, som er dem, der har de største erfaringer udi det at rekruttere fra udlandet. Lolland Kommune har samarbejdet med Workindenmark ift. rekruttering fra udlandet, og i samarbejdet har man haft fokus på kompetencer og bosætning. Lene orienterede om, at Lolland Kommune ved første rekrutteringsrunde fik 90 ansøgninger (målet var at rekruttere 20 borgere), men kun 40 af disse var EU-borgere. Juridisk er det med den fri bevægelighed inden for EU lettest at rekruttere EU-borgere, hvorfor ikke EU-borgere blev frasortet. Ansøgerne blev herefter sorteret ud fra faglig baggrund, hvorefter man afholdt virtuelle samtaler med kandidaterne.

Da man havde udvalgt 20 kandidater, tilbød man disse online sprogundervisning på 12 uger. Hertil kommer, at man kombinerede sprogundervisningen med et særligt tilrettelagt opkvalificeringsforløb

Lemvig har også rettet henvendelse til Ringkøbing-Skjern Kommune, som har erfaring med at rekruttere fra Tyskland. Her har man rekrutteret familier, mens man i Lolland Kommune har rekrutteret yngre personer uden familie.

### Vi gør indtryk og sætter aftryk.

Tine oplyste, at man i regionen gør noget lignende ift. speciallæger men i mindre skala, da man typisk rekrutterer to læger ad gangen. Godkendelsen af deres uddannelse går fint igennem, hvis de har bestået dansk på bestemte niveauer. Dog oplever man i praksis, at selvom man har bestået dansk på det givne niveau, kan det stadig være vanskeligt at begå sig på arbejdspladsen grundet de sproglige udfordringer.

Herefter blev udvalget delt op i to grupper, som drøftede nedenstående spørgsmål:

- Hvordan får vi skabt et overblik over området af potentielle kandidater, som kunne være interesserede i at tage en uddannelse inden for social- og sundhedsfaget?
- Hvordan øger vi kendskabet til social- og sundhedsfaget hos ufaglært personale, som allerede er i beskæftigelse?
- Hvordan skabes et overblik over muligheder for kompetenceudvikling eller puljer til efteruddannelse?
- Hvilken rolle kan skolen spille ift. at gøre opmærksom på faget og kompetenceudvikling, herunder AMU-kurser, eftervidereuddannelse og lignende.

Efterfølgende samlede udvalget op på plenum, hvor følgende kommentarer fremkom:

- Forslag om FSSH på 37 timer: Det kunne lokke alle de unge på sabbat til at blive ansat i en uddannelsesstilling, hvorved faget ville blive præsenteret for flere.
- Synligheden og kendskabet ift. uddannelserne skal øges.
- Fokus på at fange dem ind, som ansøger ét sted, men som får afslag af forskellige grunde. Disse kandidater skal vejledes videre til et andet sted, hvor der er behov.
- Et forslag fra FOA kunne være at sætte en begrænsning på antallet af år, man kan være ansat i kommunerne som ufaglært uden at komme på uddannelse.
- Omskoling af iranske sygeplejersker til social- og sundhedsassistenter.

#### **Bilag:**

Bilag 4.1 Oplæg om international arbejdskraft

----- P A U S E -----

## **5. Ansøgere og optagelse v. Kristian Skovby Vind og Lene Cecilie Skov Mogensen**

### **Sagsfremstilling:**

Der gives status på optagetal pr. 1. januar 2025 på SOSU-uddannelserne inkl. EUX.

### **Indstilling:**

Det indstilles, at LUU SOSU-AMU drøfter, hvilke data der kunne være relevante for udvalget at få indblik i fremad.

**Vi gør indtryk og sætter aftryk.**

### Resumé:

Kristian indledte punktet med en intro til skolens arbejde med elevdata, som er under udvikling. Kristian pegede i den forbindelse på, at det har skolens interesse at kunne levere data, som er relevante for bl.a. LUU.

Tina gav herpå udtryk for at have brug for at få indblik i optag, frafald og fravær. Herudover kunne det være relevant at kunne benchmarke skolens elevaktivitet op imod andre sammenlignelige skoler.

Herefter drøftede udvalget, at én ting er at se på optaget, men det er lige så vigtigt at se på hvor mange, der gennemfører ud af de elever, som er startet. Det er imidlertid komplekst at arbejde med gennemførsel, da der kan være mange årsager til frafald (barsel, uddannelsesskift fra SSH til SSA osv.).

Charlotte pegede afslutningsvis på relevansen i at få indblik i kommunernes indfrielse af dimensioneringerne, da det vil give et praj om, hvorvidt man udnytter mulighederne fuldt ud. Dette er imidlertid ikke helt lige til, da kommunerne opgør deres indfrielse af dimensioneringerne på forskellig vis.

### Bilag:

Bilag 5.1 Optaget 1. januar 2025

## 6. Orientering som har relevans for LUU SOSU-AMU v. alle

- **Formanden**
  - Seneste nyheder fra SEVUs område findes her: [SEVU Nyheder](#)
  - Charlotte opfordrede til at anvende midler i Den Kommunale Kompetencefond
- **Skolen v. Kristian Skovby Vind**
  - 21<sup>st</sup> century skills:  
Der arbejdes på skolen med kompetenceudvikling for alle undervisere, så læringstænkningen i 21<sup>st</sup> century skills bredes ud til alle medarbejdere og elever på skolen. Derudover arbejdes der i regi af efter- og videreuddannelse med muligheden for opkvalificering af medarbejdere inden for 21<sup>st</sup> century skills.
  - FoU-projekt vedr. sprogindsats:  
Projekt med sprogstøtte til tosprogede elever. På skolen har alle undervisere fået to dages kursus om dansk som andetsprog, samtidig med at der er blevet afviklet et kursus for oplæringsvejledere.
  - Status på spirekurser:  
Man er ved at lægge sidste hånd på kurserne. Tanken er, at man kommer til at afvikle spirekurser på Herning- og Holstebro-afdelingen to gange om året. SOSU MV kommer til at tilbyde spirekurser der, hvor man typisk går på ungdomsskole.

Vi gør indtryk og sætter aftryk.

- EuroSkills 2025:  
Afvikles d. 9.-13. september. Skolen indgår i et projekt bevilget af Region Midtjylland, som skal skabe aktiviteter før, under og efter EuroSkills til at øge synligheden af erhvervsuddannelserne. Alle skolens elever og medarbejdere kommer til at indgå i afviklingen af EuroSkills d. 11. og 12. september, hvor der er konkurrencedage.
- Projekt Complementum:  
Der laves pt opsamling på projektet, og nogle af erfaringerne fra projektet vil man gerne forankre i skolens drift, når projektet stopper.
- Uddannelsesreform:  
I 2030 etableres EPX, men der er pt mange åbne spørgsmål, som man ikke kender svaret på. SOSU MV kigger i den forbindelse ind i en ændring på skolens arbejde med grundforløbene. Den grundlæggende tanke er, at man med EPXen kommer til at gå ind af den samme dør som ung til en erhvervsuddannelse. Der er allerede nu på ministerniveau blevet nævnt bestemte geografiske områder til placering af EPX.
- Undervisningsmiljøvurdering og Elevtrivselsundersøgelse (ETU):  
Der er lavet Undervisningsmiljøvurdering med involvering af skolens elevråd til at arbejde med indsatser, som kan styrke undervisningsmiljøet. Derudover er der kommet resultater for den årlige ETU 2024, hvor skolen har fået et pænt resultat.
- **Orientering fra elevrepræsentanter**
  - Der er blevet etableret et elevråd i Holstebro.
- **Er der øvrige udvalgsmedlemmer, som har orienteringspunkter?**
  - Tine og Birgitte: Der arbejdes pt. med at fortolke sundhedsreformen, som lægger op til et ændret samarbejde kommunerne og region imellem. Der kan blive ændringer ift. dimensionering af elever hos kommunerne, da nogle elever evt. flyttes over til regionen.

## 7. Status fra AMU v. Line Kusk Andreasen

### Sagsfremstilling:

Line giver en status for AMU-området, herunder:

- Udbudsrunde
- Nye oplæringsvejlederuddannelser:

### Indstilling:

Til orientering.

Vi gør indtryk og sætter aftryk.

## Resumé:

- Nye oplæringsvejlederuddannelser:  
Line orienterede om, at der er kommet nye oplæringsvejlederkurser til vejledere for SOSU-elever. Der er mange forskellige tilrettelæggelsesmuligheder, så det er så fleksibelt som muligt at sende medarbejdere afsted på kursus. Der er arbejdet med mål for deltagelsen i kurset. Derudover er der udviklet mindre moduler. Disse er oplagte til opkvalificering af vejledere gennem AMU.

Herudover pegede Tina på kommunernes anvendelse af fuldtidsvejledere, hvortil man kunne overveje at indtænke AMU som et middel til at tilbyde noget ekstra uddannelse. Her kunne overbygningsmodulerne være relevante. Vinni pointerede, at der kunne være rationale i at samtænke opkvalificering af fuldtidsvejledere på tværs af kommuner.

- Udbudsrunde:  
Line orienterede om, at der pågår en AMU-udbudsrunde, og SOSU MV ansøger pt. på specifikke FKBer. Der gives svar på ansøgningen i september 2025. Styrelsen for Uddannelse og Kvalitet har fokus på, at der altid skal være geografisk dækning, hvorfor der altid vil være udbud i området. Kristian understregede, at SOSU MV har en intention om at udbyde det, som aftager har behov for.

## 8. Oplæg til næste møde v. alle

### Sagsfremstilling:

Det er besluttet at have rekruttering fast på dagsordenen som tema og fra gang til gang besluttet det, hvilket emne der skal fokus på.

### Forslag til emner:

- Drøftelse omkring det at arbejde i små teams samt det tværfaglige samarbejde, og hvordan det italesættes under uddannelsen. Kan det at blive frisat som medarbejder på sigt være med til at øge rekruttering?
- Fag på skolen: SOSU-assistentens rolle som teamleder. Måske kan der tages mere fat i det område og hvordan man italesætter sig selv.
- Oplæringsvejledning som fastholdelse og efterfølgende rekruttering til arbejdspladsen
- EUX som rekrutteringstiltag
- Fokus på palliation til at rekruttere flere. Palliation er blevet en fast del af undervisning, men kan italesættes mere.
- Den gode overgang fra GF2 til HF, så færre falder fra.
- Inspiration fra FIF: 1-årigt forberedelseskursus til professionsbacheloruddannelse for indvandrere og flygtninge
- Sociale medier – branding

Vi gør indtryk og sætter aftryk.



**Indstilling:**

Hvilket emne ønsker LUU SOSU-AMU at drøfte, og hvem holder et oplæg herom på næste møde d. 27. juni 2025 i Holstebro?

**Beslutning:**

Det blev besluttet, at listen slettes, da den ikke er aktuel længere.

**9. Punkter til næste møde (27. juni 2025) v. alle (Kvalitet og udvikling)**

- Elevtrivselsundersøgelse 2024
- Virksomhedstilfredshedsundersøgelse 2024
- Skolens omorganisering af SPS-indsatsen og erfaringer fra Complementum (FOA erfarer en stigning i antallet af "problem-henvendelser") som inspiration til drøftelse
- Frafald
- Den nye ældrereform med start pr. 1. juli 2025: Hvad bor der i reformen og hvilken indvirken får det på måden at arbejde på i praksis? v. Tina og Anne

**10. Eventuelt**

**11. Evaluering af mødet**

Der var enighed om, at der på mødet har været en god debat og drøftelse.

**Vi gør indtryk og sætter aftryk.**