

POLITIKERSPØRGSMÅL

Spørgsmål nr.: FRR-003-26

Dato: 20. januar 2026

Stillet af: Peter Westermann (F)

Besvarelse udsendt den: 24. marts 2026

Spørgsmål vedr. evalueringsansættelser af sygeplejersker

Motivation og spørgsmål:

Forening af udenlandske sundhedsprofessionelle i Danmark vurderer, at ca. 1200 dansktalende udenlandske sygeplejersker står klar til at påbegynde en seks måneders evalueringsansættelse med henblik på autorisation og ordinær ansættelse. De søger i øst og vest, men bliver afvist.

- 1) Hvordan ser problemstillingen ud i Region Hovedstaden og det kommende ØST?

Generelt om ansættelse af sygeplejersker:

- 2) Kan regionen oplyse om, hvor mange sygeplejersker der mangler i regionen, og hvordan de fordeler sig blandt hospitalerne?
- 3) Hvor mange ledige sygeplejerske -stillinger har vi blandt regionens hospitaler? Og hvor mange er oprettet i jobbanken for såvel Region Hovedstaden og Region Sjælland?
- 4) Heraf, hvor mange udenlandske sygeplejersker kom i job sidste år? Hvad er årsagerne til ikke at ansætte udenlandske sygeplejersker?

Evalueringsansættelse af sygeplejersker:

- 5) Hvor mange ansøgere til evalueringsansættelser fra ikke-vestlige lande har vi haft i 2024 og 2025 opdelt på hospitalerne?
- 6) Såfremt ansøgninger til evalueringsansættelser er afvist, hvad er så de hyppigste afvisningsgrunde?
- 7) Er regionen bekendt med, hvor mange udenlandske sygeplejersker der får deres autorisation godkendt efter endt evalueringsansættelse (procentfordeling)?

- 8) Der er erfaringer fra Amager/Hvidovre, Herlev/Gentofte og Bispebjerg med et forberedende forløb som ufaglært i 3-5 måneder forud for en evaaleringsansættelse, hvorefter mange får en ordinær ansættelse som sygeplejerske. Kan regionen oplyse, hvor mange udenlandske sygeplejersker, der kommer i ansættelse efter et sådan forløb? Og bliver stillingerne slået op i den forbindelse?
- 9) Hvis modellen er god – hvorfor udbreder man den ikke til resten af regionens hospitaler?

Svar:

Ad. 1. Hvordan ser problemstillingen ud i Region Hovedstaden og det kommende ØST?

Region Hovedstadens hospitaler oplevede særligt i 2023 og 2024 en stigning i udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelse.

Afdelingerne herunder både ledere, vejledere og sygeplejersker har i den periode gjort en særlig indsats og har fortsat et stort ønske om, at de mange udenlandske sygeplejersker, der er bosat i Danmark, kommer solidt ind på det danske arbejdsmarked og i den danske måde at arbejde på. Regionen og hospitalerne har erfaret, at det tager tid, og at forløbet mod en dansk autorisation kræver ressourcer for den enkelte afdeling. Regionen oplever flere steder, at behovet for at ansætte udenlandske sygeplejersker i evalueringsansættelse, er mættet. Det skyldes blandt andet, at de fleste ledige sygeplejerskestillinger aktuelt besættes af danskuddannede sygeplejersker. Det gælder i begge regioner.

Ovenstående skal ses i sammenhæng med de nationale tiltag på området. Med genindførelsen af sprogkravet for udenlandske sygeplejersker er der sket et markant fald i antallet af sygeplejersker, der reelt kan tilbydes evalueringsansættelse. Der stilles igen krav om, at sygeplejersker skal have bestået Prøve i Dansk 3 med karaktererne 10 i mundtlig kommunikation, 7 i læseforståelse og 7 i skriftlig fremstilling. Derudover er der indført en kvote for ansøgninger om autorisation som sygeplejerske. Den nuværende kvote er fastsat til nul og gælder til og med den 31. december 2026. Nulkvoten betyder, at der er indført et stop for muligheden for at søge om autorisationsophold for sygeplejersker fra lande uden for EU/EØS. Kvoten er indført, fordi der i øjeblikket ikke er generel mangel på sygeplejersker i Danmark. Nulkvoten skal genbeslutes på baggrund af behovet i slutningen af 2026. Hvis det beslutes at fortsætte 0-kvoten, vil antallet af herboende sygeplejersker fra tredjelande, der kan søge evalueringsansættelse, reduceres yderligere over tid.

Ad. 2 Kan regionen oplyse om, hvor mange sygeplejersker der mangler i regionen, og hvordan de fordeler sig blandt hospitalerne?

Da hospitalerne i begge regioner ikke er normeringsstyrede, er det ikke muligt at svare præcist på, hvor mange ledige sygeplejerskestillinger, der er på hospitalerne. Det vil være en lokal vurdering og derfor altid udtryk for et øjebliksbillede. Se evt. svar på ad. 3 for en fornemmelse af efterspørgslen på sygeplejersker.

Ad. 3. Hvor mange ledige sygeplejerskestillinger har vi blandt regionens hospitaler? Og hvor mange er oprettet i jobbanken for såvel Region Hovedstaden og Region Sjælland?

På tværs af regionernes hospitaler og stillingsniveauer er der aktuelt 145 opslag til sygeplejerskestillinger, som fordeler sig som nedenstående. Hvert stillingsopslag kan dække over flere stillinger.

Hospital/virksomhedsområde	Antal stillingsopslag
Amager og Hvidovre Hospital	27
Bispebjerg og Frederiksberg Hospital	19
Bornholms Hospital	5
Herlev og Gentofte Hospital	21
Nordsjællands Hospital	14
Akutberedskabet	2
Rigshospitalet	10
I alt i Region Hovedstaden (25.02.2026)	98
Holbæk Sygehus	5
Midt og Vestsjællands Hospital (Slagelse, Næstved)	13
Psykiatrien	8
Sjællands Universitetshospital (Køge, Roskilde, Nykøbing F)	21
I alt i Region Sjælland (12.02.2026)	47

Der er d. 25. februar 2026 142 udenlandske sygeplejersker, der har oprettet sig i Region Sjællands kandidatbank, men ud af en stikprøve på 10 ansøgere, har kun 2 ud af 10 bestået sprogrøvekravet.

I Region Hovedstadens kandidatbank for udenlandske sygeplejersker er der aktuelt 73 aktive ansøgere. Dette tal er faldet en del efter genindførslen af sprogkravet.

Ad. 4. Heraf, hvor mange udenlandske sygeplejersker kom i job sidste år? Hvad er årsagerne til ikke at ansætte udenlandske sygeplejersker?

Hverken Region Hovedstaden eller Region Sjælland registrerer ansattes nationalitet.

Region Sjælland fører derfor ikke statistik med, hvor mange udenlandske sygeplejersker, der kommer i job. Regionen ved fra deltagerlisterne på regionens sprog- og kulturundervisning, at ca. 14 sygeplejersker ud af 29 fik en fastansættelse efter evalueringsansættelse i løbet af 2024/25. Dette er baseret på en manuel opgørelse. Der kan være flere, som man ikke fra centralt hold har kendskab til eller som ikke har deltaget i regionens sprogundervisning. Desuden er der startet nye forløb i slutningen af 2025, som endnu ikke er afsluttet.

I Region Hovedstaden følger antallet af evalueringsansættelser for udenlandsk uddannede sygeplejersker. I 2025 blev der ansat 51 sygeplejersker i evalueringsansættelse. Heraf er 40 blevet ansat i regionen efterfølgende. 8 er fortsat i gang med evalueringsansættelsen. 1 opnåede dansk autorisation, men blev ikke ansat i Region Hovedstaden efter endt evaluering. 2 opnåede ikke dansk autorisation.

Administrationen kan ikke svare på, hvorfor man ikke ansætter udenlandske sygeplejersker, der har opnået dansk autorisation. Efter evalueringsansættelsen og opnåelse af en dansk autorisation vil den udenlandske sygeplejerske dog altid være i almindelig konkurrence med danskuddannede sygeplejersker om de ledige stillinger.

Administrationen har kendskab til, at enkelte udenlandske sygeplejersker efter dansk autorisation har fået job i andre regioner eller kommuner, ofte tættere på deres bopæl.

Ad. 5. Hvor mange ansøgere til evalueringsansættelser fra ikke-vestlige lande har vi haft i 2024 og 2025 opdelt på hospitalerne?

Evalueringsansættelser for udenlandsk uddannede sygeplejersker (udenfor Norden og EU/EØS) opslås ikke som selvstændige jobopslag.

Før Region Sjælland oprettede kandidatbanken d. 14. februar 2025, modtog sygehusene mange ansøgninger direkte fra de udenlandske sygeplejersker. Det kan derfor ikke opgøres, hvor mange ansøgninger Region Sjælland har modtaget samlet set, da mange ansøgninger gik igen på tværs af sygehusene. Af samme årsag oprettede regionen kandidatbanken som en central administrativ håndtering af ansøgninger. Der er pt. 142 ansøgere i kandidatbanken for udenlandske sygeplejersker.

I Region Hovedstaden har ansøgerne indtil juni 2024 henvendt sig direkte til afdelingerne. Disse henvendelser er ikke registreret centralt, og administrationen kender derfor ikke det fulde antal ansøgere fordelt på hospitaler. I juni 2024 etablerede Region Hovedstaden en kandidatbank for sygeplejersker uddannet udenfor EU/EØS. I perioden fra 1. juni 2024 til 31. december 2025 har der været 438 ansøgere registreret i kandidatbanken.

Ad. 6. Såfremt ansøgninger til evalueringsansættelser er afvist, hvad er så de hyppigste afvisningsgrunde?

De hyppigste afvisningsgrunde i begge regioner (ofte en kombination):

- Nogle ansøgere er ikke på et sprogligt og fagligt højt nok niveau.
- Manglende lønkroner, da afdelingerne selv skal finansiere sygeplejersker i evalueringsansættelse.
- Manglende ressourcer i afdelingen til den ekstra indsats et evalueringsforløb kræver.
- Ledige sygeplejerskestillinger bliver besat af danskuddannede sygeplejersker.
- Generelt en stigning af kvalificerede ansøgere til de opslåede stillinger.

Ad. 7. Er regionen bekendt med, hvor mange udenlandske sygeplejersker der får deres autorisation godkendt efter endt evalueringsansættelse (procentfordeling)?

I Region Hovedstaden har 178 ud af 192 (93%) sygeplejersker i evalueringsansættelse opnået dansk autorisation i perioden august 2023 til og med januar 2026.

Region Sjælland fører ikke statistik med, hvor mange udenlandske sygeplejersker, der får godkendt autorisation efter endt evalueringsansættelse.

Ad. 8. Der er erfaringer fra Amager/Hvidovre, Herlev/Gentofte og Bispebjerg med et forberedende forløb som ufaglært i 3-5 måneder forud for en evalueringsansættelse, hvorefter mange får en ordinær ansættelse som sygeplejerske. Kan regionen oplyse, hvor mange udenlandske sygeplejersker, der kommer i ansættelse efter et sådan forløb? Og bliver stillingerne slået op i den forbindelse?

I begge regioner anbefales det, at afdelingerne ansætter de udenlandsk uddannede sygeplejersker i en forberedende ansættelse som ufaglært forud for en evalueringsansættelse.

Anbefalingen har i Region Hovedstaden været gældende siden december 2023 for alle regionens hospitaler. Der indsamles ikke data på de forberedende ansættelser, da de går forud for en evalueringsansættelse. Administrationen har løbende dialog med hospitalerne, og det er oplevelsen, at det kun er i meget få tilfælde at en udenlandsk sygeplejerske ikke efterfølgende ansættes i evalueringsansættelse. Det skyldes blandt andet, at længden på den forberedende ansættelse kan tilpasses den enkeltes og afdelingens behov og anbefales at vare mellem 2-5 måneder.

I Region Sjælland er der, baseret på deltagelse i sprog- og kulturundervisning, 17 sygeplejersker, som har været i en præevalueringensansættelse forud for evalueringensansættelsen.

Ad. 9. Hvis modellen er god – hvorfor udbreder man den ikke til resten af regionens hospitaler?

I begge regioner er det allerede en regional anbefaling til alle hospitalerne at ansætte sygeplejersken i en forberedende ansættelse inden evalueringensansættelsen. I begge regioner gælder, at det er hospitalerne og den konkrete afdeling, der endeligt beslutter, om sygeplejersken har behov for forberedende ansættelse. Det er administrationens oplevelse, at modellen anvendes på alle hospitaler.