

Uddannelse til fremtidens ældreområde



Uddannelse til fremtiden

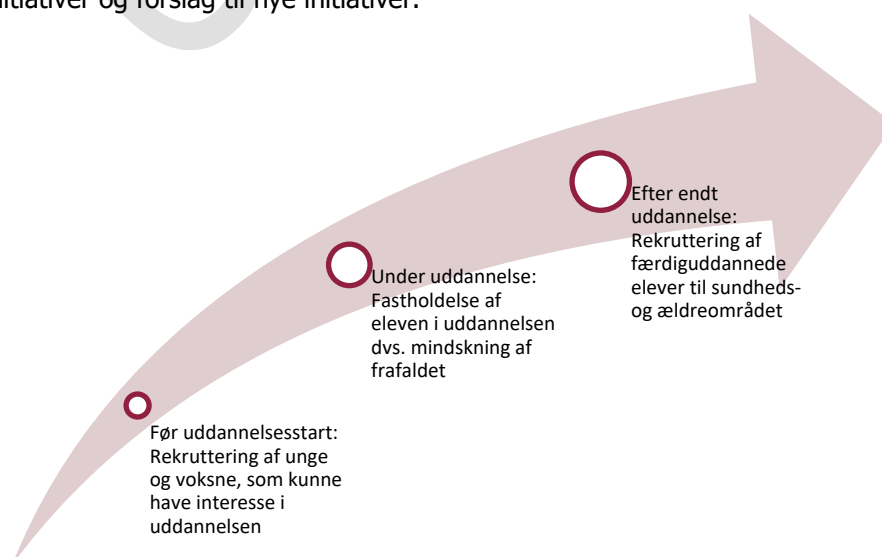
I Frederikssund Kommune uddanner vi både social- og sundhedshjælpere (SSH) og social- og sundhedsassistenter (SSA). Uddannelsen af SSH og SSA er en væsentlig del af fødekæden i forhold til at sikre et rekrutteringsgrundlag på sundheds- og ældreområdet i Frederikssund Kommune.

Rekrutteringsudfordringen for social- og sundhedspersonale i kommunen er stigende. Der bliver flere ældre i fremtiden, og et stort antal medarbejdere er på vej på pension. Derfor er det afgørende at få uddannet flere SSH og SSA, og Kommunernes Landsforening (KL) har i de seneste år løbende forpligtet kommunerne til at være med til at løfte opgaven ved bl.a. at øge dimensioneringen og forpligte kommunerne til at ansætte elever, der optages på skolerne.

Samtidig er elevsammensætningen ændret i løbet af årene, og antallet af elever med udfordringer af den ene eller anden art er støt stigende. Det mærkes i driften og hos uddannelseskonsulenterne, at uddannelsesopgaven er væsentligt mere krævende nu end tidligere, og der bruges i alle led mange ressourcer på opgaven. Desværre afspejles ressourceforbruget ikke i frafaldet under uddannelsen, hvor det værste eksempel er et frafald på hele 54 pct. på SSA-uddannelsen, holdet fra 2020. Samtidig opleves udfordringer med at rekruttere til uddannelsen og at fastholde elever efter endt uddannelse.

Der er med andre ord et massivt behov for at gentænke indsatsen, så ressourcerne udnyttes bedst muligt, og så udfordringerne med rekruttering, fastholdelse og ansættelse imødekommes. Uddannelse til fremtidens ældreområde er en strategi for, hvordan Frederikssund Kommune skal uddanne SOSU-medarbejdere og dermed sikre et rekrutteringsgrundlag til fremtidens ældreområde. Strategien er en delstrategi under den samlede fælles strategi for rekruttering, fastholdelse og uddannelse i Frederikssund Kommune.

Uddannelsesstrategien adresserer de forskellige faser, man står overfor fra man overvejer at blive uddannet, til man er færdiguddannet og landet i første job. Vi tror på, at ved at arbejde strategisk med alle faserne, kan vi møde den enkelte elev, der hvor han/hun er, og arbejde målrettet med at hjælpe dem til et godt uddannelsesforløb. På den måde får vi også de bedste medarbejdere på den anden side af uddannelsen. Strategien beskriver både allerede igangsatte initiativer og forslag til nye initiativer.



Indholdsfortegnelse

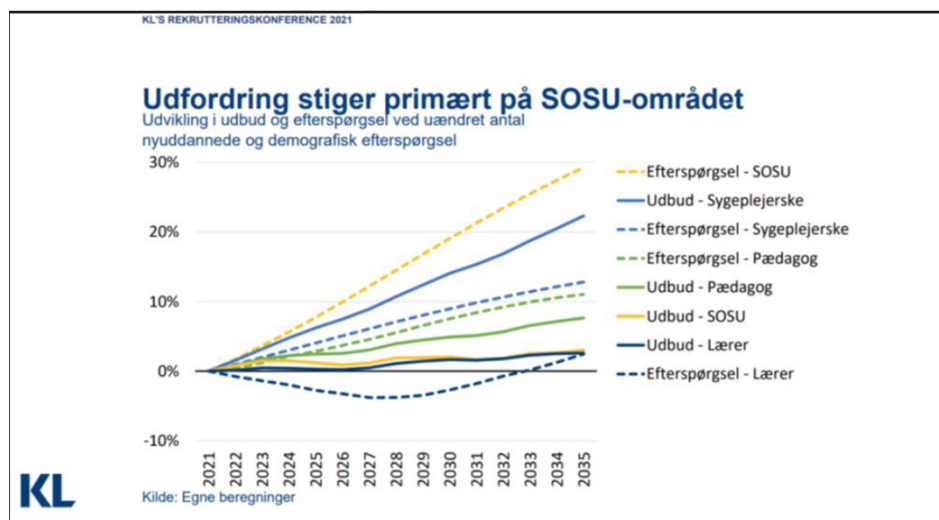
Uddannelse til fremtidens ældreområde	1
Uddannelse til fremtiden	2
Baggrund	4
Strategiske indsatser	5
Før uddannelsesstart	5
Under uddannelse	6
Efter uddannelse	7
En levende strategi	8



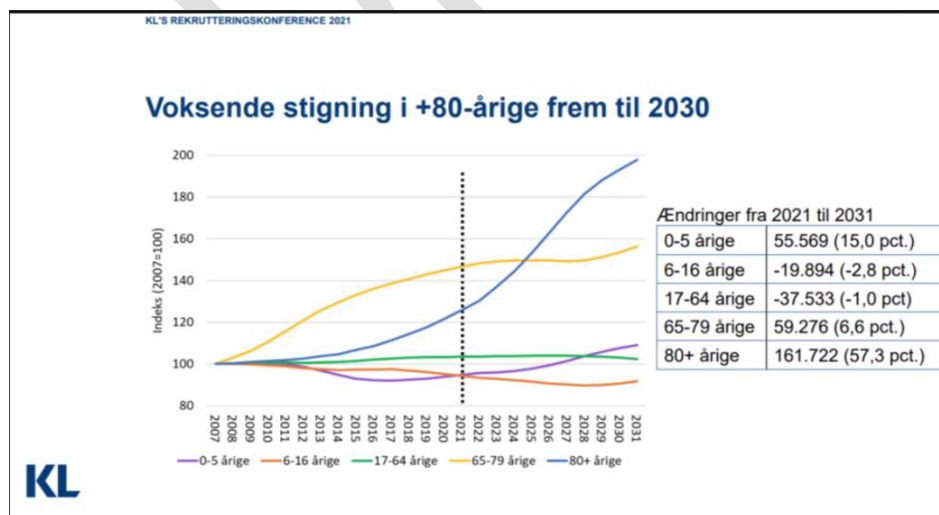
Baggrund

Ifølge KL kommer kommunernes største udfordring med rekruttering i fremtiden til at være på ældreområdet, og udfordringen bliver størst for SOSU-medarbejdere og sygeplejersker.

På ældreområdet i Frederikssund er 18,4 pct. af medarbejderne over 65 år og forventes derfor at gå på pension inden for en kortere årrække. Udfordringerne står således meget nært for og mærkes allerede nu i form af vanskelige rekrutteringsforhold.



Samtidig stiger antallet af ældre, opgaverne flyttes fra hospital til kommuner, og borgerne fejler flere og flere ting. Når vi taler om rekruttering til fremtidens ældreområde, taler vi derfor ikke kun om "hænder", men i meget høj grad også om kompetencer. Kravene til hvad især en social- og sundhedsassistent kan er steget de seneste år.



Målsætninger for uddannelse til fremtiden

Kommunens opgave med uddannelse af SOSU-elever har udviklet sig de seneste år, og dimensioneringen er løbende blevet øget. Senest er loftet over dimensioneringen fjernet, og kommunernes forpligtelse til at ansætte elever er øget markant¹. Vi er som kommune gået fra at have ca. 80 elever i 2019, til i 2021 at have 180 elever igennem systemet. Den store stigning i antallet af elever skal indtil videre rummes på de samme praktiksteder, som tidligere.

Før uddannelsesstart

Der er et stort behov for at arbejde med rekrutteringen til uddannelserne, fordi vi i Frederikssund Kommune ikke opfylder dimensioneringen. Manglende kendskab eller interesse i forhold til uddannelsen samt udfordringer med at få økonomien til at hænge sammen synes at være de mest tungtvejende årsager.

Målsætning:

- At øge rekrutteringen af kvalificerede ansøgere til uddannelserne

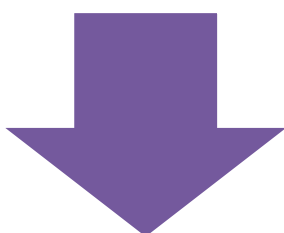
Strategiske indsatser

- **Projekt med jobcenter:**
Projektet fokuserer på jobparate ledige, som tilbydes et praktikforløb på ældreområdet for at undersøge, om det kunne have interesse forud for ansøgning til uddannelsen.
- **Oprettelse af fælles hjemmeside:**
For at sikre én indgang og et nemt overblik over alt hvad der er interessant og relevant for SOSU-uddannelserne oprettes en fælles hjemmeside, www.sundhedsuddannelser.frederikssund.dk. Her samles al information og lægges rekrutteringsvideoer, karriereveje og andet.
- **Voksenelevløn til elever over 25 år:**
Elever over 25 år tilbydes voksenelevløn i stedet for elevløn under uddannelsen.



Indsatser

- Bedre samarbejde med jobcenteret
- Bedre branding og information
- Voksenelevløn over 25 år



Udfordringer

- Uddannelsen har dårligt image
- Manglende interesse
- Manglende viden
- Personlig økonomi

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

Under uddannelse

For begge uddannelser ser vi et stort antal elever, som dropper ud undervejs i deres uddannelsesforløb. Frafald er dermed en væsentlig udfordring, som vi skal arbejde med de kommende år.

Den helt store udfordring i forhold til at fastholde eleverne gennem uddannelsen er den manglende mulighed for at skabe kontinuitet gennem uddannelsen. Praktikvejlederne er knyttet til praktikstederne, og det betyder, at eleven starter forfra med at danne relationer til uddannelsesstedet hver gang en ny praktik påbegyndes. For elever med personlige udfordringer af den ene eller anden art, vurderes dette at være en helt afgørende faktor i forhold til frafald.

Målsætning:

- At reducere antallet som falder fra undervejs i deres uddannelse

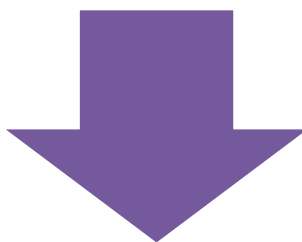
Strategiske indsatser

- **Personlige vejledere:**
For at reducere frafaldet ønskes implementering af personlige vejledere, som følger eleven fra start til slut gennem uddannelsesforløbet. Den personlige vejleder vil få mulighed for at lære eleven godt at kende og derved have bedre mulighed for at sætte tidligt ind på tværs af skole- og praktikforløb, hvis eleven oplever udfordringer. Indsatsen er i overensstemmelse med KL's anbefalinger for bedre rekruttering til ældreområdet².
- **Systematisk evaluering:**
Evaluering af praktikforløbene og opsamling herpå fra praktikstederne giver både praktiksteder og vejledere bedre mulighed for at arbejde med kvaliteten af praktikken.
- **Fælles introduktionsprogram:**
Fælles introduktionsprogram for alle nyansatte inkl. nye elever skal give eleverne en følelse af at være en del af et fællesskab allerede ved ankomst. Introduktionen skal derudover klæde elever og nyansatte på til det nye arbejde.



Indsatser

- Kontinuitet gennem uddannelsen, så udfordringer opdages tidligt og følges tæt
- Systematisk evaluering af praktikforløbene med henblik på udvikling
- Fælles introduktionsprogram



Udfordringer

- Sproglige udfordringer
- Bøglige udfordringer
- Psykiske udfordringer
- Sociale udfordringer

² KLs rekrutteringshandleplan fra 2021: Flere hænder til ældre- og sundhedsområdet 2.0

Efter endt uddannelse

Der er behov for at arbejde målrettet med rekruttering af nyuddannede allerede inden endt uddannelse. Ansættelsesgraden efter endt uddannelse var i 2020 23 pct. i Frederikssund. Det vil sige, at færre end hver fjerde elev valgte at arbejde i Frederikssund efter endt uddannelse.

Der findes allerede nu en bevidsthed om, at dygtige elever skal rekrutteres inden endt uddannelse, men for ofte resulterer det ikke i en målrettet indsats, eller også passer det ikke lige med en åben stilling.

Målsætning:

- At øge antallet af elever, der ansættes efter endt uddannelsesforløb

For at lykkes med målsætningen om at ansætte flere elever efter endt uddannelse, skal rekrutteringsindsatsen derfor målrettes. Rekrutteringen skal derudover ses som en fælles opgave på tværs af området, således at elever i deres sidste del af uddannelsen oplever gode muligheder for ansættelse, uanset hvilket praktiksted de afslutter uddannelsen på.

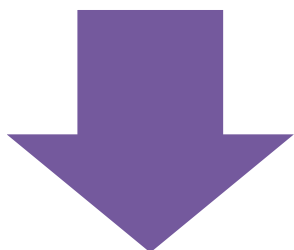
Strategiske indsatser

- **Indførelse af karrieresamtaler i slutfasen af uddannelsen:**
Når eleven nærmer sig den sidste del af uddannelsen, vil den personlige vejleder påbegynde samtaler om fremtidsdrømme og karrieremuligheder. Vejlederen vil have ansvar for at vise eleven karrieremuligheder på tværs af hele ældreområdet alt efter elevens ønsker og drømme.



Indsatser

- Målrettet rekruttering i den sidste del af uddannelsen
- Rekruttering på tværs af kommunens tilbud



Udfordringer

- Færdiguddannede elever får ansættelse i anden kommune eller i regionerne
- Færdiguddannede elever opgiver faget

En levende strategi

Uddannelse til fremtidens ældreområde er en opgave, som hver dag løftes i fællesskab på tværs af hele sundheds- og ældreområdet, samt visse dele af socialområdet. Derfor er det essentielt, at strategien bliver et redskab, som der arbejdes med på tværs af hele området.

Målene for strategien er derfor fælles mål, som der løbende følges op på i fællesskab. Opfølgningen og forankringen sker i Kvalitetsforum, der er et fælles strategisk lederforum på tværs af hele området.

Forummet vil løbende forholde sig til, om vi nærmer os målene, samt forholde sig til, om der er behov for yderligere indsatser på tværs. Status på indsatser og mål vil derudover blive fremlagt i den fælles styregruppe for rekruttering, fastholdelse og uddannelse for at sikre forankring og sammenhæng til det fælles strategiske arbejde på tværs af kommunen.



Status på strategiske indsatser

Eftersom strategien består af både nye og igangsatte initiativer, gives i det nedenstående et overblik over status og forventet implementering.

Mål før uddannelsesstart		Status
<ul style="list-style-type: none"> ➤ At øge rekrutteringen af kvalificerede ansøgere til uddannelserne 	Indsats: Samarbejde med jobcenteret skal øge rekruttering/omskoling af ledige.	Forventes påbegyndt medio 2022 i konkret rekrutteringsprojekt
	Indsats: Hjemmeside med samlet og interessant information skal gøre uddannelserne mere synlige og tilgængelige.	Forventes lanceret medio 2022
	Indsats: voksenelevløb til elever over 25 år.	Implementeret
Mål under uddannelse		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ At reducere antallet som falder fra undervejs i deres uddannelse 	Indsats: Fælles introduktionsforløb skal skabe god start for elever og studerende og give en oplevelse af at være en del af Frederikssund Kommune.	Implementeret pr. 1. maj 2022
	Indsats: Systematiske evalueringer og benchmarking med andre kommuner skal danne grundlag for at skabe gode praktikforløb.	Implementeret pr. 1. maj 2022
	Indsats: Personlige vejledere implementeres for at skabe kontinuitet i løbet af uddannelsen.	Afventer politisk beslutning
Mål efter endt uddannelse		
<ul style="list-style-type: none"> ➤ At ansætte elever efter uddannelsesforløb 	Indsats: Indføring af karrieresamtaler i slutfasen af uddannelsesforløbene om muligheden for at blive ansat et bestemt sted i kommunen, som i overvejende grad er i overensstemmelse med den enkelte persons karriereønsker. Varetages af personlige vejledere.	Afventer politisk beslutning

Afdeling for Sundhed og
Uddannelse
Torvet 2
3600 Frederikssund
61 22 79 15
