

Udbudspolitik

Kompetencecenter SOSU H

Indhold

Indhold.....	1
SOSU Hs udbudsgodkendelser	2
Geografisk dækningsområde.....	2
Forventninger til aktivitetsudvikling.....	3
2885 Omsorg og pleje i det kommunale sundhedsvæsen.....	3
2223 Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap.....	3
2688 Patientrelateret service på sygehusene	4
2272 Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet.....	5
2877 Pædagogisk arbejde med børn og unge	5
2726 Arbejde på klubområdet og i kulturhuse.....	7
Afdækning af arbejdsmarkedets behov	7
Markedsføring	8
Full service	8
SOSU Hs udlægningspolitik.....	8
SOSU Hs udliciteringspolitik	9
Gebyrer.....	9
Tillægspris for gennemførelse med færre AMU-deltagere end minimumsantal.....	9
Udeblivelse/framelding	9
Tillægspris.....	9
Forbehold	10

Kompetencecenter SOSU H udbyder erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse i overensstemmelse med Lov om arbejdsmarkedsuddannelser (AMU).

Uddannelsernes hovedformål er at dække samfundets behov for grundlæggende arbejdsmarkedsrelevante kompetencer ved at tilbyde uddannelser, der styrker deltagernes kvalifikationer og understøtter deres videre kompetenceudvikling i takt med arbejdsmarkedets krav. Uddannelserne skal samtidig bidrage til at løse omstillingsproblemer og give voksne mulighed for at opnå både erhvervsmæssig og personlig kompetence gennem formel grunduddannelse.

Formålet med udbudspolitikken er at informere rekvirenter/kunder, samarbejdspartnere og øvrige interessenter om skolens politik for udbud af erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse.

SOSU H udbudspolitik udarbejdes på baggrund af drøftelser i skolens centrale uddannelsesudvalg, skolens ledelse og relevante interessenter. Udbudspolitikken fremlægges for skolens bestyrelse til godkendelse.

SOSU Hs grundfortælling sætter ramme og retning for udbudspolitikken med følgende kvalitetsmarkører:

- Ambitioner på fagenes og sektors vegne
- Fleksibilitet i tilrettelæggelsen og tilpasning, med høj relevans for arbejdsmarkedet
- Netværk og relationer bidrager til kvalitet og innovation
- Ordentlighed og professionalisme styrker troværdighed og etisk profil
- Kapacitet, erfaring og bredt udbud – størrelse forpligtiger

Udbudspolitikken forholder sig til det geografiske dækningsområde, forventninger til aktivitetsudviklingen, afdækning af arbejdsmarkedets behov og skolens markedsføring af AMU.

SOSU Hs udbudsgodkendelser

SOSU H er godkendt til at udbyde uddannelsesmål inden for følgende seks fælles kompetencebeskrivelser:

2885	Omsorg og pleje i det kommunale sundhedsvæsen
2223	Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap
2688	Patientrelateret service på sygehusene
2272	Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet
2877	Pædagogisk arbejde med børn og unge
2726	Arbejde på klubområdet og i kulturhuse

Desuden kan SOSU H udbyde AMU fra:

2725	Fælleskataloget
2270	Obligatorisk fælleskatalog
2769	Individuel Kompetencevurdering i AMU

I forbindelse med Trepartsaftalen fra 2023 er der sket ændringer i AMU-udbuddet, med det formål at styrke kvaliteten, tilgængeligheden og relevansen af AMU i hele landet. Udbydere skal opretholde et fastsat minimumsaktivitetsniveau for hver FKB. Hvis dette ikke opfyldes, kan godkendelsen tilbagekaldes. Aktiviteten koncentrerer sig på færre godkendelser for at sikre faglig og økonomisk bæredygtighed. Dette skal styrke forsyningssikkerheden og kvaliteten i AMU-tilbuddene. Der indføres faste udbudsrunder minimum hvert femte år. Nye godkendelser mellem udbudsrunder gives kun ved tungtvejende grunde. Der fastsættes klare regler for, hvornår en godkendt udbyder kan udlægge undervisning til andre institutioner.

SOSU H har ved udbudsrunde 2025 fået udbudsret til de FKBer, som SOSU H har haft udbudsret til hidtil.

Der er udbydere der har søgt og fået udbudsret til FKBer identisk med SOSU H, men uden at have opnået minimumsaktivitet i 2024. Det kan på sigt betyde, at en/nogle af disse udbydere måske kommer til at miste deres udbudsret. I den situation vil SOSU H's landsdækkende udbuds forpligtigelse påvirkes.

Geografisk dækningsområde

SOSU H har ret til at udbyde AMU i hele landet indenfor de seks tildelte FKBer

SOSU H har, sammen med øvrige udbydere af samme seks FKBer, pligt til at sikre dækning i hele landet.

SOSU H har en forpligtigelse til og interesse i løbende at følge aktiviteten på de seks FKBer på landsplan, i lyset af færre udbydere efter udbudsrunde 2025, og det fremadrettet krav om minimumsaktivitet for at bibeholde udbudsret.

SOSU H vil i forhold til afdækning, udbud og markedsføring fokusere på det geografiske dækningsområde som SOSU H har fået qua EUD-udbuddet.

SOSU H vil løbende være i dialog med SOSU Bornholm og Diakonissestiftelsen if. til dækning af alle seks FKBer i den samlede region, særligt i lyset af de FKBer som hhv. Bornholm og Diakonissestiftelsen ikke har udbudsret til.

SOSU H vil løbende være i dialog med ZBC if. til dækning af behov for AMU i den kommende nye Region Sjælland.

Forventninger til aktivitetsudvikling

2885 Omsorg og pleje i det kommunale sundhedsvæsen

Denne FKB henvender sig til ansatte indenfor pleje-, omsorgs-, relations- og sygeplejefagligt arbejde i kommunalt regi. De primære målgrupper er faglærte og ufaglærte medarbejdere.

I Region Hovedstadens tilsammen 29 kommuner arbejder der ca. 35.000-40.000 personer (ufaglært, faglært, mellemlange videregående uddannelser) indenfor denne sektor (www.regionh.dk)

Medarbejdere med videregående uddannelser der arbejder i ældrepleje, kan i dag deltage uden betaling på mange AMU-mål, og arbejdsgiveren kan få lønrefusion for deres uddannelsestid. Dette markedsfører Kompetencecenteret H aktivt, og vi oplever at vores rekvisitioner bruger denne mulighed, særligt med fokus på strategisk kompetenceudvikling på og af arbejdspladserne.

Arbejdspladserne tilknyttet denne FKB er primært kommunale, men kan også være regionale, selvejende med driftsoverenskomst, friplejehjem eller private leverandører.

Politisk er der høje forventninger til kompetenceudviklingen i den kommunale ældrepleje de kommende år, især som led i implementeringen af den nye ældrereform. Det er særligt indenfor helhedspleje, selvbestemmelse og civilsamfund der er kerneelementer i reformen.

Der er også politisk fokus på at styrke medarbejdernes viden og kompetencer inden for demensplejen, i lyset af at knap 90.000 danskere i dag lever med en demensdiagnose, at tallet forventes at stige og at vi i Danmark bliver ældre. Senest er der fra Ældreministeriet afsat midler til at opspore og håndtere ernæringsrisici og underernæring blandt ældre, hvorfor vi også kan forvente behov for kompetenceudvikling i dette emne.

Der er fortsat stor arbejdskraftmangel i sektoren, og der er mange ufaglærte ansat i sektoren. Begge dele kalder på mere efteruddannelse de kommende år. I den forbindelse vil Kompetencecenteret fortsat søge samarbejde med kommuner og Jobcentre m.fl. omkring mulige rekrutteringsforløb.

F-SSH's AMU-moduler ligger indenfor denne FKB, og Kompetencecenteret udfører fortsat håndholdt opøgende arbejde for på den måde at være med til at uddanne flere via F-SSH.

Endelig så er der fortsat brug for flere og dygtige oplæringsvejledere, der også uddannes indenfor denne FKB.

Derfor har Kompetencecenteret forventning om at større uddannelsesaktivitet det kommende år indenfor denne FKB.

2223 Socialpsykiatri og fysisk/psykisk handicap

Jobområdet omfatter det socialpsykiatriske område, handicapområdet og indsatsen for socialt udsatte borgere. Det inkluderer tilbud til voksne med betydelig fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, herunder udviklingshæmning, udviklingsforstyrrelser, erhvervet hjerneskade og sindslidelser. Derudover omfatter området døgninstitutioner for børn og unge med udviklingsforstyrrelser eller psykiske lidelser samt tilbud til borgere med misbrug, hjemløshed, voldserfaring og børn og unge på sikrede institutioner.

Jobområdet består af følgende typer af arbejdspladser og de dertil ansatte medarbejdere: Botilbud, borgerens eget hjem og dagtilbud

Medarbejdere har følgende baggrunde: Pædagogiske assistenter, Social- og sundhedsassistenter, Omsorgsmedhjælpere, værkstedsassistenter, tilsynsførende assistenter, ufaglærte eller faglærte (andet end PA og SSA) med praktisk erfaring og personlige kompetencer, støtte- og kontaktpersoner, handicapbhjælpere, tidligere brugere.

Kompetencecenteret vurderer at kompetenceudvikling inden for socialpsykiatri, handicapområdet og indsatsen for socialt udsatte borgere de kommende år vil være præget af behov for at kunne løfte øget kompleksitet i borgernes behov, nye faglige tilgange og politiske prioriteringer. F.eks.:

- Recovery-orienteret rehabilitering: Fokus på borgerens håb, selvbestemmelse og livsmål.
- "Borgeren ved roret" (<https://www.sbst.dk/projekter>)
- Viden om specifikke målgrupper: Fx unge med debuterende psykisk sygdom, borgere med dobbeltdiagnoser
- Specialiseret viden om udviklingsforstyrrelser
- Sikkerhed og tryghed, kompetencer i konflikthåndtering og arbejdsmiljø prioriteres højt.
- Kulturforståelse og mangfoldighedskompetencer: Arbejde med borgere med anden etnisk baggrund og komplekse livsvilkår.

Hverken SOSU Bornholm eller Diakonisse Stiftelsens SOSU Skole har udbudsret til denne FKB, så her skal Kompetencecenteret også være undersøgende på de arbejdspladserne indenfor denne FKB's område, der ligger i de to kommuner.

SOSU H har igangsat et opsøgende arbejde if til oplæringspladser til elever på den Pædagogiske Assistentuddannelse. Det kan øge viden om og behovet for efteruddannelse.

Kompetencecenteret har kapacitetsopbygget på konsulent kompetencer indenfor dette flet.

Derfor forventer Kompetencecenteret en svag vækst indenfor denne FKB det/de nærmeste år.

2688 Patientrelateret service på sygehusene

Jobområdet omfatter patientnære servicefunktioner, primært på offentlige hospitaler. Medarbejderne arbejder med drift og levering af serviceydelser til patienter, klinisk personale og øvrige ansatte. Arbejdsopgaverne varierer afhængigt af hospitalets størrelse, organisering og specialiseringsgrad.

Medarbejderne tilrettelægger og udfører opgaver selvstændigt og i samarbejde med plejepersonale, behandlende personale, teknisk service og administration. Der stilles krav om fleksibilitet, samarbejdsevne og forståelse for kliniske arbejdsgange.

Typiske arbejdsfunktioner: Patienttransport internt på hospitalet, transport af mad, varer og medicinsk udstyr, forflytning og tunge løft i samarbejde med plejepersonale, logistikopgaver, rengøring og desinfektion af senge og udstyr, kapelfunktioner, herunder klargøring og fremvisning af afdøde, assistance ved røntgen og billeddiagnostik (lejring, transport, fremkaldelse), hjælp på operationsgangen (lejring, støtte til anæstesipersonale), funktioner på akutmodtagelse og traumecenter, inkl. førstehjælp og hjertestopberedskab, lager- og depotstyring, støtte ved genoptræning og mobilisering i fysioterapien, håndtering af affald og snavsetøj, inkl. farligt og smittefarligt affald, fastvagtfunktioner ved særlige patientforløb

Medarbejderprofilerne er primært portører og hospitalsserviceassistenter. Kompetencecenteret har de seneste år haft forforløb til portøruddannelsen for ledige der var i gang med sporskifte. Dette foregik i samarbejde med Regionens Portørcentraler.

I forhold til kompetenceudvikling via AMU vil Kompetencecenteret forsat det næste år have høj aktivitet på portøruddannelsen. Der er aftalt midler i Finanslov 2026 til udarbejde af ny EUD-uddannelse til Portør, så her forventer SOSU H at gå fra AMU til EUD-aktivitet i løbet af et par år, med forsat efteruddannelse af EUD-portører indenfor AMU.

Region Sjælland har indtil for nyligt ikke uddannet portører, men er netop begyndt på det her på SOSU H. Så her forventer SOSU H meraktivitet, da ZBC ikke er portørskole indenfor denne FKB jvf. aftale med PUN (Portør Uddannelses Nævnet).

Konkret if til efteruddannelse af allerede uddannede portører er det følgende som sektoren efterlyser: behov for multifunktionelle kompetencer, så medarbejderne kan dække bredere opgaveporteføljer og indgå fleksibelt i driften, øget brug af digitale logistiksystemer, fx til patienttransport og lagerstyring, kræver IT-kompetencer, kendskab til tekniske hjælpemidler og udstyr, fx i forbindelse med forflytning og lejring af patienter, samarbejde og patientkontakt, kommunikationsevner, forståelse for kliniske arbejdsgange,

serviceorienteret adfærd i kontakt med patienter og pårørende, arbejdsmiljø og sikkerhed, kompetencer i konflikthåndtering, ergonomi og arbejdsmiljø, smitteforebyggelse og hygiejne, især i forbindelse med affaldshåndtering og desinfektion.

Samlet forventer Kompetencecenteret samme aktivitet i det/de kommende år, måske svagt stigende.

2272 Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet

Jobområdet omfatter sundheds- og sygeplejeopgaver i regionale og private pleje- og behandlingstilbud til borgere med somatiske og psykiatriske sygdomme. Arbejdet foregår på offentlige hospitaler, specialiserede klinikker og decentrale sundhedstilbud, herunder sundhedshuse og akutklinikker. Eksempler på arbejdspladser er: medicinske og kirurgiske sengeafsnit, akutmodtagelser, intensiv, onkologi, ortopædkirurgi, geriatri, gynækologi, endokrinologi, og udgående funktioner. Akutpsykiatri, voksenpsykiatri, gerontopsykiatri, børne- og ungdomspsykiatri, retspsykiatri. Ambulatorier, lægevagt, skadeklinikker, almen praksis og kommunale sundhedstilbud (fx tryghedspladser, døgnrehabilitering).

Medarbejderne bidrager til at realisere lovgivningens bestemmelser om behandling, pleje, rehabilitering og sundhedsfremme for borgere med somatiske og psykiatriske lidelser.

Medarbejderprofiler er primært Social- og sundhedsassistenter og Sterilcentralassistenter.

Regionerne søger kompetencer hos social- og sundhedsassistenterne indenfor særligt recovery, krisehåndtering og tværsektorielt samarbejde, foruden demens. Social- og sundhedsassistenterne skal i stigende grad kunne understøtte koordinering af patientforløb på tværs af hospital, kommune og almen praksis, kunne understøtte tidlig udskrivning og forebyggelse af genindlæggelser, kunne dokumentere og kommunikere effektivt i digitale systemer. Desuden er der fokus på farmakologi og medicin håndtering, arbejdet med sundhedspædagogik og motiverende samtaler.

I regionhovedstaden er ansat 7.300 Social- og sundhedsassistenter i 2025 jf. www.regionh.dk. og der er ansat 230 sterilassistenter.

Region Hovedstaden og Region Sjælland er i gang med en sammenlægning der skal være en realitet 1. januar 2027. I den forbindelse er Region Hovedstaden i gang med en del organisations forandringer.

Region Hovedstaden (og de andre fire nuværende regioner) har en del internt afholdt kompetenceudvikling, hvilket måske er en af grundene til at de fem regioner i begrænset udstrækning anvender AMU til kompetenceudvikling.

Kompetencecenteret har et strategisk samarbejde med Region Hovedstaden Psykiatri om "Den lange psykiatriske efteruddannelse", og i den forbindelse også et samarbejde med Københavns Professionshøjskole og Region Hovedstadens Psykiatri om et efterfølgende Akademimodul.

Kompetencecenteret har igennem nogle år haft et strategisk samarbejde med Region Hovedstaden somatisk om efteruddannelser af Social- og sundhedsassistenter, men det er svært at få etableret kompetenceudvikling i stor skala.

På baggrund af ovenstående har Kompetencecenteret en stor opgave med at få markedsført AMU for regionens faglærte personale. Der er ikke på landsplan stor aktivitet på denne FKB, og derfor er det et særligt indsatsområde for Kompetencecenteret det/de kommende år.

2877 Pædagogisk arbejde med børn og unge

Jobområdet omfatter det pædagogiske arbejde med børn og unge i dagtilbud, fritidstilbud, grundskole og anbringelsesområdet, herunder døgntilbud og plejefamilier. Arbejdsopgaverne er at fremme trivsel, læring, udvikling og dannelse i hverdagslivet og i institutionelle rammer.

Arbejdsopgaverne spænder over forskellige udviklingsorienteret og omsorgsfuldt pædagogisk arbejde til målrettede indsatser for børn og unge med særlige behov.

Opgaverne udføres i samarbejde med kolleger, ledelse, forældre, omsorgspersoner og tværfaglige samarbejdspartnere.

Arbejdet er reguleret af: Dagtilbudsloven (opdateret 2024), Lov om Social Service, Folkeskoleloven, Lov om voksenansvar for anbragte børn og unge, Barnets Lov (trådt i kraft 1. januar 2024). Lovgivningen understøttes af FN's Børnekonvention, Handicapkonventionen og nationale strategier for inklusion, tidlig indsats og trivsel.

De arbejdspladser som denne FKB henvender sig til, drives af kommuner, region, selvejende institutioner eller private aktører godkendt af kommunalbestyrelsen. Arbejdspladserne omfatter vuggestuer, dagpleje, børnehaver og aldersintegrerede daginstitutioner. Specialiserede dagtilbud. Døgntilbud og opholdssteder for børn og unge med særlige behov. Plejefamilier godkendt af Socialtilsynet. Grundskoler og understøttende funktioner. Skolefritidsordninger. Fritidshjem og bemandede legepladser. Opsøgende sociale projekter og gadeplansarbejde. Asylcentre og udrejsecentre med uledsagede mindreårige

AMU -målgruppen omfatter pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter, opsøgende medarbejdere i sociale projekter og gadeplansarbejde, familieplejerne, ufaglærte medarbejdere og faggrupper med anden baggrund, medarbejdere på asylcentre.

Jobområdet er i konstant udvikling, præget af politiske reformer, nye pædagogiske metoder og øgede krav til dokumentation, samarbejde og refleksion. Medarbejderne skal kunne navigere i komplekse opgaver og bidrage til børns trivsel og livsmuligheder i et velfærdssamfund, med politisk bevågenhed på børnenes behov og børnefamiliernes ønsker.

I 2025 arbejder der samlet set omkring 45.000–50.000 personer inden for det pædagogiske arbejde med børn og unge i Region Hovedstaden og dens 29 kommuner, jævnfør tal fra Danmarks Statistik og Region Hovedstaden.

- Pædagoger: Ca. 28.000–30.000
- Pædagogmedhjælpere: Ca. 10.000–12.000
- Pædagogiske assistenter (PAU): Ca. 2.500–3.000
- Medarbejdere i fritidsklubber, legepladser og opsøgende projekter: Ca. 2.000–3.000
- Lærere med pædagogiske funktioner i grundskolen: Ca. 1.500–2.000
- Dagplejere uden pædagogisk uddannelse: Ca. 1.500
- Familieplejerne og netværksplejere: Ca. 1.000–1.500

De fleste er ansat i kommunale daginstitutioner, SFO'er og skoler.

En mindre andel arbejder i regionale tilbud, fx døgninstitutioner og specialtilbud.

Derudover findes ansatte i selvejende og private tilbud godkendt af kommunerne.

Det er Kompetencecenterets opfattelse at højt arbejdspress og personalemangel gør det svært at frigive medarbejdere til efteruddannelse. Prioritering af drift har forrang for udvikling i en presset hverdag. Det er svært med vikardækning. Der er forskelle mellem kommuner i, hvor meget der investeres i efteruddannelse af pædagogisk personale. Der er også forsat for lidt viden om AMU i denne sektor.

Kompetencecenteret vil i det undersøgende arbejde tilgå feltet i forhold til følgende gruppering af medarbejderne:

- Erfarne uddannede faglærte
- Erfarne ufaglærte medarbejdere
- Relativt nyansatte ufaglærte medarbejdere

Kompetencecenteret har de seneste år haft vækst i antal Årselever på denne FKB. Det er forsat SOSU H's ambition at udbyde bredt, fleksibelt og med høj kvalitet, så aktiviteten i denne FKB stiger.

2726 Arbejde på klubområdet og i kulturhuse

Arbejdspladserne er primært kommunalt drevet, men kan også være selvejende med driftsoverenskomst. De omfatter: Socialpædagogiske klubtilbud oprettet under Serviceloven, Fritids- og ungdomsklubber under Folkeoplysningsloven, Klubber under Ungdomsskoleloven og Folkeskoleloven, Klubber finansieret via statslige eller kommunale puljeordninger og særlige klubtilbud til børn og unge med varig nedsat funktionsevne. Der er også stigende fokus på matrikelløse klubber og opsøgende gadeplansarbejde, som en del af den forebyggende indsats over for udsatte unge. Desuden kulturhuse og aktivitetstilbud, medborgerhuse, mindre kulturhuse, aktivitetshuse og forsamlingshuse, asylcentre og tilbud til uledsagede mindreårige

Tilbuddene understøtter deltagelse i kulturelle og fritidsmæssige aktiviteter og fremmer medborgerskab og fællesskab

Denne FKB's jobområdet omfatter klubmedarbejdere, husmedarbejdere mfl. Og deres uddannelsesbaggrund varierer.

Forskellige faktorer driver jobudviklingen og dermed hvilke kompetencer der søges:

- Strukturændringer i kommunale institutioner og fritidstilbud
- Centralisering af ledelse og individualisering af ydelser
- Øget inklusion af børn og unge med særlige behov i almenområdet
- Marginalisering af udsatte unge og behov for alternative indsatser
- Større krav til sammenhæng i specialpædagogiske indsatser
- Integration af børn og unge med anden etnisk baggrund
- Øget fokus på dokumentation, kvalitetsstyring og formidling

Disse tendenser medfører behov for styrkede kompetenceprofiler hos medarbejderne indenfor fx traumesensitiv praksis, relationsarbejdet, konflikthåndtering og tværfagligt samarbejde, og digitale kompetencer, og viden om unges livsverden og mediekultur

Der er stort set ingen aktivitet på landsplan på denne FKB. SOSU H er eneste udbyder af denne FKB, og har derfor nu landsdækkende udbuds pligt og skal derfor også tænke i fleksible afholdelsesformer og landsdækkende markedsføring.

Kompetencecenteret håber ved en øget indsats at opnå de krævede 0,4 årselever pr år i 2026 og 2027 så SOSU H beholder udbudsretten til denne FKB.

Det eneste kernemål der var tilknyttet denne FKB blev nedlagt af STUK i sommeren 2025. er i dialog med såvel STUK som FEVU/SEVU om dette.

Afdækning af arbejdsmarkedets behov

Kompetencecenteret vil årlig undersøge behovet for AMU i de seks FKB'er – primært i Region Hovedstaden som geografisk område, men i en vis udstrækning også på landsplan.

Dette vil Kompetencecenteret gøre ved et eller flere af nedenstående metoder:

- Strategiske møder med større rekvirenter – f.eks. kommuner og RH
- Spørgeskema til mindre rekvirenter og virksomheder der endnu ikke har rekrutteret AMU-forløb hos SOSU H
- Dialogmøder med brancheorganisationer, f.eks. om attraktive karriereveje som AMU kan underbygge
- Dataindsamling fra AMU-deltagerne
- Systematisk registrering af henvendelser om kurser
- LUU

- Benchmarking med andre AMU-institutioner med lignende fagligt udbud

SOSU H arbejder efter en strategi, hvor Kompetencecenteret etablerer sig som en strategisk kompetencepartner med kommuner, region, virksomheder og institutioner inden for vores brancheområder. Det kan være i forhold til strategisk kompetenceudvikling i en kommune, og det kan være som partner og/eller leverandør i forskellige projekter evt. initieret af styrelser eller andre puljemidler.

Kompetencecenteret stiller sig til rådighed for kommunerne og private aktører, if til at bidrage i det indledende projektansøgningsarbejde, projektgennemførsel og projektevalueringer.

SOSU H vil forsætte samarbejdet med Jobcentre, A-kasser, Arbejdsmarkedskontor Øst, Den Opsøgende Enhed i KL og RAR.

Desuden samarbejder SOSU H med Danske SOSU-skoler, Danske Erhvervs og gymnasieskoler, Det faglige udvalg, Hovedstadens Rekrutteringsservice, Nordsjællands Rekrutteringsservice og AMU Hovedstaden if til udbud af AMU.

SOSU H er forsat partner i og værtsskole for partnerskabet "SOSU Kurser Online", et partnerskab mellem 13 af landets 14 social- og sundhedsskoler. Et partnerskab om udbud af AMU afviklet som 100% fjernundervisning, med en vision om at flere AMU på landsplan kan få tilstrækkelig antal tilmeldinger til at blive gennemført.

Basale færdigheder i dansk, regning og IT er fundamentet for løbende at kunne tilegne sig ny viden og opkvalificering. Treparts aftalerne adresserer denne samfundsudfordringer, ligeså PIAAC-undersøgelser. Dette skaber udfordringer i velfærdssektoren, hvor sektorens opgaver, der skal løses på arbejdspladserne, har en stigende grad af kompleksitet, og der stilles øgede krav til blandt andet skriftlighed og digitale færdigheder. SOSU H vil følge politiske dagsordener omkring FVU, OBU og AVU og søge samarbejde der beriger medarbejderne i sektoren.

Markedsføring

SOSU H udfører målrettet markedsføring af AMU og øvrige kompetenceudviklingsforløb gennem både internt og eksternt iværksatte initiativer.

Dette foregår primært via følgende kanaler

- SOSU Hs hjemmeside
- Virksomhedsopsøgende besøg
- Pjecer og flyers
- Voksenuddannelse.dk
- Nyhedsbrevet "Kompetencenyt"
- SOME: Facebook, LinkedIn, Instagram

Full service

Kompetencecenteret tilbyder service til rekvirenter i forbindelse med forløb. Centeret understøtter rekvirenten i rådgivning, behovsafdækning, kompetencevurdering, tilrettelæggelse, tilmelding, opfølgning, VEU godtgørelse, evaluering og opfølgning.

SOSU Hs udlægningspolitik

I forbindelse med den seneste AMU-udbudsrunde i 2025 er der sket væsentlige ændringer i forhold til udlægningsmulighederne. Der er lagt op til en mere restriktiv praksis, hvor udlægning kun kan ske, hvis det er fagligt og økonomisk bæredygtigt. Udlægning skal understøtte forsyningssikkerheden og kvaliteten i

udbuddet. Den nye udbudsmodel har som mål at reducere antallet af godkendelser pr. FKB, hvilket indirekte begrænser behovet for udlægning. Der skal foreligge tungtvejende grunde for at tillade udlægning. Institutioner skal kunne dokumentere, at udlægning er nødvendig og relevant, og at den udlagte undervisning lever op til kravene om kvalitet og målgruppe. Disse ændringer betyder, at udlægningspraksis fremover bliver mere kontrolleret og målrettet, med fokus på kvalitet og relevans.

SOSU H forventer ikke at indgå udlægningsaftaler, da SOSU H forventer selv at afvikle den nødvendige aktivitet i vores udbudsområde.

SOSU Hs udliciteringspolitik

I forbindelse med den seneste AMU-udbudsrunde i 2025 er der sket en væsentlig stramning af reglerne for udlicitering af arbejdsmarkedsuddannelser. Den nye udbudsmodel har som mål at koncentrere udbuddet hos færre, stærkere aktører. Udlicitering anses som en potentiel risiko for kvalitet og gennemsigtighed, og derfor begrænses den kraftigt.

SOSU H forventer ikke at udlicitere AMU.

Gebyrer

Tillægspris for gennemførelse med færre AMU-deltagere end minimumsantal

Hvis en virksomhed ønsker at gennemføre et uddannelsesforløb med færre deltagere end foreskrevet i en samarbejdsaftale, kan denne betale en tillægspris, svarende til taxameterprisen for pågældende fag, for de pladser, der mangler jf. samarbejdsaftalen. Udgangspunktet for beregning af tillægspris er en økonomisk rentabel gennemførelse af kompetenceforløbet.

Udeblivelse/framelding

Udebliver en deltager første dag, eller melder fra senere end en uge før uddannelsesstart, opkræver SOSU H betaling fra arbejdsgiveren. Det er altid muligt for arbejdsgiver at erstatte en deltager med en anden helt op til uddannelsesstart.

Ved udeblivelse fra uddannelsens første dag opkræves 3.500 kr. for uddannelser over 37 timer og 2.500 kr. for uddannelser på 37 timer eller mindre.

Ved framelding senere end en uge før uddannelsesstart opkræves 2.500 kr. for uddannelser over 37 timer og 1.500 kr. for uddannelser på 37 timer eller mindre.

Arbejdsgiveren fritages for betaling, hvis det kan dokumenteres at udeblivelse eller framelding skyldes sygdom eller nyt arbejde, og er meddelt skriftligt til SOSU H

Tillægspris

SOSU H kan tillægge tillægspris for særlige fordyrende tilrettelæggelses- og afholdelsesformer, transport ved virksomhedsforlagt undervisning, afholdelse aften og weekend, dobbeltlærer og lignende fordyrende omstændigheder

Forbehold

Den nye vejledning om AMU i forbindelse med udbudsrunden 2025 er d.d. (5. november 2025) endnu ikke offentliggjort. SOSU H må derfor tage forbehold for hvad der står i denne nye vejledning, if. til nærværende udbudspolitik.

5. november 2025. Ulla Pilehøj, Uddannelseschef, SOSU H.

Godkendt på SOSU Hs bestyrelsesmøde tirsdag den 16. december 2025