

Notat vedr. udfordringerne på SOSU-uddannelsesområdet

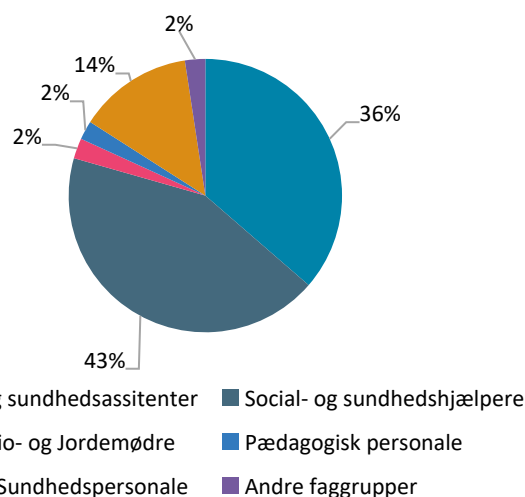
Uddannelsen af social- og sundhedspersonale (SOSU-uddannelserne) er afgørende i forhold til at kunne rekruttere faglært arbejdskraft på ældreområdet, og SOSU-uddannelserne har de seneste år været et løbende fokus i Frederikssund. Ligesom resten af landet står kommunen over for store rekrutteringsudfordringer i forhold til sundhedsfagligt personale. Rekrutteringsudfordringerne og uddannelsen af nye faglærte medarbejdere til social- og sundhedsopgaver har sideløbende med Frederikssund Kommunes eget fokus også været en stor nationalpolitisk dagsorden, og der er i de senere år løbende kommet nye aftaler på området, som skal medvirke til at sikre fremtidens arbejdskraft på området.

Nærværende notat beskriver de rekrutteringsudfordringer, som kommunen ser ind i, samt de nationale aftaler, der er indgået for at styrke SOSU-uddannelserne. Derudover beskrives de udfordringer, kommunen trods de nationale aftaler oplever med at rekruttere og fastholde SOSU-elever.

Rekruttering af sundhedsfagligt personale på ældreområdet

Ældreområdet omfatter i dette notat de af kommunens tilbud, hvor den primære målgruppe er ældre over 65 år dvs. omsorgscentrene, Døgnglejen samt Rehabiliteringsafdelingen og de midlertidige pladser. Personalesammensætningen på disse tilbud består af 79 pct. SOSU-medarbejdere jf. nedenstående figur. Området har en relativt lav andel af ufaglærte medarbejdere med fastansættelse.

Personalesammensætning på ældreområdet



Det er forventningen, at andelen af SOSU-assistenter øges de kommende år som følge af den generelle udvikling i sundhedsvæsenet, hvor kommunerne i stigende grad varetager mere og mere komplekse opgaver. Det afspejles bl.a. i kommunernes dimensionering til uddannelse af SOSU-personale, der har skiftet fra at være med



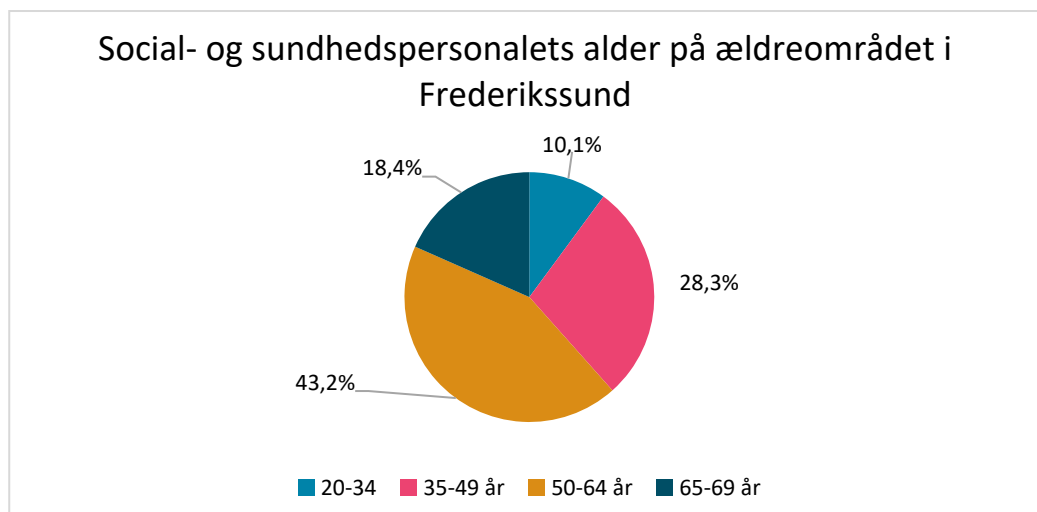
hovedvægt på SOSU-hjælpere til de senere år at have hovedvægt på SOSU-assistenter. Frederikssund Kommunes dimensionering er for 2022 og de kommende år 25 SOSU-hjælpere og 54 SOSU-assistenter.

Dertil har især SOSU-assistentuddannelsen også ændret sig – mest markant med reformen i 2017, hvor SOSU-assistenten blev en selvstændig uddannelse i stedet for en overbygning på SOSU-hjælperuddannelsen. Med reformen af SOSU-uddannelserne skete et paradigmeskifte i erkendelsen af den stigende kompleksitet i opgaverne i primær sektor dvs. det nære sundhedsvæsen. SOSU-assistenten uddannes fra reformen trådte i kraft til at varetage en langt større rolle i det nære sundhedsvæsen på en række parametre.

SOSU-hjælperens profil fokuserer på at sikre en professionel omsorg, pleje og praktisk hjælp i et rehabiliterende perspektiv inden for primærsektoren, og som varetager opgaver inden for Serviceloven. SOSU-assistenten har til forskel fra før en profil, der er fokuseret omkring grundlæggende sygepleje og rehabilitering i et helhedsorienteret borger- og patientperspektiv i det nære og sammenhængende sundhedsvæsen, og som varetager opgaver inden for Sundhedsloven og Serviceloven. SOSU-assistentuddannelsen blev i den forbindelse ændret markant både i form af øget teoriindhold i uddannelsen og ændrede praktikker.

Uddannelsen af en faggruppe, der kan varetage Sundhedslovsopgaver delegeret fra sygeplejersker hænger fint sammen med princippet om, at opgaver varetages på laveste effektive omkostnings- og omsorgsniveau (LEON). Stigningen i antallet af delegerede sundhedslovsydelse, som ses på tværs af hele ældreområdet, understøtter forventningen om, at behovet for at ansætte en højere andel af SOSU-assistenter vil blive stigende de kommende år.

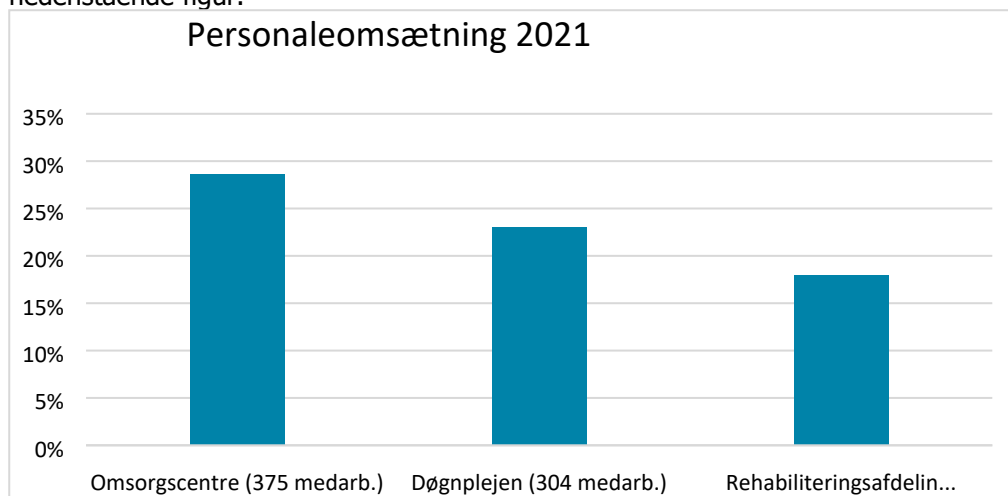
Samtidig forventes, at det generelle behov for rekruttering vil være i støt stigning som følge af alderssammensætningen på tværs af SOSU-personalet på ældreområdet, hvor hele 18,4 pct. enten er tæt på eller er over pensionsalderen (65-69 år) jf. nedenstående figur.



Kommunernes Landsforening (KL) peger på, at arbejdskraftbehovet de kommende år langt fra matcher arbejdskraftudbuddet, og at langt de fleste af de ansatte, der er behov for, er SOSU-medarbejdere, som vil skulle ansættes på ældreområdet¹. Denne tendens ses allerede nu på ældreområdet i Frederikssund, hvor det at besætte stillinger til faglært personale er en stigende udfordring. Samtidig er fastholdelsen af medarbejdere vanskelig, hvilket betyder stor udskiftning og at meget tid går med rekruttering.

¹ KL's analyse "Stigende behov for arbejdskraft frem mod 2030 – behov for prioritering", den 13. januar 2022.

Personaleomsætningen på tværs af ældreområdet lå i 2021 mellem 17 og 29 pct. jf. nedenstående figur.



Behovet for faglært arbejdskraft understreger vigtigheden af et velfungerende uddannelsesområde, hvor SOSU-elever allerede fra deres tid under uddannelsen oplever en arbejdsplads, der er attraktiv at søge til efter endt uddannelse.

Nye nationale aftaler som skal understøtte rekrutteringen til SOSU-uddannelserne

Opgaven med at rekruttere til SOSU-uddannelserne ligger primært hos kommunerne selv, idet de agerer arbejdsgiver under hovedparten af elevens uddannelse. Frederikssund Kommune har i 2022 et budget på ca. 17 mio. kr. til ansættelse af SOSU-elever. I 2020 og 2021 indgik arbejdsmarkedets parter aftaler, som skulle understøtte kommunernes rekruttering til SOSU-uddannelserne. Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i november 2020 en trepartsaftale², hvor kommunerne forpligtede sig på at ansætte elever over 25 år på SOSU-assistentuddannelsen et halvt år tidligere end før.

I forbindelse med trepartsaftalen om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked besluttede parterne at aftale en flerårig minimumsdimensionering for at sikre praktikpladser til velfærdsuddannelserne. Aftalen er fem-årig, og blev indgået i begyndelsen af juni 2021 og løber frem til 2026. I aftalen fastholdes den nuværende dimensionering for SOSU-hjælper- og SOSU-assistentuddannelsen, hvilket forpligter Frederikssund til fortsat at ansætte 25 SOSU-hjælperelever og 54 SOSU-assistentelever årligt. Det nye i aftalen er bl.a., at der er tale om en *minimumsdimensionering*, hvor kommunerne fremadrettet skal gøre en "ekstraordinær indsats for, at alle kvalificerede elever til SOSU-assistentuddannelsen tilbydes en læreplads til dem, der optages på uddannelserne i 2021 og 2022."³

Udmeldingen fra KL er, at kommunerne med den nye lærepladsaftale i videst muligt omfang *skal* ansætte SOSU-elever, såfremt de er optaget på skolerne. Det betyder, at kommunens hidtidige sortering via ansættelsesprocesser vil blive langt mere begrænset, og at fokus i stedet vil skulle ligge på støtteforanstaltninger, som kan hjælpe de mest udfordrede elever igennem uddannelsen. Som det fremgik af sagen til Velfærdsudvalget den 6. april 2021, er der allerede i dag et stort fokus på at støtte eleverne i at gennemføre uddannelsen med fx sprogundervisning, men med de nye regler forventes behov for yderligere tiltag, idet selv meget udfordrede ansøgere skal tilbydes en læreplads, hvis de opfylder de formelle ansættelseskriterier.

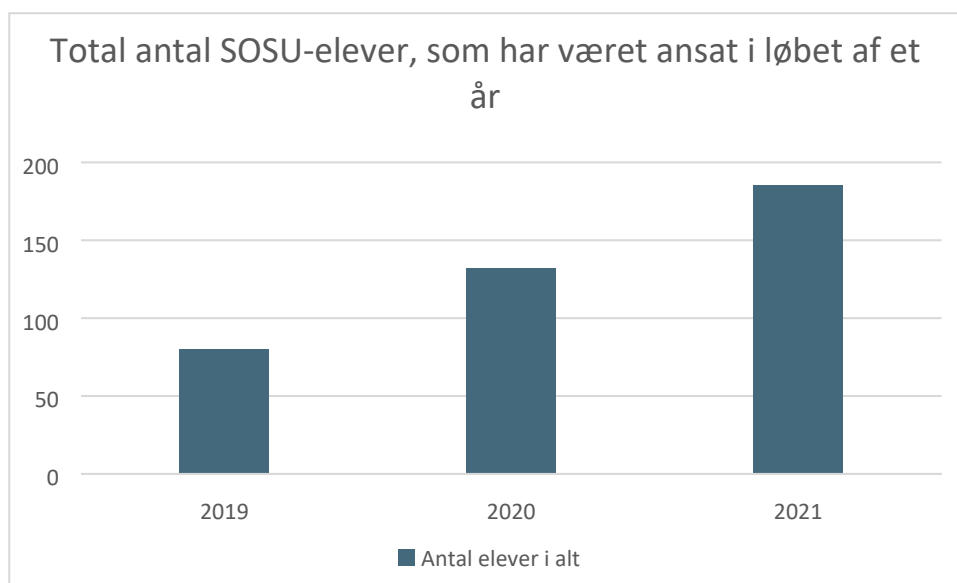
² Trepartsaftale om styrket rekruttering til det offentlige arbejdsmarked á 21. november 2021

³ 5-årig lærepladsaftale om uddannelserne til social- og sundhedshjælper og social- og sundhedsassistent for 2022-2026 á 14. juni 2021

Trepartsaftalen og den nye lærepladsaftale rummer således gode muligheder for, at flere kan komme i uddannelse som SOSU-hjælper eller -assistent, men opgaven med at skabe rammer, der gør det muligt for, at eleverne rent faktisk også kan gennemføre uddannelsen forventes at blive en stor opgave både hos uddannelseskonsulenter og praktiksteder.

Udfordringer for SOSU-uddannelserne i Frederikssund

Dimensioneringen på SOSU-uddannelserne angiver, hvor mange elever kommunen skal ansætte i løbet af et år. SOSU-hjælperuddannelsen tager som udgangspunkt 2 år og 2 måneder, mens SOSU-assistentuddannelsen tager 3 år og 9 måneder, hvorfor kommunen løbende har et langt højere antal elever ansat end den årlige dimensionering. Udviklingen i antallet af elever, der har været ansat i løbet af året ses i nedenstående figur og viser den store stigning i uddannelsesopgaven alene siden 2019.



Fordelingen over årene er ca. 25 pct. SOSU-hjælperelever og 75 pct. SOSU-assistentelever. Tallene dækker over det antal elever, som har været inde i lønsystemet over et år. Dvs. at praktikstederne muligvis har haft lidt færre igennem samlet set, fordi nogle få falder fra inden de overhovedet påbegynder praktikken. Tendensen er imidlertid, at frafaldet sker, når eleverne kommer i praktik, hvilket er en velkendt udfordring på tværs af uddannelser kendt som "praksischock". Samtidig har uddannelseskonsulenterne, som bl.a. står for rekruttering og ansættelse, flere elever igennem end ovenstående figur viser, fordi den ikke medregner elever, der ikke når at komme ind i lønsystemet inden frafald. Tallene dækker dog over langt hovedparten af eleverne.

Med Budget 2020-2024 blev området tilført midler til at styrke praktikvejlederfunktionen som følge af den daværende dimensioneringsaftale. Allerede dengang meldte driften om udfordringer med at honorere det store antal elever, og den styrkede praktikvejlederfunktion skulle afhjælpe denne udfordring. Samlet blev ældreområdet tilført 450.000 kr. i 2020 og 850.000 kr. i 2021. Midlerne blev fordelt på de enkelte praktiksteder.

Selvom dimensioneringen med aftalen fra sommeren 2021 ikke har ændret sig, har elevsammensætningen ændret sig markant over årene. Samtidig med at ambitionerne for SOSU-assistentuddannelsen er højnede, ses et stigende antal elever med personlige udfordringer af forskellig art – det være sig sprogligt, bogligt, mentalt, socialt eller fysisk. Vejledere og ledere i driften melder om store udfordringer med at imødekomme elevernes behov både i forhold til tid og kompetencer, og udfordringerne tegnes ligeledes i frafaldsstatistikken, hvor 26 af de 48 SOSU-assistentelever, der startede i 2020, er stoppet igen. Dvs. et frafald på 54 pct., hvor det står værst til. Det samlede frafaldsoverblik ses i figuren nedenfor.

Uddannelse	Dimensionering	Antal indgåede uddannelsesaftaler	Frafaldsprocent
SSA 2021	54	48	54 pct.
SSH 2021	25	23	22 pct.

Som ovenstående viser, lykkes det ikke de seneste par år at ansætte helt op til dimensioneringen, og uddannelseskonsulenterne står konstant i dilemmaet om at skulle leve op til dimensioneringen (også af hensyn til rekrutteringsudfordringerne på området) og at skulle afvise elever, hvor det allerede ved ansættelsessamtalen tegner sig meget vanskeligt. Dette dilemma forsvinder overvejende med minimumsdimensioneringen, der forpligter kommunerne til at ansætte elever fra bopælskommunen, der er optaget på skolen. Udfordringsbilledet i forhold til elever med udfordringer bliver imidlertid kun mere diverst af denne manglende mulighed for screening inden ansættelse, og det må forventes at påvirke både driften og frafaldsprocenten, såfremt organiseringen af området ikke gentænkes.

Der arbejdes løbende på at udvikle området både i forhold til rekruttering og fastholdelse, og Velfærdsudvalget blev i april 2021 præsenteret for de seneste initiativer til at styrke området. Udfordringsbilledet er imidlertid så massivt, at en mere grundlæggende gentænkning er nødvendig for at skabe attraktive praktikpladser, der kan imødekomme den bagage, eleverne måtte have med sig, og dermed være med til at skabe et bedre rekrutteringsgrundlag for ældreområdet de kommende år.